

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNÜN ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ANALİZİ

Bilge Kaan ALTUNOĞLU

SAĞLIKTA KALİTE GELİŞTİRME VE AKREDİTASYON
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İZMİR-2013

TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2008970047

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNÜN ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ANALİZİ

SAĞLIKTA KALİTE GELİŞTİRME VE AKREDİTASYON
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bilge Kaan ALTUNOĞLU

Danışman Öğretim Üyesi: Prof.Dr.Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN

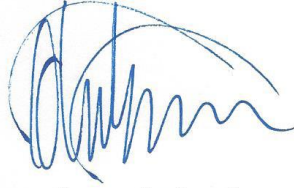
TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2008970047

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Anabilim Dalı, Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bilge Kaan ALTUNOĞLU ‘Sağlık Bilimleri Enstitüsünün Örgütsel Etkililik Analizi’ konulu Yüksek Lisans tezini 24.06.2013 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.



Prof Dr.Ömür Nezcan TİMURCANDAY ÖZMEN

BAŞKAN



Prof.Dr.Özkan TÜTÜNCÜ

ÜYE



Prof.Dr.Gül GÜNER AKDOĞAN

ÜYE

Doç.Dr.Tonay İNCEBOZ

YEDEK ÜYE

Doç.Dr.Zübeyde ERBAYRAKTAR

YEDEK ÜYE

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
TABLO DİZİNİ.....	IV
ŞEKİL DİZİNİ.....	V
KISALTMALAR.....	VI
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2

1. BÖLÜM

GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
Araştırma Soruları.....	6

2. BÖLÜM

LİTERATÜR BİLGİSİ.....	8
2.1. Amaç Yaklaşımı.....	9
2.1.1. Amaç Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler.....	10
2.2. Sistem Yaklaşımı.....	13
2.2.1. Sistem Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler.....	14
2.3. Stratejik Birimler Yaklaşımı.....	15
2.3.1. Stratejik Birimler Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler.....	17
2.4. Diğer Yaklaşımlar.....	18
2.4.1. İç Süreçler Yaklaşımı.....	18
2.4.2. Yarışan Değerler Yaklaşımı.....	19
2.4.3. Meşruiyet Yaklaşımı.....	19
2.4.4.Hata Odaklı Yaklaşım	20
Değerlendirme.....	20

3. BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Tipi.....	22
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	22
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	22
3.4.Çalışma Metaryeli.....	23
3.5. Araştırmanın Değişkenleri.....	23
3.6. Veri Toplama Araçları.....	24
3.7. Araştırma Planı.....	27
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....	28
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	28
3.10. Etik Kurul Onayı.....	29

4. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI	30
4.1 Frekans Analizleri (Dağılımlar).....	30
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	32
4.3. Güvenirlik.....	33
4.4. Geçerlilik.....	33
4.5. Demografik Özellikler Açısından Etkilik Düzeyine İlişkin Bulgular.....	37
4.5.1. ANOVA Testi (Tek Yönlü Varyans Testi).....	37
4.5.2. t-Testi.....	38
4.5.2.1.Eğitim Boyunca Strese Maruz Kalma.....	38
4.5.2.2.Lisansüstü Eğitimde Burs Alma.....	40
4.5.2.3.Medeni Durum.....	42
4.5.2.4.Çocuk Sahibi Olma Durumu.....	43
4.5.2.5. Herhangi Bir İşte Çalışıyor Olma Durumu.....	45

4.5.2.6. Öğrenci veya Öğretim Üyesi Olma Durumu.....	47
4.6. Korelasyon Analizi.....	49
4.7.SBE'nin Örgütsel Etkililiğinin Genel Olarak Değerlendirilmesinde Etkililik Boyutlarının Önem Düzeyi.....	51
4.8. Bilimsel Açıdan Etkin Bir Kurumda Ders Alma veya Ders Verme Algısını Etkileyen Etkililik Boyutlarının Önem Düzeyi.....	52
5. BÖLÜM	
TARTIŞMA.....	53
6. BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
7. BÖLÜM	
KAYNAKLAR.....	62
8. BÖLÜM	
EKLER.....	67
EK-1: Etik Kurul Onayı.....	67
EK-2: Özgeçmiş.....	69
EK-3: Öğretim Üyesi Anketi.....	71
EK-4: Öğrenci Anketi.....	73

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo-1: Araştırmanın Değişkenleri.....	24
Tablo-2: Soruların Boyutlara Göre Dağılımı.....	25
Tablo-3: Frekans Analizleri.....	31
Tablo-4: Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	32
Tablo-5: Faktör Analizi.....	34
Tablo-6: Mezuniyet derecesi değişkeninin örgütsel etkililik değişkenlerine ilişkin ANOVA testi.....	37
Tablo-7: Eğitim boyunca strese maruz kalma değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	39
Tablo-8: Eğitim boyunca strese maruz kalma değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi.....	40
Tablo-9: Lisansüstü eğitiminde burs alma değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	41
Tablo-10: Lisansüstü eğitiminde burs alma değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi.....	41
Tablo-11: Medeni durum değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	42
Tablo-12: Medeni durum değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi....	43
Tablo-13: Evli olanların çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	44
Tablo-14: Evli olanların çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi.....	44
Tablo-15: Herhangi bir işte çalışıyor olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	46
Tablo-16: Herhangi bir işte çalışıyor olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi.....	46
Tablo-17: Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri.....	47
Tablo-18: Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi.....	48
Tablo-19: Korelasyon Analizi.....	49
Tablo-20: Kurumun örgütsel etkililik algısını etkileyen örgütsel etkililik değişkenlerinin regresyon analizi.....	51
Tablo-21: Bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısını etkileyen örgütsel etkililik değişkenlerinin regresyon analizi.....	52

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 : Araştırma Planı.....	27
--------------------------------	----

KISALTMALAR

SBE	: Sağlık Bilimleri Enstitüsü
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
SPSS	: Statistical Programme for Social Sciences
SS	: Standart Sapma

ÖZET

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNÜN ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ANALİZİ

Bilge Kaan ALTUNOĞLU

Lisansüstü eğitimde etkililik kavramı, eğitim kurumunun başarısının değerlendirilmesinde önemlidir. Örgütün elindeki kaynaklarla çevresel faktörleri de göz önünde bulundurarak yapmış olduğu faaliyette ne kadar etkin, verimli veya başarılı olduğu etkililiğinin değerlendirmesiyle ölçülebilir.

Amaç: Lisansüstü düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir kurum olan DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün etkililiğinin değerlendirilmesidir.

Yöntem: Çalışmada Cameron'un çalışmasından yararlanılarak geliştirilmiş beşli Likert tipi ölçeğe göre oluşturulmuş soru formu kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini 168 lisansüstü öğrenci ile 60 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Soru formu, Sağlık Bilimleri Enstitüsünde, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında, öğrencilere ve Enstitüde ders ve danışmanlık amacıyla görevlendirilen öğretim üyelerine uygulanmıştır. Soru formunun uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 16.0 paket programı ile yapılmıştır. Yapılmış olan istatistiksel analizde frekans analizleri, tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik ve geçerlilik analizi, faktör analizi, t-Testi, ANOVA Testi, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri değerlendirilmiştir.

Bulgular: Örgütsel etkililik algısı, faktör analizi sonucu “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti”, “Öğrencinin Kariyer Gelişimi”, “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği”, “Öğrencinin Kişisel Gelişimi”, “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” ve “Örgütsel Sağlık” olarak altı boyut altında toplanmıştır. Demografik değişkenlere göre örgütsel etkililik algısının değiştiği gözlenmiştir.

Sonuç: Örgütsel etkililik algısını etkileyen iki önemli değişken “Örgütsel Sağlık” ve “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” olarak tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların etkililik algısında, SBE'nin hizmet süreçlerinin ve iş yapış biçiminin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel etkililik, lisansüstü eğitim, sağlık

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS ANALYSIS OF HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Bilge Kaan ALTUNOĞLU

The concept of effectiveness in graduate education is important for evaluating the success of the institution. In a given environment and with given resources, organizational performance and efficiency can be measured with effectiveness assessment.

Aim: The purpose of this study is to evaluate the effectiveness of the Health Sciences Institute of Dokuz Eylül University, which is engaged in graduate-level education, scientific research and implementation.

Method: The question form, improved by using Cameron's study, was composed of a Likert-type scale. Sample size of the study is 168 graduate students and 60 faculty members. The questionnaire was applied to students and faculty members of Health Sciences Institute in the 2010-2011 academic year. Statistical analysis of the data obtained from the filled-in questionnaires, was made with SPSS 16.0 software package. The frequency analysis, descriptive statistics, reliability and validity analysis, factor analysis, t-test, ANOVA test, correlation analysis and regression analysis were evaluated.

Findings: As a result of factor analysis, perception of organizational effectiveness was collected under the six dimensions which were "Student Educational Satisfaction", "Student Career Development", "The Role of The Institute In Professional Development and Competence", "Student's Personal Development", "Competence and Interaction of the Department" and "Organizational Health". Perception of organizational effectiveness varied by demographic variables.

Conclusion: "Organizational Health" and "The Role of The Institute In Professional Development and Competence" were the two important variables that affect the perception of participants. This situation shows the importance of the processes of Health Sciences Institute in the perception of the effectiveness of the participants.

Keywords: organizational effectiveness, graduate education, health

1. GİRİŞ VE AMAC

Avcılık ve toplayıcılıkla hayatlarını sürdüren insanlar geliştirdikleri teknikler ile tarım faaliyetine başlamışlardır. Üretim faaliyetinde devrim niteliğinde olan bu değişim uzun süre devam etmiş ve sanayi devrimiyle değişim farklı bir boyut kazanmıştır[49]. Sanayi devrimi, tarıma dayalı üretim ve küçük ölçekli işletmelerin yerini, geniş çaplı üretime ve fabrikalara bırakmasına neden olmuştur [15] ve bunun sonucunda uzmanlaşma ve iş bölümünün önemi artmış ve daha fazla üretim yapmanın yolları aranmaya başlanmıştır[49].

Rekabet ortamında, rakiplerinin önüne geçmek için örgütler, faaliyetlerinin getirisini artırmanın yollarını aramışlardır[14]. Bu durum üretim faaliyeti sonucu oluşan çıktının getirisinin değerlendirilmesine ve verimlilik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Verimlilik en az kaynak kullanımıyla amaçlanan sonuçlara ulaşmak olarak tanımlandığı gibi [53] girdi ile çıktı arasındaki oran veya karşılaştırma olarak da ifade edilmektedir[38]. Verimliliğin artırılması örgüt performansını artıracak dolayısıyla karlılığı da artıracaktır.

Örgütün başarısının ya da performansının değerlendirilme yollarından biri olan verimliliğin girdi ile çıktı arasındaki oransal ilişki üzerine yoğunlaşması örgütlerin değerlendirilmelerinde bir takım eksiklikleri de beraberinde getirmektedir. Verimliliğin kısa dönemli bir değerlendirme aracı olması ve uzun dönemli ve niteliksel değerlendirme ölçütlerine ihtiyaç duyulması nedeniyle farklı ölçüm yöntemleri geliştirilmiştir. Farklı kriterler veya boyutlar kullanılarak örgüt performansı etkililik ile ölçülmeye veya değerlendirilmeye başlanmıştır. Örgütsel etkililik ölçümleri, örgütlerin sadece tek bir yönden değerlendirilmesinden ziyade çok yönlü olarak değerlendirmesine olanak sağlamaktadır. Örgütün amaçları, çevresi, paydaşların beklentileri, süreçler etkililik değerlendirmelerinde dikkate alınan faktörlerdir[37]. Örgütlerin özellikleri, değerlendirme araçlarını ve kriterleri belirlemektedir. Kuruluş amacı toplumsal fayda olan veya başka bir ifadeyle kar amacı gütmeyen örgütlerin performans değerlendirmeleri verimlilik veya karlılık gibi kriterlere göre yapılamamaktadır. Finansmanı genelde devlet tarafından karşılanan bu örgütlerin değerlendirilmelerinde farklı kriterlerin kullanılması gerekmektedir. Bu örgütler etkililik kriterleriyle değerlendirilmekte ve faaliyetlerine devam edip etmeyeceklerine karar verilmektedir. Bu durum örgütlerin uzun dönem faaliyetlerini değerlendirecek olan etkililik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Etkililik, örgütlerin amaçlarına ulaşma derecesine, iç ve dış çevresiyle etkileşimine ve örgüt içinde karar vericilerin görüşlerine göre örgütlerin performansı hakkında bilgi veren bir değerlendirme yöntemidir.

Örgütün yaşam eğrisinin farklı aşamalarında etkililik ölçümünde kullanılan kriterler farklılaşmaktadır[20]. Kısa dönem değerlendirmelerinde verimlilik, üretim ve doyum etkililik kriteri olurken orta dönemde uyum ve gelişme etkililik değerlendirmesinde kullanılmaktadır. Uzun dönemde ise örgütün yaşamını sürdürmesi etkili örgüt olarak kabul edilmesini sağlamaktadır[1].

Örgütler çıktılarını ölçme, diğer örgütlerle kıyas yapma, kalite sistemlerini iş süreçlerine uygulama gibi çeşitli araçlar kullanarak etkililik düzeylerini değerlendirmeye çalışırlar[46]. Bu durum örgütlerin değerlendirilmelerinde farklı ölçüm değişkenleri kullanımını ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda etkililik, örgütleri niceliksel değerlendirmelerin yanında niteliksel olarak da ele alarak değerlendiren bir ölçüttür. Yöneticiler, kurumsal değerlendirmelerinde ve strateji oluşturmalarında sayısal verilerin yanında rakamlarla ifade edilemeyen göstergelerden de faydalanırlar. Etkililik değerlendirmeleri örgütlerinin vizyonunu belirleyen yöneticilere de ışık tutar. Sadece örgüt yöneticileri değil, aynı zamanda örgüt faaliyetlerinde karar verici olan üyelerin de örgütün durumunu değerlendirmelerine yardımcı olur.

Faaliyet alanları farklı olan örgütlerin etkililik ölçümleri de farklı olmaktadır. Genel ticari faaliyette bulunan bir örgütün etkililik ile ilgili öne çıkan boyutları; verimlilik, planlama, güvenilirlik ve inisiyatif olabilirken, araştırma ve geliştirme alanında faaliyette bulunan bir örgütün hakim boyutları; güvenilirlik, iş birliği ve geliştirme olarak belirlenebilmektedir[34]. Eğitim alanında ise, örgütlerin etkililiğinin değerlendirildiği kimi çalışmalarda öğrenci başarısı, okullardaki eğitim süreçleri, okulun yapısı ve çevresel faktörler belirleyici olurken [48] kimi çalışmalarda kurumdaki hakim koalisyon üyelerinin memnuniyetine ilişkin boyutlar üzerinden etkililik değerlendirmesi yapılmaktadır[8].

Eğitim alanında etkililik çalışmaları değerlendirildiğinde, organizasyonların amaçlarına ulaşması, öğrenci başarısı, eğitim süreçleri, çevresel faktörler ve örgüt iklimi etkililiği belirleyen önemli göstergeler olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca değerlendirmelerde farklı eğitim düzeyleri için farklı kriterlerin kullanılması söz konusu olabilmektedir. İlköğretim ve lise düzeyinde etkililiğin belirleyicisi olarak öğrenci, öğretmen ve aile

olabilirken [20] lisansüstü eğitim veren örgütlerin değerlendirilmesinde kapsamın genişletilmesi gerekmektedir. Lisans düzeyinde alınan bilimsel ve mesleki bilgilerin derinleştirildiği ve alanında araştırma etkinliğinin ön plana çıktığı lisansüstü eğitimde, etkililik kriterleri ve etkililiği belirleyen unsurlar diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Lisansüstü etkililik analizinde tüm paydaşların algılarının belirlenmiş kriterler çerçevesinde değerlendirilmesi ve eğitim kurumunun işleyişinin etkililik üzerine etkisinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütün elindeki kaynaklarla çevresel faktörleri de göz önünde bulundurarak yerine getirmiş olduğu faaliyette ne kadar başarılı olduğu etkililik değerlendirmesiyle ölçülebilecektir. Lisansüstü eğitimin etkililiğinin değerlendirildiği çalışmalar çoğunlukla yöneticilerin etkililikle ilgili algılarını ölçmektedir[7] [32]. Bu durum diğer paydaşların kurum hakkındaki görüşlerinin değerlendirme dışında kalmasına neden olmaktadır.

Türkiye’de etkililik ile ilgili yapılmış çalışmalarda ise örgütler sektörel bazda ele alınarak incelenmiştir. Eğitim kurumlarının etkililiğinin ölçüldüğü çalışmalarda ise ilköğretim düzeyinde değerlendirmelerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışma, bir yüksek öğretim kurumuna uygulanması bakımından önem arz etmektedir. Bu çalışmada lisansüstü düzeyde eğitim veren bir kurumun örgütsel etkililiği değerlendirilmiştir. Sağlık Bilimleri Enstitüsü’nde eğitim hizmeti veren öğretim üyeleri iç paydaş, eğitim alan öğrenciler ise dış paydaş olarak tanımlanmıştır. Enstitü bir sistem olarak ele alınmış ve öğretim üyeleri ve öğrencilerin memnuniyetleri ölçülerek etkililik değerlendirmesi yapılmıştır. Bu çalışma etkililikle ilgili yapılmış olan diğer çalışmalardan farklı olarak öğrencilerin ve öğretim üyelerinin algılarına yer vermiştir. Böylece etkililiğe farklı bir pencereden bakılmaya çalışılmıştır.

Lisansüstü düzeyde değerlendirmede ister kamu ister özel üniversiteler olsun, eğitim kurumlarının verdikleri eğitimin çıktıları değerlendirilmektedir. Etkililik kavramına ilişkin yaklaşımlar ve bu yaklaşımlarda kullanılan kriterler kurumların kendilerini değerlendirmelerinde yardımcı olur. Yapılan bu değerlendirmeler eğitim kurumunun faaliyetlerine yön verebilir, gerekli düzenlemeler etkililiğini artırabilir, etkililiğinin artması kurumun tercih edilirliliğini artırabilir ve kurum dış çevredeki diğer kurumları etkileyebilir.

Bu çalışmanın amacı lisansüstü düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir kurum olan DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü’nün etkililiğinin

değerlendirilmesidir. Bu kapsamda belirlenmiş olan kriterler ışığında etkililik değerlendirmesi yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırma Soruları

Araştırmada, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün etkililik düzeyi değerlendirilmiştir. Bu kapsamda öğrencilerin ve öğretim üyelerinin tanımlanan etkililik boyutları açısından etkililik düzeyine ilişkin algıları ölçülmüştür. Literatürde[8], “lisansüstü eğitim yapma yüzdesi”, “sorunlarıyla ilgili olarak kurumun danışma merkezini ziyaret edenlerin sayısı”, “ dışarıdan burs alan öğrencilerin sayısı” ve “genel finans kaynağının miktarı” gibi değişkenler nesnel öğeler olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada ise demografik değişkenler olarak ele alınan; üniversiteyi bitirme derecesi, strese maruz kalma durumu, burs alma durumu ve bir işte çalışıyor olma durumu (bu soru sadece öğrencilere sorulmuştur) için etkililik düzeylerinin farklılığı incelenmiştir. Lisansüstü eğitimde karşılaşılan zorluklar kapsamında, aile sorumluluklarının lisansüstü eğitimin gerektirdiği zaman ve mali yönü kısıtlayıcı bir rol oynadığına ilişkin literatür [3] verilerinden hareketle, öğrenci ve öğretim üyelerinin etkililik algılarının medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Çalışmada etkililik boyutları arasındaki ilişki ve değişkenlerin önem sırası belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece öğrenci ve öğretim üyelerinin etkililik boyutlarını nasıl değerlendirdikleri belirlenebilecektir. Bu bağlamda SBE'nin etkililik düzeyini konu alan çalışmada aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

Soru 1. Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün araştırmada tanımlanan etkililik boyutları açısından etkililik düzeyi nedir?

Soru 2. Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün etkililik düzeyi demografik özelliklerine göre değişmekte midir?

Soru 3. Etkililik boyutları arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 4. SBE'nin örgütsel etkililiğinin algılanmasında etkililik değişkenlerinin önem sırası nedir?

Soru 5. Bilimsel açıdan etkin bir kurumun üyesi olan bireyin algısını etkileyen örgütsel etkililik değişkenlerinin önem düzeyi nedir?

Bu çalışma, Cameron'un [8] çalışmasından yola çıkılarak hazırlanmış ve etkililikle ilgili altı boyut kullanılarak ölçüm yapılmıştır. Araştırmada, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün etkililik düzeyi öğrenci ve öğretim üyelerinin algılamalarına dayalı olarak ölçülmüştür. Yapılan anket çalışmasıyla:

- Öğrenci Eğitim Memnuniyeti
- Öğrencinin Kariyer Gelişimi
- Öğrencinin Kişisel Gelişimi
- Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği
- Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi
- Örgütsel Sağlık

boyutları hakkında paydaşların düşünceleri öğrenilmiştir.

Bu tez çalışması sekiz bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm problemin tanımı ve önemini ortaya koyan, araştırmanın amacını ve sorusunu açıklayan giriş bölümüdür. İkinci bölümde etkililik kavramı açıklanmakta ve etkililik yaklaşımlarına kısaca değinilmektedir. Gereç ve yöntem bölümünde araştırmanın tipi, yeri, zamanı ve evreni tanımlanmakta, araştırmanın değişkenleri belirtilerek verilerin değerlendirme yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Bulgular bölümünde çalışmada yapılan; frekans analizleri, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, faktör analizi, ANOVA Testi, t-Testi, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri değerlendirilmiştir ve elde edilen bulgular bu kapsamda sunulmaktadır. Tartışma bölümünde araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilmektedir. Sonuç ve öneriler bölümünde ise araştırmada ulaşılan durum değerlendirilmekte ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara öneriler yer almaktadır.

2. LİTERATÜR BİLGİSİ

Örgütler belirli amaçlar doğrultusunda birden fazla kişinin faaliyet gösterdiği bir yapı olarak ifade edilebilir[28]. Örgütlerin etkililik değerlendirmesinde; örgütlerin yapıları, çevreleri, değerlendirme yapılan zaman dilimi, değerlendirmeyi yapanın subjektif değer yargılarının olup olmadığı ve değerlendirme kriterleri gibi faktörler yapılacak değerlendirmenin sonucunu etkileyebilmektedir. Ayrıca bir örgüte uygulanan ölçüm kriteri diğer bir örgüt için uygun olmayabilir[6]. Bu durum örgütsel etkililik değerlendirmesinde üç konuyu öne çıkarmaktadır. Bunlardan ilki etkililiği tanımlamak, ikincisi nasıl ölçüleceğine karar vermek ve son olarak etkililik kriterlerine karar vermektir[35].

Örgütsel etkililik konusu örgütleri inceleyen teorisyenlerin üzerinde yoğun olarak çalıştıkları ama uzlaşa sağlayamadıkları bir konudur[42]. Literatürde, örgütsel etkililiği tanımlamaya çalışan pek çok yaklaşım veya model bulunmaktadır. Ancak bu yaklaşımlar içinde kabul edilen genel bir görüş bulunmamaktadır[5] [43]. Örgütsel etkililik kavramının sınırlarının tam olarak ortaya konulamaması, farklı örgüt modelleri için farklı etkililik yaklaşımları ve değerlendirme kriterlerinin olması, herhangi bir modelin diğer modele üstünlüğünün olmaması, kişi veya grupların etkililik tanımlamalarını oluşturan görüşlerinin zamana göre farklılık göstermesi etkililiğin genel bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır[9]. Ayrıca örgütün yaşam döngüsü düşünüldüğünde farklı dönemler için farklı etkililik kriterleri kullanılabilir[35]. Kısa dönemde karlılık ön planda iken uzun dönemde faaliyetlerine devam edebilme kriteri olarak kullanılabilir. Etkililik değerlendirmelerinde pek çok yaklaşımın bulunmasında, örgütlerin kompleks yapıları, etkili örgütün nasıl olması gerektiğini açıklayan iç ve dış faktörler ve etkililik ölçümlerini oluşturan bileşenler etkilidir[6]. Bu durum konuya ilişkin ortak bir görüş olmadığını göstermektedir. Etkililiği açıklamaya çalışan bazı model ve yaklaşımlar diğerlerine göre daha fazla çalışılmıştır. Bu kısımda etkililikle ilgili olarak literatürde belirlenen yaklaşımlar üzerinde durulacaktır.

Örgütsel etkililik ile ilgili kullanılan yaklaşımlar aşağıda sunulmaktadır:

- Amaç Yaklaşımı
- Sistem Yaklaşımı
- Stratejik Birimler Yaklaşımı
- Diğer Yaklaşımlar

2.1. Amaç Yaklaşımı

Örgüt kuramları üç başlık altında değerlendirilmektedir: Geleneksel (Klasik), Yeni Geleneksel (Neo-Klasik) ve Modern örgüt kuramı. Geleneksel örgüt kuramı örgütü kapalı bir sistem olarak değerlendirmekte ve örgüt dışını yok saymaktadır[40]. Klasik örgüt kuramı değerlendirmelerinde insan faktörünü göz ardı etmiştir. Bu kurama göre her zaman geçerli olan bir örgüt yapısı bulunmakta ve her örgütün bu yapıya uyması gerekmektedir. Bürokratik veya mekanik olarak değerlendirilen organizasyon yapılarında insan faktörünün göz ardı edilmesi daha sonra neo-klasik yaklaşımla tamamlanmaya çalışılmıştır[28]. Kuramın savunucuları değerlendirmelerini; iş bölümü, dikey ve işlevsel süreçler, yapı ve denetim alanı olmak üzere dört temel üzerine inşa etmişlerdir[40]. Geleneksel kurama göre örgütün amaçlarına ulaşması etkililik için yeterlidir.

Amaç, örgütün gelecekte ulaşmak istediği durumdur[22] [26]. Amaçlarını veya hedeflerini belirlemekle örgüt, gelecekte hangi durumda olmak istediğini planlar[28] [29]. Aynı zamanda amaçlar örgütün davranışı ve karakteri hakkında bilgi vermektedir. Çünkü belirlenmiş amaçlar örgütlerin geçmiş, şu an ve gelecek ile ilgili koşullarına ve kararlarına ışık tutmaktadır[19]. Bu durum ise örgütün kaynaklarını nasıl kullanacağı hakkında bilgi verir.

Örgütler amaçlarını belirlerken;

- Amaçlar açık ve anlaşılır olarak ifade edilmeli,
- Amaçlar ölçülebilir olmalı,
- Amaçlara ulaşmak için gerekli zaman belirlenmeli,
- Amaçlardan öncelikli olanlar belirlenmiş olmalıdır[28].

Kurum veya kuruluşun faaliyet gösterdiği alana (sektöre) göre amaçlar değişebilmektedir. Resmi kurumlarda toplumsal faydaya göre amaçlar belirlenirken, özel sektörde faaliyet gösteren kurumların amacı kar maksimizasyonudur.

Örgütsel amaçlar ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki resmi amaçlardır. Örgütlerin resmi amaçları, yönetmeliklerinde, yıllık faaliyet raporlarında belirtilmiş olan veya üst düzey yöneticilerin belirlediği amaçlardır. İkincisi ise uygulamadan çıkarılabilecek örgüt

amaçlarıdır. Uygulamadan çıkarılabilecek örgüt amaçları ise örgütlerin faaliyetlerinden yola çıkarak belirlenebilecek amaçlardır[36] [39][56].

Örgütsel etkililik değerlendirmesinde amaç yaklaşımı, örgütün amaçlarını başarma kabiliyetine odaklanmaktadır [13] ve etkililik de örgütlerin hedeflerine ulaşma derecesi olarak değerlendirilmektedir[7] [18] [26] [44]. Örgüt amaçları açık, anlaşılır, ölçülebilir ve üzerinde uzlaşa olduğunda amaç yaklaşımına göre etkililik ölçümünün yapılması daha uygun olacaktır[7].

Örgütlerin etkililik ölçümünde bir tek amaç kullanılarak değerlendirme ya da ölçüm yapmak yerine birden çok amaç ya da çoklu amaç kullanılarak değerlendirme yapılmalıdır[25]. Böylece eksik veya yetersiz bir değerlendirmeden kaçınılmış olunacaktır. Örgütlerin yazılı amaçlarının yanında yazılı olmayan amaçlarına da değinilerek değerlendirmenin kapsamı genişletilebilir.

Amaç yaklaşımına göre etkililik değerlendirmesinde verimlilik, esneklik, iç ve dış çevrede meydana gelen değişimlere uyum, örgüt içinde çatışma ve gerginlik düzeyi gibi birden çok kriterin kullanılması [21] [36] sonuçların daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

Örgütten örgüte amaçlar değişse de amaçları başarma kriteri olarak alındığında etkililiğin ölçülmesinde genel bir kriter oluşturulabilmektedir. Bu ise diğer yaklaşımlara karşı amaç yaklaşımını daha avantajlı hale getirmektedir[26].

2.1.1. Amaç Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler

Amaç yaklaşımı aşağıda belirtilen hususlar açısından eleştirilmiştir:

- Örgütlerin birden çok amaca sahip olması etkililik değerlendirmesinde sorun teşkil edebilmektedir. Örgütün hangi amacının daha önde geldiği veya daha önemli olduğunun belirlenmesi amaç yaklaşımına göre yapılacak örgütsel etkililik analizinde örgütün etkili olup olmadığını belirlemektedir[50]. Amaçların önem sırasına göre belirlenmesi veya gerçekleştirilmesi etkililiğin ölçümünde belirlenmiş bir yol olması açısından önemlidir.

- Klasik örgüt kuramına göre örgüt, amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için gerçekleştirdiği eylemleriyle kapalı bir sistem olarak değerlendirilmektedir[50]. Amaç yaklaşımının bu varsayımı örgütün çevresi ve çevresiyle ilişkisi konusunda değerlendirme yapmaması, amaç yaklaşımının eksikliği olarak değerlendirilebilir. Örgütler faaliyetlerinde yasalar tarafından belirlenmiş kurallar içinde hareket eder. Ayrıca çevresiyle sürekli alış veriş halindedir. İç paydaş ve dış paydaşların görüşleri, diğer örgütlerin rekabet gücü örgütün faaliyetlerini etkilemektedir. Küreselleşmenin tartışıldığı günümüzde örgütü çevreden soyutlanmış düşünmek olası değildir.
- Örgüt amaçlarının örgütün etki alanının dışında etkililik değerlendirmesi yapılması bu yaklaşımda problem oluşturmaktadır. Ayrıca örgüt amaçlarını gerçekleştirirken hedeflerin düşük seviyeli olması durumunda örgütün etkili olmadığı düşünülmesi olasıdır[7]. Örgütün belirleyeceği amaçlar örgütün kapasitesinin altında olmamalıdır.
- Örgütlerin amaçları zamanla çeşitli nedenlerle değişme eğilimi göstermektedir [19] [18]. Kısa dönemde karlılık uzun dönemde örgüt yaşamının devamının sağlanması şeklinde kendini göstermektedir. Bu doğal bir değişimdir. Örgütler nihai amaç olarak yaşamlarını devam ettirmek isteyeceklerdir ve örgütlerin kısa dönemdeki amaçları olan karlılık ve verimlilik uzun dönemde örgüt yaşamının devam etmesine hizmet etmektedir.
- Bazı teorisyenler tarafından sadece gerçek kişilerin amaçlarının olabileceği örgütlerin ise gerçek kişiler gibi amaçlarının olamayacağı ileri sürülmektedir [23]. Amaç yaklaşımına getirilen bu eleştiri kısmen kabul edilebilir olsa da hukuki anlamda örgütlerin tüzel kişilikleri kabul edilen bir durumdur. Örgütler bu tüzel kişilikleri ile bir takım fiillerde bulunabilirler ve irade ortaya koyabilirler. Tüzel kişilikleri olan örgütlerin amaçlarını da belirleyebilme yetisi ve hakkı bulunmaktadır.
- Amaçlar, ulaşılp ulaşılmama durumuna göre örgütlerin paydaşları tarafından etkililik değerlendirmelerinde kriter olarak kullanılmaktadır[17]. Ama örgütlerin bu amaca ulaşmak için ne kadar kaynak kullandığı düşünüldüğünde gerçekte etkili olup olmadığı tartışma konusudur[18]. Bu durum örgütlerin değerlendirilmelerinde etkililiğin ve verimliliğin birlikte kullanılması gerektiğini anlatmaktadır. Kıt ve değerli kaynakların verimli kullanılması en az amaçlara ulaşmak kadar önemlidir.

- Amaçları çoklu, geçişli veya bir işin başı veya sonu olmasına göre farklılık gösterebilir. Bu durumda amaç yaklaşımına göre etkililik değerlendirmesi uygun olmayacaktır[36]. Neticede örgüt amaçları belirlenirken bir takım kriterlere uyulması ve bunun neticesinde amaçlara ulaşma derecesinin ölçülmesi yapılan değerlendirmenin daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.
- Örgüt paydaşlarının, örgütün amaçları konusunda farklı görüşleri olabilmektedir. Farklı görüşler örgütün kimin görüşüne göre amaçlarını belirleneceği sorusunu gündeme getirmektedir[22] [36]. Bu durum ise örgütün kimin amaçlarına ulaşmaya çalışması gerektiği konusunda tartışma yaratmaktadır[25]. Örgüt paydaşlarının görece üstünlükleri ve pazarlık güçleri örgüt amaçlarının kararlaştırılmasında belirleyici olabilecektir. Pazarlık gücü ve görece üstünlük bir takım etik kaygıları beraberinde getirmektedir.
- Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında yönetim şekilleri önemlidir. Eğer yönetim şekli amaçlarla uyumlu değilse belirlenmiş amaçlara ulaşmak güçleşecektir [16]. Bu durum ise örgütün etkili olmadığını sonucunu doğuracaktır. Örneğin kuralların çok sıkı uygulandığı, hiyerarşik yapıya bağlılığın üst düzeyde olduğu bir kurumda çalışanların görüşlerine göre uygulamalar olmayacağından bu tip bir organizasyonda çalışanlar tarafından belirlenmiş olan hedeflerden söz etmek anlamsız olacaktır.
- Örgütlerin faaliyetlerinden çıkarılmış olan amaçlar örgütlerin sosyal sorumluluklarında doğan amaçlar olabilmektedir. Bu durum ise etkililik ölçümlerinin sağlıklı yapılmasını etkileyebilmektedir[27].
- Amaçların çoklu olup olmama, bir işin veya durumun parçası olma veya soyut olma noktalarında örgütsel etkililik değerlendirmelerinde kullanılmaları zorlaşabilecektir [36].

Amaç yaklaşımı örgütün işleyişine odaklanmakta ve çevresel faktörleri göz ardı etmektedir. Ayrıca insanı değerlendirme dışında tutmakta ve çalışanların örgütle ilgili algılarına önem vermemektedir. Kaynakların elde edilmesi, kullanımı ve dağıtımı konusuna da açıklık getirmeyen amaç yaklaşımı, sistem yaklaşımının doğmasına neden olmuştur.

2.2 Sistem Yaklaşımı

Sistem, belirli parçalardan veya alt birimlerden oluşan, bu parçalar arasında ilişki bulunan ve parçaların çevreyle de ilişkisinin bulunduğu bir bütünü ifade etmektedir[51]. Amaç yaklaşımının örgütü kapalı bir sistem olarak değerlendirmesi ve çevre ile olan ilişkisini göz ardı etmesi sistem yaklaşımının doğmasında temel teşkil etmektedir. Örgütleri çevreden ve diğer örgütlerden soyutlamak ve örgütsel etkililiğini değerlendirmek mümkün değildir. Örgütlerin çevreleriyle etkileşimi değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmalıdır[45]. Sadece iç çevre değerlendirmeye tabi tutulduğunda sonuçlar yetersiz kalmaktadır.

Sistem yaklaşımı, örgütleri birbirleriyle ilişkili alt sistemler ağı olarak tanımlar. Alt sistemlerin birbirleriyle, üst sistemle ve çevreyle sürekli etkileşimi söz konusudur[36]. Bir alt sistemin çıktısı bir diğer alt sistemin girdisi olabilmekte ve örgütün sistem etkililiği alt sistemlerin uyum ve koordineli olarak birlikte çalışma derecesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu modelin kullanımındaki temel soru örgütün çeşitli alt sistemleri arasında optimal kaynak dağılımının nasıl yapacağıdır. Bu yaklaşımının savunucularına göre örgüt hayatta kalmak ve bileşenlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır[56]. Alt sistemlerin ihtiyaçları: pazarlık konumu (örgütün çevredeki kıt ve değerli kaynaklardan yararlanma kabiliyeti), sistemdeki karar vericilerin dış çevre özelliklerini doğru yorumlama ve algılama yetenekleri, sistemin belirli bir çıktıyı üretme kabiliyeti, gün gün içsel faaliyetlerin bakımı, örgütlerin çeşitli alt sistemler arasındaki ilişkileri koordine etme kabiliyeti, örgütün çevredeki etkinliği hakkında geri bildirim verme becerisi, örgütün kararlarının etkisini değerlendirme kabiliyeti, örgüt sisteminin örgüt amaçlarına ulaşma kabiliyeti şeklinde sınıflandırılabilir[13]. Sistemlerin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla örgütsel etkililiği sağlamada iki ölçüm kullanılır; verimlilik (örgütün kaynaklarının en önemli alt sistemlerin ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanma kabiliyeti) ve stres (sistemlerin ihtiyaçlarının karşılanması veya karşılanmamasına göre oluşan gerilim) [13].

Sistem yaklaşımında önemli kavramlardan bir tanesi de kaynaklardır[56]. Örgüt ve dış çevresi arasındaki değişim sonucu örgüt kaynak elde etmektedir. Kıt ve değerli olarak nitelendirilen kaynakların elde edilmesinde örgütlerin rekabet veya pazarlık gücü ön plana çıkmaktadır. Örgüt içinde ise bu kaynaklara sahip olmak için alt sistemler, gruplar veya kişiler rekabet halindedir. Örgüt içinde kişilerin veya grupların görece konumları ve pazarlık güçlerine göre kaynaklar dağıtılmaktadır[56]. Sistem yaklaşımında etkililiği, örgütün ihtiyaç

duyduğu kaynaklara ulaşma kabiliyeti olarak tanımlamaktadır [7] [26] [36] ve kaynakların optimum dağılımıyla ilgilenmektedir [18]. Bu yaklaşımda girdi-çıkı değişimi öncelikli olarak değerlendirilir[7].

İnsan vücudu sistemi tanımlamak için iyi bir örnek oluşturmaktadır. İnsanı bir sistem olarak ele aldığımızda kas sistemi, iskelet sistemi, sinir sistemi ve duyu sistemi alt sistemler olarak değerlendirilebilir. Bu alt sistemlerden duyu sistemi ise işitme, görme, koku alma gibi alt sistemlerden oluşmaktadır. Bu alt sistemler doğru bir şekilde çalışırsa sistem sağlık bir şekilde hayatına devam edebilir. Aksi halde alt sistemlerin herhangi birinde meydana gelebilecek bir rahatsızlık tüm sistemi etkileyebilecektir[51].

Örgütsel etkililik değerlendirmelerinde de örgütleri alt sistemleri ile değerlendirmeye almak avantaj sağlamaktadır. Böylece örgütleri sadece çıktı veya verimlilik gibi tek boyutlar üzerinden değerlendirilmeyecek, örgütler her bir alt sistem için ayrı ayrı boyutlar belirlenerek değerlendirilebilecektir.

2.2.1.Sistem Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler

Sistem yaklaşımı aşağıda belirtilen hususlar açısından eleştirilmiştir:

- Kaynakların optimum dağılımının belirlenme yöntemi ve bu konuda bir kriter geliştirilerek etkililiğin ölçülmesindeki güçlükler sistem yaklaşımının güvenilirliğine eleştirel yaklaşılmamasına neden olmaktadır[56].
- Kaynakların tanımlanmasında yaşanabilecek sorunlar sistem yaklaşımına göre etkililik değerlendirmesi yapmayı zorlaştırabilecektir[26]. Temelde örgütlerin kaynak olarak ifade ettikleri değer likitidesi yüksek olan paradır. Yapılan faaliyetler, pazarlık gücü veya diğer yollarla elde edilen kaynakların net olarak tanımlanması getirilen eleştirinin işaret ettiği zayıf yanı ortadan kaldıracaktır.
- Örgütlerin ürettikleri ürünler ile dış çevreden talep ettiği kaynaklar arasında açık bir bağlantı kurulabiliyorsa sistem yaklaşımına göre etkililik değerlendirmesi yapmak daha uygundur[6]. Bu bağlantı her zaman açık olarak kurulamayabilir veya tanımlanamayabilir. Ama bağlantı kurulamaması olmadığı anlamına gelmez. Örgütler

çevreden kaynak tahsis ediyor ve ürün üretip yaşamlarına devam ediyorlarsa çevre ile alış verişi örtülü olarak da olsa var demektir.

Sistem yaklaşımı alt sistemlerin uyumlu çalışması ve kaynakların tahsisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Organizasyonların alt sistemlerinin kendi aralarında ve çevreyle olan ilişkilerinin sınırlarının belirlenmesi güçtür. Ayrıca kaynak tahsisinin optimizasyonu konusunda belirlenecek kriterin genel kabul görmesi sorun teşkil etmektedir. Bunlara ek olarak sistem yaklaşımı örgütlerin amaçları konusunda herhangi bir öneri getirmemektedir. Tüm bu ifadeler sistem yaklaşımının uygulanabilirliğinin kısıtlı olduğunu düşündürmektedir.

2.3. Stratejik Birimler Yaklaşımı

Amaç yaklaşımının organizasyonları kapalı bir sistem olarak değerlendirmesi ve çevreyi göz ardı etmesi, sistem yaklaşımının kaynak dağıtımı konusundaki sıkıntıları etkililik konusunda yeni bir yaklaşımın doğmasında neden olmuştur. Stratejik birimler yaklaşımı amaç ve sistem yaklaşımlarına alternatif olarak ortaya atılmıştır[52]. Bu yaklaşıma göre etkililik organizasyonun, stratejik destekleyicilerinin isteklerini asgari düzeyde de olsa tatmin edebilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır ve yaklaşım bu varsayım üzerine inşa edilmiştir[30] [7].

Stratejik birim ya da koalisyon, bir grup insanın koalisyonla ilgili konularda iletişimde olduğu ve ortak hareket planlarının oluşturulduğu oluşum olarak ifade edilebilir. Koalisyon üyeleri belirli bir bölümün, topluluğun ya da iş grubunun üyesi olmak zorunda değildir. Hakim koalisyonlar örgütlerin stratejik karar vericileri olarak da değerlendirilebilirler ve örgütün vizyonunun belirlenmesinde önemli bir yere sahiptirler[47].

Stratejik birimler yaklaşımına göre örgüt, tedarikçilerden veya stratejik birimlerden ya da hakim koalisyon üyelerinde kimlerin finansal kaynakları kontrol ettiğine göre ilgili birimlerin isteklerini yerine getirerek etkililiği sağlamaya çalışmaktadır[35]. Kimin, hangi ihtiyacı ne kadar önemlidir ve bu ihtiyacı ne kadar karşılanacaktır sorusu ile talepler arasında

tercih edilen bir talebin tatmininin etkileri neler olacaktır sorularına cevap aranmaktadır bu yaklaşımda[57].

Örgütlerde örgüt performansını değerlendirmede hangi kriterlerin kullanılacağı koalisyonlar tarafından pazarlıkla kararlaştırılır. Pazarlık sürecinin sonucu koalisyon üyelerinin stratejik kaynakları kullanmada göreceli gücünü etkilemektedir. Koalisyonun güçlü ögeleri kendi tercihlerini koalisyonun diğer üyelerine empoze etmektedir. Örgütün devamlılığı ve örgüte verilen desteğin sürdürülmesi için en güçlü hakim koalisyon üyelerinin taleplerinin sağlanması örgütsel etkililiği sağlayacaktır[57].

Hakim koalisyon üyelerinin etkililikle ilgili algılarını etkileyen dört farklı bakış açısından söz edilebilir. Bu yaklaşımlar hakim koalisyonda kimin ne istediği ve taleplerinin yerine getirilmesi durumunda oluşacak tatmin düzeyinin etkililik algısına etkisi hakkında bilgi vermektedir. Bu bakış açıları sırasıyla; görecelilik, güç, sosyal adalet ve evrimsel bakış açılarıdır:

- Görecelilik bakış açısı Hakim Koalisyon modelini örgütsel seçimlerden örgüt performansı hakkında deneysel bilgi toplama tekniği olarak görmektedir. Bu yaklaşımda her bir koalisyon üyesinin örgüt performansı hakkındaki göreceli farklı değerlendirmeleri birleştirilerek örgüt performansı hakkında genel bir yargı elde edilebilir[57].
- Stratejik karar vericilerin değerlendirmesinde güç önemli bir kavramdır. Stratejik birimlerin güç kavramı bazı örgütlerde kaynak tahsisinde daha fazla almak anlamına gelirken bazı örgütlerde karar verici olmayı ifade etmektedir[24]. Güç yaklaşımına göre hakim koalisyon üyeleri örgütsel performans değerlendirme kriterlerinin seçiminde müzakere eder. Bu müzakereler süreci stratejik hakim koalisyon üyelerinden her birinin kaynakların kontrolünü üzerindeki etkisini belirler. Daha güçlü olan hakim koalisyon üyesi diğer üyelere performans değerlendirmeleri hakkındaki fikirlerini kabul ettirir[57].
- Sosyal bakış açısı özgürlük, fırsat, gelir ve servet gibi tüm sosyal değerlerin herkesin avantajına olacak şekilde dağıtılmasıdır[57].

- Evrimsel bakış açısına göre örgütsel etkililiğin evrimi, sosyal evrim süreci olarak değerlendirilmektedir. Evrimsel çerçevede koalisyon üyelerinin tercihleri örgüt performansının etkililiğinde yetersiz kalmaktadır[57].

Stratejik birimler yaklaşımı örgütsel etkililiğin ölçümünde stratejik birimlerin taleplerini temel alır. Örgütlerin faaliyetleri stratejik birimlere ne kadar bağlıysa ve ne kadar etkileniyorsa bu yaklaşımın kullanılabilirliği o kadar artmaktadır[10].

2.3.1. Stratejik Birimler Yaklaşımına Yöneltilen Eleştiriler:

Stratejik Birimler Yaklaşımı aşağıda belirtilen hususlar açısından eleştirilmiştir:

- Stratejik birimler yaklaşımıyla değerlendirme yaparken örgütlerin bir anlık durumunu değil devam eden sürece odaklanmak en iyi şekilde tanımlama yapılmasına yardımcı olacaktır[30]. Her ne kadar örgüt içinde süreçler bir döngü olsa da (Örgüt stratejik birimlerin isteklerini yerine getirir, stratejik birimler örgüte destek verir, örgüt yaşamını devam ettirir, örgüt stratejik birimlerin isteklerini yerine getirir şeklinde devam eder), etkililik ölçümünde belirli bir zaman kesiti alınması gerekmektedir.
- Örgütsel etkililik tek bir kriter veya durum göz önüne alınarak değerlendirme yapılacak kadar basit değildir. Etkililik değerlendirmesinde örgüt içindeki grup veya grupların görece üstünlükleri ile hangi kriterlerin kullanılacağı önemlidir [12]. Aynı zamanda hakim üyelerin kimler olduğu ve nasıl belirleneceği de önemlidir.
- Stratejik birimler yaklaşımına göre etkililik değerlendirmesinde zaman kavramı farklı gruplar tarafından farklı değerlendirilebilmektedir. Bazı gruplar kısa dönem etkililik değerlendirmeleri ile ilgilenirlerken (karlılık, verimlilik gibi), bazı gruplar uzun dönem etkililik değerlendirmelerini kullanabilmektedir (Örgütün devamlılığı gibi) [12]. Değerlendirmede kullanılacak zaman kavramı veya değerlendirme döneminin seçimi subjektif kriterlere dayanacaktır. Bu subjektif kriterler farklı örgütlerin aynı kriterlerle değerlendirilmelerini olanaksız kılacaktır.
- Örgüt içinde egemen olan birim yatay ve dikey anlamda örgüt içi kararları etkilemekte, örgüt içinde gelecekle ilgili kararlarda ve beklentilerde etkili olmaktadır. Bu grubun vereceği kararların rasyonelliği kesin değildir. Hakim koalisyon üyelerinin

vereceği kararlara göre örgütün etkililiğinin ölçülmesi sonucu elde edilen veriler sağlıklı olamayacaktır[28].

- Hakim koalisyon üyeleri arasında istekleri veya görüşleri farklı olanlar olabileceği gibi tüm üyelerin isteklerinin belirlenemediği durumlar da olabilecektir[52]. Dolayısıyla etkililik değerlendirmesinde hakim koalisyon üyelerinin görüşlerini odak noktasına almak, sonuçların güvenilirliğini düşündürmektedir.
- Kişilerin istekleri ve değerlendirmeleri subjektiftir[52]. Bu nedenle kişilerin isteklerinin yerine getirilme düzeyine göre etkililik ölçümü doğru sonuçlar doğurmayacaktır. Verimlilikten ve karlılıktan uzak faaliyet gösteren bir örgüt sadece hakim koalisyon üyelerini tatmin ederek etkili olabilecektir. Bu ise ölçüm yapmanın mantığına uymamakta ve çıkan sonuçlar gerçeği yansıtmamaktadır.

2.4. Diğer Yaklaşımlar

Yukarıda belirtilen yaklaşımlar kadar üzerlerinde çalışılmamış olsa da örgütsel etkililik araştırmalarında; İç Süreçler Yaklaşımı, Yarışan Değerler Yaklaşımı, Meşruiyet Yaklaşımı, Hata Odaklı Yaklaşım kullanılan diğer yaklaşımlardır.

2.4.1.İç Süreçler Yaklaşımı

İç süreçler yaklaşımına göre etkililik ölçümünde kriter insan kaynaklarının ne kadar geliştiğine ya da büyüdüğüne göre belirlenmektedir. Bu modelin kullanımı, örgütün temel üretim görevinin örgüt süreçleriyle bağlı olduğu durumlarda uygundur[10]. İç süreçler yaklaşımında örgütsel etkililik ölçümleri, örgütsel sağlık, örgütün istikrarı ve örgütün belirlenmiş olan amaçlarına ulaşma derecesi gibi kriterlerle yapılmaktadır[35].

Etkililik kriteri olarak kullanılan örgütsel sağlık düşük olduğunda veya iç süreçlerin tam olarak belirlenmediği durumlarda etkililiğin sağlanabileceği durumların varlığı bu yaklaşımın eleştirilen yanlarını oluşturmaktadır[7].

2.4.2.Yarışan Değerler Yaklaşımı

Yarışan değerler yaklaşımına göre örgütsel etkililik değerlendirmeleri, belirlenmiş ölçütler arasından seçilen kriterler ile yapılmaktadır. Bir örgüt ya da kurum etkili olarak ne zaman değerlendirilebilir, hangi kriter önemlidir ya da kişilerin etkililikle ilgili algıları nasıl oluşmaktadır gibi ölçütler örgütlerin etkililiklerinin değerlendirmesi için kullanılmaktadır[11]. Yarışan değerler yaklaşımını etkililik değerlendirmesi yapan diğer yaklaşımlardan ayıran en önemli fark, bu yaklaşımın organizasyonun amaçlarını, çevresini ve iş süreçlerini bir arada kullanıyor olmasıdır.

Yarışan değerler yaklaşımı etkililiği kontrol ve esneklik, iç ve dış odaklar ile araçlar ve sonuçlar arasındaki uyum açısından çok boyutlu olarak değerlendirmektedir[4] [33]. Bu boyutlardan ilki örgütün yapısıyla ilgilidir ve kontrol süreçlerinin esnekliğine odaklanır. İkinci boyut ise örgüt odaklı değerlendirme yapmakta ve kişilerinin mutluluğu ve örgütün sağlıklı işleyişine göre değerlendirme yapmaktadır. Üçüncü boyut ise örgütün süreçlerine odaklanmaktadır. Örgütlerin planları ve amaçları ile çıktıları arasındaki durumu değerlendirmektedir[41].

Bu yaklaşıma göre değerlendirme yapmak bir takım güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Öncelikle örgütün hangi değerlere göre değerlendirileceğini belirlemek zordur. Örgüt için yarışan değerler birimden birime değişebilir. Hatta çevre, teknoloji ve zaman faktörü de belirlenecek değerlerin değişmesinde etken olabilmektedir[4]. İfade edilen tüm bu durumlar ışığında yarışan değerler yaklaşımına göre etkililik ölçümü yapmanın sağlıklı olmayacağı düşünülmektedir.

2.4.3.Meşruiyet Yaklaşımı

Organizasyonların yapı ve işleyiş özellikleri, faaliyet gösterdikleri çevrenin özellikleri ile paralellik göstermektedir. Kurumlaşma yaklaşımının bu varsayımına göre çevreden gelen baskılar, bekleyişler ve inançlar kurumsal yapıyı ve işleyişi değiştirecektir. Böylece aynı alanda faaliyet gösteren organizasyonların yapısal özellikleri ve işleyişleri birbirlerine benzeyecektir [28]. Bu durum belirli bir çevrede faaliyet gösteren organizasyonların değişime ayak uydurarak hayatta kalacaklarını göstermektedir.

Meşruiyet yaklaşımına göre örgütün hayatını devam ettirmesi temel amaçtır. Örgüt dış çevreyle yaşam süresini uzatmak için meşru çerçevede mücadele etmektedir. Bu yaklaşıma

göre doğru işler yapmak, işleri doğru yapmaktan daha önemlidir. Bu yaklaşımının temel değerlendirme kriteri örgütün hayatını devam ettirip ettirmediğidir[10].

2.4.4.Hata Odaklı Yaklaşım

Hata Odaklı Yaklaşım, örgütsel etkililiğin ölçümünde kullanılacak kriterler üzerinde uzlaşa olmadığında veya kriterler tanımlanamadığında kullanılabilir[10]. Hataların maliyetinin örgüt açısından önemli olduğu durumlarda Hata Odaklı Yaklaşımın kullanılması yararlı olacaktır[9].

Değerlendirme

Yaklaşımların çokluğundan da anlaşıldığı üzere etkililik tanımlamalarıyla ilgili genel kabul görmüş bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bu durum gözleri kapatılmış insanlardan fili tanımlamaları istendiğinde insanların farklı yanıtlar vermesine benzetilebilir. Filin hortumundan tutan yılanı benzetirken, ayağına dokunan ağaca benzetmektedir. Etkililikle ilgili tanımlamalar ve yaklaşımlar da tıpkı bu benzetmedeki gibidir. Belirli şartlar altında yapılan değerlendirmelerde bir takım farklılıklar olacaktır. Aslında bu durum kabul edilebilir ya da işin doğasında olan bir durumdur. Neticede aynı organizasyon bile zamana, değerlendirme yapanın değer yargılarına ve hatta mevcut çalışan profilini göre farklılık gösterebilecektir.

Etkililikle ilgili en çok kullanılan amaç yaklaşımıdır. Amaç yaklaşımı diğer yaklaşımlara nazaran daha objektif değerlendirme yapılmasına olanak sağlar. Neticede amaçlar, örgütlerin hangi çevrede faaliyet gösterdiğine ya da faaliyet alanına göre değerlendirilmemektedir ve örgütün amaçlarına ulaşması etkililik için yeterlidir. Amaç yaklaşımının diğer yaklaşımlara karşı olan avantajlarına rağmen yine de klasik kuramın bu nazariyesi bir takım eksiklikleri de barındırmaktadır. Bu çalışmada amaç yaklaşımına göre değerlendirmeye yer verilmemiştir. Çünkü amaç yaklaşımı örgütü kapalı bir sistem olarak değerlendirmektedir. Ama bu yaklaşımda kullanılan boyutlar ve araştırmanın içeriği örgütün çevreyle etkileşimini zorunlu kılmaktadır.

Sistem yaklaşımı, amaç yaklaşımının eksikliklerini tamamlamak ya da değinmediği alanlardaki boşlukları doldurmak üzere oluşturulmuştur. Ancak kaynakların elde edilmesi ve dağıtımının ölçümünün zorluğu bu yaklaşımın kullanımını sınırlandırmaktadır.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün örgütsel etkililik analizi eklektik-bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede Stratejik Birimler, İç Süreçler ve Meşruiyet Yaklaşımlarından yararlanılmıştır. Hakim koalisyon üyelerinin görüşlerine yer veren bir yaklaşım olan Stratejik Birimler Yaklaşımı temel olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada iç ve dış paydaş olarak tanımlanan öğretim üyeleri ve öğrenciler hakim koalisyon üyeleri olarak ele alınmıştır. Onların beklentilerinin ne derecede karşılandığı belirlenmeye çalışılmıştır.

İç Süreçler Yaklaşımının etkililik değerlendirme kriterlerinden birisi de örgütsel sağlıktır. Organizasyonun işleyişi hakkında bilgi veren bir boyut olan örgütsel sağlık, bu çalışmada da kullanılmıştır. Böylece iç süreçler yaklaşımı çalışma kapsamında kullanılan yaklaşımlardan biri olmuştur.

Meşruiyet Yaklaşımı organizasyon yapısı ve işleyişinin çevreyle uyumu ve neticesinde organizasyonun faaliyetlerine devam etmesi üzerine vurgu yapmaktadır. Bu çalışmada, SBE'nin yapısal özellikleri ve işleyişinin iç ve dış paydaşlar tarafından nasıl algılandığı değerlendirilmiştir. Aynı zamanda yaşamını devam ettiren örgütün etkili olacağı düşüncesinde hareketle, Meşruiyet Yaklaşımının da dikkate alındığı belirtilebilir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde; yapılan araştırmanın tipi, yeri ve zamanı hakkında bilgi verilmektedir. Araştırmanın evreni ve örnekleme tanımlanmış, çalışmada kullanılan materyaller belirtilmiştir. Araştırmanın değişkenleri maddeler halinde sıralanarak araştırmada kullanılan veri toplama aracına değinilmiştir. Son olarak araştırma planı, verilerin değerlendirilmesi ve araştırmanın sınırlılıkları hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Tipi

Sağlık Bilimleri Enstitüsünde, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında öğretim üyelerine ve öğrencilere uygulanan soru formu ve sonuçlarının değerlendirmesinin yapılmış olduğu araştırma, tanımlayıcı bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yürütülmüştür. Araştırma Temmuz 2010 ile Haziran 2011 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini;

a) Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde kayıtlı bulunan 236'sı yüksek lisans ve 119'u doktora olmak üzere 355 lisansüstü öğrenci

b) Enstitüde ders ve danışmanlık amacıyla görevlendirilen 200 öğretim üyesi oluşturmaktadır.

Soru formu Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde kayıtlı tüm öğrenci ve ders veren ve danışmanlık yapan tüm öğretim üyelerine ulaştırılmıştır. Soru formu 168 öğrenci ve 60 öğretim üyesi tarafından doldurulmuştur. Bu durumda dağıtılan formların geri dönüş oranları; öğrenciler için %47,32 iken öğretim üyelerinde bu oran %30'dur.

3.4. Çalışma Materyali

Çalışmada birincil kaynak olarak soru formu kullanılmıştır. İkincil kaynaklar ise bir kısmı basılı bir kısmı ilgili veri tabanlarından alınmış olan bilimsel araştırma dergileri ve kitaplardır. Ayrıca Sağlık Bilimleri Enstitüsüne ait kalite sistemi ile ilgili dokümanlardan da ikincil kaynak kapsamında yararlanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Örgütsel etkililik Cameron'un çalışmasında [8] dokuz boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ise ana değişken olarak tanımlanan örgütsel etkililikle ilgili değerlendirmeler, ana değişkene bağlı altı tane alt değişken ile yapılmıştır. Bu alt değişkenler aşağıda sunulmuştur:

- Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti
- Öğrencinin Kariyer Gelişimi
- Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği
- Öğrencinin Kişisel Gelişimi
- Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi
- Örgütsel Sağlık

Soru formunda yer alan demografik sorular araştırmanın demografik değişkenlerini oluşturmaktadır. Tablo-1'de araştırmanın değişkenleri gösterilmektedir.

Tablo-1: Araştırmanın Değişkenleri

ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK					
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Örgütsel Sağlık
Demografik Değişkenler (Mezuniyet derecesi, Strese maruz kalma durumu, Burs, Medeni durum, Çocuk sahibi olma)					

3.6. Veri Toplama Araçları

Çalışmada arşiv araştırması ve tarama yöntemi kullanılmıştır. Arşiv araştırması kapsamında hazır bilgi ve dokümanlardan yararlanılmıştır. Tarama Yöntemi kapsamında Cameron'un çalışmasından [8] yararlanılarak geliştirilmiş beşli Likert tipi ölçeğe göre oluşturulmuş soru formu kullanılmıştır. Cameron'un çalışmasında örgütsel etkililik; öğrenci eğitim memnuniyeti, öğrencinin akademik, kariyer ve kişisel gelişimi, fakülte ve yönetici istihdam memnuniyeti, fakültenin kalitesi ve profesyonel gelişim, sistemin açıklığı ve toplumla etkileşimi, örgütsel sağlık olmak üzere dokuz boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışmaya üst düzey yöneticiler ve dekanlar katılmıştır (Cameron üst düzey yönetici ve dekanları ilgili kurumun hakim koalisyon üyesi olarak değerlendirmektedir). Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün örgütsel etkililik analizinde ise paydaşlardan öğrenciler ve öğretim üyeleri değerlendirmeye alınmışlardır. Bu durum etkililikle ilgili boyutların ve sorulacak soruların yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında bazı boyutlar değiştirilmiş ve yeni sorular eklenmiştir.

Tablo-2: Soruların Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlar	Soru Sayısı	Soru Formundaki Soruların Boyutlara Göre Dağılımı
Öğrenci Eğitim Memnuniyeti	5	1, 2, 3, 4, 5
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	5	6, 7, 8, 9, 10
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	5	11, 12, 13, 14, 15
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	10	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	7	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
Örgütsel Sağlık	14	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

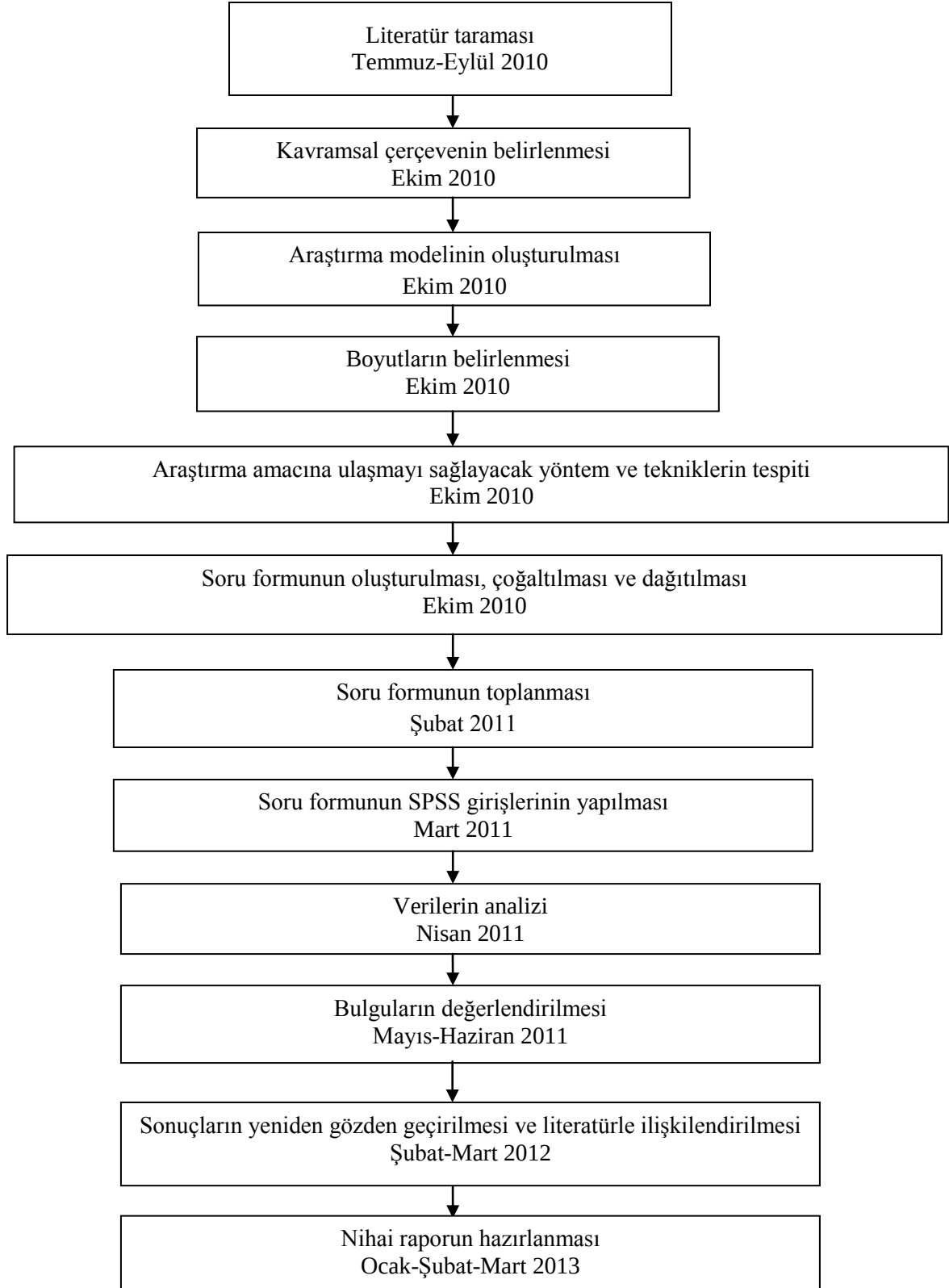
Tablo-2’de ise bu çalışmada kullanılan boyutlar ve bunların kaç soru ve hangi sorularla değerlendirildikleri ifade edilmektedir. Soru formunda, Cameron’un “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti” ve “Öğrenci Akademik Gelişimi” boyutları birleştirilerek “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti” başlığı altında toplanmış ve boyut beş soru ile ölçülmüştür. “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” ve “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” boyutları bu çalışmada da örgütsel etkililiğin analizinde kullanılmaktadır ve bu boyutlar beşer soru ile değerlendirilmektedir. Cameron’un çalışmasında kullandığı “Fakülte ve Yönetici İstihdam Memnuniyeti”, “Fakültenin Kalitesi ve Profesyonel Gelişim”, “Sistem Açıklığı ve Toplumla Etkileşimi” ve “Kaynak Elde Etme Yeteneği” boyutları bu çalışmada kullanılmamıştır. Bu boyutların yerine “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” boyutu kullanılmış ve soru formunda 10 soru ile yer almıştır. Cameron’un çalışmasında kullanılan boyutlardan farklı olarak kullanılan bir diğer boyut “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” boyutudur ve bu boyut

yedi soru ile değerlendirme kapsamına alınmıştır. Ayrıca “Örgütsel Sağlık” boyutu yine bu çalışmada da kullanılmıştır ve bu boyut 14 soru ile ölçülmüştür.

Toplam 46 ifadeden oluşan soru formu için güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirliği düşük olan üç yargı değerlendirme dışında tutulmuştur. Sonraki analizler 43 ifade ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucu araştırmanın ölçeğinin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu (Cronbach Alfa değeri 0,964) gözlemlenmiştir.

Soru formu Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencileri ve Enstitüde ders ve danışmanlık amacıyla görevlendirilen öğretim üyelerine uygulanmıştır. Soru formunun uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 16.0 paket programı ile yapılmıştır. Yapılmış olan istatistiksel analizde frekans analizleri, tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik ve geçerlilik analizi, faktör analizi, ANOVA Testi, t-Testi, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri değerlendirilmiştir. Ayrıca mezun bilgileri ve arşiv kayıtlarından da yararlanılmıştır. Böylece öznel ve nesnel veriler birbirleriyle karşılaştırılarak değerlendirme yapılmıştır.

3.7. Araştırma Planı



Şekil 1 Araştırma Planı

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada frekans analizi yapılarak katılımcıların demografik sorulara verdikleri yanıtların dağılımı değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenlerine verilen yanıtlara göre ortalamalar ve standart sapmalar tanımlayıcı istatistikler ile ölçülmektedir. Geçerlilik analizi araştırma sonuçlarının doğruluğunu, güvenilirlik analizi ise araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliğini test etmek için kullanılır[55]. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak araştırma sonuçlarının doğruluğu ve tekrar edilebilirliği test edilmiştir. Faktör analizi ile soru forumundaki ifadelerin hangi değişkenler altında toplandığı değerlendirilmiştir. Her bir değişkeninin parça güvenilirliği test edilerek araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ortaya konmuştur.

İki grup arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-Testi, ikiden fazla grup arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA Testi kullanılır. Korelasyon analizi iki değişken arasında ilişki olup olmadığı, var ise yönü ve gücünü belirlemek amacıyla kullanılan analiz tekniğidir. Regresyon analizi bir bağımsız değişkenle bir veya daha çok değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan analiz yöntemidir[54]. Katılımcıların etkililikle ilgili görüşlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği t-Testi ve ANOVA Testi ile ölçülmüştür. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişki olup olmadığı, ilişkinin yönü ve gücü test edilmiştir. Son olarak Regresyon analizi ile katılımcıların etkililik ve etkin kurum algıları değerlendirilmiş ve bu algılarını etkileyen değişkenler formüle edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Sağlık Bilimleri Enstitüsünün örgütsel etkililik analizinde paydaşlardan öğrenciler ve öğretim üyelerinin görüşlerine yer verilmiştir. Enstitü çalışanlarının ve yöneticilerin görüşleri bu çalışmada değerlendirmeye alınamamıştır.

Cameron'un çalışmasında üst düzey yönetici ve dekanlarla yapılan çalışmada dokuz boyut üzerinden etkililik analizi yapılmakta ve birden çok örgütten veri alınmaktadır. Fakat Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün örgütsel etkililik analizi sadece bir örgütün değerlendirilmesini içermektedir ve değerlendirmeler altı boyut üzerinden yapılmaktadır.

Bu çalışmada etkililikle ilgili boyamsal bir çalışma yapılmamıştır. Etkililik kesitsel olarak ölçülmüştür (Temmuz 2010 ile Haziran 2011 tarihleri arasını kapsamaktadır).

3.10 Etik Kurul Onayı

Dokuz Eylül Üniversitesi, Girişimsel (Invaziv) Olmayan Klinik Araştırmalar Değerlendirme Komisyonu; “Sağlık Bilimleri Enstitüsünün Örgütsel Etkililik Analizi” konulu çalışmayı 30.06.2010 tarih 2010/06-13 sayı ve 121-İÖÇ/2010 protokol numaralı kararı ile uygun bulmuştur. (EK 1: Etik Kurul Onayı)

4. BULGULAR

Bu kısımda Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde gerçekleştirilen örgütsel etkililik analiziyle ilgili çalışmada yapılan; frekans analizleri, tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik ve geçerlilik analizi, faktör analizi, ANOVA Testi, t-Testi, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri değerlendirilmiştir ve elde edilen bulgular bu kapsamda sunulmaktadır.

4.1 Frekans Analizleri (Dağılımlar)

Anket çalışmasına katılan öğrenci ve öğretim üyelerine yöneltilen demografik sorular ve soruların dağılımı Tablo-3'te sunulmaktadır.

Soru formunu 168 öğrenci ve 60 öğretim üyesi doldurmuştur. Değerlendirmeye katılanların %74'ü öğrenci, %26'sı öğretim üyesidir.

Üniversiteyi 10 ve altı dereceyle bitiren öğrenciler %48,3'lük bir yüzdeye sahiptir. Öğretim üyelerinin %47'si üniversiteyi 21 ve üstü dereceyle bitirmişlerdir.

Öğrencilerin %84,7'si eğitimleri boyunca strese maruz kaldıklarını ifade ederken öğretim üyeleri %78'lik bir oranla strese maruz kaldığını düşünmektedirler.

Katılımcılara burslarla ilgili yöneltilen soruda öğrencilerin %81,5'i burs almadıklarını ifade etmiştir. Öğretim üyelerinden burs almayanların oranı ise %85'dir.

Öğrenci ve öğretim üyelerine medeni durumları ile ilgili yöneltilen soruda öğrencilerin %77'si bekar olduğunu belirtmiştir. Öğretim üyelerinin %96,7'si evlidir.

Evli olanlardan çocuğu olanların değerlendirildiği soruda ise öğrencilerden evli olanların %9,5'i çocuğu olduğunu belirtirken, öğretim üyelerinden evli olanların %94,9'unun çocuğu bulunmaktadır.

Soru formunu dolduran öğrencilerden %63'ü bir iş sahibi olduğunu belirtmiştir.

Tablo-3: Frekans Analizleri

			Sayı (N)	Yüzde
Ankete Katılan		Öğrenci	168	74
		Öğretim Üyesi	60	26
		Toplam	228	100
Üniversiteyi kaçınıcılıkla bitirdiniz	Derece 1 10 ve altı	Öğrenci	69	48,3
		Öğretim Üyesi	19	35,8
	Derece 2 11-20	Öğrenci	37	25,9
		Öğretim Üyesi	9	17
	Derece 3 21 ve üstü	Öğrenci	37	25,9
		Öğretim Üyesi	25	47
		Toplam	196	
Eğitiminiz boyunca strese maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz	Evet	Öğrenci	138	84,7
		Öğretim Üyesi	46	78
	Hayır	Öğrenci	25	15,3
		Öğretim Üyesi	13	22
Lisansüstü eğitiminiz boyunca burs aldınız mı	Evet	Öğrenci	30	18,5
		Öğretim Üyesi	9	15
	Hayır	Öğrenci	132	81,5
		Öğretim Üyesi	51	85
Medeni durum	Evli	Öğrenci	38	23
		Öğretim Üyesi	58	96,7
	Bekâr	Öğrenci	127	77
		Öğretim Üyesi	2	3,3
Eğer evli iseniz çocuğunuz var mı	Evet	Öğrenci	12	9,5
		Öğretim Üyesi	56	94,9
	Hayır	Öğrenci	114	90,5
		Öğretim Üyesi	3	5,1
Herhangi bir işte çalışıyor musunuz	Öğrenci	Evet	104	63
		Hayır	61	37

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo-4: Örgütsel Etkililik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Etkililik Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	228	4,05	0,64
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	228	3,69	0,80
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	228	3,96	0,65
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	228	3,42	0,81
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	228	4,05	0,74
Örgütsel Sağlık	228	3,73	0,73

Tablo-4’te sunulan araştırmayla ilgili tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde: “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” ortalamasının 4,05; “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” ortalamasının 3,69; “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” ortalamasının 3,96; “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” ortalamasının 3,42; “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” ortalamasının 4,05; “Örgütsel Sağlık” ortalamasının 3,73 olduğu görülmektedir.

Bu ortalamalar ışığında araştırmaya katılanların Enstitünün eğitiminden memnun oldukları ve anabilim dalının yetkinliği ve etkileşimini yüksek olarak değerlendirdikleri belirtilebilir. “Öğrencinin Kariyer Gelişimi”, “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği”, “Örgütsel Sağlık” ve “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” ile ilgili verilen yanıtlar ise ortalamanın üzerindedir. Bu sonuçlar ilgili boyutlar açısından Enstitü etkililiğinin ortalamanın oldukça üzerinde değerlendirildiğini göstermektedir.

Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumuna göre SBE’nin etkililik düzeyinin farklılık gösterip göstermediği t-Testi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo-17’de grup istatistikleri verilmekte ve Tablo-18’de t-testi sonuçları sunulmaktadır.

4.3. Güvenirlik

Soru formunda yer alan 46 ifadenin faktör güvenirliliği incelenmiştir. Yapılan değerlendirmede üç ifadenin (Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği boyutundan 17. ve 25. ifadeler ile Örgütsel Sağlık boyutundan 36. ifade) ölçek dışında bırakılması durumunda güvenirliliğin arttığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak soru formunda kalan 43 ifadeye güvenirlilik testi uygulanmıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,964 ($p < 0,001$) bulunmuştur. Bu durumda araştırmanın ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilebilir. Boyutlara ilişkin güvenirlilik düzeyleri Tablo-5 sunulmaktadır ve açıklamalarında belirtilmektedir.

4.4. Geçerlilik

Örgütsel etkililik değerlendirmesinde 43 tane ifade bulunmaktadır. Yapısal geçerlilik değerlendirmesi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu belirlemek amacıyla uygulanan KMO ve Bartlett's Testi sonucu $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır ve Kaizer-Mayer-Olkin örneklem değeri de 0,924 olarak bulunmuştur. Bu değer faktör analizinin uygunluğunu vurgulamaktadır. Bartlett's Test of Sphericity sonucuna göre ifadeler arasında faktör analizi yapmaya yeterli derecede ilişki vardır ve test sonucuna göre $X^2 = 7458,6$ ve $p < 0,001$ olarak bulunmuştur.

Tablo-5: Faktör Analizi

	Faktörler					
	Öğrenci Eğitim Memnuniyeti	Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Örgütsel Sağlık
2. Öğrenciler çalışkandır.	0,776					
3. Öğrencilerin akademik gelişim düzeyi yüksektir.	0,765					
5. Öğrenciler akademik bağlamda başarılıdırlar.	0,724					
9. Öğrencilerin ilk tercih ettiği işte istihdam edileceğini düşünüyorum.		0,777				
6. Öğrenciler kendi eğitim alanında istihdam edilmektedirler.		0,703				
8. Öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşabileceklerini düşünüyorum.		0,658				
10. Okulda kariyer eğitimine önem verilmektedir.		0,489				
14. Öğrencinin kişisel gelişimi için rehberlik faaliyetleri sunulmaktadır.			0,720			
15. Öğrencinin kişisel gelişimine önem verilmektedir.			0,717			
12. Kişisel gelişim için uygun ortam bulunmaktadır.			0,698			
11. Öğrencinin kişisel gelişimi için fırsatlar sağlanmaktadır.			0,675			
13. Kişisel gelişim için akademik olmayan faaliyetlere önem verilmektedir.			0,650			
7. Öğrencilerin kariyerine yönelik kursların sayısı yeterlidir.			0,557			
20. SBE'nin cazibesi yüksektir.				0,707		
18. SBE'nin öğrenciler için tercih edilme düzeyi yüksektir.				0,668		
16. SBE lisansüstü eğitimde, öğrencinin ilk tercihidir.				0,664		
21. SBE'de alanlara yönelik, yetkin seminerler düzenlemektedir.				0,506		
19. SBE'de bilimsel kaynaklara ulaşmak kolaydır.				0,458		

Tablo-5'in devamı

31. Anabilim dalımızdaki öğretim üyelerinin öğretme kabiliyeti yeterlidir.					0,861	
27. Anabilim dalımızdaki öğretim üyeleri yetkindir.					0,856	
28. Anabilim dalımızdaki dersler günceldir.					0,846	
26. Anabilim dalımızda kaliteli eğitim verilmektedir.					0,760	
29. Anabilim dalımız sosyal sorumluluğunun farkındadır.					0,726	
30. Anabilim dalımızda yeterli bilimsel yayın yapılmaktadır.					0,663	
1. Öğrenciler eğitimden memnundurlar.					0,583	
32. Anabilim dalımızca topluma yönelik faaliyetler düzenlenmektedir.					0,581	
4. Öğrencilerin şikayetleri dinlenmektedir.					0,437	
43. Enstitünün karar verme yöntemleri sağlıklıdır.						0,819
45. Enstitünün planladıklarıyla yaptıkları uyumludur.						0,808
41. Enstitüde yetenek ve uzmanlığa değer verilmektedir.						0,802
42. Enstitüde gözetim ve denetim sağlıklı yapılmaktadır.						0,802
37. Enstitü yönetiminin esnekliği yeterlidir.						0,791
46. Enstitünün entelektüel yönü iyidir.						0,779
44. Enstitüde kararlar katılımı ile alınmaktadır.						0,774
40. Enstitünün problem çözme yöntemleri yeterlidir.						0,773
38. Enstitü politikalarıyla güven vermektedir.						0,768
39. Enstitüde çatışma ve hayal kırıklığı düşüktür.						0,739
34. Bölümler arası ilişkiler sağlıklıdır.						0,682
24. SBE'nin hizmet kalitesi yüksektir.						0,682
23. SBE'de hizmetler hızlı bir şekilde sunulmaktadır.						0,663
35. Enstitünün kişilere verdiği geri bildirimler yeterlidir.						0,642
33. Öğrenci-Enstitü ilişkisi sağlıklıdır.						0,637
22. SBE'de bürokrasi azdır.						0,532
Özdeğerler	1,464	1,610	2,223	1,969	3,933	17,880
Açıklanan Varyans Yüzdesi	3,405	3,744	5,169	4,579	9,147	41,582
M	4,058	3,705	3,417	3,960	4,044	3,719
F Değeri	9,225	5,935	22,547	10,882	29,212	27,570
Alpha	0,819	0,768	0,881	0,816	0,925	0,960
p	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000

Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti faktörünün özdeğeri 1,464'tür ve toplam varyansın %3,405'ini açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 4,058'dir. Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti faktörünün parça güvenilirliği 0,819'dur ve $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Öğrencinin Kariyer Gelişimi faktörünün özdeğeri 1,610'dur ve toplam varyansın %3,744'ünü açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 3,705'tir. Öğrencinin Kariyer Gelişimi faktörünün parça güvenilirliği 0,768'dir ve $p=0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Öğrencinin Kişisel Gelişimi faktörünün özdeğeri 2,223'dür ve toplam varyansın %5,169'unu açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 3,147'dir. Öğrencinin Kişisel Gelişimi faktörünün parça güvenilirliği 0,881'dir ve $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği faktörünün özdeğeri 1,969'dur ve toplam varyansın %4,579'unu açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 3,960'dır. Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği faktörünün parça güvenilirliği 0,816'dır ve $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi faktörünün özdeğeri 3,933'dür ve toplam varyansın %9,147'sini açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 4,044'tür. Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi faktörünün parça güvenilirliği 0,925'dir ve $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel Sağlık faktörünün özdeğeri 17,880'dir ve toplam varyansın %41,582'sini açıklamaktadır. Bu faktöre anketi dolduranların verdikleri ortalama değer 3,719'dir. Örgütsel Sağlık faktörünün parça güvenilirliği 0,960'dır ve $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

4.5. Demografik Özellikler Açısından Etkilik Düzeyine İlişkin Bulgular

Bu kısımda SBE etkililik düzeyinin yanıtlayıcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerine ilişkin analizler yer almaktadır.

4.5.1. ANOVA Testi (Tek Yönlü Varyans Testi)

Mezuniyet derecesi değişkenine göre örgütsel etkililik değişkenlerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet derecelerine göre verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo-6: Mezuniyet derecesi değişkeninin örgütsel etkililik değişkenlerine ilişkin ANOVA testi

		Kareler toplamı	df	Ortalama kareleri	F	Sig.
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Gruplar arası	1,487	2	0,744	1,898	0,153
	Grup içi	75,611	193	0,392		
	Toplam	77,098	195			
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Gruplar arası	1,861	2	0,931	1,491	0,228
	Grup içi	120,465	193	0,624		
	Toplam	122,326	195			
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Gruplar arası	1,388	2	0,694	1,754	0,176
	Grup içi	76,352	193	0,396		
	Toplam	77,740	195			
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Gruplar arası	0,364	2	0,182	0,268	0,766
	Grup içi	131,322	193	0,680		
	Toplam	131,687	195			
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Gruplar arası	1,19	2	0,595	1,197	0,304
	Grup içi	95,982	193	0,497		
	Toplam	97,172	195			
Örgütsel Sağlık	Gruplar arası	0,888	2	0,444	0,833	0,436
	Grup içi	102,802	193	0,533		
	Toplam	103,689	195			

4.5.2. t- Testi

Sağlık Bilimleri Enstitüsünde kayıtlı öğrencilerin ve Enstitüde ders ve danışmanlık amacıyla görevlendirilen öğretim üyelerinin; eğitimleri boyunca strese maruz kalma durumlarına, lisansüstü eğitimi boyunca burs alma durumlarına, medeni durumlarına, evli olanların çocuk sahibi olma durumlarına göre örgütsel etkililik boyutlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-Testi ile sınanmıştır. Ayrıca öğrencilerin herhangi bir işte çalışıp çalışmamalarının algılama düzeylerini etkileyip etkilemediği ve öğrenci veya öğretim üyesi olmanın algılama düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı t-Testi ile analiz edilmiştir.

4.5.2.1.Eğitim Boyunca Strese Maruz Kalma

Katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda eğitimleri boyunca strese maruz kalma durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin sonuçlar Tablo-7 ve Tablo-8’de sunulmaktadır.

Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği boyutu eğitimleri boyunca strese maruz kalanlar ($M=3,90$ $SS=0,65$) ile kalmayanlar ($M=4,24$ $SS=0,58$) arasında anlamlı bir fark göstermektedir ($t=-2,953$, $p=0,003$). Stres düzeyinin, SBE’yi tercih edilen cazip bir kurum olarak ifade etmede ve bilimsel bağlamda yetkin bir kurum olarak değerlendirmede etken olduğu belirtilebilir. Strese maruz kalmayanların SBE’yi strese maruz kalanlara oranla daha yetkin bir kurum olarak değerlendirmektedirler.

Öğrencinin Kişisel Gelişimi boyutu için eğitimleri boyunca strese maruz kalanlar ($M=3,35$ $SS=0,82$) ile kalmayanlar ($M=3,74$ $SS=0,76$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=-2,648$, $p=0,009$). Katılımcılar stres düzeyine bağlı olarak öğrenciler için sunulan kişisel gelişim ortamının uygunluğunu ve kişisel gelişim fırsatlarını değerlendirmektedir. Strese maruz kalmayanların öğrencinin kişisel gelişimi için strese maruz kalanlara oranla daha uygun bir ortam bulunduğunu ifade ettikleri söylenebilir.

Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi boyutunda eğitimleri boyunca strese maruz kalanlar ($M=3,98$ $SS=0,75$) ile kalmayanlar ($M=4,45$ $SS=0,56$) arasında anlamlı bir fark bulgulanmıştır ($t=-3,703$, $p<0,001$). Strese bağlı olarak anabilim dalında verilen eğitim için

algılanan kalite düzeyi değerlendirilmektedir. Strese maruz kalmayanlar genel olarak anabilim dalında verilen eğitimin kalitesinden memnundurlar.

Örgütsel Sağlık boyutu için eğitimleri boyunca strese maruz kalanlar ($M=3,68$ $SS=0,74$) ile kalmayanlar ($M=3,98$ $SS=0,65$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=-2,264$, $p=0,025$). Katılımcıların strese maruz kalma durumuna göre, SBE'nin iş ve işleyişi ile ilgili algıları değişebilmektedir. Strese maruz kalmayanların SBE'nin işleyişi hakkında strese maruz kalanlara oranla memnuniyet düzeyleri daha fazladır.

Tablo-7: Eğitim boyunca strese maruz kalma değişkenine göre Grup İstatistikleri

Eğitiminiz boyunca strese maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Evet	184	4,03	0,66	0,05
	Hayır	38	4,17	0,52	0,08
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Evet	184	3,65	0,83	0,06
	Hayır	38	3,86	0,63	0,10
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Evet	184	3,90	0,65	0,05
	Hayır	38	4,24	0,58	0,09
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Evet	184	3,35	0,82	0,06
	Hayır	38	3,74	0,76	0,12
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Evet	184	3,98	0,75	0,06
	Hayır	38	4,45	0,56	0,09
Örgütsel Sağlık	Evet	184	3,68	0,74	0,05
	Hayır	38	3,98	0,65	0,11

Tablo-8: Eğitim boyunca strese maruz kalma değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- uçlu)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	1,961	0,163	-1,193	220	0,234	-0,13587
	Varyans eşit değil			-1,398	64,516	0,167	-0,13587
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	4,634	0,032	-1,533	220	0,127	-0,21775
	Varyans eşit değil			-1,829	66,289	0,072	-0,21775
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	0,13	0,718	-2,953	220	0,003	-0,33749
	Varyans eşit değil			-3,173	57,681	0,002	-0,33749
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	0,284	0,595	-2,648	220	0,009	-0,38251
	Varyans eşit değil			-2,772	55,994	0,008	-0,38251
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	2,849	0,093	-3,703	220	0,000	-0,47638
	Varyans eşit değil			-4,504	68,261	0,000	-0,47638
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	0,897	0,344	-2,264	220	0,025	-0,29393
	Varyans eşit değil			-2,466	58,634	0,017	-0,29393

4.5.2.2.Lisansüstü Eğitimde Burs Alma

Katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda lisansüstü eğitimleri boyunca burs alma durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin sonuçlar Tablo-9 ve Tablo-10'da sunulmaktadır.

Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi boyutu için burs alanlar ($M=3,77$ $SS=0,82$) ile almayanlar ($M=4,13$ $SS=0,71$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=-2,74$, $p=0,007$). Burs almayanlar Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi boyutu açısından burs alanlara oranla kurumun daha etkili olduğunu düşünmektedirler.

Örgütsel Sağlık boyutu için burs alanlar ($M=3,47$ $SS=0,67$) ile almayanlar ($M=3,80$ $SS=0,74$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=-2,543$, $p=0,012$). Katılımcıların burs alma durumuna göre

SBE'nin iş ve işleyişini değerlendirmeleri ve konuya ilişkin algıları değişebilmektedir. Burs almayanlar SBE'nin işleyişinden genel anlamda memnundurlar.

Tablo-9: Lisansüstü eğitiminde burs alma değişkenine göre Grup İstatistikleri

Lisansüstü eğitiminiz boyunca burs aldınız mı		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Evet	39	4,09	0,58	0,09
	Hayır	183	4,04	0,65	0,05
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Evet	39	3,53	0,83	0,13
	Hayır	183	3,73	0,80	0,06
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Evet	39	3,81	0,61	0,10
	Hayır	183	4,01	0,66	0,05
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Evet	39	3,27	0,89	0,14
	Hayır	183	3,45	0,81	0,06
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Evet	39	3,77	0,82	0,13
	Hayır	183	4,13	0,71	0,05
Örgütsel Sağlık	Evet	39	3,47	0,67	0,11
	Hayır	183	3,80	0,74	0,05

Tablo-10: Lisansüstü eğitiminde burs alma değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	0,344	0,558	0,4	220	0,690	0,04512
	Varyans eşit değil			0,434	60,674	0,666	0,04512
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	0,052	0,821	-1,363	220	0,174	-0,19336
	Varyans eşit değil			-1,335	54,267	0,187	-0,19336
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	0,084	0,772	-1,746	220	0,082	-0,19985
	Varyans eşit değil			-1,835	58,469	0,072	-0,19985
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	0,024	0,876	-1,24	220	0,216	-0,17968
	Varyans eşit değil			-1,167	52,296	0,249	-0,17968
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	1,246	0,265	-2,74	220	0,007	-0,35399
	Varyans eşit değil			-2,512	51,115	0,015	-0,35399
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	0,077	0,781	-2,543	220	0,012	-0,3252
	Varyans eşit değil			-2,703	59,239	0,009	-0,3252

4.5.2.3. Medeni Durum

Katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili verdikleri yanıtlarda medeni durumlarına göre farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler Tablo-11 ve Tablo-12’de gösterilmektedir. Grup istatistikleri ve t-Testi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo-11: Medeni durum değişkenine göre Grup İstatistikleri

Medeni durumunuz		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Evet	96	4,01	0,71	0,07
	Hayır	129	4,09	0,57	0,05
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Evet	96	3,65	0,88	0,09
	Hayır	129	3,73	0,74	0,07
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Evet	96	3,93	0,74	0,08
	Hayır	129	4,00	0,58	0,05
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Evet	96	3,48	0,82	0,08
	Hayır	129	3,39	0,82	0,07
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Evet	96	4,08	0,82	0,08
	Hayır	129	4,04	0,67	0,06
Örgütsel Sağlık	Evet	96	3,76	0,81	0,08
	Hayır	129	3,72	0,67	0,06

Tablo-12: Medeni durum değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	2,632	0,106	-0,939	223	0,349	-0,08047
	Varyans eşit değil			-0,910	177,65	0,364	-0,08047
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	3,824	0,052	-0,769	223	0,443	-0,08327
	Varyans eşit değil			-0,751	185,018	0,453	-0,08327
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	5,859	0,016	-0,829	223	0,408	-0,07293
	Varyans eşit değil			-0,800	174,002	0,425	-0,07293
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	0,019	0,891	0,894	223	0,373	0,09867
	Varyans eşit değil			0,894	205,445	0,372	0,09867
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	2,605	0,108	0,407	223	0,685	0,04061
	Varyans eşit değil			0,395	180,064	0,693	0,04061
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	3,873	0,050	0,411	223	0,682	0,04059
	Varyans eşit değil			0,400	181,926	0,690	0,04059

4.5.2.4.Çocuk Sahibi Olma Durumu

Medeni durumu evli olan ve çocuk sahibi olanların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda farklılık olup olmadığına ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo-13 ve Tablo-14'te sunulmaktadır. Grup istatistikleri ve t-Testi sonucuna göre çocuk sahibi olmanın katılımcıların verdikleri yanıtlarda bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

Tablo-13: Evli olanların çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri

Eğer evli iseniz çocuğunuz var mı		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Evet	68	3,94	0,66	0,08
	Hayır	117	4,06	0,62	0,06
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Evet	68	3,70	0,89	0,11
	Hayır	117	3,71	0,72	0,07
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Evet	68	3,91	0,74	0,09
	Hayır	117	3,98	0,58	0,05
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Evet	68	3,53	0,76	0,09
	Hayır	117	3,34	0,81	0,08
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Evet	68	4,11	0,80	0,10
	Hayır	117	4,03	0,70	0,06
Örgütsel Sağlık	Evet	68	3,78	0,79	0,10
	Hayır	117	3,67	0,70	0,06

Tablo-14: Evli olanların çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	0,285	0,594	-1,212	183	0,227	-0,11763
	Varyans eşit değil			-1,189	132,366	0,236	-0,11763
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	5,259	0,023	-0,092	183	0,927	-0,01107
	Varyans eşit değil			-0,087	117,988	0,931	-0,01107
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	3,858	0,051	-0,762	183	0,447	-0,07458
	Varyans eşit değil			-0,714	114,678	0,477	-0,07458
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	0,479	0,490	1,558	183	0,121	0,18913
	Varyans eşit değil			1,584	147,262	0,115	0,18913
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	0,353	0,553	0,712	183	0,478	0,08006
	Varyans eşit değil			0,687	125,454	0,494	0,08006
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	0,820	0,366	0,956	183	0,340	0,10694
	Varyans eşit değil			0,928	127,791	0,355	0,10694

4.5.2.5. Herhangi Bir İşte Çalışıyor Olma Durumu

Öğrencilerden, herhangi bir işte çalışanlar ile çalışmayanların etkililikle ilgili verdikleri yanıtlarda bir farklılık olup olmadığına ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo-15 ve Tablo-16’da sunulmaktadır.

Öğrencinin Kariyer Gelişimi boyutuna ilişkin değerlendirmelerde çalışan öğrenciler ($M=3,86$ $SS=7,74$) ile çalışmayan öğrenciler ($M=3,45$ $SS=0,75$) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t=3,359$, $p=0,001$). Öğrencilerin, çalışma durumuna göre eğitimini aldıkları alanda istihdam edilme ve kariyer hedeflerine ulaşma hakkında algılarının değiştiği ifade edilebilir. Çalışan öğrenciler kendi alanlarında istihdam edileceklerini ve kariyer hedeflerine ulaşacaklarını düşünmektedirler.

Öğrencinin Kişisel Gelişimi boyutu için çalışan öğrenciler ($M=3,52$ $SS=0,81$) ile çalışmayan öğrenciler ($M=3,23$ $SS=0,86$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=2,185$, $p=0,030$). Öğrenciler çalışma durumuna bağlı olarak kişisel gelişim ortamının uygunluğunu ve kişisel gelişim fırsatlarını değerlendirmektedir. Çalışan öğrencilerin çalışmayanlara oranla kişisel gelişim ortamını daha uygun buldukları söylenebilir.

Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi boyutu için çalışan öğrenciler ($M=4,13$ $SS=0,68$) ile çalışmayan öğrenciler ($M=3,90$ $SS=0,70$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=2,112$ $p=0,036$). Öğrencinin çalışma durumuna bağlı olarak anabilim dalında verilen eğitim için algılanan kalite düzeyi değerlendirilmektedir. Çalışan öğrenciler genel olarak anabilim dalında verilen eğitimin kalitesinden memnundurlar.

Örgütsel Sağlık boyutu için çalışan öğrenciler ($M=3,86$ $SS=0,68$) ile çalışmayan öğrenciler ($M=3,50$ $SS=0,68$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t=3,274$, $p=0,001$). Çalışan ve çalışmayan öğrencilerin SBE’nin iş ve işleyişi hakkında algıları değişebilmektedir. Çalışan öğrencilerin SBE’nin işleyişi hakkında çalışmayan öğrencilere oranla memnuniyet düzeyleri daha fazladır.

Tablo-15: Herhangi bir işte çalışıyor olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri

Herhangi bir işte çalışıyor musunuz		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Evet	104	4,11	0,63	0,06
	Hayır	61	4,07	0,57	0,07
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Evet	104	3,86	0,74	0,07
	Hayır	61	3,45	0,75	0,10
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Evet	104	4,02	0,59	0,06
	Hayır	61	3,92	0,63	0,08
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Evet	104	3,52	0,81	0,08
	Hayır	61	3,23	0,86	0,11
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Evet	104	4,13	0,68	0,07
	Hayır	61	3,90	0,70	0,09
Örgütsel Sağlık	Evet	104	3,86	0,68	0,07
	Hayır	61	3,50	0,68	0,09

Tablo-16: Herhangi bir işte çalışıyor olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	2,440	0,120	0,361	163	0,719	0,0352
	Varyans eşit değil			0,37	135,729	0,712	0,0352
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	0,000	0,983	3,359	163	0,001	0,40438
	Varyans eşit değil			3,346	124,264	0,001	0,40438
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	0,210	0,647	1,075	163	0,284	0,10504
	Varyans eşit değil			1,06	120,45	0,291	0,10504
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	0,514	0,475	2,185	163	0,030	0,29374
	Varyans eşit değil			2,151	119,818	0,033	0,29374
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	0,005	0,946	2,112	163	0,036	0,23506
	Varyans eşit değil			2,098	123,314	0,038	0,23506
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	0,005	0,945	3,274	163	0,001	0,35896
	Varyans eşit değil			3,279	126,452	0,001	0,35896

4.5.2.6. Öğrenci veya Öğretim Üyesi Olma Durumu

Katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili verdikleri yanıtlarda öğrenci veya öğretim üyesi olma durumuna göre farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler Tablo-17 ve Tablo-18’de gösterilmektedir. Grup istatistikleri ve t-Testi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo-17: Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumu değişkenine göre Grup İstatistikleri

Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumu		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Öğrenci	168	4,09	0,61	0,05
	Öğretim Üyesi	60	3,94	0,71	0,09
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Öğrenci	168	3,70	0,77	0,06
	Öğretim Üyesi	60	3,66	0,89	0,12
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Öğrenci	168	3,97	0,61	0,05
	Öğretim Üyesi	60	3,92	0,77	0,10
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Öğrenci	168	3,41	0,84	0,06
	Öğretim Üyesi	60	3,47	0,75	0,10
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Öğrenci	168	4,03	0,70	0,05
	Öğretim Üyesi	60	4,10	0,85	0,11
Örgütsel Sağlık	Öğrenci	168	3,71	0,70	0,05
	Öğretim Üyesi	60	3,77	0,82	0,11

Tablo-18: Öğretim üyesi veya öğrenci olma durumu değişkenine göre etkililik bağımsız değişkenlerine ilişkin t-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için T-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama farklılıkları
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Varyans eşit	0,901	0,344	1,506	226	0,133	0,14464
	Varyans eşit değil			1,404	92,149	0,164	0,14464
Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Varyans eşit	1,985	0,160	0,35	226	0,727	0,04216
	Varyans eşit değil			0,325	92,026	0,746	0,04216
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Varyans eşit	2,8	0,096	0,501	226	0,617	0,0494
	Varyans eşit değil			0,45	87,181	0,654	0,0494
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Varyans eşit	1,328	0,250	-0,5	226	0,618	-0,06135
	Varyans eşit değil			-0,526	114,653	0,600	-0,06135
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Varyans eşit	2,357	0,126	-0,626	226	0,532	-0,06991
	Varyans eşit değil			-0,572	89,332	0,569	-0,06991
Örgütsel Sağlık	Varyans eşit	2,04	0,155	-0,57	226	0,569	-0,06268
	Varyans eşit değil			-0,529	91,522	0,598	-0,06268

4.6. Korelasyon Analizi

Örgütsel etkililik boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz Tablo-19’da gösterilmektedir.

Tablo-19: Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6
1	Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 228				
2	Öğrencinin Kariyer Gelişimi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,395 0,000 228	1 228			
3	Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,354 0,000 228	0,421 0,000 228	1 228		
4	Öğrencinin Kişisel Gelişimi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,339 0,000 228	0,576 0,000 228	0,475 0,000 228	1 228	
5	Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,457 0,000 228	0,452 0,000 228	0,537 0,000 228	0,603 0,000 228	1 228
6	Örgütsel Sağlık	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,420 0,000 228	0,393 0,000 228	0,673 0,000 228	0,514 0,000 228	0,571 0,000 228

“Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,395$) olduğu görülmektedir.

“Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,354$) olduğu görülmektedir.

“Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,421$) olduğu görülmektedir.

“Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,339$) vardır.

“Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,576$) vardır.

“Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,475$) vardır.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,457$) vardır.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,452$) vardır.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,537$) vardır.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,603$) vardır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,420$) vardır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,393$) vardır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde çok güçlü bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,673$) vardır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,514$) vardır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($p<0,001$ ve $r=0,571$) vardır.

4.7. SBE'nin Örgütsel Etkililiğinin Genel Olarak Değerlendirilmesinde Etkililik Boyutlarının Önem Düzeyi

Örgütsel etkililiğinin genel olarak değerlendirilmesinde etkililik boyutlarının önem düzeyini analiz etmek amacıyla adım adım seçme (Stepwise selection) metodu ile regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo-20: Kurumun örgütsel etkililik algısını etkileyen örgütsel etkililik değişkenlerinin regresyon analizi

Değişkenler	β	t	Sig. T
Örgütsel Sağlık	0,681	13,232	0,000
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	0,193	3,757	0,000
SABİT	0,448	2,423	0,016
R: ,823; R Square: ,678; Adjusted R Square: ,675; F: 231,768; Signif F: ,000			

Tablo-20'de sunulan bulgulara göre kurumun örgütsel etkililik algısını etkileyen ilk değişken Örgütsel Sağlık ($\beta=0,681$ ve $p<0,001$) ve ikinci değişken Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği ($\beta=0,193$ ve $p<0,001$) olarak tespit edilmiştir. Bu iki bağımsız değişken kurumun örgütsel etkililik algısını %67,8 oranında etkilemektedir ($R^2=0,678$).

Kurumun örgütsel etkililik algısı şu şekilde formüle edilebilir:

Kurumun Örgütsel Etkililik Algısı = $0,448 + 0,681 \cdot \text{Örgütsel Sağlık} + 0,193 \cdot \text{Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği}$

4.8. Bilimsel Açıdan Etkin Bir Kurumda Ders Alma veya Ders Verme Algısını Etkileyen Etkililik Boyutlarının Önem Düzeyi

Bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısını etkileyen etkililik boyutlarının önem düzeyini analiz etmek amacıyla adım adım seçme (Stepwise selection) metodu ile regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo-21: Bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısını etkileyen örgütsel etkililik değişkenlerinin regresyon analizi

Değişkenler	β	t	Sig. T
Örgütsel Sağlık	0,463	7,005	0,000
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği	0,255	3,995	0,000
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi	0,242	3,836	0,000
Öğrencinin Kişisel Gelişimi	-0,169	-2,829	0,005
SABİT	0,674	2,867	0,005
R: ,739; R Square: ,546; Adjusted R Square: ,538; F: 65,898; Signif F: ,000			

Tablo-21’de sunulan bulgulara göre bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısını etkileyen ilk değişken Örgütsel Sağlık ($\beta=0,463$ ve $p<0,001$), ikinci değişken Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği ($\beta=0,255$ ve $p<0,001$), üçüncü değişken Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi ($\beta=0,242$ ve $p<0,001$) ve dördüncü değişken Öğrencinin Kişisel Gelişimi ($\beta= -0,169$ ve $p=0,005$) olarak tespit edilmiştir. Bu dört bağımsız değişken kurumun örgütsel etkililik algısını %54,6 oranında etkilemektedir ($R^2=0,546$).

Bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısı şu şekilde formüle edilebilir:

Bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısı = $0,674 + 0,463 \cdot \text{Örgütsel Sağlık} + 0,255 \cdot \text{Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği} + 0,242 \cdot \text{Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi} + (-0,169) \cdot \text{Öğrencinin Kişisel Gelişimi}$

5. TARTIŞMA

Eğitim kurumlarının performansının veya etkililiğinin ölçülmesi, söz konusu kurumların faaliyetlerinin çıktılarının değerlendirilmesi açısından yol göstericidir. Bu çalışmada eğitim alanında örgütsel etkililiğin ölçülmesinde önemli bir araştırma olan Cameron'un etkililikle ilgili çalışmasından yararlanılarak geliştirilmiş beşli Likert tipi ölçeğe göre oluşturulmuş soru formu kullanılmıştır. Cameron'un çalışması üst düzey yöneticilerle ve dekanlarla yapılmıştır. Yükseköğretim kurumlarında örgütsel etkililiğin incelendiği çalışmasında örgütlerin hakim koalisyon üyelerine yöneltilen sorularla görüşleri alınmıştır. Koalisyon üyelerinden etkili okulun özelliklerini tanımlamaları istenmiş ve etkililik açısından kurumlar arası farklılıkları değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca üyelerden kurumlarında neler yapılabileceği konusunda fikirleri alınmış ve literatürde tanımlanan kriterlerden hangilerinin etkililiği tanımlamaya yardımcı olabileceği öğrenilmeye çalışılmıştır. Hakim koalisyon üyeleriyle yapılan görüşmeler sonucu; “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti”, “Öğrenci Akademik Gelişimi”, “Öğrencinin Kariyer Gelişimi”, “Öğrencinin Kişisel Gelişimi”, “Fakülte ve Yönetici İstihdam Memnuniyeti”, “Fakültenin Kalitesi ve Profesyonel Gelişim”, “Sistem Açıklığı ve Toplumla Etkileşimi”, “Kaynak Elde Etme Yeteneği” ve “Örgütsel Sağlık” olarak etkililikle ilgili dokuz boyuta ulaşılmıştır[8].

Bu tez çalışmasında Cameron'un belirlediği etkililik boyutları, araştırmanın amacı ve Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün özellikleri dikkate alınarak yeniden değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmamızın örneklemini paydaşlardan öğrenciler ve öğretim üyeleri oluşturduğundan, etkililikle ilgili boyutların ve sorulacak soruların gözden geçirilmesi gerekliliği doğmuştur. Sonuç olarak eğitim sistemi ve değerlendirme yapanlar dikkate alınarak soru formu yeniden oluşturulmuş ve altı boyut üzerinden değerlendirme yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür ve araştırma soruları çerçevesinde grupların görüşleri demografik özelliklerle ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Sağlık Bilimleri Enstitüsünün örgütsel etkililik analizinde “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti” ve “Öğrenci Akademik Gelişimi” boyutları birleştirilerek “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti” başlığı altında toplanmıştır. Soru formunda “Öğrenci Eğitim Memnuniyeti” altında birleştirilen boyutlarla ilgili sorular yer almaya devam etmektedir. “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” ve “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” boyutları aynı şekilde kullanılmaktadır. Buna karşılık “Fakülte ve Yönetici İstihdam Memnuniyeti”, “Fakültenin Kalitesi ve Profesyonel Gelişim”, “Sistem

Açıklığı ve Toplumla Etkileşimi” ve “Kaynak Elde Etme Yeteneği” boyutları bu çalışmada kullanılmamıştır. Bu boyutlar mevcut eğitim sistemi ve öğrencilerin ve öğretim üyelerinin algılarının ölçüldüğü dikkate alınarak yeniden uyarlanmış; “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” ve “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” boyutları kullanılmıştır. Ayrıca “Örgütsel Sağlık” boyutu bu çalışmada da kullanılmıştır.

Örgütsel etkililik analizinde kullanılan boyutlar aşağıda belirtilmiştir:

- Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti
- Öğrencinin Kariyer Gelişimi
- Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği
- Öğrencinin Kişisel Gelişimi
- Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi
- Örgütsel Sağlık

Bu boyutların altında yer alan soruların genel dağılımı soru formundaki yerleriyle genelde paralellik göstermektedir. Faktör analizi sonucu farklı boyutlar altında yer alan sorular katılımcıların ilgili boyutları algılama farklılıklarından kaynaklanmaktadır.

22, 23 ve 24. sorular formda Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği boyutu altında yer almakta iken katılımcılar bu soruları Örgütsel Sağlık boyutu altında değerlendirmişlerdir. Örgütsel sağlık, kurumun iş ve işlemlerinde kişiler arası ilişkileri gösteren bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların SBE’nin bürokrasisi, hizmet hızı ve kalite düzeyini örgüt sağlığı içerisinde algılamaları, SBE personeli ile olan birincil ve ikincil ilişki düzeylerinin yüksek olduğunu düşündürmektedir.

1. ve 4. sorular formda Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi boyutu altında yer almaktadır. Soru formunda Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti boyutu altında yer alan öğrenci eğitim memnuniyeti ve öğrencilerin şikayetlerinin dinlenmesi sorularının farklı bir boyut altında algılanması ankete katılanların bu konularda SBE’den ziyade Anabilim Dallarından beklentilerinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir.

Mezuniyet derecesi değişkenine göre örgütsel etkililik değişkenlerine ilişkin ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet derecelerine göre verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo-8’de katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda eğitimleri boyunca strese maruz kalma durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği, Kişisel Gelişimi, Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi, Örgütsel Sağlık boyutları için anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu durum stres düzeyinin katılımcılarının etkililikle ilgili algılarında etken olduğunu göstermektedir.

Tablo-10’da katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda lisansüstü eğitimlerinde burs alma durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi ve Örgütsel Sağlık boyutları için anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim faaliyetlerinin finansmanı ile ilgili algıları değerlendirildiğinde, soru formunda Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği boyutu altında birleşmeleri beklenmektedir. Ancak katılımcıların finansal kaynaklar konusunda Anabilim Dallarından ve Enstitü ile olan ilişkilerinde finansal kaynaklara ulaşacakları algısına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo-12’de katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda medeni durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo-14’te katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda medeni durumu evli olanların çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo-16’da ankete katılan öğrencilerin örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda, herhangi bir işte çalışıyor olma durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde Öğrencinin Kariyer Gelişimi, Öğrencinin Kişisel Gelişimi, Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi, Örgütsel Sağlık boyutları için anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin herhangi bir işte çalışıyor olma durumları eğitim faaliyetlerini daha rahat finanse edecekleri anlamını taşımaktadır. Bu bakımdan öğrencileri birden fazla boyutla bu durumu ilişkilendirmişlerdir.

Tablo-18’de katılımcıların örgütsel etkililikle ilgili değişkenlere verdikleri yanıtlarda öğretim üyesi veya öğrenci olma durumuna göre farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları gösterilmektedir. Yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışmada örgütsel etkililik boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır.

“Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Katılımcılar, öğrencilerin kişisel gelişimlerini sağlamaları halinde kariyer hedeflerine ulaşacaklarını düşünmektedirler.

“Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcı SBE’yi tercih ederek öğrencinin kişisel gelişimi için uygun ortam olduğunu, rehberlik faaliyetleriyle kişisel gelişim için fırsatlar sağlandığını düşünmektedir.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcılar anabilim dalının eğitim kalitesinin öğrencilerin eğitim memnuniyetini ve akademik gelişim düzeyini yükselttiğini düşünmektedirler.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcılar anabilim dalı tarafından verilen eğitimin güncelliği, yeterliliği ve kalitesinin öğrencilerin istihdamında önemli rol oynayacağını ifade etmişlerdir.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Katılımcılar öğrencilerin SBE’yi tercih etmelerini anabilim dalının eğitim kalitesine bağlamaktadırlar.

“Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni ile “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Katılımcılar öğrencilerin ders dışı faaliyetleri ve rehberlik hizmetlerine ulaşmalarında anabilim dalının etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcılara göre SBE’nin iş ve işleyiş yöntemleri öğrencilerin eğitim memnuniyetini artırmaktadır.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni arasında pozitif yönde çok güçlü bir ilişki vardır. Katılımcılar SBE’nin çalışanları arasındaki ilişki ve öğrencilerle ilişkisini, öğrenciler tarafından tercih edilmesinde önemli bir etken olduğunu ifade etmektedirler.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcılar, SBE’nin hizmet süreçlerinin öğrencilerin ders dışı eğitimlerinde yeterli düzeyde ortam sağladığını düşünmektedirler.

“Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi” değişkeni arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Katılımcılar SBE’nin hizmet süreçlerinin, kişiler ve birimler arası ilişkilerinin anabilim dalının kaliteli eğitim vermesinde etken olduğunu düşünmektedirler.

Ayrıca “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, “Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, “Öğrencinin Kişisel Gelişimi” değişkeni ile “Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, “Örgütsel Sağlık” değişkeni ile “Öğrencinin Kariyer Gelişimi” değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Çalışmada iki regresyon analizi yapılmıştır. İlk analiz, genel olarak değerlendirildiğinde kurumun örgütsel etkililiğinin algılanmasında örgütsel etkililik değişkenlerinin önem sırasını belirlemek amacıyla yapılmıştır. İkinci analiz, öğrenci veya öğretim üyelerinin bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders almalarının veya ders vermelerinin algılanmasında örgütsel etkililik değişkenlerinin önem sırasını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

İlk regresyon analizinde elde edilen bulgulara göre kurumun örgütsel etkililik algısını etkileyen ilk değişken Örgütsel Sağlık ve ikinci değişken Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği olarak tespit edilmiştir. Bu durumdan katılımcıların etkililik algısında SBE’nin hizmet süreçlerine ve iş yapma biçimine ne kadar önem verdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca bir kurumun tercih edilirliliği veya cazibesi etkililik algısında önemli bir yer ifade etmektedir.

İkinci regresyon analizinde elde edilen bulgulara göre bilimsel açıdan etkin bir kurumda ders alma veya ders verme algısını etkileyen ilk değişken Örgütsel Sağlık, ikinci değişken Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği, üçüncü değişken anabilim dalının yetkinliği ve etkileşimi ve dördüncü değişken öğrencinin kişisel gelişimi olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin ve akademisyenlerin etkili bir kurumda bulunma algısında öncelikle örgüt sağlığı değişkeni önemli olarak ifade edilmektedir. Çalışmadan SBE'nin iş ve işlemleri yapış şekli, iş süreçleri paydaşlar için önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca anabilim dalının eğitim kalitesi etkililik algısında paydaşlar için önem arz etmektedir.

Türkiye'de etkililikle ilgili yapılmış az sayıda çalışma bulunmaktadır. Antalyalı'nın üniversitelerin etkililiğini değerlendirdiği çalışmasında [2] öğretim üyelerine uygulanan anket ile lisans düzeyinde etkililik algıları ölçülmüştür. Faktör analizi sonucunda Cameron'un çalışmasındaki Öğrencilerin Akademik Gelişimi ve Öğrencilerin Kişisel Gelişimi boyutları birleştirilmiş tek bir boyut altında değerlendirilmiştir. Ayrıca Örgütsel Sağlık boyutu, Sağlıklı İletişim ve Örgütsel Sağlık olmak üzere iki boyut olarak çalışmada yer almaktadır[2]. Bu tez çalışmasında ise SBE'nin örgütsel etkililik analizi altı boyut üzerinden gerçekleştirilmiştir ve lisansüstü eğitim veren bir kurum değerlendirilmiştir.

Cameron'un çalışmasında ulaşılan boyutlar daha sonra İngiltere, Avustralya'da uygulanmış ve kültürler arası farklılıkların değerlendirilmesinde de kullanılmıştır[31] [32] [33]. İngiltere'de de Cameron'un etkililik çalışması uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda etkililik algısının dokuz boyut altında toplandığı tespit edilmiştir[32]. Avustralya'da ise Cameron'un çalışması uygulandığında faktör analizi sonucunda etkililikle ilgili sekiz boyutun algılandığı tespit edilmiştir[33]. Cameronun çalışmasındaki toplam varyans 58,5, Avustralyada uygulanan çalışmadaki toplam varyans 50,1 ve İngilteredeki çalışmanın toplam varyansı 51,7'dir [32]. Sağlık Bilimlerinin Örgütsel Etkililik Analizi çalışmasında ise açıklanan toplam varyans 67,6 olarak ölçülmüştür. Kültürel farklılıklar aynı çalışma konusunun farklı değerler almasına neden olabilmektedir. Farklı ülkelerin farklı eğitim kurumlarının aynı kriterler ya da boyutlar kullanılarak değerlendirilebilmesi önemlidir. Günümüzde değişim programlarıyla anlaşmalı ülkelere dersler alarak belirli alanlarda yetkinlik kazanmaya çalışan öğrencilerin eğitim aldığı kurumlarını daha objektif değerlendirmesine yardımcı olabilecektir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Cameron'un etkililikle ilgili çalışması içinde bulunduğu eğitim sistemine uygun olarak uyarlanmış değerlendirme kriterlerinden oluşmaktadır. Çalışmanın uygulanabilirliği bir takım düzenlemeleri de zorunlu kılmıştır. Yapılan değişiklikler sonucu çalışma altı boyut üzerinden yeniden tanımlanmış ve etkililiği belirleyen sınırlar belirlenmiştir. Düzenlenen haliyle uygulanan soru formu neticesinde ulaşılan sonuçlar, etkililiğin lisansüstü düzeyinde değerlendirilmesi açısından önemlidir.

Eğitim faaliyetinin birbirini takip eden düzeyleri göz önüne alındığında, farklı düzeylerde eğitim hizmeti veren kurumlarının aynı kriterlere dayanarak değerlendirilmeleri önemlidir. Lisansüstü eğitim düzeyinde etkililiğin değerlendirildiği SBE'nin etkililik analizi çalışmasında kullanılan boyutlar lisans veya ilköğretim düzeyinde eğitim hizmeti sunan kurumlarda da kullanılabilir. Bu sayede hem aynı eğitim düzeyinde faaliyette bulunan kurumlar karşılıklı değerlendirilebilir hem de farklı düzeylerdeki eğitim kurumlarının etkililik değerlendirmesi mümkün olabilir.

Organizasyonlarda tüm paydaşların etkililik algılarının değerlendirmelere katılması sonuçların daha kapsamlı olmasında yardımcı olacaktır. Bu çalışmada paydaşlardan öğrenciler ve öğretim üyelerinin etkililik algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Eğitim kurumlarının yönetici ve çalışanlarının da iç paydaş olarak etkililik algılarının ölçülmesi yapılan değerlendirmenin daha detaylı ve çok yönlü olmasını sağlayacaktır.

Eğitim faaliyeti bir süreç olarak değerlendirildiğinde, öğrencinin kurumu tercihinden mezuniyetine kadar tüm faaliyetlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Girdi ve çıktı arasındaki orandan, mezuniyete ve hatta mezuniyet sonrası istihdama kadar tüm süreçlere ilişkin algılar boyutlar altında sıralanan sorularla değerlendirilmiştir. Değerlendirme kriterlerinin farklı eğitim kurumlarına uygulanması eğitim kurumlarının tercih edilirliğinde öğrencilere yön verebilecek nitelik taşınmaktadır. Tercih edilirliliği yüksek olan kurumların ise yaşamlarını devam ettirebilecek olması doğal bir sonuçtur.

Organizasyonların gelecekte ulaşmak istediği hedeflere veya belirlemiş olduğu amaçlara ulaşp ulaşmadığı önemlidir. Amaçlarına ulaşan kurumlar etkili olarak değerlendirilebilecek ve amaçlar kurumun gelecekle ilgili planlamalarına yön verebilecektir.

Kurumun ulaşmak istediği hedefler ve bu hedeflere ulaşırken süreçleri nasıl yöneteceği ve bunların sonuçları vizyonunu oluşturacaktır.

SBE'nin etkililik analizinde en önemli boyut örgütsel sağlık olarak değerlendirilmiştir. Kurumun iş ve işleyişlerinin değerlendirildiği, süreçlerin ve hizmet kalitesi algısının değerlendirilmeye çalışıldığı örgütsel sağlık boyutu soru formunu dolduran katılımcıların etkililik algısının temelini oluşturmaktadır.

Günümüzde değişim programları hızla yaygınlaşmaktadır. Eğitim programları kapsamında öğrenciler eğitimlerinin bir bölümünü kendi ülkelerinde bulunan diğer eğitim kurumlarında devam edebilmektedirler. Hatta uluslar arası değişim programları kapsamında farklı ülkelerde bulunan eğitim kurumlarında eğitimlerinin bir bölümünü tamamlamaktadırlar. Bu durum okulların ortak değerler kapsamında faaliyet göstermelerini gerektirmektedir. İkili anlaşmalar neticesinde ortak kredi değerleri ve derecelendirme kriterleri geliştirilmiştir. Bununla birlikte kurumların performanslarının değerlendirilmesi de gerekmektedir. Eğitim kurumlarının değişim kapsamında tercih edilebilirliği önemli bir kriter olarak değerlendirilebilir. Tercihlerinde rasyonel davranan öğrencilerin bulunduğu varsayımından hareketle bir eğitim kurumunun tercih edilmesi, eğitim kurumunu diğer eğitim kurumlarının önüne geçireceğini düşündürmektedir. Böylece ilgili kurumun etkililiği sağlayıp sağlayamadığı dolaylı yoldan da olsa belirlenmiş olacaktır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında kamu kurumlarında iç kontrol çalışmalarına başlanmıştır. İç kontrolün amacı kurumların iş süreçlerinin ve risklerinin tanımlanmasını sağlamaktır. Böylece kurumların izleme ve kontrol faaliyetleriyle yönlendirilmesi sağlanacak ve denetim faaliyetiyle de aksayan yönleri düzenlenecektir. Tüm bunlar ise 18 standartlar kapsamında gerçekleşecektir. İç kontrol sistemi kurumların etkili ve verimli çalışması üzerine kurulu bir sistemdir. Kaynakları etkin kullanılması ile verimlilik sağlanırken kurumların amaçlarına ulaşma derecesine göre de etkililik tanımlanmaktadır. Etkililikle ilgili bu tanımlama etkililiğin kapsamını daraltmaktadır. Örgütler amaçlarını gerçekleştirirken bir takım süreçleri yerine getirmektedirler. Bu ise tıpkı bir saatin dişlileri gibi iç içe geçmiş sistemler aracılığı ile yapılmaktadır. Sistemlerin doğru olarak çalışabilmeleri ise koordinasyonlarına bağlıdır. Bu koordinasyon ise karar vericiler ya da hakim koalisyon üyeleri tarafından sağlanır. Görüldüğü üzere tek başına örgüt amaçlarına odaklanmak bütünden uzaklaşmak anlamına gelebilmektedir. Bu tuzığa düşmemek için

etkililiği bir bütün olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda SBE'nin etkililiğini konu alan çalışmada da değinilen yaklaşımlar göz önünde bulundurularak iç kontrol sisteminin etkililik yaklaşımının bütünsel bir anlayışla yeniden gözden geçirilmesi, değerlendirme sonuçlarının sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

7. KAYNAKLAR

- [1] Aldemir C., Örgütler ve Yönetimi, İzmir-Bilgehan Basımevi, 1985, s.201-224
- [2] Antalyalı Ö.L., Türkiye Üniversitelerinin Örgütsel Etkililik Boyutları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2011, C.16, S.3, s.285-309
- [3] Ayhan R., Güçlü N., V.Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012, s.44-54
- [4] Buenger V., Daft R.L., Conlon E.J., Austin J., Competing Values in Organizations: Contextual Influences and Structural Consequences, Organization Science, Sep. - Oct.,1996, Vol. 7, No. 5, pp. 557-576
- [5] Cameron K., A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors, Management Science, Jan., 1986, Vol.32, No.1, pp. 87-112
- [6] Cameron K., Critical Questions In Assessing Organizational Effectiveness, Organizational Dynamics, September 1980, Vol. 9, Issue 2, pp.66-80
- [7] Cameron K. S., Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities, The Academy of Management Journal, Mar., 1981, Vol.24, No.1, pp. 25-47
- [8] Cameron K., Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education, Administrative Science Quarterly, Dec., 1978, Vol.23, No.4, pp. 604-632
- [9] Cameron K.S., Whetten D.A., Higher Education: Handbook of Theory and Research, Vol.XI, New York , 1996, Agathon Press s.265-306
- [10] Cameron K.S., The Effectiveness of Ineffectiveness: A New Approach to Assessing Patterns of Organizational Effectiveness, National Institute of Education, 1982, s.4-45
- [11] Cameron K.S., Quinn R.E., Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework, , San Francisco The Jossey-Bass Business & Management Series, 2006, s.31-57
- [12] Connolly T., Conlon E.J., Deutsch S.J., Organizational Effectiveness: A Multiple-Constituency Approach, The Academy of Management Review, Apr., 1980, Vol.5, No.2 pp.211-217

- [13] Cunningham J.B., Approaches to the Evaluation of Organizational Effectiveness, The Academy of Management Review, Jul., 1977, Vol. 2, No. 3, pp. 463-474
- [14] Drucker P.F., Gelecek İçin Yönetim (1990'lar ve Sonrası), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:327, Sosyal Felsefi Dizisi:34, Haziran 1996, s.99-123
- [15] Erkan H., Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:326, Bilim Dizisi:8, Eylül 1998, s.3-12
- [16] Etzioni A., Authority Structure and Organizational Effectiveness, Administrative Science Quarterly, Jun., 1959, Vol. 4, No. 1, pp. 43-67
- [17] Etzioni A., Modern Organizations, New Jersey, Prentice-Hall Foundation of Modern Sociology Series, 1964, s.5-20
- [18] Etzioni A., Two Approaches To Organizational Analysis: A Critique And A Suggestion, Administrative Science Quarterly, Sep.1960, Vol.5, No.2, pp. 257-278
- [19] Gaertner G.H.,S. Ramnarayan, Organizational Effectiveness: An Alternative Perspective, The Academy of Management Review, Jan., 1983, Vol.8, No.1, pp. 97-107
- [20] Gaziel H., School Effectiveness and Effectiveness Indicators: Parents', Students', Teachers', and Principals' Perspectives, International Review of Education, 1996, Vol. 42, No. 5, pp. 475- 494
- [21] Georgopoulos B.S., Tannenbaum A.S., A Study Of Organizational Effectiveness, American Sociological Review, Oct.,1957, Vol.22, No.5, pp. 534-540
- [22] Gross E., The Definition of Organizational Goals, The British Journal of Sociology, Sep., 1969, Vol. 20, No. 3, pp. 277-294
- [23] Herman R.D., Renz D.O., Doing Things Right: Effectiveness in Local Nonprofit Organizations, A Panel Study, Public Administration Review, Nov. - Dec., 2004, Vol. 64, No. 6, pp. 694-704
- [24] Hickson D. J., Hinings C. R., Lee C. A., Schneck R. E., Pennings J. M., A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power, Administrative Science Quarterly, Jun., 1971, Vol. 16, No. 2, pp. 216-229
- [25] Keeley M., Impartiality and Participant-Interest Theories of Organizational Effectiveness, Administrative Science Quarterly, Mar., 1984, Vol. 29, No. 1, pp. 1-25

- [26] Keeley M., A Social-Justice Approach to Organizational Evaluation, *Administrative Science Quarterly*, Jun., 1978, Vol. 23, No. 2, pp. 272-292
- [27] Kirchhoff B.A., Organization Effectiveness Measurement and Policy Research, *The Academy of Management Review*, Jul., 1977, Vol. 2, No. 3, pp. 347-355
- [28] Koçel T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul-Arkan Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti., 11.Bası, 2007, s.20-435
- [29] Lasher K.J., Kitts K., Coming Soon to Your Department: Institutional Effectiveness Plans, *PS: Political Science and Politics*, Mar., 1998, Vol. 31, No. 1, pp. 69-73
- [30] Lewin A.Y., Minton J.W., Determining Organizational Effectiveness: Another Look, and an Agenda for Research, *Management Science*, May., 1986, Vol.32, No.5, pp. 514-538
- [31] Lysons A. , Ryder P., An Empirical Test of Cameron's Dimensions of Effectiveness: Implications for AustralianTertiary Institutions, *Higher Education*, 1988, Vol. 17, No. 3, pp. 323-332
- [32] Lysons A., Hatherly D., Cameron's Dimensions of Effectiveness in Higher Education in the U.K.: A Cross-Cultural Comparison, *Higher Education*, Apr., 1992, Vol. 23, No. 3, pp. 221-230
- [33] Lysons A., Hatherly D., Mitchell D.A., Comparison of Measures of Organizational Effectiveness in U.K. Higher Education, *Higher Education*, Jul., 1998, Vol.36, No.1, pp. 1-19
- [34] Mahoney T.A., Weitzel W., Managerial Models of Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Sep., 1969, Vol. 14, No. 3, pp. 357-365
- [35] Matthews J.R., Assessing Organizational Effectiveness: The Role Of Performance Measures, *The Library Quarterly*, January 2011, Vol. 81, No.1, pp.83-110
- [36] Molnar J.J., Roger D.L., Organizational Effectiveness: An Empirical Comparision of The Goal And System Resource Approaches, *The Sociological Quarterly*, Summer 1976, Vol.17, No.3, pp.401-413
- [37] Osborn R.N., James G. Hunt J.G., Environment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Jun., 1974, Vol. 19, No. 2, pp. 231-246
- [38] Ostroff C., Schmitt N., Configurations of Organizational Effectiveness and Efficiency, *Academy of Management Journal*, Dec., 1993, Vol. 36, No. 6, pp. 1345-1361

- [39] Perrow C., The Analysis of Goals In Complex Organizations, American Sociological Review, Dec. 1961, Vol.26, No.6, pp.854-866
- [40] Polatoğlu A., Kamu Yönetimi Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması, Ankara, ODTÜ Yayıncılık, 2003, s.9-50
- [41]Rohrbaugh J., Operationalizing the Competing Values Approach: Measuring Performance in the Employment Service, Public Productivity Review, Jun., 1981, Vol. 5, No. 2, A Symposium on the Competing Values Approach to Organizational Effectiveness, pp. 141-159
- [42] Quinn R.E., Rohrbaugh J., A Competing Values Approach to Organizational Effectiveness, Public Productivity Review, Jun., 1981, Vol. 5, No. 2, A Symposium on the Competing Values Approach to Organizational Effectiveness, pp. 122-140
- [43] Quinn R.E., Rohrbaugh J., A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis, Management Science, Mar., 1983, Vol. 29, No. 3, pp. 363-377
- [44] Scheid T.L. , Greenley J.R., Evaluations of Organizational Effectiveness in Mental Health Programs, Journal of Health and Social Behavior, Dec., 1997, Vol. 38, No. 4, pp. 403-426
- [45] Siegel G.B., Clayton R., Kooor S., Modeling Interorganizational Effectiveness, Public Productivity & Management Review, Spring, 1990, Vol. 13, No. 3, pp. 215-222
- [46] Sowa J.E., Coleman S., Sandfort J.R., No Longer Unmeasurable? A Multidimensional Integrated Model of Nonprofit Organizational Effectiveness, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 2004 33: s. 711-728
- [47] Stevenson W.B., Pearce J.L., Porter L.W., The Concept of "Coalition" in Organization Theory and Research, The Academy of Management Review, Apr., 1985, Vol. 10, No. 2, pp. 256-268
- [48] Witte J. F. , Walsh D. J., A Systematic Test of the Effective Schools Model, Educational Evaluation and Policy Analysis, Summer, 1990, Vol. 12, No. 2, pp.188-212
- [49] Toffler A., Üçüncü Dalga, İstanbul, Altın Kitaplar Basımevi, Eylül 1996, s.25-81
- [50] Tosun M., Örgütsel Etkililik, Ankara-Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:196, 1981, s.8-46

- [51] Tortop N., İsbir E.G., Aykaç B., Yönetim Bilimi, Ankara, Yargı Yayınları, 1993, s.230-247
- [52] Tsui A.S., A Multiple-Constituency Model of Effectiveness: An Empirical Examination at the HumanResource Subunit Level, Administrative Science Quarterly, Sep., 1990, Vol. 35, No. 3, pp. 458-483
- [53] Ülgen H., Mirze K., İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul-Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti., 4.Bası, 2007, s.22-30
- [54] Yazıcıoğlu Y., Erdoğan S., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Detay Yayıncılık, 2.Baskı, 2007, s.263-274
- [55] Yıldırım A., Şimşek H., Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara-Seçkin, 6.Baskı, 2006, s.273-274
- [56] Yuchtman E., Seashore S.E., A System Resource Approach to Organizational Effectiveness, American Sociological Review, Dec., 1967, Vol. 32, No. 6, pp. 891-903
- [57] Zammuto R.F., A Comparison of Multiple Constituency Models of Organizational Effectiveness, The Academy of Management Review, Oct. 1984, Vol.9, No. 4, pp. 606-616

8. EKLER

EK-1: Etik Kurul Onayı

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME KOMİSYONU KARARI				
ETİK KOMİSYONUN ADI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME KOMİSYONU			
AÇIK ADRES	Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 1. Kat İnciraltı-İZMİR			
TELEFON	0 232 412 22 54-0 232 412 22 58			
FAKS	0 232 412 22 43			
E-POSTA	etikkurul@deu.edu.tr			

BAŞVURU BİLGİLERİ	DOSYA NO:	121-İOÇ		
	ARAŞTIRMA	UZMANLIK TEZİ ☐ AKADEMİK AMAÇLI ☐		
	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Sağlık Bilimleri Enstitüsünün Örgütsel Etkililik Analizi		
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	-		
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI ve UZMANLIK ALANI	Bilge Kaan ALTUNOĞLU		
	ARAŞTIRMA MERKEZİ ve AÇIK ADRESİ	Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İnciraltı-İZMİR 35340		
	DESTEKLEYİCİ VE AÇIK ADRESİ	-		
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ VE ADRESİ	-		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☐ ÇOK MERKEZLİ ☐		

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	Mevcut		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR	Mevcut		Türkçe ☐ İngilizce ☒ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	Mevcut		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU	Mevcut		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐

" Girişimsel (İnvaziv) Olmayan Klinik Araştırmalar Değerlendirme Komisyonu Karar Formu

1 / 2

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2010/06-13	Tarih:30.06.2010 Bilge Kaan ALTUNOĞLU sorumluluğunda yapılması tasarlanan "Sağlık Bilimleri Enstitüsünün Örgütsel Etkililik Analizi" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, çalışmanın gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.
------------------------	----------------------------	---

ETİK KURUL BİLGİLERİ	
ÇALIŞMA ESASI	DEU Girişimsel (İnvaziv) Olmayan Klinik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu Yönergesi , İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
ETİK KURUL ÜYELERİ	

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsi yet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof. Dr. Ayşegül YILDIZ (Başkan)	Psikiyatri	DEU Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Dr.Ecz.İskender İNCE (Başkan yardımcısı)	Eczacı	Ege Üniversitesi ARGEFAR	Erkek	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Osman AÇIKGÖZ	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	İZİNLİ
Prof.Ph.D..Z.Candan ALGUN	Ph.D.Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	Kadın	E ☐	H ☒	GÖREVLİ
Prof.Ph.D.Zuhal BAHAR	Ph.D. Yüksek Hemşire	DEU Hemşirelik Yüksekokulu	Kadın	E ☐	H ☒	İZİNLİ
Prof.Dr.Ece BÖBER	Pediyatrik Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Nuray DUMAN	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Derya ERÇAL	Genetik	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Genetik Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	İZİNLİ
Prof.Dr.Banu ÖNVURAL	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Nejat SARIOSMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Ömer Selahattin TOPALAK	İç Hastalıkları	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.Hülya ELLİDOKUZ	Halk Sağlığı	DEU Onkoloji Enstitüsü Prevanatif Onkoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.Mukaddes GÜNELİ	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	İZİNLİ
Doç Dr.Yeşim ÖZTÜRK	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	TOPLANTIDA
Av. Tayfun OZANKAYA	Hukuk	Serbest	Erkek	E ☐	H ☒	KATILAMADI
İhsan ÇELİKDEMİR	Sağlık mensubu olmayan üye	75. Yıl Özel İlköğretim Okulu Müdür Yrd.	Erkek	E ☐	H ☒	

EK-2: Özgeçmiş**ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı	B.Kaan ALTUNOĞLU
Doğum Yılı:	1978
Yazışma Adresi :	DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Tınaztepe Yerleşkesi Kaynaklar, Buca/İzmir
Telefon :	0 232 301 8771
Faks :	
e-posta :	bilgekaan.altunoglu@deu.edu.tr

EĞİTİM BİLGİLERİ

Ülke	Üniversite	Fakülte/Enstitü	Öğrenim Alanı	Derece	Mezuniyet Yılı
Türkiye	Çukurova	İ.İ.B.F.	Maliye	2.05	2003

AKADEMİK/MESLEKTE DENEYİM

Kurum/Kuruluş	Ülke	Şehir	Bölüm/Birim	Görev Türü	Görev Dönemi
DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Türkiye	İzmir	Eğitim Koord.	Koordinatör	2005-2010
DEÜ Öğrenci İşl.Dai.Bşk.	Türkiye	İzmir	Eğitim-Öğretim	Memur	2011
DEÜ Strateji Gel.Dai.Bşk.	Türkiye	İzmir	Muhasebe	Taşınır Konsolide Görevlisi	2012-2013

UZMANLIK ALANLARI

Uzmanlık Alanları
Organizasyon Etkililik Değerlendirmesi, İç Kontrol, İnsan Kaynakları Yönetimi

DiĞER AKADEMİK FAALİYETLER

Son Bir Yılda Uluslararası İndekslere Kayıtlı Makale/Derleme İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			
Son Bir Yılda Projeler İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			
Yayınlara Alınan Toplam Atıf Sayısı			
Danışmanlık Yapılan Öğrenci Sayısı		Tamamlanan	Devam Eden
	Yüksek Lisans		
	Doktora		
	Uzmanlık		
Diğer Faaliyetler (Eser/görev/faaliyet/sorumluluk/olay/üyelik vb.)			

ÖDÜLLER

	Ödülün Adı	Alındığı Kuruluş	Yılı

YAYINLARI**SCI, SSCI, AHCI indekslerine giren dergilerde yayınlanan makaleler**

Diğer dergilerde yayınlanan makaleler

Hakemli konferans/sempozyumların bildiri kitaplarında yer alan yayınlar

EK-3: Öğretim Üyesi Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Sağlık Bilimleri Enstitüsü ndeki (SBE) örgütsel etkililiği belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Anketi doldurmak sadece beş dakikanızı alacaktır. Çalışmanın sonuçları bilimsel amaçlı kullanılacaktır ve gizli tutulacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum, Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Örgütsel etkililik: Bir kurumun çalışanları üzerindeki baskı ve gerilim düzeyi, faaliyetleri için gerekli kaynaklara ulaşabilirliği, çevresel koşullara uyumu, beşeri faktörlerin kişisel gelişimi, eğitimi ve uyum sağlama süreçlerinin durumu örgütsel etkililiği tanımlamaktadır.					
Örgütsel sağlık: Bir kurumda çalışanların üzerinde hissettikleri baskı ve gerilim düzeyi olarak ele alınmaktadır.					
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti					
1. Öğrenciler eğitimden memnundurlar.	5	4	3	2	1
2. Öğrenciler çalışkandır.	5	4	3	2	1
3. Öğrencilerin akademik gelişim düzeyi yüksektir.	5	4	3	2	1
4. Öğrencilerin şikayetleri dinlenmektedir.	5	4	3	2	1
5. Öğrenciler akademik bağlamda başarılıdırlar.	5	4	3	2	1
Öğrencinin Kariyer Gelişimi					
6. Öğrenciler kendi eğitim alanında istihdam edilmektedirler.	5	4	3	2	1
7. Öğrencilerin kariyerine yönelik kursların sayısı yeterlidir.	5	4	3	2	1
8. Öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşabileceklerini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
9. Öğrencilerin ilk tercih ettiği işte istihdam edileceğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
10. Okulda kariyer eğitimine önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
Öğrencinin Kişisel Gelişimi					
11. Öğrencinin kişisel gelişimi için fırsatlar sağlanmaktadır.	5	4	3	2	1
12. Kişisel gelişim için uygun ortam bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
13. Kişisel gelişim için akademik olmayan faaliyetlere önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
14. Öğrencinin kişisel gelişimi için rehberlik faaliyetleri sunulmaktadır.	5	4	3	2	1
15. Öğrencinin kişisel gelişimine önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği					
16. SBE lisansüstü eğitimde, öğrencinin ilk tercihidir.	5	4	3	2	1
17. SBE'de finansal kaynaklara ulaşmak kolaydır.	5	4	3	2	1
18. SBE'nin öğrenciler için tercih edilme düzeyi yüksektir.	5	4	3	2	1
19. SBE'de bilimsel kaynaklara ulaşmak kolaydır.	5	4	3	2	1
20. SBE'nin cazibesi yüksektir.	5	4	3	2	1
21. SBE'de alanlara yönelik, yetkin seminerler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1
22. SBE'de bürokrasi azdır.	5	4	3	2	1
23. SBE'de hizmetler hızlı bir şekilde sunulmaktadır.	5	4	3	2	1
24. SBE'nin hizmet kalitesi yüksektir.	5	4	3	2	1
25. SBE çalışanlarının iletişimi pozitifdir.	5	4	3	2	1
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi					
26. Anabilim dalımızda kaliteli eğitim verilmektedir.	5	4	3	2	1
27. Anabilim dalımızdaki öğretim üyeleri yetkindir.	5	4	3	2	1
28. Anabilim dalımızdaki dersler günceldir.	5	4	3	2	1
29. Anabilim dalımız sosyal sorumluluğunun farkındadır.	5	4	3	2	1
30. Anabilim dalımızda yeterli bilimsel yayın yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
31. Anabilim dalımızdaki öğretim üyelerinin öğretme kabiliyeti yeterlidir.	5	4	3	2	1
32. Anabilim dalımızca topluma yönelik faaliyetler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz.



	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Örgütsel Sağlık					
33. Öğrenci-Enstitü ilişkisi sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
34. Bölümler arası ilişkiler sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
35. Enstitünün kişilere verdiği geri bildirimler yeterlidir.	5	4	3	2	1
36. Enstitünün çevre ile işbirliği sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
37. Enstitü yönetiminin esnekliği yeterlidir.	5	4	3	2	1
38. Enstitü politikalarıyla güven vermektedir.	5	4	3	2	1
39. Enstitüde çatışma ve hayal kırıklığı düşüktür.	5	4	3	2	1
40. Enstitünün problem çözme yöntemleri yeterlidir.	5	4	3	2	1
41. Enstitüde yetenek ve uzmanlığa değer verilmektedir.	5	4	3	2	1
42. Enstitüde gözetim ve denetim sağlıklı yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
43. Enstitünün karar verme yöntemleri sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
44. Enstitüde kararlar katılımı alınmaktadır.	5	4	3	2	1
45. Enstitünün planladıklarıyla yaptıkları uyumludur.	5	4	3	2	1
46. Enstitünün entelektüel yönü iyidir.	5	4	3	2	1
Genel Olarak					
47. Genel olarak değerlendirdiğimde, enstitünün örgütsel sağlığı iyidir.	5	4	3	2	1
48. Genel olarak değerlendirdiğimde, kurumumuz (SBE) örgütsel olarak etkilidir.	5	4	3	2	1
49. Genel olarak değerlendirdiğimde, bilimsel açıdan yetkin bir kurumda ders verdiğime inanıyorum.	5	4	3	2	1

DEMOGRAFİK SORULAR

- Üniversiteyi kaçınıcılıkla bitirdiniz?
a) 10 ve altı b) 11–20 c) 21–30 d) 31–40 e) 41 ve üstü
- Eğitiminiz boyunca strese maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır
- Lisansüstü eğitiminiz boyunca burs aldınız mı?
a) Evet b) Hayır
- Evli misiniz?
a) Evet b) Hayır
- Eğer evli iseniz çocuğunuz var mı?
a) Evet b) Hayır

TEŞEKKÜR EDERİZ...

EK-4: Öğrenci Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Sağlık Bilimleri Enstitüsü ndeki (SBE) örgütsel etkililiği belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Anketi doldurmak sadece beş dakikanızı alacaktır. Çalışmanın sonuçları bilimsel amaçlı kullanılacaktır ve gizli tutulacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Örgütsel etkililik: Bir kurumun çalışanları üzerindeki baskı ve gerilim düzeyi, faaliyetleri için gerekli kaynaklara ulaşabilirliği, çevresel koşullara uyumu, beşeri faktörlerin kişisel gelişimi, eğitimi ve uyum sağlama süreçlerinin durumu örgütsel etkililiği tanımlamaktadır. Örgütsel sağlık: Bir kurumda çalışanların üzerinde hissettikleri baskı ve gerilim düzeyi olarak ele alınmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Öğrencinin Eğitim Memnuniyeti					
1. Öğrenci olarak eğitimimden memnunum.	5	4	3	2	1
2. Çalışkan olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
3. Akademik gelişim düzeyim yüksektir.	5	4	3	2	1
4. Öğrenci olarak şikayetlerim dinlenmektedir.	5	4	3	2	1
5. Akademik bağlamda başarılıyım.	5	4	3	2	1
Öğrencinin Kariyer Gelişimi					
6. Kendi eğitim alanımda istihdam edilmekteyim.	5	4	3	2	1
7. Kariyerime yönelik kursların sayısı yeterlidir.	5	4	3	2	1
8. Kariyer hedeflerime ulaşabileceğimi düşünüyorum.	5	4	3	2	1
9. İlk tercih ettiğim işte istihdam edileceğimi düşünüyorum.	5	4	3	2	1
10. Okulda kariyer eğitimine önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
Öğrencinin Kişisel Gelişimi					
11. Kişisel gelişimim için fırsatlar sağlanmaktadır.	5	4	3	2	1
12. Kişisel gelişimim için uygun ortam bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
13. Kişisel gelişimimde akademik olmayan faaliyetlere önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
14. Kişisel gelişimim için rehberlik faaliyetleri sunulmaktadır.	5	4	3	2	1
15. Kişisel gelişimime önem verilmektedir.	5	4	3	2	1
Profesyonel Gelişimde Enstitünün Rolü ve Yetkinliği					
16. SBE'nin lisansüstü eğitimde, ilk tercihimdir.	5	4	3	2	1
17. SBE'de finansal kaynaklara ulaşmak kolaydır.	5	4	3	2	1
18. SBE'nin öğrenciler için tercih edilme düzeyi yüksektir.	5	4	3	2	1
19. SBE'de bilimsel kaynaklara ulaşmak kolaydır.	5	4	3	2	1
20. SBE'nin cazibesi yüksektir.	5	4	3	2	1
21. SBE'de alanlara yönelik, yetkin seminerler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1
22. SBE'de bürokrasi azdır.	5	4	3	2	1
23. SBE'de hizmetler hızlı bir şekilde sunulmaktadır.	5	4	3	2	1
24. SBE'nin hizmet kalitesi yüksektir.	5	4	3	2	1
25. SBE çalışanlarının iletişimi pozitifdir.	5	4	3	2	1
Anabilim Dalının Yetkinliği ve Etkileşimi					
26. Anabilim dalımızda kaliteli eğitim verilmektedir.	5	4	3	2	1
27. Anabilim dalımızdaki öğretim üyeleri yetkindir.	5	4	3	2	1
28. Anabilim dalımızdaki dersler günceldir.	5	4	3	2	1
29. Anabilim dalımız sosyal sorumluluğunun farkındadır.	5	4	3	2	1
30. Anabilim dalımızda yeterli bilimsel yayın yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
31. Anabilim dalımızdaki öğretim üyelerinin öğretme kabiliyeti yeterlidir.	5	4	3	2	1
32. Anabilim dalımızca topluma yönelik faaliyetler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz.



	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Ne Katılıyor, Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Örgütsel Sağlık					
33. Öğrenci-Enstitü ilişkisi sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
34. Bölümler arası ilişkiler sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
35. Enstitünün kişilere verdiği geri bildirimler yeterlidir.	5	4	3	2	1
36. Enstitünün çevre ile işbirliği sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
37. Enstitü yönetiminin esnekliği yeterlidir.	5	4	3	2	1
38. Enstitü politikalarıyla güven vermektedir.	5	4	3	2	1
39. Enstitüde çatışma ve hayal kırıklığı düşüktür.	5	4	3	2	1
40. Enstitünün problem çözme yöntemleri yeterlidir.	5	4	3	2	1
41. Enstitüde yetenek ve uzmanlığa değer verilmektedir.	5	4	3	2	1
42. Enstitüde gözetim ve denetim sağlıklı yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
43. Enstitünün karar verme yöntemleri sağlıklıdır.	5	4	3	2	1
44. Enstitüde kararlar katılımı ile alınmaktadır.	5	4	3	2	1
45. Enstitünün planladıklarıyla yaptıkları uyumludur.	5	4	3	2	1
46. Enstitünün entelektüel yönü iyidir.	5	4	3	2	1
Genel Olarak					
47. Genel olarak değerlendirdiğimde, enstitünün örgütsel sağlığı iyidir.	5	4	3	2	1
48. Genel olarak değerlendirdiğimde, kurumumuz (SBE) örgütsel olarak etkilidir.	5	4	3	2	1
49. Genel olarak değerlendirdiğimde, bilimsel açıdan yetkin bir kurumda okuduğuma inanıyorum.	5	4	3	2	1

DEMOGRAFİK SORULAR

- Üniversiteyi kaçınıcılıkla bitirdiniz?
a) 10 ve altı b) 11-20 c) 21-30 d) 31-40 e) 41 ve üstü
- Eğitiminiz boyunca strese maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır
- Lisansüstü eğitiminiz boyunca burs aldınız mı?
a) Evet b) Hayır
- Herhangi bir işte çalışıyor musunuz?
a) Evet b) Hayır
- Evli misiniz?
a) Evet b) Hayır
- Eğer evli iseniz çocuğunuz var mı?
a) Evet b) Hayır

TEŞEKKÜR EDERİZ...