

# 2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerin Örgüt Sağlığı ile Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki\*

## The Relationship Between Organizational Health and Organizational Commitment According to the Views of Academic Personnel Working in Some of the Universities Built in 2007

Necmi GÖKYER\*\* Serkan BAKCAK\*\*\*

### Öz

Araştırmanın amacı, 2007 yılında kurulan Bingöl, Artvin ve Batman Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre, bu üniversitelerin örgüt sağlığı ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmada iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni üç üniversitede görev yapan toplam 1450 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmeyerek, veri toplama aracı bütün öğretim elemanlarına dağıtılmaya çalışılmış, ancak ölçekleri doldurmakta gönülsüz, izinli, akademik görevli olanlar ve kendilerine ulaşamayanlar nedeniyle 537 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcıların algılarına göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Üniversitelerin örgüt sağlığı orta düzeydedir. Üniversitelerde örgütsel bağlılık orta düzeydedir. Katılımcıların genel örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet, birim, daha önce başka bir üniversitede çalışma ve kıdem değişkenlerine göre fark yoktur.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Bağlılık, Örgüt Sağlığı, Üniversite, öğretim elemanları.

### Abstract

The aim of the research is to determine the relationship between organizational health of the universities and organizational commitment of the academic staff according to the views of the academic personnel working in Bingöl, Artvin Çoruh and Batman universities which were selected due to time, cost and control difficulties and were built in 2007. In the study, relational search model which aims at determining the co-occurrence of change between two or more variables was used. A total of 1450 faculty members working at three universities constitute the universe of the research. In the research, the data collection tool was tried to be distributed to all the teaching staff without sampling, but because of academic staff's reluctance to fill in the scales, being off duty, having academic task and those who could not be reached, the sample was made up of 537 people. According to participants' perceptions, there is a high positive relationship between organizational health and organizational commitment. Organizational health of universities is moderate level. Organizational commitment at universities is moderate level. In participants' perceptions of general organizational commitment there is no difference according to gender, unit, working at another university previously and seniority variables.

**Key Words:** Organizational Health, Organizational Commitment, University, Academic Staff

\*Bu çalışma, danışmanlığı Necmi GÖKYER tarafından yapılan ve 2017 yılında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Doç. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD. [ngokyer@firat.edu.tr](mailto:ngokyer@firat.edu.tr)

\*\*\*Okutman, Bingöl Üniversitesi/Eğitim Yönetimi Bilim Uzmanı/ Bingöl. [sbakcak@bingol.edu.tr](mailto:sbakcak@bingol.edu.tr)

## 1.GİRİŞ

Bir okulun örgütsel sağlığı okuldaki öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin karşılıklı kişisel ilişkilerini betimleyen yararlı bir yapıdır (Hoy, Tarter ve Kottkamp's, 1991). İçinde bulunduğumuz yüzyılda çok farklı alanlarda ortaya çıkan gelişmeler olmuştur. Siyasi, bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişme ve değişimler öğrenmeye ve öğretmeye adanmış hizmet örgütleri olan okullarda da değişim ve gelişimi gerekli kılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010). Okullar yeniliklere açık, yeni düşünme tekniklerinin kabul edilip teşvik edildiği, öğrenci, öğretmenler ve idarecilerin arasında ortak hayallerinin beslendiği, insanların birlikte öğrenmeyi öğrendikleri ve örgütün yeniliklere açık ve sorunları çözme kapasitesini geliştirdiği yerler olmaları gerekmektedir (Senge, 1990; Watkins ve Marsick, 1993). Eğitim örgütlerindeki örgüt sağlığı algısına baktığımızda, diğer tüm örgütler için olduğundan daha fazla önemli olduğu ve daha fazla anlam taşıdığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak da eğitim örgütlerinde girdinin eğitim sürecinde yer alan bütün olgular ve çıktısının insan olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Yıldırım, 2006).

Üniversitelerin ülke ve dünya ekonomisi için bilim ve insan kaynağı üreten bacasız fabrika olmaları göz önünde bulundurulunca, üniversitelerde görev yapan akademik personelin örgüte bağlılığı hakkında yapılacak çalışmaların büyük önem taşımaktadır. Bir ülkede yaşayan bireylerin hayatları boyunca alacakları eğitim-öğretim aşamalarının en önemlilerinden olan üniversitelerde eğitim yaşantısının niteliğinin artırılmasının “sağlıklı bir üniversite” ile mümkün olacağı açıktır. Sağlıklı bir üniversite, çevresiyle iyi ilişkiler içinde olan, bulunduğu ortamda yaşamını sürdürebilmekle beraber uzun dönemde devamlı gelişen, sorunlarla baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren bir örgüttür (Altun, 2001).

Bir örgütün devamlılığını sağlamasında, önceden belirlediği hedeflere ulaşmasına ve başarı ve verimliliği yakalamasına etki eden birçok faktörden bahsetmek mümkündür (Batmaz, 2012). Örgütün başarı için belirlediği hedefler, hedeflerin gerçekleştirilebilirliği, yöneticilerin liderlik becerileri, çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, örgütün sağlıklı olup olmaması bunlardan birkaçıdır. Sağlıklı örgütlerde çalışan insan kaynağının örgüte bağlılığı ve motivasyonu yüksek derecede olmaktadır. İnsan kaynağına değer veren, etkili liderlik özelliği olan yöneticilerin bulunduğu, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların olduğu örgütlerde verimlilik ve başarı artacaktır (Çakınberk ve Demirel, 2010). Çalışanların moralini, güdülenmesini, performansını ve bağlılıklarını etkileyen ve örgütlerin amaçlarına ulaşmasında da önemli bir yeri olan ve aynı zamanda araştırmamızın konularından birini oluşturan örgüt sağlığı kavramını ilk kullananlardan olan Matthew B. Miles sağlıklı örgüt için; çevresini dikkate alarak yaşamını sürdüren, uzun dönemde yeterli düzeyde baş etme yeteneğine sahip, sürekli gelişen, hayatta kalma ve baş etme yeteneklerini sürekli geliştiren örgüt olarak tanımlamıştır. (Polatçı, Ardiç ve Kaya, 2008). Genel olarak örgüt sağlığı; örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel etkililik, işyerinin doğası, örgüt içi iletişim, iş stresi, örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini ve örgüt kimliği gibi birçok kavramla

ilişkilidir (Ünlü, 2011). Ancak bu çalışmada karşılıklı ilişki içinde olduğu düşünülen örgütsel bağlılık kavramı incelenecektir.

Örgüt sağlığı hakkında yapılan araştırmalarda ilk olarak Argyris tarafından kullanıldığını gördüğümüz “Örgüt Sağlığı”, 1960’lı yıllarda Miles tarafından kavramın etkenleriyle birlikte tekrar açıklanarak geliştirilmiştir (Recepoglu ve Özdemir, 2013). Mathews Miles örgüt sağlığı kavramını 1969 yılında okulların doğasının analizi için kullanmıştır. Miles’in örgüt sağlığını tanımlarken örgütten bahisle; “*bağlı bulunduğu çevrede yaşamını sürdürürken, bir taraftan da sürekli olarak gelişen, mücadele eden ve yeteneklerini geliştirmek için çaba sarf eden örgüt*” ifadelerini kullanmıştır (Miles’tan akt. Altun, 2001). Örgüt sağlığı kavramını eğitimciler daha çok; okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi çerçevesinde kullanarak, çalışan-çalıştıran, bir diğer ifade ile öğretmen-öğrenci-yönetim arasındaki uyum ve bunun sonucu ortaya çıkan verimlilik olarak kullanmışlardır (Tsui ve Cheng, 1999).

Bu çalışmada Hoy’un geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları kullanılmıştır. Hoy ve Feldman (1987) “Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate” (Açık Okullar/Sağlıklı Okullar: Örgütsel İklimi Ölçme) isimli çalışmasında örgüt sağlığını yedi alt boyut olarak incelemiştir (Zengin, 2014). Bu yedi boyut ve özellikleri aşağıda belirtilmiştir:

**1. Örgütsel Bütünlük:** Örgütün içinde bulunduğu çevre ile uyum sağlayabilmesi ve bu uyum sağlama yeteneğiyle programlarında bir bütünlük sağlaması için kullanılan bir ifadedir.

**2. Örgüt Yöneticisinin Etkisi:** Örgütün bağlı bulunduğu üst sistemin alacağı kararlarda, örgüt yöneticisinin etkisinin olması durumu “Örgüt Yöneticisinin Etkisi” şeklinde ifade edilmiştir. Sağlıklı örgütlerde bulunan yöneticiler için önemli unsurlar arasında, karar organlarını ikna etme, saygınlık kazanma ve hiyerarşik engellerle karşılaşmama gibi ifadeler vardır.

**3. Saygı:** Çalışmada ele alınan bu madde, örgüt yöneticilerinin iş görenlere karşı sergilediği arkadaşça, destekleyici, açık ve dürüst davranışları kapsamaktadır. İş görenlerin performanslarının artması açısından önemli sayılan bu tarz davranışlara sahip yöneticiler, örgütün sağlıklı olmasında önemli rol oynar.

**4. Çalışma Düzeni:** Sağlıklı örgütün boyutlarından olan çalışma düzeni; örgüt yöneticisinin görev ve başarılarıyla ilgili davranışlarını kapsar. İş görenlerden beklentiler ve örgütün benimsediği politikalar örgüt yöneticisince açık olarak ifade edilir.

**5. Kaynak Desteği:** Örgütlerin verimliliğini sağlayabilecek nitelikte ve nicelikte makine ve teçhizatın olmasını ve istendiğinde var olan makine ve teçhizat birikimine ilave kaynak elde edilmesini kapsar.

**6. Moral:** Örgüt üyeleri arasında olması gereken samimiyet, arkadaşlık, şeffaf oluş ve yapılan işlerden duyulan heyecan ve güven duyguları bu başlık altında incelenir. Sağlıklı örgütlerde iş görenler birbirlerine karşı hoşgörülü davranırlar, birbirlerine örgütün devamı ve başarısı için yardım ederler, çalıştıkları örgütten gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.

**7. İşin Önemi:** Bu boyut ise örgütlerde görülen işlerin en mükemmel seviyede olması ile ilgilidir. İşe başlamak için gerekli olan hedefler belirlenirken, iş görenler için yüksek fakat ulaşılması mümkün hedefler olmasına dikkat edilir ve üretim faaliyetleri ciddi ve düzenli bir şekilde yürütülür.

Bu boyutlar üç farklı düzeyde incelenir. Buna göre Kurumsal Düzey, kurumsal bütünlük; Yönetimsel Düzey, çalışma düzeni, saygı, örgüt yöneticisinin etkisi ve kaynak desteği; Teknik Düzey ise, moral ve işin önemi boyutlarından oluşmaktadır (Parsons, 1967).

Araştırmanın konularından bir diğerini oluşturan örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık için en yaygın olarak kullanılan tanımın, Meyer ve Allen'e ait olduğu görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, "çalışanın örgütün üyesi olarak kalma isteği, örgüt için beklenenden daha fazla çaba harcaması ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi" şeklinde tanımlanabilir (Gündoğan, 2009).

Bu çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 1984 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli üç ana gövdeye dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd. 2002). Bu ana gövdelerden duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaçları kabullenip, örgüt için olağanüstü çaba göstermesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987). Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılma durumunda bunun getireceği maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco; 2003; Kavi, 1998) . Normatif bağlılık ise, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını gösterir (Çırpan, 1999). Bu bağlılık türünde çalışan, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünmekte ve bu yönde inançlar taşımaktadır (Kuvaas, 2003). Örgütsel bağlılığın önemini artıran ve bütün örgütlerin örgütsel bağlılığı güçlendirme doğrultusunda yönlendiren bazı temel güçlerden bahseden Martin ve Nicholls (1987), bu temel güçleri dört başlık altında sınıflandırmışlardır.

- Teknolojik gelişmelerin hızlanması
- Bilim/iletişim devrimi
- Hızlı büyüyen ve gelişen hizmet sektörü ve
- Küresel rekabettir (akt. Bakan, 2011).

#### Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile 2007 yılında kurulan bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerin örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin düzeyleri, bu görüşlerin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve bu üniversitelerin örgüt sağlığı ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmaya ait alt amaçlar aşağıda verilmiştir.

1. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumuna ilişkin örgüt sağlığı ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

2. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun örgüt sağlığına ilişkin

görüşleri; cinsiyet, yaş, akademik unvan, görev yaptıkları kurum, birim, kıdem, daha önce bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları ve çalıştırsa kaç yıl çalıştıkları gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

4. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri; cinsiyet, yaş, akademik unvan, görev yaptıkları kurum, birim, kıdem, daha önce bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları ve çalıştırsa kaç yıl çalıştıkları gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

5. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, örgüt sağlığını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

## 2.YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımı olan ilişkisel tarama yaklaşımı kullanılmıştır (Karasar,1984, s.83).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2007 yılında kurulan 17 adet üniversite oluşturmaktadır. Bu üniversiteler; Ağrı İbrahim Çeçen, Artvin Çoruh, Batman, Bilecik Şeyh Edebali, Bingöl, Bitlis Eren, Çankırı Karatekin, Karabük, Karamanoğlu Mehmet Bey, Kırklareli, Kilis Yedi Aralık, Mardin Artuklu, Muş Alparslan, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Osmaniye Korkutata, Siirt, Sinop üniversiteleridir. Araştırmanın örneklemini ise, Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde bulunan fakülte, meslek yüksekokulları ve yüksekokullarında, 2014-2015 ve 2015-2016 eğitim-öğretim yıllarında görev yapan bütün öğretim elemanları oluşturmaktadır. Zaman, maliyet ve kontrol edebilme kolaylığı olduğu için bu üniversiteler tercih edilmiştir. Devlet Planlama Başkanlığı'nın Aralık 2016 tarihli istatistik raporuna göre üç devlet üniversitesinden Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı 504, Batman Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı 430, Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı ise 516'dır. Üç üniversitede toplam 1450 akademisyen görev yapmaktadır (DPB, 2016).

Veri toplama aracı bütün öğretim elemanlarına dağıtmaya çalışılmış, ancak ölçekleri doldurmakta gönülsüz, izinli, akademik görevli olanlar ve kendilerine ulaşamayanlar nedeniyle 538 kişiye örnekleme oluşturmuştur. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilere bakıldığında; erkeklerin oranı %70,6, kadınların ise % 29,4'tür. Katılımcıların %33,1'inin 26-30, %32,3'ünün 31-35, %17,3'ünün 36-40, %17,3'ünün 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların % 4,8'inin profesör, %7,2'sinin doçent, %32,7'sinin yardımcı doçent, %27,9'unun öğretim görevlisi, %27,3'ünün de araştırma görevlisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %38,1'i Bingöl Üniversitesi'nde, %31,2'si Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ve %30,7'sinin de Batman Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. Katılımcıların %67,8'i fakültede, %32,2'si de Meslek Yüksek Okulu'nda çalışmaktadır. Katılımcıların %55,2'sinin 0-5 yıl,

%22,5'inin 6-10 yıl, %8,6'sının 11-15 yıl, %7,1'inin 16-21 yıl, %6,7'sinin de 21-25 yıl kıdeme sahiptir. Katılımcıların %33,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmış olduğunu belirtirken, %66,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Üniversitede daha önce çalıştığını ifade eden katılımcıların %48'inin 1-5 yıl, %28,5'inin 6-10 yıl, %23,5'inin de 11 yıl ve üzeri çalıştıkları belirlenmiştir.

#### Veri Toplama Araçları

Veriler ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin toplanmasında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu ile birlikte, katılımcıların örgüt sağlığı algılarını belirlemek üzere Hoy (1991) tarafından geliştirilen 44 maddeden oluşan örgüt sağlığı ölçeği (The Organization Health Inventory-OHI) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlikleri araştırmacı tarafından test edilmiş ve örgüt sağlığı ölçeğinin genel güvenilirliği  $\alpha=0,942$  olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçekte bulunan örgüt sağlığına ait 8, 15, 20, 22, 29, 30, 34, 36 ve 39. maddeler ters kodlanmıştır. Maddelerin örgüt sağlığı alt boyutları açısından dağılımları aşağıda verilmiştir: Örgütsel bütünlük boyutu: 1, 8, 15, 22, 29, 36 ve 39. maddelerden; çalışma düzeni boyutu: 4, 11, 18, 25 ve 32. maddelerden; saygı boyutu: 3, 10, 17, 24 ve 31. maddelerden; yönetici etkisi boyutu: 2, 9, 16, 23 ve 30. maddelerden; kaynak desteği boyutu: 5, 12, 19, 26 ve 33. maddelerden; moral boyutu: 6, 13, 20, 27, 34, 37, 40, 42 ve 44. maddelerden; akademik vurgu (işin önemi) boyutu ise 7, 14, 21, 28, 35, 41 ve 43. maddelerden oluşmaktadır.

Araştırmaya konu olan üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla da Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen ve 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği araştırmacı tarafından test edilmiş ve örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirliği  $\alpha=0,847$  olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçeklerde bulunan örgütsel bağlılığa ait 3, 4, 6 ve 7. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerin örgütsel bağlılık boyutları açısından sınıflandırılması aşağıda verilmiştir: Örgüt bağlılığını ölçmek için kullanılan ölçekte bulunan alt boyutlar ve onlarla ilişkili maddeler; duygusal bağlılık boyutu: 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddelerden; normatif bağlılık boyutu: 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddelerden, devam bağlılığı boyutu ise 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddelerden oluşmaktadır.

#### Verilerin Analizi

Anketlerin geri dönüşünün ardından, veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve sonuçlar paket istatistik programları yardımıyla analiz edilerek, yüzde, frekans, standart sapma t-testi, varyans analizi, regresyon analizi, korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin; cinsiyet, yaş, akademik unvan, kurum, birim, kıdem ve daha önce başka bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları değişkenlerine göre karşılaştırılmasında öncelikle normal dağılıma uygunluk testi (Kolmogorov-Smirnov) yapılmıştır. Değişkenlere ait normallik testi sonucunda, değişkenlerin dağılımının normal olmadığı görülmüştür. Çalışmada niceliksel verilerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki, Pearson

korelasyon analizi yapılmıştır. Üçten fazla grubun olduğu durumlarda gruplararası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için LSD (Least Significant Difference) uygulanmıştır.

### 3.BULGULAR

Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Yükseköğretim Kurumuna İlişkin Örgüt Sağlığı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları Ne Düzeydedir? Birinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular Araştırmaya katılan üç üniversitede görev yapmakta olan akademisyenlerin örgüt sağlığına ilişkin verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt boyutlar	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Bütünlük	3,11	,96
Çalışma Düzeni	3,58	,91
Saygı	3,42	1,03
Yönetici	3,36	,93
Kaynak Desteği	3,50	,99
Moral	3,43	,94
Akademik Vurgu	3,22	,99
Örgüt Sağlığı Genel Ortalama	3,37	,96

Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeğine ait alt boyutlara ilişkin algıları incelendiğinde, örgütsel bütünlük ( $\bar{X}$ =3,22) yönetici etkisi ( $\bar{X}$ =3,36) ve akademik vurgu alt boyutlarına ( $\bar{X}$ =3,11) ilişkin algıları kararsızım düzeyindedir. Katılımcıların çalışma düzeni ( $\bar{X}$  =3,58), saygı ( $\bar{X}$ =3,42), kaynak desteği ( $\bar{X}$  =3,50) ve moral alt boyutlarına ilişkin algıları ise, katılıyorum düzeyindedir. Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeğine ilişkin algılarının genel ortalaması da ( $\bar{X}$  = 3,37) kararsızım düzeyindedir.

Örgüt Sağlığı Ölçeğinin cinsiyet değişkenine ait t-Testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Ait t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgütsel Bütünlük	Erkek	379	3,11	,44	-0,004	0,99
	Kadın	158	3,11	,39		
Çalışma Düzeni	Erkek	379	3,53	,67	-2,373	0,01**
	Kadın	158	3,68	,57		
Saygı	Erkek	379	3,44	,81	0,571	0,56
	Kadın	158	3,39	,83		
Yönetici Etkisi	Erkek	379	3,35	,65	-0,302	0,76
	Kadın	158	3,37	,59		
Kaynak Desteği	Erkek	379	3,48	,77	-1,185	0,23

	Kadın	158	3,56	,79		
Moral	Erkek	379	3,43	,70	-0,323	0,74
	Kadın	158	3,45	,79		
Akademik Vurgu	Erkek	379	3,17	,68	-2,334	0,02**
	Kadın	158	3,32	,65		
Örgüt Sağlığı Genel	Erkek	379	3,34	,49	-0,167	0,24
	Kadın	158	3,40	,50		

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların çalışma düzeni alt boyutuna ait algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olduğu belirlenmiştir, ( $t=-2,373$ ;  $p<0,05$ ). Erkeklerin ( $\bar{X}=3,53$ ) algı puanlarının kadınlardan ( $\bar{X}=3,68$ ) daha düşük olduğu; akademik vurgu alt boyutunda da ( $t=-2,334$ ;  $p<0,05$ ), erkeklerin ( $\bar{X}=3,17$ ) algı puanlarının kadınlardan ( $\bar{X}=3,32$ ) daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretim elemanları erkeklere göre, görev yapmakta oldukları kurumlarında çalışma düzeni ve akademik vurgu (işin önemi) alt boyutlarındaki maddelerin daha yüksek düzeyde yerine getirildiğini ifade etmektedirler.

Örgüt Sağlığı ölçeğinin birim değişkenine göre t-Testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Birim Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

	Birim	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgütsel Bütünlük	Fakülte	365	3,14	,43	2,45	0,01**
	MYO	172	3,05	,41		
Çalışma Düzeni	Fakülte	365	3,55	,60	-1,32	0,18
	MYO	172	3,63	,73		
Saygı	Fakülte	365	3,36	,81	-2,54	0,01**
	MYO	172	3,55	,82		
Yönetici Etkisi	Fakülte	365	3,35	,62	-0,66	0,50
	MYO	172	3,38	,65		
Kaynak Desteği	Fakülte	365	3,48	,75	-0,88	0,37
	MYO	172	3,55	,82		
Moral	Fakülte	365	3,42	,68	-0,36	0,71
	MYO	172	3,45	,81		
Akademik Vurgu	Fakülte	365	3,22	,62	0,05	0,95
	MYO	172	3,21	,76		
Örgüt Sağlığı Genel	Fakülte	365	3,35	,46	-0,65	0,51
	MYO	172	3,38	,56		

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde, t-Testi sonucunda, örgütsel bütünlük alt boyutu algıları ( $t=2,45$ ;  $p<0,05$ ) ile saygı alt boyutu algılarının birim değişkenine göre anlamlı olduğu belirlenmiştir, ( $t=-2,54$ ;



$p<0,05$ ). Örgütsel bütünlük alt boyutunda fakültede çalışan öğretim elemanlarının algıları ( $\bar{X}=3,14$ ), MYO'larda çalışanların algılarına göre ( $\bar{X}=3,05$ ) daha yüksektir. Fakültelerde çalışanların saygı alt boyutuna ilişkin algıları ( $\bar{X}=3,36$ ), MYO'larda çalışanların algılarına göre ( $\bar{X}=3,55$ ) daha düşüktür.

**Tablo 4.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgütsel Bütünlük	Evet	180	3,18	,47	2,500	0,013**
	Hayır	357	3,08	,40		
Çalışma Düzeni	Evet	180	3,51	,70	-0,567	0,118
	Hayır	357	3,61	,61		
Saygı	Evet	180	3,30	,98	-2,294	0,023**
	Hayır	357	3,49	,71		
Yönetici Etkisi	Evet	180	3,28	,74	-1,883	0,061
	Hayır	357	3,40	,56		
Kaynak Desteği	Evet	180	3,50	,78	-0,095	0,925
	Hayır	357	3,50	,77		
Moral	Evet	180	3,42	,70	-0,289	0,772
	Hayır	357	3,44	,74		
Akademik Vurgu	Evet	180	3,16	,68	-0,328	0,185
	Hayır	357	3,24	,66		
Örgüt Sağlığı Genel	Evet	180	3,32	,51	-0,112	0,267
	Hayır	357	3,37	,48		

\* $p<0,01$  \*\* $p<0,05$

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel bütünlük alt boyutunda daha önce başka bir üniversitede çalışanların algıları ( $\bar{X}=3,18$ ), çalışmayanlara göre ( $\bar{X}=3,08$ ) daha yüksektir. Daha önce başka bir üniversitede çalışan öğretim elemanları çalıştıkları üniversitelerdeki çalışma koşullarını, üstlerin astlarla ilişkilerini, ihtiyaç, istek ve beklentilerine kavuşma düzeylerini dikkate alarak bu alt boyutu daha yüksek değerlendirdikleri düşünülmektedir. Saygı alt boyutunda daha önce başka bir üniversitede çalışanların algıları ( $\bar{X}=3,30$ ) çalışmayanlara göre ( $\bar{X}=3,49$ ) daha düşüktür. Bu durumun daha önce başka bir üniversitede görev yapmış olan öğretim elemanlarının şu an görev yaptıkları üniversitedeki çalışma koşullarını, üstlerin astlarla ilişkilerini, ihtiyaç, istek ve beklentilerine kavuşma düzeylerini dikkate alarak bu alt boyutu daha düşük değerlendirdikleri düşünülmektedir.

Yaş değişkenine göre farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmıştır. Çalışma düzeni alt boyutunda, 36-40 yaş arasında ( $\bar{X}=3,73$ ) olanların algı puanları 26-30 yaş ( $\bar{X}=3,53$ ) ve 41 ve üzeri yaşında ( $\bar{X}=3,50$ ) olanlara göre daha yüksektir. Saygı alt boyutunda, 36-40 yaş arasında ( $\bar{X}=3,69$ ) olanların algı puanları 26-30 yaş ( $\bar{X}=3,33$ ), 31-35 yaş ( $\bar{X}=3,40$ ) ve 41 ve üzeri ( $\bar{X}=3,38$ )

olanlara göre daha yüksektir. Yönetici etkisi alt boyutunda 36-40 yaş arasında ( $\bar{X}=3,49$ ) olanların algı puanları 26-30 yaş ( $\bar{X}=3,29$ ) ve 31-35 yaş ( $\bar{X}=3,31$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Moral alt boyutunda, 36-40 yaş arasında ( $\bar{X}=3,59$ ) olanların algı puanları 26-30 ( $\bar{X}=3,38$ ) ve 41 ve üzeri ( $\bar{X}=3,31$ ) olanlara göre daha yüksektir. Akademik vurgu alt boyutunda, 26-30 yaş arasında ( $\bar{X}=3,12$ ) olanların algı puanları 31-35 yaş ( $\bar{X}=3,31$ ) olanlara göre daha düşüktür. 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının akademik vurgu algılarının daha olumsuz olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı yüksek lisans ve doktora yapılan yaş aralığı olduğu düşünülecek olursa, öğretim elemanlarının bu süreçte yaşadıklarına ilişkin olumsuz algıları, akademik vurguya ilişkin algılarının da diğer yaş aralığındaki öğretim elemanlarına göre daha olumsuz olmasına sebep olmuş olabilir. Genel örgüt sağlığı puanları incelendiğinde, 36-40 yaş arasında ( $\bar{X}=3,49$ ) olanların algı puanları 26-30 yaş ( $\bar{X}=3,29$ ) ve 41 ve üzeri ( $\bar{X}=3,31$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Unvan değişkenine göre farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmıştır. Örgütsel bütünlük boyutunda öğretim görevlilerinin ( $\bar{X}=3,03$ ) örgütsel bütünlük algıları profesörler ( $\bar{X}=3,27$ ), doçentler ( $\bar{X}=3,20$ ) ve yardımcı doçentlere ( $\bar{X}=3,14$ ) göre daha düşüktür. Bu bilgiden hareketle, diğer öğretim elemanlarına göre daha az tecrübeye sahip öğretim görevlilerinin örgütsel bütünlüğü daha olumsuz algıladıkları söylenebilir. Saygı alt boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,87$ ) saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,46$ ) ve yardımcı doçentlere ( $\bar{X}=3,48$ ) göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin ( $\bar{X}=3,19$ ) saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları profesörler ( $\bar{X}=3,87$ ), doçentler ( $\bar{X}=3,64$ ), yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,48$ ) ve öğretim görevlilerine ( $\bar{X}=3,46$ ) göre daha düşüktür.

Yönetici etkisi alt boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,64$ ) yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,31$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,26$ ) göre daha yüksektir. Doçentlerin ( $\bar{X}=3,62$ ) yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler, ( $\bar{X}=3,39$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,31$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,26$ ) göre daha yüksektir. Profesörlerin ve doçentlerin yönetici etkisi algıları daha olumlu olduğu görülmektedir. Kaynak desteği alt boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,90$ ) kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,11$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,42$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,42$ ) göre daha yüksektir. Doçentlerin ( $\bar{X}=3,78$ ) kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,11$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,42$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,42$ ) göre daha yüksektir. Profesörler ve doçentlerin, öğretim için gerekli araç gerecin bulunması, mevcut olmayanların kurum tarafından temin edilmesi konularında daha olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. Moral alt boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,85$ ) moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,45$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,41$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,30$ ) göre daha yüksektir. Doçentlerin ( $\bar{X}=3,64$ ) moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,30$ ) göre daha yüksektir. Bu farkın yardımcı doçentlerin doçentliğe geçiş, araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin lisansüstü eğitimlerini tamamlama süreçlerinin öğretim elemanlarını strese sokmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Akademik vurgu alt boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,58$ ) akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,26$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,16$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,14$ ) göre daha yüksektir. Genel örgüt sağlığı boyutunda profesörlerin ( $\bar{X}=3,69$ ) genel örgüt sağlığı algı puanları, yardımcı doçentler ( $\bar{X}=3,38$ ), öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,31$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,27$ ) göre daha yüksektir. Doçentlerin ( $\bar{X}=3,54$ ) genel örgüt sağlığı algı puanları öğretim görevlileri ( $\bar{X}=3,31$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,27$ ) göre daha yüksektir. Yardımcı doçentlerin ( $\bar{X}=3,38$ ) genel örgüt sağlığı algı puanları araştırma görevlilerine ( $\bar{X}=3,27$ ) göre daha yüksektir. Bu bulgulara göre akademik unvan yükseldikçe, öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları örgütün sağlığı hakkındaki algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir.

**Tablo 51.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Kurum Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Kurum	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Örgütsel Bütünlük	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,10	,48	3,435	0,033**	2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,06	,41			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,18	,36			
Çalışma Düzeni	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,40	,67	17,442	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,58	,49			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,79	,68			
Saygı	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,04	,89	46,806	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,52	,65			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,80	,66			
Yönetici Etkisi	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,08	,65	36,173	0,000*	1-2,3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,47	,52			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,58	,59			
Kaynak Desteği	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,28	,81	13,741	0,000*	1-2,3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,64	,67			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,64	,77			
Moral	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,13	,72	44,699	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,45	,70			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,80	,58			
Akademik Vurgu	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,01	,67	17,448	0,000*	1-2,3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,29	,60			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,40	,67			
Örgüt Sağlığı Genel	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,14	,47	43,958	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,40	,43			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,58	,46			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği boyutuna ilişkin algıları bütün alt boyutlarda ve genel örgüt sağlığı boyutunda (p=0,646; p>0,05) homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Örgütsel bütünlük boyutunda Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=3,06$ ) görev yapanların örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=3,18$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Çalışma düzeni alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=3,40$ ) görev yapanların çalışma düzeni alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,58$ ) ve Batman Üniversitelerinde

( $\bar{X}=3,79$ ) görev yapanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Artvin’de ( $\bar{X}=3,58$ ) görev yapanların çalışma düzeni alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman’da ( $\bar{X}=3,79$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Saygı alt boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,04$ ) görev yapanların saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,52$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,80$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,52$ ) görev yapanların saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,80$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Yönetici etkisi alt boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,08$ ) görev yapanların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,47$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,58$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Kaynak desteği alt boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,28$ ) görev yapanların kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,64$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,64$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Moral alt boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,13$ ) görev yapanların moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,45$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,80$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,45$ ) görev yapanların moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,80$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Akademik vurgu alt boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,01$ ) görev yapanların akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,29$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,40$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Genel örgüt sağlığı boyutunda Bingöl Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,14$ ) görev yapanların genel örgüt sağlığına ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ( $\bar{X}=3,40$ ) ve Batman Üniversitelerinde ( $\bar{X}=3,58$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,40$ ) görev yapanların genel örgüt sağlığına ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi’nde ( $\bar{X}=3,58$ ) görev yapanlara göre daha düşüktür.

**Tablo 6.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	LSD
Örgütsel Bütünlük	0-5 <sup>(1)</sup>	296	3,08	,42	3,898	0,004*	1-2 4-1,3,5
	6-10 <sup>(2)</sup>	121	3,18	,44			
	11-15 <sup>(3)</sup>	46	3,11	,37			
	16-21 <sup>(4)</sup>	38	3,29	,36			
	21-25 <sup>(5)</sup>	36	2,98	,51			
Moral	0-5 <sup>(1)</sup>	296	3,39	,77	2,558	0,038**	5-2,3,4
	6-10 <sup>(2)</sup>	121	3,50	,60			
	11-15 <sup>(3)</sup>	46	3,57	,57			
	16-21 <sup>(4)</sup>	38	3,61	,74			
	21-25 <sup>(5)</sup>	36	3,19	,83			
Akademik Vurgu	0-5 <sup>(1)</sup>	296	3,15	,68	3,688	0,006*	2-1,5
	6-10 <sup>(2)</sup>	121	3,40	,55			
	11-15 <sup>(3)</sup>	46	3,30	,59			
	16-21 <sup>(4)</sup>	38	3,20	,76			
	21-25 <sup>(5)</sup>	36	3,09	,81			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel bütünlük alt boyutunda kıdemi 0-5 yıl ( $\bar{X}=3,08$ ) olan katılımcıların algıları, 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,18$ ) olanlara göre daha düşüktür. Kıdemi 16-21 yıl ( $\bar{X}=3,29$ ) olanların algıları, 0-5 yıl ( $\bar{X}=3,08$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,11$ ) ve 21-25 yıl ( $\bar{X}=2,98$ ) olanlara göre daha yüksektir. 16-21 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının örgütsel bütünlük algıları daha olumludur. Moral alt boyutunda kıdem yılı 21-25 ( $\bar{X}=3,19$ ) olanların algıları 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,50$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,57$ ) ve 16-21 yıl ( $\bar{X}=3,61$ ) olanlara göre daha düşüktür. 21-25 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları daha düşük moral algısına sahiptir. En fazla süre kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının moral alt boyutuna ilişkin algılarının diğerlerine göre daha olumsuz olması, bu öğretim elemanlarının meslektaşlarıyla farklı çatışmalar yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Akademik vurgu alt boyutunda kıdem yılı 6-10 ( $\bar{X}=3,40$ ) olanların algıları 0-5 yıl ( $\bar{X}=3,15$ ) ve 21-25 yıl ( $\bar{X}=3,09$ ) olanlara göre daha yüksektir.

**Tablo 7.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Yönetici Etkisi	1-5 <sup>(1)</sup>	86	3,14	,72	3,334	0,038**	(1-2)
	6-10 <sup>(2)</sup>	51	3,47	,68			
	11 ve üzeri <sup>(3)</sup>	42	3,32	,82			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre, 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,14$ ) başka bir üniversitede çalışanların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,47$ ) çalışanlara göre daha düşüktür. Bu sonucun, başka bir üniversitede daha az çalışmış olan öğretim elemanlarının daha önce görev yaptıkları üniversitelerin yönetimi ile şu anda görev yapmakta oldukları üniversitenin yönetimini karşılaştırmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

### Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları Ne Düzeydedir? İkinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular

Tablo 8'de örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt boyutlar	$\bar{X}$	SS
Duygusal Bağlılık	3,55	1,07
Normatif Bağlılık	3,09	1,08
Devam Bağlılığı	2,75	1,09
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalama	3,13	1,08

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının katılıyorum ( $\bar{X}=3,55$ ) düzeyinde olduğu, normatif bağlılık ( $\bar{X}=3,09$ ), devam bağlılığı ( $\bar{X}=2,75$ ) alt boyutlarına ve örgütsel bağlılık boyutunun tamamına ilişkin algılarının ( $\bar{X}=3,13$ ) ise, kararsızım düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Ait t-Testi Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Evet	180	3,39	,56	0,311	0,756
	Hayır	357	3,38	,52		
Normatif Bağlılık	Evet	180	3,35	,85	-0,263	0,792
	Hayır	357	3,37	,76		
Devam Bağlılığı	Evet	180	2,60	,64	-4,277	0,000*
	Hayır	357	2,84	,59		
Örgütsel Bağlılık Genel	Evet	180	3,17	,59	-1,649	0,100
	Hayır	357	3,25	,56		

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 9'a göre, katılımcıların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algıları, daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=-4,277; p<0,01). Daha önce başka bir üniversitede çalışanların ( $\bar{X}=2,60$ ) devam bağlılığı algıları başka bir üniversitede çalışmayanlara ( $\bar{X}=2,84$ ) göre daha düşüktür.

**Tablo 10.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yaş Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	LSD
Duygusal Bağlılık	26-30	177	3,35	,46	2,404	0,067	-
	31-35	174	3,35	,57			
	36-40	93	3,51	,45			
	41 ve üzeri	93	3,39	,62			
Normatif Bağlılık	26-30 <sup>(1)</sup>	177	3,20	,80	5,608	0,001*	1-3,4 2-3
	31-35 <sup>(2)</sup>	174	3,36	,78			
	36-40 <sup>(3)</sup>	93	3,60	,76			
	41 ve üzeri <sup>(4)</sup>	93	3,44	,79			
Devam Bağlılığı	26-30 <sup>(1)</sup>	177	2,73	,58	3,977	0,008*	4-1,2,3
	31-35 <sup>(2)</sup>	174	2,72	,60			
	36-40 <sup>(3)</sup>	93	2,68	,66			
	41 ve üzeri <sup>(4)</sup>	93	2,95	,66			
Örgütsel Bağlılık Genel	26-30 <sup>(1)</sup>	177	3,13	,53	4,765	0,003*	1-3,4 2-3
	31-35 <sup>(2)</sup>	174	3,19	,56			
	36-40 <sup>(3)</sup>	93	3,36	,49			
	41 ve üzeri <sup>(4)</sup>	93	3,33	,70			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 10'a göre, farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre, normatif bağlılık alt boyutunda 26-30 yaş aralığında ( $\bar{X}=3,20$ ) olanların normatif bağlılık alt

boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş ( $\bar{X}=3,60$ ) ve 41 ve üzeri ( $\bar{X}=3,44$ ) olanlara göre daha düşüktür. 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=3,36$ ) olanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş ( $\bar{X}=3,60$ ) olanlara göre daha düşüktür. Devam bağlılığı alt boyutunda 41 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=2,95$ ) olanların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, 26-30 yaş ( $\bar{X}=2,73$ ), 31-35 yaş ( $\bar{X}=2,72$ ) ve 36-40 yaş ( $\bar{X}=3,68$ ) olanlara göre daha yüksektir. Genel örgütsel bağlılık boyutunda 26-30 yaş arasında ( $\bar{X}=3,13$ ) olanların algı puanları, 36-40 yaş ( $\bar{X}=3,36$ ) ve 41 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=3,33$ ) olanlara göre daha düşüktür. 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=3,19$ ) olanların örgütsel bağlılık algı puanları, 36-40 yaş aralığında ( $\bar{X}=3,36$ ) olanlara göre daha düşüktür.

Unvan değişkenine göre farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Örgüt Sağlığı Ölçeğinin Unvan Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Unvan	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	Prof. Dr. <sup>(1)</sup>	26	3,67	,51	3,486	0,008*	1-3,4,5 2-4,5
	Doç. Dr. <sup>(2)</sup>	39	3,53	,48			
	Yrd. Doç. <sup>(3)</sup>	176	3,40	,57			
	Öğr. Gör <sup>(4)</sup>	149	3,34	,48			
	Araş.Gör <sup>(5)</sup>	147	3,32	,52			
Normatif Bağlılık	Prof. Dr. <sup>(1)</sup>	26	3,80	,77	5,029	0,001*	1-3,4,5 2-3,4,5
	Doç. Dr. <sup>(2)</sup>	39	3,69	,92			
	Yrd. Doç. <sup>(3)</sup>	176	3,38	,70			
	Öğr. Gör <sup>(4)</sup>	149	3,33	,80			
	Araş.Gör <sup>(5)</sup>	147	3,22	,81			
Devam Bağlılığı	Prof. Dr. <sup>(1)</sup>	26	3,10	,57	5,059	0,001*	1-2,3,4 5-2,3
	Doç. Dr. <sup>(2)</sup>	39	2,56	,65			
	Yrd. Doç. <sup>(3)</sup>	176	2,67	,57			
	Öğr. Gör <sup>(4)</sup>	149	2,74	,60			
	Araş.Gör <sup>(5)</sup>	147	2,87	,67			
Örgütsel Bağlılık Genel	Prof. Dr. <sup>(1)</sup>	26	3,66	,63	5,038	0,001*	1-2,3,4,5
	Doç. Dr. <sup>(2)</sup>	39	3,37	,55			
	Yrd. Doç. <sup>(3)</sup>	176	3,22	,54			
	Öğr. Gör <sup>(4)</sup>	149	3,17	,54			
	Araş.Gör <sup>(5)</sup>	147	3,17	,60			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Tablo 12’ye göre, katılımcıların algıları, duygusal bağlılık (F=53,503, p<0,01), normatif bağlılık (F=27,332, p<0,01) alt boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık (F=38,104, p<0,01) boyutunda kurum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmış ve Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kurum Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Kurum	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,17	,50	53,503	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,35	,45			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,69	,50			
Normatif Bağlılık	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,14	,81	27,332	0,000*	3-1,2
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,29	,68			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,72	,77			
Devam Bağlılığı	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	2,77	,63	1,020	0,361	-
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	2,70	,57			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	2,80	,66			
Örgütsel Bağlılık Genel	Bingöl <sup>(1)</sup>	204	3,03	,59	38,104	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin <sup>(2)</sup>	168	3,17	,47			
	Batman <sup>(3)</sup>	165	3,52	,53			

\*p&lt;0,01 \*\*p&lt;0,05

Kıdem değişkenine göre, farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	LSD
Devam Bağlılığı	0-5 <sup>(1)</sup>	296	2,74	,63	2,398	0,049**	2-4 5-1,3,4
	6-10 <sup>(2)</sup>	121	2,81	,46			
	11-15 <sup>(3)</sup>	46	2,60	,60			
	16-21 <sup>(4)</sup>	38	2,67	,68			
	21-25 <sup>(5)</sup>	36	2,98	,88			

\*p&lt;0,01 \*\*p&lt;0,05

Tablo 14'e göre, katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları normatif bağlılık (F=13,113, p<0,01), devam bağlılığı (F=3,106, p<0,05) alt boyutlarında ve genel örgütsel bağlılık (F=13,424, p<0,01) boyutunda daha önce başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmış ve sonuçlar verilmiştir.



**Tablo 14.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Ait Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine	n	$\bar{X}$	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	1-5	86	3,29	,47	2,730	0,068	-
	6-10	51	3,49	,57			
	11 ve üzeri	42	3,48	,67			
Normatif Bağlılık	1-5 <sup>(1)</sup>	86	3,03	,75	13,113	0,000*	1-2,3
	6-10 <sup>(2)</sup>	51	3,67	,87			
	11 ve üzeri <sup>(3)</sup>	42	3,61	,82			
Devam Bağlılığı	1-5	86	2,50	,59	3,106	0,047**	1-3
	6-10	51	2,60	,61			
	11 ve üzeri	42	2,80	,76			
Örgütsel Bağlılık Genel	1-5	86	2,94	,48	13,424	0,000*	1-2,3
	6-10	51	3,35	,54			
	11 ve üzeri	42	3,40	,71			

\*p<0,01 \*\*p<0,05

Örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 15.** Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	T	p
Sabit	0,431	0,118		3,650	0,000
Örgütsel Sağlık	0,832	0,035	0,720	23,972	0,000
R=0,720		R <sup>2</sup> =0,518		F <sub>(1, 535)</sub> = 574,666	
p=0.000					

Tablo 15’e göre, örgütsel sağlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve yüksek düzeyde (r=0.72) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığın 0.01 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. R=0,720, R<sup>2</sup>=0,518, F<sub>(1, 535)</sub>= 574,666, p<0,05. Örgütsel bağlılığına ilişkin toplam varyansın %51,8’inin örgütsel sağlık ile açıklandığı ifade edilir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sağlık boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği: Örgütsel Bağlılık =0,431+0,832 Örgütsel Sağlık

Örgüt sağlığın alt boyutları değişkenlerine göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16.** Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerance	VIF
Sabit	0,336	0,169		1,982	0,048*				
Örgütsel Bütünlük	0,178	0,042	0,134	4,283	0,000**	0,183	0,128	0,91	1,099
Çalışma Düzeni	0,021	0,041	0,023	0,496	0,620	0,022	0,015	0,411	2,433
Saygı	0,111	0,037	0,158	2,998	0,003**	0,129	0,089	0,318	3,142
Yönetici Etkisi	0,175	0,045	0,193	3,915	0,000**	0,168	0,117	0,366	2,731
Kaynak Desteği	0,039	0,029	0,053	1,346	0,179	0,058	0,04	0,572	1,748
Moral	0,119	0,035	0,151	3,361	0,001**	0,145	0,10	0,437	2,291
Akademik Vurgu	0,232	0,043	0,272	5,407	0,000**	0,229	0,161	0,351	2,852
R=0,730		R <sup>2</sup> =0,525		F(7, 529)= 84,487		p=0.000		Durbin-Watson= 1,760	
**p<0.01 *p<0.05									

Tablo 16'ya göre, örgütsel bütünlük, saygı, yönetici etkisi, moral ve akademik vurgu değişkenleri birlikte, örgütsel bağlılık ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0,730, R<sup>2</sup>=0,525, p<0,01). Bu beş değişken birlikte örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık olarak %52,5'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin örgüt bağlılığı üzerindeki görece önem sırası: Akademik vurgu, yönetici etkisi, saygı, moral ve örgütsel bütünlüktür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, çalışma düzeni ile kaynak desteğinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olmadığına, akademik vurgu, yönetici etkisi, saygı, moral ve örgütsel bütünlüğün ise örgüt bağlılığı üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın regresyon analizi sonuçları: Örgütsel Bağlılık=0,336+0,178 Örgütsel Bütünlük+ 0,111Saygı+ 0,175Yönetici Etkisi+0,119Moral+0,232 Akademik Vurgu

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcıların algılarına göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Örgüt sağlığı arttıkça öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Katılımcıların algılarına göre üniversitelerin örgüt sağlığı orta düzeydedir. Kurum (2013) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun örgüt sağlığını orta düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitenin örgüt sağlığına dair görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteleri sağlıklı birer örgüt olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar örtüşmektedir. Öğretim elemanları, örgüt sağlığı alt

boyutlarından örgütsel bütünlüğü en düşük düzeyde değerlendirmişlerdir. Ayduğ (2014) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de, öğretmenlerin örgütsel bütünlük alt boyutunu düşük düzeyde değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Sonuçlar örtüşmektedir. Öğretim elemanlarının örgüt sağlığına ilişkin görüşleri arasında kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre, anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kurum (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuçlar örtüşmemektedir.

Unvan, yaş ve kurum değişkenleri açısından ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Polatçı ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, akademik unvan ile örgüt sağlığı arasında farklılık çıkmazken, bu çalışmada ise unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Karagüzel (2012) katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algılarında cinsiyet, yaş ve unvan değişkenleri arasında anlamlı farklılığa ulaşamazken, bu çalışmada 36-40 yaş aralığındaki öğretim elemanları ile 26-30 ve 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı algılarının, çalışma düzeni ve akademik vurgu alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkeklerin bu iki alt boyut algıları kadınlara göre düşük çıkmıştır. Kurum (2013)'un çalışmasında cinsiyet değişkeninde farklılık bulunmamıştır. Sonuçlar örtüşmemektedir.

Kurum (2013) ve Karagüzel (2012)'un çalışmalarında, katılımcıların örgüt sağlığı algılarının, alt boyutlarda birim değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Fakültelerde görev yapan katılımcıların örgütsel bütünlük algıları MYO'larda çalışanlara göre yüksek düzeyde iken, MYO'larda çalışanların saygı alt boyutuna ait algıları fakültelerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Karagüzel (2012)'in yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarının daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bir örgütte görev yapan bireyin, örgütsel bütünlüğü algılayabilmesi için tecrübe kazanması, örgütün çevresiyle uyumunu görebilmesi gerekmektedir (Karagüzel, 2012). Kurum (2013) ise, aynı değişkende farklılaşma olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği alt boyut algıları daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre örgütsel bütünlük ve saygı alt boyutları algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç Karagüzel (2012)'in ulaştığı sonuçlar ile örtüşmemekte, ancak Kurum (2013)'un ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir.

Karagüzel (2012) ve Kurum (2013)'un çalışmalarında, yaş değişkeni ile örgüt sağlığı arasında farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada ise katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Katılımcıların örgüt sağlığına ve alt boyutlarına ilişkin algılarında unvan değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, Karagüzel (2012)'in çalışmasında ulaşılan “akademik unvan değişkenine göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında farklılık yoktur” sonucu ile örtüşmemektedir. Öğretim görevlilerinin örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algıları, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlere göre daha düşük olduğu

bulunmuştur. Bu sonuç Kurum (2013)'un akademik unvan ile örgütsel bütünlük arasında farklılığın bulunmadığı çalışmasında ulaşılan sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Kurum (2013), çalışmasında öğretim görevlilerinin saygı alt boyutuna ilişkin algılarının profesörler, yardımcı doçentler ve araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışken, bu çalışmada saygı ve akademik vurgu boyutlarında profesörlerin algılarının öğretim görevlileri ve yardımcı doçentlere göre daha olumlu ve araştırma görevlilerinin saygı algılarının diğer unvanlara sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlileri ile diğer unvanlara sahip öğretim elemanları arasında farklılığın oluşmasının sebebi, aynı kurumda çalışıyor olmalarına rağmen, araştırma görevlilerinin saygı beklentilerinin karşılanmadığından kaynaklanabilir. Kurum (2013), moral alt boyutunda öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin örgüt sağlığı düzeylerinin yardımcı doçentlerden daha yüksek olduğunu bulmuşken, bu çalışmada doçentlerin moral algıları, araştırma görevlilerine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. Akademik unvan yükseldikçe gerek ders içi gerekse ders dışı kaynakların temini konusunda daha olumlu algının olduğu görülmektedir. Karagüzel (2012), öğretim elemanlarının kıdemlerinin, daha önce başka bir üniversitede çalışıp çalışmama durumunun ve başka üniversitelerde çalışmış olanların önceki üniversitelerde geçirmiş oldukları sürenin örgüt sağlığı algılarını etkilemediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, daha önce başka bir üniversitede görev yapmış olan öğretim elemanlarının saygı boyutuna ilişkin algıları diğerlerine göre daha düşüktür.

Örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçlar aşağıdadır: Katılımcıların algılarına göre örgütsel bağlılık orta düzeydedir. Duygusal ve devam bağlılığının üniversitelerin örgüt sağlığı düzeyini kestirme gücü vardır. Budak (2009), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmasında, çalışmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Ayrıca, Samadaov (2006)'un çalışmasında erkeklerin örgütsel bağlılık algılarının, kadınların algılarından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada ise cinsiyet, birim, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma ve kıdem değişkenlerine göre farklılık yoktur. Bu sonuç, Bozkurt ve Yurt (2013), Kurtbaş (2011) ve Aydoğan (2010)'ın araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Arı (2015)'nin çalışmasında akademisyenlerin örgütsel bağlılık algılarının görev yaptıkları birim değişkenine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ile örtüşmektedir. Karagüzel (2012), çalışmasında daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma değişkenine göre öğretim elemanlarının duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının farklılık göstermediği, ancak normatif ve devam bağlılığında daha önce başka bir üniversitede çalışmayan öğretim elemanlarının lehine farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ise, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan öğretim elemanlarının devam bağlılığı algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Karagüzel (2012)'in ulaştığı sonuçlar ile örtüşmemektedir. Budak (2009) araştırmasında, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının diğerlerine göre yüksek olduğunu bulmuştur. Bu çalışmada da 21-25 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Budak

(2009)'ın ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir. Güner (2015) ve Aydoğan (2010)'ın çalışmalarında yaş değişkenine göre farklılık bulunmazken, bu çalışmada duygusal bağlılık boyutunda farklılık bulunmamış, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık boyutlarında farklılık bulunmuştur. Bozkurt ve Yurt (2013)'ün çalışmasında ise duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık görülmezken, devam bağlılığı boyutunda farklılık saptanmıştır. Arı (2015), öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının akademik unvana göre, duygusal bağlılık boyutunda farklılaşmadığını, devam ve normatif bağlılık boyutlarında ise farklılık gösterdiğini saptamıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) ise devam bağlılığı boyutunda farklılaşma tespit etmiştir. Bu çalışmada ise öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre tüm alt boyutlarda farklılık olduğu saptanmıştır. İki üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin incelendiği Özkırış (2012)'in çalışmasında görev yapılan üniversite değişkenine göre duygusal örgütsel bağlılık algısında farklılaşma tespit edilmemiştir. Öztürk (2013)'ün çalışmasında kurum değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında farklılaşma vardır. Bu çalışmada ise duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılık varken, devam bağlılık boyutunda farklılaşma tespit edilmemiştir. Özkırış (2012) ve Aydoğan (2010)'ın çalışmalarında öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre, örgütsel bağlılık algılarında farklılaşmanın bulunmadığı çalışmalarının sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları örtüşmemektedir. Arı (2015)'nin öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre genel örgütsel bağlılık ile duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaşma bulunmadığı, devam bağlılığı boyutunda farklılaşma bulunduğu çalışmasının sonuçları bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ile örtüşmektedir.

Araştırmada, örgütsel sağlık arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Örgüt çalışanlarının bağlılıklarını arttırmak için öncelikle örgüt sağlığını daha iyi düzeye ulaştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

## 5. KAYNAKLAR

- Aydoğan, E. S. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2011). *Yöneticiler için başarı stratejileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin yönetim tarzlarının çalışanların iş doyumlarına etkileri*. Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J.& Kottkamp, R.B. (1991). *Open schools / Healthy schools*. Newbury Park, CA: Sage.

- Karagüzel, E. S. (2012) *Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (bir devlet üniversitesi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kavi, A., (1998). *Relationship between organizational commitment and organizational-professional conflict, the case of electrical engineers in Turkey*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurtbaşı, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuvaas, B. (1995). Employee ownership and affective organizational commitment employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal Management*, 38 (1), 60-84.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hoy, W. (1991). *Örgüt Sağlığı Ölçeği*, <http://www.waynehoy.com/ohi-m.html> 'den 05.04.2015 tarihinde erişilmiştir.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Kırklareli örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 145-161.
- Recepoglu, E. ve Özdemir, S. (2013). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 4 (19), 629-664.
- Tsui, K. T. ve Cheng Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5 (3), 249-268.
- Ünlü, M. (2011). *Örgüt sağlığı algısının çalışma yaşamı kalitesi üzerine etkisi: İzmir ili Gaziemir ilçesindeki ortaöğretim kurumları uygulaması*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Watkins, K. E. ve Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization*. San Fransisco, Josseybass.
- Yıldırım, N. (2006). Okul yönetimi ve dengeye ilişkin kuramsal bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 389-404.

Zengin, E. (2014). *Orman ve su işleri bakanlığına bağlı kurumlarda çalışanların örgüt sağlığı ve iş tatmin düzeyleri (Adıyaman ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

### Extended Abstract

Schools are the most important organizations in which almost all of the country's population is educated and prepared for the social life. When the vast majority of individuals are thought to receive education and training from these organizations, the health of the schools is of great importance in terms of having healthy individuals in all areas of society. Healthy schools can raise healthy individuals for the community. Given the fact that universities are the chimneyless factories that produce science and human resources for the country and the world economy, the studies made on the organizational commitment of the academic staff working at universities have great importance. It is clear that increasing the quality of educational experience in universities, which is among the most important of the education and training stages of individuals living in a country, will be possible with a "healthy university". A healthy university is an organization that has good relations with its surroundings and can continue its life in its environment, also constantly develops its abilities to cope with problems and survive in the long term. Matthew B. Miles, who is the first to use the concept of organizational health, defines healthy organization as an organization that sustains its life by taking its environment into consideration, has the adequate ability to coping skills in long-term, continuously develops, and continuously improves its coping and surviving skills. Organizational Health Dimensions developed by Hoy are used in this study. Hoy and Feldman (1987) examined organizational health as seven sub-dimensions in their study named "Open Schools / Measuring Organizational Climate". When studies held on organizational commitment in our country and abroad are examined, it is seen that the most widely used definition for organizational commitment belongs to Meyer and Allen. According to this; organizational commitment can be defined as "the combination of employee's desire to remain as a member of the organization, making more effort than that is expected by the organization and his/her belief in the organization's purpose and values". The organizational commitment scale used in this study was developed by Allen and Meyer in 1984. The three component organizational commitment model is based on three main bodies. These are emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment. The aim of the research is to determine the relationship between organizational health of the universities and organizational commitment of the academic staff according to the views of the academic personnel working in Bingöl, Artvin Çoruh and Batman universities which were selected due to time, cost and control difficulties and were built in 2007. In the study, relational search model which aims at determining the co-occurrence of change between two or more variables is used. A total of 1450 faculty members working at three universities constitute the universe of the research. In the research, the data collection tool was tried to be distributed to all the teaching staff without sampling, but because of academic staff's reluctance to fill in the scales, being off duty, having academic task and those who could not be reached, the sample was made up of 537 people.

The results of the first sub-objective in this research are given below:

According to participants' perceptions, there is a high positive relationship between organizational health and organizational commitment. As organizational health increases, organizational commitment of instructors is also increasing. According to participants' perceptions, organizational health of the universities is in moderate level. Participants' perceptions of organizational health differ in favor of women in terms of gender, in sub-dimensions

of working order and academic emphasis. Results relating to the second sub-objective are: According to participants' perceptions organizational commitment is in moderate level. The emotional and continuing commitment has the power to predict the organizational health of universities. Participants' perceptions of general organizational commitment do not differ according to gender, unit, working at another university previously and seniority variables. Participants' perceptions of general organizational commitment differ according to age, title, institution and duration of working at another university previously. Considering that perceptions of academic staff on organizational health differ in according to academic title, in order to overcome these differentiations it is suggested that university administrations should carry out studies to improve working conditions of all of the academic staff in order to bring academicians' perceptions of organizational health to a higher level.