

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİ, İŞ
DOYUMU, MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ**

MEHMET TİMUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TUNCELİ-2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİ, İŞ
DOYUMU, MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ**

MEHMET TİMUR
(230190002)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TUNCELİ-2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜT İKLİMİ, İŞ
DOYUMU, MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ**

**MEHMET TİMUR
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

Bu tez 05/01/2026 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza

Doç. Dr.
Nahit ÖZDAYI
(Fırat Üniversitesi)
BAŞKAN

İmza

Dr. Öğr. Üyesi
Akif BOZKIR
(Munzur Üniversitesi)
DANIŞMAN

İmza

Dr. Öğr. Üyesi
Mehmet Burak DEMİR
(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Nagihan KARAASLAN AYHAN
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin şahsıma ait, tamamen özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamda hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere bütün aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Mehmet TİMUR

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince her türlü desteği veren, bilgisi ve tecrübeleri ile yanımda olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR' a, hayatımın her aşamasında arkamda olan kıymetli anneme, her daim yanımda olan, çalışmalarımı kolaylaştıran ve desteğini eksik etmeyen sevgili eşim Betül'e ve son olarak çalışmamda sabırla ölçekleri inceleyip dolduran Diyarbakır'da görev yapan Beden Eğitimi Öğretmeni arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

**Mehmet TİMUR
TUNCELİ - 2025**



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
SEMBOLLER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
ÖZET	X
ABSTRACT	XI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Eğitimin Tanımı	1
1.1.1. Eğitimin önemi	2
1.1.2. Eğitimin amacı.....	2
1.2. Beden Eğitimi ve Spor.....	3
1.2.1. Beden eğitimi ve sporun tanımı	3
1.2.2. Beden eğitimi ve sporun önemi	5
1.2.3. Beden eğitimi ve sporun genel amaçları.....	6
1.2.4. Okullarda beden eğitimi ve sporun temel amacı	6
1.2.5. Beden eğitimi ve sporun genel eğitim ile ilişkisi	7
1.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri	7
1.3.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenliğinin tanımı	7
1.3.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görevleri	8
1.3.3. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğinin gerektirdiği özellikler	10
1.4. Örgütsel İklim.....	10
1.4.1. Örgütsel iklim kavramı ve tanımı	11
1.4.2. Örgütsel iklimin önemi	12
1.4.3. Örgütsel iklimi oluşturan faktörler	12
1.4.3.1. Kişisel-demografik faktörler.....	13
1.4.3.2. Yaş	13
1.4.3.3. Cinsiyet	13
1.4.3.4. Eğitim düzeyi.....	14
1.4.3.5. Çalışma süresi-kıdem	14
1.4.3.6. Medeni durum	14
1.4.3.7. Örgütsel faktörler.....	15
1.4.3.8. İşin niteliği ve önemi	15
1.4.3.9. Ücret Düzeyi.....	15
1.4.3.10. Yönetim ve liderlik tarzı	16
1.4.3.11. Rol çatışması ve rol belirsizliği	16
1.4.3.12. Örgütsel ödüller	17
1.4.3.13. Algılanan örgütsel destek.....	17
1.4.3.14. Örgütsel iletişim	17
1.4.3.15. Örgüt kültürü	18
1.4.3.16. Örgütsel adalet.....	18
1.4.3.17. Örgütsel güven.....	18
1.4.4. Örgüt dışı faktörler	19
1.4.5. Örgütsel iklim öğeleri.....	20
1.4.6. Örgütsel iklimin özellikleri.....	20

1.4.7. Örgütsel iklim tipleri	21
1.4.8. Örgütsel iklimin belirleyicileri	23
1.4.9. Örgüt iklimini oluşturan yaklaşımlar	23
1.4.10. Örgüt ikliminin boyutları	25
1.4.11. Örgüt ikliminin etkileri	25
1.4.12. Okullarda örgüt iklimi	26
1.4.12.1. Okul iklimi ve yönetici davranışları	27
1.4.12.2. Okul iklimi ve öğretmen davranışları	28
1.4.12.3. Öğretmenlerin ilgili olduğu iklim	29
1.4.12.4. Öğretmenlerin ilgisiz olduğu iklim	29
1.4.13. Örgüt ikliminin sonuçları	30
1.5. İş Doyumu	31
1.5.1. İş doyum kavramı ve tanımı	31
1.5.2. İş doyumunun önemi	32
1.5.3. İş doyumunu etkileyen faktörler	33
1.5.3.1. Örgütsel faktörler	33
1.5.3.2. Bireysel faktörler	35
1.5.4. İş doyumunun özellikleri	366
1.5.5. İş doyumunun bileşenleri	367
1.5.6. Öğretmenlerde iş doyum	36
1.5.7. İş doyumunun sonuçları	39
1.6. Okullarda Örgütsel İklim ve Öğretmenlerin İş Doyumu	39
1.7. Örgüt İklimi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	41
1.8. Mesleki Tükenmişlik	42
1.8.1. Tükenmişlik kavramı ve tanımı	42
1.8.2. Tükenmişliğin belirtileri	43
1.8.3. Tükenmişliğin sebepleri	44
1.8.4. Tükenmişliğin evreleri	447
1.8.5. Öğretmenlerde tükenmişlik	44
1.8.6. Tükenmişliğin sonuçları	48
1.9. İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki ilişki	50
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	51
2.1. Araştırmanın Amacı	51
2.2. Araştırmanın Önemi	51
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	52
2.4. Araştırmanın Yöntemi	52
2.5. Araştırmanın Modeli	52
2.6. Evren ve Örneklem Grubu	52
2.7. Veri Toplama Araçları	53
2.8. Veri Toplama Süreci	53
2.9. Verilerin Analizi	54
3. BULGULAR	56
3.1. Tanımlayıcı İstatistikler	56
3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	58
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	67
5. KAYNAKLAR	75
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın modeli.....	52
-----------------------------------	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Normallik testi sonuçları	54
Tablo 2.	Güvenilirlik analizi sonucu	55
Tablo 3.	Katılımcılara ilişkin bazı tanımlayıcı özellikler	56
Tablo 4.	Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları	58
Tablo 5.	Öğretmenlerin medeni durum ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları	59
Tablo 6.	Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	60
Tablo 7.	Öğretmenlerin çalışma yılı ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	61
Tablo 8.	Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları	62
Tablo 9.	Öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	62
Tablo 10.	...Öğretmenlerin toplam öğrenci sayıları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	63
Tablo 11.	Korelasyon analizi sonucu	64

SEMBOLLER LİSTESİ

%	: Yüzde
d	: Hata payı
Max	: Maksimum
Min	: Minimum
N	: Evren büyüklüğü sayısı
n	: Örneklem büyüklüğü
p	: Olasılık değeri
q	: Görülme sıklığı
sd	: Sıra değeri
ss	: Standart sapma
t	: Teorik değeri
$\bar{x}$	: Ortalama

KISALTMALAR LİSTESİ

Ark	: Arkadaşları
Dr	: Doktor
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Öğr	: Öğretim
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
Vb	: ve benzeri
Vd	: ve diğerleri
Yy	: Yüzyıl



ÖZET

Diyarbakır’da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine iş doyumu, örgütsel iklim algıları ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı, okul türü, haftalık ders saati ve öğrenci sayısı) açısından anlamlı farklılık olup olmadığı ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini Diyarbakır ilinde görev yapan toplam 950 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmakta olup, örneklem grubunu araştırmaya gönüllü olarak katılan 452 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Yılmaz ve Altinkurt (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel İklim Ölçeği, Durak-Batıgün ve Şahin (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği ile İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlar, frekans analizleri, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve korelasyon analizi yapılarak elde edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında, öğrenci değişkenine göre örgütsel iklim düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu medeni durum, yaş, çalışma yılı, okul türleri, haftalık ders saatleri açısından ise anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel iklim algılarının mesleki tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu göstermek olup bunun yanında, sonuçların öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, okul yönetimlerinin örgütsel iklimi geliştirmesine ve mesleki tükenmişliğin azaltılmasına yönelik uygulamalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Spor, Beden Eğitimi ve Spor Dersi, İş Doyumu, Örgütsel İklim, Tükenmişlik

ABSTRACT

An Examination of the Relationship Between Organizational Climate, Job Satisfaction, and Professional Burnout of Physical Education and Sports Teachers: The Case of Diyarbakır Province

This study aimed to examine job satisfaction, perceptions of organizational climate, and levels of professional burnout among physical education and sports teachers working in Diyarbakır, and to determine whether there were significant differences according to demographic variables (gender, age, marital status, years of service, type of school, weekly teaching hours, and number of students), as well as to analyze the relationships among these variables. The research was conducted using the relational survey model, one of the quantitative research methods.

The population of the study consisted of a total of 950 physical education and sports teachers working in the province of Diyarbakır, while the sample group comprised 452 teachers who voluntarily participated in the research. The data collection instruments included a Personal Information Form prepared by the researcher, the Organizational Climate Scale adapted into Turkish by Yılmaz and Altinkurt (2013), the Job Satisfaction Scale adapted into Turkish by Durak-Batıgün and Şahin (2006), and the Maslach Burnout Inventory adapted into Turkish by İnce and Şahin (2015). The results were obtained through frequency analyses, Mann–Whitney U test, Kruskal–Wallis H test, and correlation analysis.

The findings revealed that there were significant differences in job satisfaction and professional burnout levels according to gender, and a significant relationship in organizational climate levels according to the number of students. However, no significant differences were found with respect to marital status, age, years of service, type of school, or weekly teaching hours. The results indicate that teachers' job satisfaction and perceptions of organizational climate have a positive effect on professional burnout. Additionally, it is believed that these findings will contribute to improving teachers' working conditions, enhancing organizational climate through school management practices, and reducing professional burnout.

Keywords: Sports, Physical Education and Sports Course, Job Satisfaction, Organizational Climate, Burnout

1. GİRİŞ

Okullar bilim, sanat, spor ile birlikte çocukları topluma hazırlayan en önemli kurumlardandır. Bu kurumlarda görevli olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri de çeşitli sebeplerden kaynaklı iş yerlerinde mutlu ya da mutsuz olma, başarılı ya da başarısız olma gibi durumları fiziksel veya psikolojik sebeplerden kaynaklı olarak yaşayabilmektedirler.

Araştırmamızda Diyarbakır ili genelinde (ilçeler dahil) görevli “beden eğitimi ve spor öğretmenleri”nin görevlerini yaptıkları özel veya devlet okullarında örgütsel iklimin kendi değerlendirmeleriyle yaparken aynı zamanda bu öğretmenin iş doyumu durumu ve mesleki tükenmişlik durumu da karşılaştırabilmemize imkan sağlayacaktır.

Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik durumlarının ne tür faktörlerden kaynaklandığı anlamamızı sağlayacak olup buradan yola çıkarak eğitim kurumlarımızı daha iyi yerler haline getirmemiz için bize yardımcı olacaktır. Eğitim ve spor ilişkisiyle de tüm bunları daha iyi anlamamızı sağlayacaktır.

1.1. Eğitimin Tanımı

Eğitim, daha önceden belirlenen hedefler ışığında kişiye yeni davranışlar edindirme, bireyin yetişmesi, gelişmesi işine denir (Seçme, 2008). Bireylerin istenilen özellikler ile donatılan bir kimliğe ulaşabilmesi için kullanılmış olan en önemli ve etkili araçtır eğitim. Ayrıca eğitim, bireylerin refah ve mutluluklarının daha yüksek seviyede bir yaşam idamesini sağlamada da sorumluluğunu taşımaktadır. Örgün-yaygın, formal-informal eğitimin vetireleri düşünüldüğü vakit, eğitim kapsam içeriğini geniş ve çok karışık bir vetire olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimi, zaman ve mekanla sınırlamada bulunmak mümkün değildir (Tamcahan, 2012).

Eğitimin ilişkili bulunmuş olduğu büyüme, yetiştirme ve geliştirme kavramları düşünüldüğü vakit eğitimin asıl olarak saklı güçleri meydana çıkarmak için çalışmış olan bir mekanizma diye anlaşılabilmektedir (Mumcu, 2014). Eğitimin daha evvel belirlenmiş amaçlar açısından kuşakları yönlendirebilme, yetiştirebilme çalışmaları ve bir bilim olarak tanımını yapmak mümkündür (Erhan, 2009). Eğitim, toplumundaki yapıyı ve dinamikleri değiştirebilen, geliştirebilen, toplumunda refah seviyesinde daha yükseği amaçlayan bir kuvvettir (Aydoğan, 2006).

Eğitim, yaşama bir hazırlık aşaması değildir, yaşamın tam da kendisine denktir. Bu şartlar içinde eğitim, okuldan evvel aile ile çevre arasında başlayarak okulda devam eder. Eğitim, kişilerin yaşamı boyunca sürer ve çevrede kazanmış olduğu bütün deneyimlerini kapsamaktadır. En bilinen, kabul gören tanım ise, insan davranışlarında, yaşantılar aracılığıyla istendik ve maksatlı açıdan davranış değişiklikleri oluşturmaktır (Ertürk, 1982).

1.1.1. Eğitimin önemi

Eğitim-öğretim öteki sosyal kurumlara benzer şekilde toplumun gereksinimlerinden doğmuştur ve toplumda üstlenmiş olduğu vazifeler yönünden diğer kurumlara göre daha önde bulunmaktadır. Bu nedenle eğitim sistemi, toplumda refahı arttırabileceği gibi yeterli ve işlevsel olmadığında toplumu geriletebileceği de bilinmesi gereklidir. Eğitim sistemi, kendi çağının ihtiyaçlarına ayak uydurmalı ve sadece toplum gereksinimlerine yanıt verdiği kadar vazifesini yapmış sayılacaktır. Bu vazifeyi yerine getirememiş olan eğitim sistemi, toplumun da geri kalmışlığına, hatta yok oluşuna temel oluşturmuş olacaktır (Çalgın, 2003; akt, Seçme, 2008).

Gaye kişilerin refah, huzur ve sevincini temin etmektir. Bu sebeple hükümetler ve devletler eğitim politikalarını geliştirerek ve en ciddi yatırımlarını bu yönde yapmaktadırlar. Devletler, bu yatırımların düzeyini, kalitesini arttırmış olduğu derece vatandaşlarını mutlu edebilmektedirler. Bu da bize eğitimin ne derecede önemi olduğunu göstermektedir (Yüzüak, 2006).

1.1.2. Eğitimin amacı

Değişim, engellenebilecek ya da durdurulabilecek bir olgu değildir. Kendini dış çevreden yalıtılmış, değişim karşısında set kuran kişilerin ve toplumların geride kalacakları yadsınamaz bir realitedir. Yeniliklere her zaman açık, gelişimleri yakından izleyerek bunu uygulamaya dair bireyler yetiştirebilmek eğitimin asıl hedeflerindendir. Eğitim, her amacında bireylerin pozitif açıdan değişimini ve gelişimini bilgi, hüner ve alışkanlık edinmesini, toplumsal ve sosyal yönden gelişmelere adapte olması amacıyla çevresinde veyahut okul içinde öğrenmiş oldukları bilgiyi, yeteneği ve davranışları denk getirebileceği yeni hususlara adapte edip kullanabilme özelliği edinmeyi amaçlamıştır. (Yüzüak, 2006).

Mumcu (2014) eğitimin gayesini, bireylerin fiziki, duygusal, bilişsel, sosyal ve psikolojik açılardan gelişimine destek olmak, kişilerin kendilerini gerçekleştirebilmelerine yardım etmek ve topluma adapte olarak uyum sağlayabilecek bireyler yetiştirmek olarak tanımlamaktadır. Eğitimin önemli hedefleri arasında; insanları yaşamış olduğu toplumda aktif bir üye olmasıyla birlikte kültürünü aktarabilmesi, toplumu refaha ulaştıracak bireyler yetiştirmenin yanında zihinsel, fiziksel ve duygusal açılardan ilerlemiş tam donanımlı kişiler yetiştirmek vardır (Sarmısak, 2009).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde eğitime baktığımızda gayesi şöyle belirtilmiştir: Demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarının bilincinde, özgür ve özgüveni olan bilgi çağı insanını yetiştirmektir (SBB, 1995).

1.2. Beden Eğitimi ve Spor

Beden eğitimi ve sporun tanımı, önemi, genel amaçları, okullardaki temel amacı ve genel eğitim ile ilişkisi nedir?

1.2.1. Beden eğitimi ve sporun tanımı

Kişinin fiziki, ruhsal sağlığı, motorik hünerlerini geliştirmek amacıyla yapılmış olan etkinliklerin tümüdür. Beden eğitimi, bireyin toplum normlarına uygun şekilde yaşayabilmesine temel oluşturan yardımsever, insanların haklarına saygı gösteren, zeki, dürüst, ahlak sahibi kişiler olmaları ve hareketsel hünerlerinin gelişimlerini sağlamış olan fiziki aktivitelerdir (Seçkin, 2011).

Aydoğan (2006), vücut ile yapılmış olan tüm hareketler olarak; vücudun güzel görüntüsünü korumak, sağlıklı ve dayanıklı olabilmek gayesiyle yapılmış olan aletli ya da aletsiz çalışmalar bütünü olarak tanımlamıştır. Ve beden eğitimi vücudun biçimini, görevini geliştiren, kas ile eklemlerin gelişimini sağlamaya çalışan, rekreatif aktivitelerde veya meslek hayatında harcanan gücü ekonomik kullanmayı öğreten aktiviteler bütünüdür.

Seçme (2008), beden eğitimi terimini şu şekilde tanımlar: Milli Eğitimin, temel ilkelerine uyacak şekilde kişinin ruhsal, fikir ve fiziki gelişimlerini bütün halinde sağlamaktır. Kişilerin hür, toplum kurallarına uyum içerisinde, sosyal ilişkilerde başarı gösteren, yardımsever olmaları onların fiziken ve ruhen sağlıklarıyla alakalıdır. Kişilerin, sosyal bir

varlık olması sebebiyle toplum içindeki varlığını sürdürmelerine, doğru karar alıp doğru olan hedefte ilerleyebilmelerine yardım eden bir olgu halinde ifade etmektedir.

Bireyin fiziki, zihni, ruhi vasıflarının bulunmuş olduğu yaşa ve kalıtımsal kabiliyetinin mümkün kıldığı verimlilik aşamasına çıkması amacıyla yarışmadan, bütün benliğin eğitime özgü yapılmış olan aktiviteler toplamıdır (Baykoçak, 2002).

Kişinin fiziki fiillere iştirak etmesiyle tutumlarında bilinçli şekilde beden eğitiminin hedefleri doğrultusunda sürekli farklılaşmayı ortaya koyan süreçtir. Eğitimin farklı alanlarıyla olan farkı 'hareketi öğrenme ve hareketler aracılığıyla öğrenme' esas alınmaktadır. Başka bir ifade yoluyla beden eğitimi; fiziki aktiviteler neticesinde kişinin eğitilme durumudur (Çelik, 2008). Erhan (2009) ise kişinin fiziki ile ruhi bütünlük açısından koruyarak yararlı, mutlu, kuvvetli olmayı destekleyen karakter ile kişilik eğitimi şeklinde açıklamaktadır.

Spor, İngilizce bir sözcük değil değil, Latince kökenli 'disport' ya da 'disportare'; ifade edersek 'dağıtmak, zor iş değil, birbirinden ayırmak, eğlence, işten uzaklaşmak' anlamına gelen sözcüğün yıllar içerisinde çokça kullanılıp kısaltılması neticesinde meydana çıkmıştır (Özbaydar, 1983; Doğan, 2015).

Türkiye'de ve kendi ana diliyle yazılan "İnsan Davranışlarının Sınırları ve Spor Psikolojisi" kitabı yazarı Prof. Dr. Sabri Özbaydar'ın spor ile alakalı yaptığı 'kurallara bağlanmış ve geliştirilmiş bir oyun' ifadesi, günümüzde kitaplarda sporu ifade ettiğinde yaygın şekilde ifade edilmektedir (Doğan, 2015; Doğan, 2004). Spor, kişinin mizacındaki saldırgan dürtüleri bastırma, olumsuz hislerinden uzaklaşma, kişinin kendisini kontrol edebilme niteliğinin olması ile kendisini güdüleyebilmesi amaçlı çok önem arz eden ilkelerden birisi olarak tanımlanabilmektedir (Atasoy ve Kuter, 2005).

Yalnızca vücutla uğraşmanın harici sosyalleşebilme, toplumda uyum süreci diye spor, aynı anda kaidelerle sınır konulmaktadır. Sporcu, takım oyuncusu ise takımına uyum özelliklerini gösterebilmeli ayrıca antrenörlere, hakemlere ve takım arkadaşlarına saygıda bulunulmalıdır. Spor, kişide bir tek takımda birliğe uyum ve hedef odaklı değildir, sporcu mizacının şekillenmesi, dürüst şekilde yarışması, zorlu karşılaşmalardan korkmama ile yarış için devam etme ve daha önemlisi saldırganlığının bastırılma durumlarını desteklemektedir (Başer, 1985).

Spor, esasında kişinin kendisini fiziksel ve psikolojik açıdan eğitilmesine yardım eden temel unsurlardan biridir. Zaman içerisinde spor sadece moda olarak kalmamakta aynı vakitte bir meditasyon aracı diye kullanılıp bireyin kendisini geliştirebilme ve stres ile baş

edebilmesinde yardıma koşar (Eren, 2012). Bununla birlikte ebeveynlerin sağlıklı evlatlar yetiştirmede spor konusuna ehemmiyet verildiği yapılmış olan araştırmalarda görülmektedir (Doğan, 2015).

Bireyler sporu yalnızca yarışmak için değil; vaktini güzel geçirmek, boş zamanını verimli geçirmek, oyalanabilmek gibi sebeplerle de yapmaktadırlar. Bununla birlikte kişilerin pek keyif alamadığı görülmektedir. (Özbaydar, 1983). Gayesi yarış olmayan spor etkinliğinin performansı ön planda değildir. Takım ya da bireysel yarışmada veya sporcu kendi rekorunu geçmek amaçlı kuvvet ve çaba harcaması, kabiliyetleri, kaidelere uyması ile meydana koyduğu performans dikkate alınmaktadır (Doğan, 2015).

1.2.2. Beden eğitimi ve sporun önemi

Kişilerin fiziksel, zihinsel ile ruhsal açıdan gelişimi desteklemesi, gündelik işler ve maddi kazanç sağlanabilecek işler yapılması konusunda verdiği fayda, milli bilinç ve vatandaşlık duygularını kuvvetlendirmesi açısından önem arz eder (Aydoğan, 2006). Kişi, tabiatı icabı devamlı hareketli olma gereksinimi taşır. İnsanlık tarihinin ilk zamanlarından 20.yy. başına değin hayatta kalmak, hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla insanlar çeşitli gereksinimlerini beden kuvvetleri aracılığıyla karşılayabilmiştir. Lakin 20.yy.da gelişmekte olan ve değişmekte olan dünyayla sanayi ve endüstri toplumlarına geçmişlerdir. Birey, artık beden gücüyle yaşam zorunluluğundan kurtulabilmiş ve tembel yaşam alışkanlığını edinmeye başlamıştır. Bunun neticesinde harekette azalma, beslenmede bozukluk ve sağlıksız hayat gibi problemler baş göstermiştir. Bu olumsuz durumlarla savaşmak, vücudunun sağlığını koruyabilmek, çevresel koşullara adapte olabilmek ve kaliteli bir hayat idame ettirebilmek amacıyla beden eğitimi ve sporla hareket formlarının sistemli ve devamlı yapılmasıyla zaruri bir durum almıştır. Bununla birlikte eski yeri ve saygınlığı, koşullar dikkate alındığı zaman katlanıp fazlalaşmaktadır (Sarımsak, 2009).

İnsanın fiziki ve ruhen ilerletebilmesi, iradesini kuvvetlendirebilmesi, ekip olarak çalışmasına adaptasyonu, dayanışma ve yardımlaşma benzeri insani hissiyatlarını ilerletebilmesi, kendine olan güvenini olgunlaştırabilmesi ve toplum aidiyetini edinebilmesi gibi haller dikkate alındığında beden eğitiminin önemi anlaşılmaktadır (Yüzüak, 2006).

1.2.3. Beden eğitimi ve sporun genel amaçları

Atatürk İlke ve İnkılapları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitimi'nin ana hedefleri ışığında; genel hedefinin öğrencilerin birey ve toplum açısından sağlıklı, mutlu, ahlakı iyi, tutumu ve davranışları uyumlu bir karaktere sahip, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür meziyetlerini ve demokratik yaşamın temel ilkelerini benimsemiş kişiler diye yetiştirilmeleridir (Tamcahan, 2012).

Baykoçak (2002) ise beden eğitimi ve sporun hedeflerini insanın beden ve ruhen sağlığını ihya etme, iradesini güçlendirme, kişiliğinin yerleşmesine destek olma, bireyin keşfedilmemiş niteliklerini ve üretken tarafını harekete geçirme, beden eğitiminin gelişim ve yaygınlaşma, bireylerin serbest vakitlerini verimli halde ölçümleme, suçlu, engelli gibi dışlanan bireylerin sosyal yaşama kazandırılma amacını ifade eder.

1.2.4. Okullarda beden eğitimi ve sporun temel amacı

Öğrencilerin yaşam boyunca kullanabilecekleri hareket becerileri, etkili ve sıhhatli hayat kurallarını öğrenmeye dayalı sonuçlandırma becerileri, görüş ve taktikleri ile beraber haricen herhangi bir el atma olmadan düşünme ve gayelerini aktif bir şekilde oluşturma kabiliyetlerini ilerleterek sonraki öğrenim seviyesine ulaşmaları gayesiyle tasarlanmış eğitim içerisinde bulunmaktadır.

Belirtilen hedefler istikametinde öğrencilerin aşağıdaki program çıktılarına varmaları hedeflenmektedir:

- Türlü fiziki aktivitelere ve sporlara ait hareket becerisini geliştirir.
- Hareket kavram ile kurallarını, türlü fiziki aktivitelere ve sporlarda kullanır.
- Hareket strateji ile yöntemlerini, türlü fiziki aktivitelere ve sporlarda kullanır.
- Beden eğitimi ve spor aracılığıyla öz yönetim hünerlerini ilerletir.
- Sağlıklı yaşam ile alakalı fiziksel aktivite ve spor kavramları ile kurallarını açıklar.
- Beden eğitimi ve sporla alakalı kültürel rezerv ve değerlerimizi anlar.
- Sağlıklı olabilmek, sağlığını koruyup geliştirmek amaçlı fiziksel aktivitelere ve sporlara sistemli şekilde katılım gösterir.
- İletişim hünerleri, iş birliği, adil oyun (fair play), sosyal mesuliyet, önderlik, çevreye ve doğaya duyarlı ve farklılığa karşı saygılı olma özelliklerini ilerletir (MEB, 2018).

Mumcu (2014) eğitim-öğretim kurumlarında görev yapanlar, aktiviteleri tüm kademe ve derecedeki öğrencilere hayat boyu sporu yapma alışkanlığı edinmek ve becerikli öğrencileri bulup keşfedip ülkenin sporuna da katkı sunmayı desteklemek diye belirtilmiştir.

Tamcahan (2012), öğrencilerin beden eğitiminde temel bilgileri ve hünelerleri elde etmeleri, ilgilerinin ve hünelerlerinin ışığında eğitim-öğretim almaları, alanıyla alakalı dünyadaki ilerlemeleri izleyerek Türk sporunu ilerletecek ve temsil edecek, adil oyun ve spor otoritesini kabullenmiş örnek kişiler yetişmesi gayesiyle planlı ve program çerçevesinde okulda beden eğitimi derslerinin verilmesi gerekliliği ifade edilmiştir.

1.2.5. Beden eğitimi ve sporun genel eğitim ile ilişkisi

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları bölümündeki ikinci maddede belirtilmiş olan beden, ahlak, zihin, duygu ve ruh açılarından sağlıklı ve istikrarlı biçimde gelişen bir mizaca, hür ve bilime dayalı düşünebilme kuvvetine, geniş perspektifi olan, kişi haklarına saygı gösteren, toplum nezdinde sorumluluğunu bilen kişilerin yetiştirilebilmesi amacıyla eğitimin her aşamasında yer verilmelidir (Seçme, 2008).

Beden eğitimi ve spor; sosyal, zihinsel ve duygusal gelişim yönünden önem arz eder. Çocukluk döneminde beden eğitimi çalışmalarına başlamış olan kişilerin kaygı, korku ve sinir benzeri duyguları kontrol altına almaları daha kolaydır. Kişilerin duygusal halleri eğitim yönünden önem arz eden istendik davranışlar sergilenmesinde ve toplum olarak sevinçli kişilerin yetişmesi için zemin oluşturacaktır. Bu açıdan eğitimin vazgeçilmez parçası durumundadır (Baykoçak, 2002).

1.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri

1.3.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenliğinin tanımı

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bunun ile alakalı yönetim vazifelerini üstüne almış olan özel bir uzmanlık mesleğidir (MEB, 1973). Bir ülkede kuşakların yetişmesi amacıyla eğitim sisteminin vazgeçilemez elemanı öğretmenlerdir. Genel kültür, pedagojik formasyon ve alan bilgisine ait bilgiye sahiptir. Sınıf yönetimi yeteneği, öğrencilerin bilgilerini yapılandırıp edinmeleri amacıyla rehberlik yaparak lazım olan

bilgiler ve beceriler ile donanmalarını sağlamak benzeri mesuliyetleri olan bir ekoldür (Çelik, 2008).

Milli Eğitim Bakanlığı'na ait örgün eğitim kurumlarında eğitimini tamamlamış olan ve bir yüksek öğretim kurumunda eğitim almaya hak kazanmış sınav puanını alıp özel yetenek sınavına başvurarak yeterlilik açısından kendini ispat edip sonra yüksek öğretim kurumundan mezun olma hakkı kazanmış olan çok yönlü bir öğretmenlik alanıdır (Koçak ve Can, 2003).

Bireysel ve mesleki yükümlülüğünde, Türk Milli Eğitim sistemine elverişli dersini aktaran, bağnaz fikirleri bulunmayan, doğru ve dürüst davranış sergileyen, okul ait tesisi ile malzemeleri korumada hassas olan, müsabakalara öğrenci hazırlayarak iştirak eden, okul içinde ve mesai saatleriyle sınırlandırılmayacak mesuliyeti olan bir öğretmenlik alanıdır. Bunların yanında devamlı mesleki olarak da gelişim gösterme, alanıyla alakalı gelişme ile değişiklikleri izleme, ülke sporunun gelişimine katkı sağlamak amaçlı yetenek taramaları yapma benzeri vazifeleri de bulunmaktadır (Tamer ve Pulur, 2001; akt, Kılıç, 2014).

1.3.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görevleri

Öğretmenlerin en önem arz eden görevlerinin temelinde, öğrencilerinin tüm gelişim açıları bakımından iyilik durumuna varmasını sağlamaktır. Görev yapmış oldukları mekteplerin çeşitliliği, bulunmuş oldukları yerin sosyal, ekonomik, fiziksel ilerlemeleri, okul içindeki öğrenciler açısından sorumlulukları farklılaşabilmektedir. Fakat genel açıdan beden eğitimi öğretmenin yükümlülüklerinden bahsederek;

- Ders yükü çoktur. (Sorumluluk ve zaman)
- Okul içi otoriteyi sağlama ve disiplin sorunlarını çözme mesuliyetleri fazladır.
- Okuldaki araç gereç ve tesislerden sorumludur.
- Sporcu talebelerin derslerinin takibi, sağlıklarını, veli ilişki durumuyla alakalıdır.
- Okul içinde ve okul dışında sportif etkinliklerde tertip, hakemlik ve sorumlu şahıslar diye görev alırlar.
- Yeteneği bulunan öğrenciler varsa belirleyip bunları gereken dallara yönlendirir.
- Özel günlerde ve törenlerde çoğu aşamalarda görev ve sorumlulukları vardır.
- Okul sporları dahilinde düzenlenmiş olan müsabakalar için hazırlık yapıp katılmak amaçlı iş ve sorumlulukları vardır (Seçme, 2008).

Beden eğitimi ve spor dersiyle alakalı hangi beceri, bilgi, tutum ve davranışların, hangi yaş seviyelerindeki öğrencilere, hangi öğretim yöntemleriyle verileceği, Bakanlıkça onaylanmış olan öğretim programları ile ilgili mevzuatta gösterilmiştir. Bununla, eğitimi vereceği öğrencilerin seviyesine ve okulun koşullarına uygun yıllık plan hazırlayıp yıllık planla öğrencilerin alanlarıyla alakalı bilgileri ve yetenekleri kazanmaları amacıyla yol gösterir. Öğrencilerin başarılarını değerlendirerek ve başarı seviyelerini arttıracak önlemler alır. Öğrencilerin gelişim durumlarını izler, problemlerin çözümü için yardım eder. Alanıyla alakalı gelişmeleri izler ve bu gelişmelere öğretim programlarında yer verilmesi amacıyla öneride bulunur. Nöbetçi öğretmen görevi olunca okul içinde düzeni ve disiplini oturtmakla sorumludur. Sınıf rehber öğretmeni görevinde öğrencilerinin alan ve ders seçimlerine rehberlik eder (Alsancak, 2010).

Öğrenme ortamında bulunan araç, gereç ve materyaller için ne şekilde kullanıldığı hususunda bilgilendirmeli ve buna bazı kaideler koymalıdır. Yapılmış olan aktivitelerde kesinlikle sınıfın başında bulunmalı ve öğrencileri iyi gözlemlemelidir. Yapılacak olan kontroller birçok kazayı engellemektedir. Derste öğrencilere anında varabileceği mesafede olmalıdır. Ters bir durumda, öğrencilerin tehlikede olma veya kazayla karşılaşma riski artabilir. Tehlikelere karşı önlem almalıdır. Ters bir durumda ortaya çıkacak kazalardan sorumludur. Tehlike oluşturabilecek haller içerisinde, emniyetli olmayan aletler, sınıfı yeteri kadar denetleyememe, sınıfın çok kalabalık olma durumu, bozuk aletlerin kullanımı, disiplinin eksik olması ve öğrencilerin gereğinden çok daha fazla çalıştırılması sayılabilir. Öğretmen yönünden öngörü sağlanmalı ve tedbirler azami seviyede olmalıdır. İlk yardımı iyi bilmelidir. Öğreteceği aktivitelerde kullanacağı teknikleri ve öğretim aşamalarını doğru bilmek zorundadır. Yanlış yapılmış olan aşamayla ve yanlış öğretilecek teknik neticesinde kalıcı öğrenme bozuklukları ortaya çıkabilir. Öğrenciler faaliyetleri güvenli bir halde yapana dek öğrenciler ile yakından iletişimde olmalıdır. Bu yardım, öğrenciler yetenekleri tam anlamıyla edinene değin sürmelidir (Baykoçak, 2002).

Okulların açılıştaki ve kapanıştaki törenleri; yeni eğitim-öğretim yılı başladığında öğrencilerin törenlerdeki durumlarından sorumluluk sahibidirler. Bununla beraber hafta başında ve sonunda yapılmakta olan bayrak törenlerine de katılım göstermek mecburiyetindedirler. Törenlerde tören komutanıdır. Okulda müzik öğretmeni bulunmuyorsa İstiklal Marşı törenlerini de yönetir (Çelik, 2010).

1.3.3. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğinin gerektirdiği özellikler

Genel kültür, pedagojik formasyon ve alan bilgisinden bilgiye malik, akademik açıdan donanımlı, gelişim ile öğretim bilgisi yeterince olan, istenen düzeyde bireysel özelliklere malik olmalıdır (Harmandar, 2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitimde teorik ve uygulama yönünden ehemmiyeti ile yeri her geçen gün fazlalaşmakta ve beklentiler de bununla oransal halde artmaktadır. Beklentileri karşılamak maksadıyla beden eğitimi öğretmenin kendini tanıyabilmesi, hislerini anlamlandırabilmesi, kendini ve ilişki durumlarına yön vermesi, empati yapabilmesi, kendini güdüleyebilmesi gerekir (Türkçapar, 2012).

Beden eğitimi öğretmenin yüksek seviyede akademik becerisinin olması, yüksek seviyede eş güdüm becerisine malik olması, beden olarak sağlam ve kuvvetli olması, her spor branşına yatkınlığı olması, sporla alakalı olması gerekmektedir (Alsancak, 2010). Branşıyla alakalı gelişmeler konusunda yakinen takip etme, güçlü iletişim kurabilme, verimli bir öğrenme ortamı oluşturabilme, dikkatli, mesleğin sıkıntılarıyla alakalı olma ile ayrıca çözümle yaklaşma, öğrencileriyle empati kurma becerisine sahip olabilmesi, öğrencileri anlayabilmesi, gelişim açısından açık, coşku dolu ve yaratıcı şahıslar olmalıdırlar (Kale, 2007).

Mezietli bir beden eğitimi ve spor öğretmenin bireysel ve meslek özelliklerine malik olması gerekmektedir. Bulunulacak özellikleri şu şekildedir:

1. Kişisel Özellikler: Öğrencileriyle güçlü iletişim kuran, disiplin sahibi olan, öğrencilerini güdüleyen, sevecen, öğretme arzusuna sahip, temiz ve şık giyinen örnek bir rol model olmalıdır.

2. Mesleki Özellikler: Genel kültür, formasyon ve alan bilgisiyle alakalı becerilere de malik olmalıdır (Erhan, 2009).

1.4. Örgütsel İklim

İnsanların, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, hedeflerine varabilmek amacıyla birbirleri ile etkileşim içine girerek, işbirliğine başlamalarıyla beraber, toplumsal hayatın zaruri durumlarıyla örgütler meydana gelmiştir. İnsanlar kişisel kuvvetlerini üstüne çıkıp maksatlarına erişebilmek uğruna iş birliği yapmaya ihtiyaç duymakta ve bu ihtiyaçları örgütlerin oluşmasına sebep olmaktadır (Aydın, 2005).

Örgüt, belirlenen ortak amaçlar için bir araya gelmiş olan ve birden fazla insandan oluşmuş olan, kendi içinde görev, yetki ve sorumluluk paylaşımı yapan ayrıca bir araya gelmiş kişileri yönlendirip bunları denetleyen birimlerin olduğu bir yapı olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimi, bir örgütün maksatlarını uygulamak amacıyla çalışan kişilerin verimli ve etkili halde çalışmasına yardımcı olan en önemli unsurlardandır (Arslan 2004).

Örgütlerde bireylerin duygusal açıdan da önem verilmesi fikriyle 1950’li senelerin başlarında birtakım kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu kavramlardan bir tanesi de örgütsel iklim kavramıdır. Hawthorne Araştırmaları, fiziki atmosferin kişileri ne şekilde etkilediğiyle alakalıdır. Bu çalışmalar neticesinde çalışmacılar örgüt iklimi konusuna yönelmeye başlamışlardır (Canlı, 2016). Sosyal bilimler çalışmacılarının çalışmaları ile ortaya konan örgütsel iklim ifadesi daha çok eğitim alanında yapılmış olan çalışmalarla isminin duyurmuştur (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Akt. Memduhoğlu ve Şeker, 2011).

Örgütün iklim boyutu ise kişiler ve örgütler arası ilişkilerle alakalıdır. Örgütsel hedeflerin gerçekleşmesiyle kişisel ihtiyaçların karşılanmasındaki oran örgütün iklimine büyük ölçüde etki etmektedir. Çünkü kişinin örgüte girdiğinde etkisinde olduğu ihtiyaçlarıyla beklentileri karşılanmadığı vakit morali bozulmakla beraber verim de düşme göstermektedir (Bursalıoğlu, 2002).

1.4.1. Örgütsel iklim kavramı ve tanımı

Örgütsel iklim kavramı, bir örgüt içinde işgörenlerin örgüt etrafındaki birtakım sosyal değişkenler ile olan etkileşimlerini anlatmaktadır. Yapılan örgütsel iklim tanımlamaları bu açıdan şekillenmektedir. İklim kavramı, örgütlerin birey ve karakter üstündeki etkiyi anlama konusunda yardım eden, farklı boyutlarda bulunan insan tutumlarını kişisel ve örgütsel bakımdan “örgütsel iklim” adıyla açıklamayan kavramdır (Ertekin, 1978).

Litwin ve Stringer (1968) örgütsel iklimi; kişilerin idrak ettikleri çevresel özellikler ve bireysel beklentiler olarak açıklama yapmışlardır. Barutçugil (2004) kişilerin örgüt içinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda algıları sonucu oluşan ortam olarak ifade edilmektedir. Silva ve ark. (2004)’nın ifadesine göre örgütsel iklim; metotlar, örgütsel değerler, aktiviteler ve inanışlar üzerine, örgüt işgörenleri üstünde oluşmuş olan ortak algıdır.

Örgütsel iklim; örgüt karakterini ortaya çıkaran, örgütleri birbirinden farklı kılan, örgütü betimleyen, örgüte hakim olan, örgüt iç çevresi azimli, istikrarlı özelliğe sahip ve

örgütte çalışan kişilerin davranışlarına etkisi olan ve etkilenen, somut, örgüt içerisindeki kişilerce sezilen, algılanan ve özelliklerin tümüyle bir psikolojik terimdir (Yüceler 2009).

1.4.2. Örgütsel iklimin önemi

Peker (1978) başarıya ulaşan eğitim uygulamalarının, birlikte birbirine güven duyan, işini yapmaya çaba gösteren, işinden razı, güven üzerine ilişkileri olan okul işgörenlerinin varlığına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Olumlu ilişkilerin gelişmiş olduğu ortamla iklimin tesadüfi olmadığını anlatmıştır. Örgütsel iklim işgörenlerin performansı açısından, iş doyumlarını etkiler. Bununla beraber örgütsel iklim iş görenlerin davranış ve değerleri ile yakından alakalıdır. İklim, belirli bir vakti kapsayacak halde örgütlerin niteliklerinin açıklar ve kişilerin tutumlarını etkiler (Bucak, 2002).

Clark (2002) örgüt ikliminin kişilerin tutumlarının esas belirleyicisi ve ayrıca kişilerin tutumlarına etki eden değişkenler içinde önemlisinin kişinin çevresinin olduğunu ifade etmiştir. Kişi tutumları kendi algılamasına da etki eder. Bu sebeple örgütsel iklim önemli sayılır. Çünkü örgütsel iklimin odağında kişinin algıları vardır (Halis ve Uğurlu, 2008).

Altun ve Memişoğlu (2011) de örgütsel iklimin yaygın halde araştırma konusu olma nedenini örgütsel tavır üstünde etki göstermesine bağlamışlardır (Altınkurt ve Yılmaz, 2013). Sağlıklı bir okul iklimi neticesinde okul öğretmenlerinin iş doyumunu, okula bağlılıkları ve öğrenci başarısı konusunda artış görülür. Öğretmenler içerisinde içtenlik, bağlılık, yardımcı olma durumları artar. Hem öğretmen hem de öğrenciler çaba içerisinde okula güvenle bağlanıp çalışırlar (Dağlı, 2018).

1.4.3. Örgütsel iklimi oluşturan faktörler

Örgütsel bağlılığa etkisi olan etkenler (faktörler); kişisel-demografik etkenler, örgütsel etkenler ve örgüt dışı etkenler olarak üç başlıkta toplanabilir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.1. Kişisel-demografik faktörler

Örgütsel iklime etki eden kişisel-demografik faktörlerden genel cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi konularında yoğunlaşmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.2. Yaş

İşgörenler içinde bulunduğu yaşın dönem işlerine ait davranışlarına, yaklaşımlarına, umutlarına, düşlerine ve beklentilerine etki etmektedir. Çalışanları genç, orta yaş ve yaşlı şeklinde gruplara ayıracak olur isek; çalışma yaşamının başlarında olan birey hem ilk defa bir işte çalışmanın tecrübesizliğini, zorluğunu ve psikolojik baskısını yaşayacak hem de iş arama durumundan kurtularak bir işte başarı elde etmenin tadına varacaktır. Bunlara ek olarak; işgörenin çalıştığı iş, eğitim seviyesine ve becerilerine uygun ise çalışma arzusu kuvvetli olacaktır (Keleş, 2004; Gümüş ve Sezgin, 2012).

Çalışanların yaşı arttıkça, eğitim ve gelişim olasılıklarının azalmasıyla ve bulunmuş oldukları kuruma alışmış oldukları, farklı bir iş kolunun risklerini üstlenmek istememeleri sebebiyle örgütsel bağlılıkları çoğalmaktadır. Örgüte verdikleri emek ve süreyi de göz önünde bulunduracak olursak bu yaklaşım normal bir yaklaşım olarak değerlendirilebilmektedir. Kişiler aynı kurumda, aynı konumda ya da farklı bir konumda işlerine devam etmeyi tercih edecek ve risk almayacaklardır. Çünkü farklı bir kurum içinde aynı şartları bulamayabileceklerdir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.3. Cinsiyet

Vaktin kazancı, yaşam koşulları, teknoloji, iş olanakları ve kadınların eğitim seviyesi ilerledikçe, kadınlar iş yaşamına müdahil olmuştur ve ister çalışan isterse işveren olarak çok daha fazla söze sahip olmuşlardır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Örgütsel iklim mevzusundaki cinsiyet faktörüne bakıldığında kimi zaman kadınlar açısından kimi zaman da erkekler açısından yükselen farklı faktörlere rastlamak mümkündür. Kadınların örgütsel bağlılığının fazla olmasını kadına dair pozitif ayrımcılık ve kadınların zor durumlara çok maruz kalmamaları diye değerlendirmiş olan çalışmalar olmasına rağmen; erkeklerin örgütsel bağlılıkların çok daha fazla olduğunu ifade eden

alışmalar da vardır. Zira ailenin ihtiyaçlarını karşılamak, evi geindirebilmek toplumumuzda erkeğin sorumluluğu altındadır (Yücekaya, 2019).

1.4.3.4. Eğitim düzeyi

Eğitim seviyesi, bireyin hayata yüklemiş olduğu mana ve yaşama ait öngörüsünü yönlendiren en önemli faillerdendir. Bununla beraber eğitim seviyesi bireyin çalıştığı kuruma, örgüte bakış açısına, örgütten beklentisine ve örgüt iklimine yön verecektir. Kişinin eğitim düzeyinin artması, değişik iş ve çalışma olanaklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, eğitimle örgütsel bağlılıkta olumsuz ilişki olmadığı düşünölmemektedir. Bireyin eğitim seviyesinin ilerlemesi kendiyle beraber harcamış olduğu vaktin, vermiş olduğu emeğin ve maddi harcamaların da fazlalaşması manasına gelmektedir. Bu da bu koşutta iş olanağı, çalışma koşulları ve ekonomik isteklerinin yüksek olması anlamına gelir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.5. Çalışma süresi-kıdem

Yaş amilinde görölmüş olduğu üzere örgütsel iklim, çalışma süresi-kıdem faktörlerinde de kişinin iş yerinde geçirdiği vakit fazlalaştıkça işgörenin bağlılığının fazlalaşacağı kanısındadır. Zira örgüte verilmiş olan emek, harcanmış olan süre örgüte yapılan bir yatırımdır. Birey bu harcadığı emeğin ve yatırımın boşa gitmemesi için örgüte bağlılığı artacaktır. Böylece, bireyin örgütteki çalışma zamanı fazlalaştıkça örgüte ait birtakım özellikleri, yetenekleri ve deneyimleri de gelişip farklı iş arama ve farklı işlere meyletmeye engel olacaktır. Yaşa benzer şekilde çalışma süresi de örgütsel iklimle olumlu açıdan etki eden faktörlerdendir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.6. Medeni durum

Medeni durum faktörü yönünden örgütsel iklim değerlendirildiği zaman; evli iş görenlerin bekâr işgörenlere göre örgütlerine, görevlerine daha bağlı oldukları ifade edilebilir. Zira evli bireyin sorumluluğu sadece kendisi değildir, diğer aile bireyleri de onun sorumluluğundadır. Aile bireylerinin işgörenden beklentileri bulunmaktadır. İş gören bu

beklentilere cevap vermekle sorumludur. Bu durum da örgütsel bağlılığa olumlu açıdan etki etmektedir (Yücekaya, 2019).

1.4.3.7. Örgütsel faktörler

Örgütsel iklimde bireysel reaksiyonların görülmesiyle beraber örgütsel faktörler de görülür. Alt pozisyonlarda çalışan kişiler açısından medeni durum, cinsiyet, yaş, kıdem durumu benzeri kişisel değişkenler örgütsel iklime etki ederken, üst pozisyonda çalışan kişiler için örgütsel meziyetlerin örgütsel iklimi ve bağlılığı çok daha fazla etkilemiş olduğu ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005; Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.8. İşin niteliği ve önemi

Örgütsel iklime etki eden mühim bir faildir. İnsanlar ve toplum tarafından önem verilen ve itibar sahibi işlerde çalışan kişiler, kendisini örgütüne daha bağlı ve daha değerli göreceklerdir. Mesleğin hevesi, zorluğu, kolaylığı, yükümlülüğü vb. faktörler örgütsel iklime etki etmektedir. Bununla beraber, işgörenin yükümlülüğü ve takdir olunma hissiyatı fazlaştıkça aynı derecede örgütsel bağlılık da artış gösterecektir. Özellikle yüksek kademede görev ve sorumluluk alan kişilerin düşük kademede görev alan kişilere göre; karar verme statüsünde görev alan kişilerin, karar verme statüsünde bulunmayan kişilere göre örgütsel bağlılıkları daha fazladır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.9. Ücret düzeyi

Örgütsel iklime etki eden en mühim faktörlerin başında ücret bulunmaktadır. Özellikle ekonomik sorunları olan çalışanlar açısından ücret seviyesi; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, işin vasfı, iş arkadaşları gibi örgütsel iklime ve bağlılığa etki eden unsurlardan daha kuvvetli bir unsurdur. Ücret seviyesi etkeninin etkililiği açısından ekonomik koşullar etkili olmak ile beraber, ücret dağılımı konusundaki adalet de mühimdir. Birey hem örgüt içindeki ücret seviyesini hem de yapmış olduğu işe denk olarak ülke ölçeğindeki ücret seviyesinin adillliğini kıyaslamaktadır. Kişi bu adillğin oluştuğunu düşündüğü vakit örgüte daha bağlı olacaktır. Birey ücret seviyesinde adil olmayan keyfî bir durum hissine kapıldığı zaman

örgüte olan inancının yok olacağını ve zamanla tükeneceğini, yani örgüte bağlılığın kalmayacağını ifade etmiştir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.10. Yönetim ve liderlik tarzı

Liderlik, bir insan grubunu belli bir amaçla bir araya getirerek ve bu amaca varmak uğruna grubu harekete geçirip yönlendirerek yeteneklerinin bileşeni olarak ifade edebiliriz. Katılım gösteren, fikirlere açık, esnek, işgörenin düşüncelerine kıymet veren yönetimi ve liderlik şekli örgütsel bağlılığı olumlu etki etmektedir. Lider, işgörenleriyle yakın temasta bulunmalı, her işgörenin bireysel ihtiyaçlarını değerlendirip onlara alaka göstermelidir. Lider her çalışanıyla dürüst ve içten yakınlık kurup onlara karşı farklı, fakat adil davranır. Böylece işgörenler özel hisseder. İşgörenler, hükümlere katılarak ve neticelerinin mesuliyetini hissederek örgütlerine daha da yakınlık, bağlılık hissettirecektir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.11. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Rol, bireyin haiz olduğu, kadro statüsü sınırlarında mesuliyet çevresinin belirli olmasıdır. Bir iş yerinde roller belirgin ve net değilse, o iş yerinde işler yavaşlar, çalışanlar arasında çatışma, stres ve huzursuzluk ortaya. Bu netice de örgütsel bağlılık konusunda olumsuzluklar ortaya çıkarır. Birtakım meselelerde roller tam olarak belirlenmeyince kurum içinde rol çatışması ortaya çıkar bu da kurumda huzursuzluk ve stresi getirir. Roller net olarak ifade edilmediğinde rol çatışması görülmektedir. Bu durum dolaylı şekilde rol çatışması konusunun birey kaynaklı olduğunu da göstermektedir. Rol belirsizliği örgüt, kurum kaynaklı olup; bireyin mesuliyeti, örgütün kuralları, iş güvenliği benzeri konuları içinde barındırır. Rol çatışması örgütsel bağlılık alanı ile ilgisi; işgörenin içe kapanma, bağlılık ve aidiyet göstermeme şeklinde psikolojik boyutu oluşturmaktadır. Bir kurum içinde roller konusundaki belirsizlik, vazifelerin tam olarak yerine getirilmemesi; kaosu, dalaşmayı ve örgütsel uyumsuzluğu birlikte getirmektedir. Bu netice de örgüt dışında olan çalışma alternatiflerinin cazibesini artırmakta, mesleki doyum ve örgütsel bağlılık açısından azalmaya neden olmaktadır (İnce ve Gül, 2005; Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.12. Örgütsel ödüller

Ödül, kurumda çalışana yapmış olduğu işlerin karşılığı olarak değer gördüğünün ve çalışanın yapmış olduğu işin takdir edildiği, önem verildiği anlamında madden ve içsel gösterilmiş reaksiyondur (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Kurum ve kuruluşların örgüt iklimine etki eden önemli değişkenlerden biri de ödül ve terfilerdir. Ödül; bazı hallerde ikramiye, tatil, hediye biçiminde olabileceği üzere bazı bazı hallerde de sözlü olarak övgü, teşekkür, takdir biçiminde de olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Ödülde en mühim taraf işgörenin ödülü hak etmiş olup olmadığı ve yapmış olduğu işin bir neticesinin olup olmamasıdır. Şöyle ki ödül hak olarak adaletli biçimde verilmelidir (Yücekaya, 2019).

1.4.3.13. Algılanan örgütsel destek

Örgüt işgörenlerinin kendini güvende ve örgütü her daim yanında hissetmesidir. Örgüt desteğini yanında gören işgörenler, yaptığı işe daha samimi halde bağlanıp işini içselleştirip işinden ayrılmamak isteyecektir. Eisenberg ve diğerlerine (1986) göre örgütsel destek, çalışanın örgütsel gayelerini gerçekleştirebilmek amaçlı daha çok gayret göstermesi halinde örgütün bu durumu ödüllendirme fikrini artıracaktır. Algılanan destek takdir ve tasdik gereksinimini karşılamış olduğu derecede kişi kişiliğiyle örgüt üyeliğini birleştirip örgütle olumlu duygusal bir ilişki ortaya çıkaracaktır. Bu da çalışanın örgüte ait hedefleri başarmak için daha çok çaba harcamasını temin edecektir (akt: Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.14. Örgütsel iletişim

İletişim kişilerin birbirini fark ettiği an başlayan, kişiler arası ilişkileri düzenleyen, kişilerin birbiriyle bağını güçlendiren, grup veya toplum olarak yaşamalarını sürdürmelerine taban hazırlamış olan, sosyal bağlardır.

Bu bağın kişilerin ilişkilerini pozitif düzenlemiş olmasıyla beraber ilişkileri koparıp ve kişiler arasına mesafe koyan tarafı da bulunmaktadır. Çalışanlarda duygu, düşünce ve bilgilerin sorunsuz, karşılıklı ifade edilmesi; sıcak, verimli çalışma ortamı oluşturup kurum içinde de güzel bir ortam oluşturacaktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). İşgörenlerin kurumda bütün konularda özgür konuşması ve fikir alışverişinde bulunabilmesi, çalışanın fikrine

kıymet verilmesi, kararlar alınırken katılımlarının sağlanması, bireyin kendisine değer verildiği hissinin oluşmasına sebep olacaktır. Bu şekilde örgütün amaçlarını kanıksama ve örgüte bağlı olma durumu artacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.15. Örgüt kültürü

Örgütsel iklimine en çok etki eden etkenlerden örgüt kültürü; kurum işgörenlerinin tutum ve davranışlarını belirleyen kaidelerdir. Değerler, inançlar ve alışkanlıklar bütünüdür. Örgüt kültürü, birlik oluşturmakla beraber değerler bütünü ortaya çıkarmaktır. Ortak özellikler, kimlik benzeşimi ortaya çıkarmak ve örgütsel amaçlara birlik yoluyla örgütsel bağlılık oluşmasına yardım etmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel bütünlüğün ortaya çıkmasına imkan tanımaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Örgüt kültürü, teşkilattaki bireyleri birlik içinde tutan ortak değer, tutum, davranış ve kurumsal hafıza içinde yer alan bilgiler ve normlardır. Başka deyişle bir kurumun veya işletmenin karakteristiğidir (Yücekaya, 2019).

DeCotiis ve Summer'a (1987) göre, işgörenlerin öncelikleriyle örgütün hedef ve vizyonu arasında ilişki kurup örgüt iklimine pozitif etki etmektedir. İşgörenlerde ortak kimlik fikrini geliştiren örgüt kültürü, örgüt hedeflerine katılımı özendirip örgüt bağlılığı oluşmasına katkı sağlar (akt: İnce ve Gül, 1995; Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.16. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, örgüt içinde iş ve işlemlerin adaletli şekilde gerçekleşmesidir. Adaletli yaklaşımların pozitif tutumları gerçekleştirip, işgörenlerin kendini örgüt içinde kıymetli ve itibarlı parçası diye gördüğünü, iş arkadaşları ve yöneticileriyle uyum ve güvene dayalı diyaloglar geliştirmeyi sağlarken; adaletsiz tutumlarınsa örgütün amacına varmasını zorlaştıran olumsuz tutumlara neden olduğu belirtilmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.3.17. Örgütsel güven

Örgüt ikliminde, işgörende etki gösteren en mühim etkenlerden bir tanesi örgütsel güvendir. Güven, bireyin başkasından kötülük göreceğine dair düşüncesinin olmamasıdır. Yani birey karşı taraftaki kişinin kendisinin faydasına fiil ortaya koyacağına ya da hiç

sebepsiz zarar vermeme konusundaki düşüncesidir. Bu düşünce bireyi güvende hissettirir ve güven hissettiği işveren veya kuruma karşı bağlılık duyar. Örgüt içindeki güven ortamı bireyin çalışmada, üretmede hoşnutluk duyacağı sağlıklı çalışma ortamı meydana getirecektir. Örgüt içindeki güvensizlik huzursuzluğa, mutsuzluğa ve tedirginliğe sebep olacaktır. Albrecht'e (2006) göre, bu tür bir ortamda çalışan işgörenler belirsizlik hissedip örgütün amaçlarına katkı sunmamaya ve kendini arka plana çekme davranışı sergileme başlar. Bu da git gide örgüt bağlılığının azalmasına neden olmaktadır. Çalışanın bağlılığı ayrıca, örgütün çıkarlarını ve olumlu algısını korumayı, örgütü riske etmemeyi ve örgüte dair bilgileri başka kimsyle paylaşmamayı da içermektedir (akt: Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.4. Örgüt dışı faktörler

Örgütsel iklim kavramı sadece kişisel ve örgütsel nedenlere dayanmamaktadır. Örgüt dışı faktörler de örgüt bağlılığını doğrudan etkilemektedir. Bu konuya dair iklime etki eden önemli etken öbür iş olanakları olarak önümüze çıkarabilmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Diğer yönden kişinin toplum nezdinde kabul gören konumunu devam ettirme arzusu da örgütsel iklime etki etmektedir. Örgütsel iklime etki eden başka bir etmen ise sosyal güvenlik sistemini alaka eden kanunlardır. Birey mevcut olan haklarını kaybetmemek için ve güvende olabilmek için örgüte olan bağlılığını devam ettirir. Profesyonel yaklaşım da örgüt dışı faktörlerden biri olarak önümüze çıkmaktadır. Bu bireyin mesleğiyle özdeşleşmesi ve mesleğini içselleştirmesi durumunu anlatır (Yücekaya, 2019).

Bireylerin aldığı eğitimler ve edindiği beceriler örgütsel iklime etki eder. Kişilerin aldığı eğitimin türü ve edindiği becerinin başkaca bir örgütte işe yaramaması örgütsel iklime etki etmektedir. Bu kişinin başka örgüte geçmesinin üstünde kısıtlayıcı olacak, başkaca bir deyişle kişinin elinde bulunan iş alternatiflerini küçültecektir. Alternatif iş olanakları kişinin becerileriyle alakalı olduğu derece ülkenin sosyoekonomik haliyle de alakalıdır. İş piyasasındaki şartlara bağlı işsizlik oranlarının fazla olması işgörenlerin iş değişim maksatlarıyla olumsuz açıdan etki etmektedir. Kişilerin daha güzel iş bulabilme olanaklarının az olma durumu örgütsel bağlılıklarının fazlaşmasına yol açmaktadır. Yalnız bu hal örgütsel bağlılıkları artmış olsa dahi kişinin örgüt içinde kalmaktan mutlu olacağı manasına gelmemektedir. Alternatifin olmaması sebebiyle kişinin kendisini örgüt içinde sıkışmışlık hissinin ne örgüte ne de kişiye pozitif neticeler olmasının mümkün görünmemektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

1.4.5. Örgütsel iklim öğeleri

Örgütsel iklimi oluşturan elemanlar şu şekilde tanımlanabilir (Taymaz, 2003):

Birey: Örgüt içinde işgören bireylerdir. Bu bireylerin gereksinimleri, beklentileri ve dürtüleri iklime etki etmektedir.

Ekoloji: Örgütteki tesis, araç, bina, teknoloji benzeri fiziki ve maddi olan kaynaklarıdır.

Sosyal sistem: Kişilerin oluşturmuş olduğu alt sistem (girdi, üretim, çıktı) yapısıdır.

Organizasyon: Örgüt içinde vazife ve yetki dağılımıdır. İşgörenler arası ilişkiler, etkileşme ve uyum iklimini etkilemektedir.

Kültür: Örgütteki kişilerin; inanç, norm ve değer algıları, duyguları ve tutumlarıdır.

1.4.6. Örgütsel iklimin özellikleri

Örgütsel iklimi incelemiş olduğu araştırması içinde Al-Shammari örgütsel iklimin tanımlamalarını incelediğinde bir taraftan da örgütsel iklimin özelliklerine değinmiştir. Bu özellikler içinden ilki olanı; bütün iklimlerin, örgütlenmenin alt boyutu ya da bir kısmı olarak tanım yapılmasını dahi psikolojik ile algısal olgu oluşturmayı içermektedir. Bu özelliklerin ilişkilendirildiği diğer bir olgu da örgüt içindeki iklimlerin tümünün somut olmamasıdır. Normal şartlarda işgörenler iklime yönelik algıları yaratmak için çalışma arkadaşlarının bilgisi, birikimi ve örgütteki davranışlarından fayda sağlamaktadırlar. Örgütsel iklim açısından araştırmayı yapmış olan birçok araştırmacı, işgörelere kurumlarında ve kurumsal çevrede deneyim edindikleri iyilik ile kötülöklere değil sadece ne görmüş olduğunu sormaktadırlar (Gürkan, 2006).

Srinath ise örgütsel iklimle alakalı yapmış olduğu araştırmada; iklim özelliklerinin bu şekilde tanımlanabileceğine vurgu yapmıştır: Önderlik tarzı, iletişim sistemi, karar verme süreci, prosedürler, örgütsel yapı, politikalar, motivasyonel güçler, hedefi belirleme vetiresi, hedefi belirleme vetiresindeki eğitimlerle iç ve dış sebepler (Gürkan, 2006).

Kuvvetli örgüt iklimine dair araştırmacılar açısından şu özellikler gerekmektedir (Demirel, 1997).

Güven: İşgörelenin öteki işgörelenlerle kendine faydalı olmasının zarar beklediği şekilde etkileşim içine girmesi halinde, etkileşimin sonucunda zarar görmeme beklentisi içinde olmasıdır (Doğan, 2006).

Katılımcı Karar Alma Mekanizması: Örgüt içerisindeki işgörenler örgütte her basamağında yayınlar vasıtasıyla doğrudan sözel iletişim yoluyla konularla ilgili örgütsel politikalarla alakalı bilgilendirme yapılmalıdır. İşgörenlerin güçlü bir ağla iletişimde bulunmalı ve gerekirse üst pozisyonlarla kolay bir şekilde iletişime geçip kararın alınmış olduğu sistemlerde ile kurumun hedeflerinde aktif olabilmelidir (Demirel, 1997).

Destekleme: Kurumdaki ilişki şeffaflığa dayanmalıdır ki işgörenler astl ve üstlerine anlatmak istenileni kolayca ifade edebilsin (Doğan, 2006).

Aşağı Doğru İletişimde Açıklık: Örgütteki özel güvenlik sırları haricinde istediği bilgiye kolay bir şekilde ulaşabilmelidir. Bu şekilde acil gereken bir bilgiye sıkıntı yaşamadan ulaşabilir ve örgütteki koordinasyon bozulma göstermeden örgüt işgörenleri işi sürdürebilirler. Bilgi, güçtür ve bilgi olmadan işgörenler istenen iyi seviyelere erişemeyeceklerdir (Doğan, 2006).

Yukarı Doğru İletişimde Açıklık: Kurumdaki tüm basamaklarda işgörenler, kendisinden alt basamakta çalışan kişilerin fikir ile önerilerini samimi olarak dinleyip astlarının ilettiği olduklarını incelemelidir (Doğan, 2006).

Yüksek Performans Hedeflerine İlgisi: Örgüt içindeki bütün işgörenler örgüt hedeflerine, maliyetine uygun maksimum verimlilik sağlayıp örgüt için hizmet etmelidir. Yani örgüt için yüksek kalite, düşük maliyetli olma durumu baz alınmalıdır (Doğan, 2006).

Yenilik: Bu düşünceyle kişiler gereken yapıldığında, karar aşamasında bulunma, yenilikçi fikirler yaratma yeteneklerine hakim olacaklardır (Doğan, 2006).

1.4.7. Örgütsel iklim tipleri

Halpin (1966); özerk, açık, kontrollü, samimi, babaerkil ve kapalı diye altı iklim türü belirlemiştir.

Açık İklim Tipi: İşgörenlerin morali fazladır. Yönetim ile astlar uyumlu olarak görevlerini yaparlar. Yöneticiler eleştiriye sürekli açık ve kesinlikle bireysel kaideler koymazlar. Bütün görevler zevkle ve gayretle yapılır. Özellikleri; daha az engel, daha az anlaşmazlık, yeteri kadar samimiyet, öğretmenlerde yüksek derece birlik ruhu ve üretim; az önemseme, yüksek güven ile yöneticinin anlayışlı olmasıdır (Baykal, 2007).

Açık iklim, örgütün üyelerinde yüksek derecede birlik duygusu bulunan örgüt durumunu ifade etmektedir. Bu şekil bir örgüt içinde bireysel ilişkiler istenilen seviyededir. Yönetenin yönetim politikası, işgörenin işini başarması konusunda kolaylaştıran niteliktedir.

Açık iklimde işgörenlerde samimiyet iş doyumunun artmasında etki eder. Fakat kapalı iklimli örgütlerde işgörenlerin iş doyumları düşük seviyededir (Gündüz, 2008).

Açık örgüt iklimin özelliklerini sıralarsak:

- Örgütteki elemanlar yüksek oranda birlik duygusuna sahiptir,
- Örgütte insani ilişkiler sıcak ve samimidir, iletişimde açıklık vardır,
- Yöneticilerden astlarına doğru güven vardır,
- Örgütteki elemanların bireysel gelişimi önemsenir,
- Anlayış ve destek içeren liderlik benimsenir,
- Örgütteki elemanlardan istenenler açık ve net olarak ifade edilmiştir,
- İşgörenler için özerklik söz konusudur, işgörenler kendi işleriyle alakalı planlama ile kontrol imkanına sahiptir,

- Örgüt işgörenleri kararların alınma aşamalarında katılım olanağı bulur,
- Örgüt elemanlarına belirlenmiş olan amaçlarla örgüt amaçları örtüşür,
- Örgüt elemanları yaptığı doğru işlere yönelik hak etmiş olduğu halde ödüllendirilir (Önen, 2008).

Açık iklim, örgüt elemanlarının yüksek derecede birlik hissiyatına sahip örgütsel durumu belirleyip betimlemektedir. Bu şekildeki örgütün öğretmenleri birbiriyle uyuşmazlık, şikâyet gibi durumlar olmadan çalıştıkları gözlenmektedir. Açık iklime sahip olan bir okul içinde, çok çalışmaktan bunalma yoktur. Müdürün uyguladığı yönetsel politika, öğretmelerin görevlerini başarması için kolaylaştırıcı olmaktadır. Öğretmenler için yüksek seviyede bir iş doyumunu bulunmaktadır (Aydın, 2000).

Kapalı İklim Tipi: Yöneticinin bir başına emredici konumda olduğu, işlerin ne şekilde yapılacağı mevzuunda bireysel kaideler koymuş olduğu, işgörenlerin güdülenme konusunda yetersiz kaldığı, tutarsız hareket ettiği bir iklimdir (Kasırga ve Özbek, 2008).

Örgütteki iklimin kapalı olmasına sebep olan bazı etkenler şöyledir:

- İş güvenliğinin bulunmaması,
- Örgütteki fiziksel unsurların çalışma için elverişli olmaması,
- Örgütsel kültürün işgörenleri temsil edememesi,
- Karar ile yönetim süreçlerine dahil olma imkanlarından yoksun olunması,
- Hiyerarşik, merkezi ve katı örgüt yapısı,
- Sosyal ilişkilerde uyumsuzluk,
- Yöneticilerde ilgisiz, güvensiz ve nesnel olmayan tutumlar (Önen, 2008).

Kapalı iklimli okullardaki yönetici, öğretmenlerin çalışma durumlarına ve sosyal gereksinimlerine duyarsızdır. Bu nedenle öğretmenler başarı ve sosyal gereksinim açısından doyumu alamazlar. İşe yönelik istek ve başarı hissiyatı neredeyse bulunmamaktadır. Yönetici, öğretmenlerdeki sosyal gereksinimine kayıtsızdır motive etmek için de çaba gösterilmez (Gündüz, 2008).

Halpin (1967)' e göre kapalı iklim tipinin özellikleri diye şu noktalar gösterilmektedir:

- Aşırı ilgisizlik,
- Yüksek seviyede engellenme,
- Birlik duygusunun aşırı düşük seviyede olması,
- Belirgin şekilde bir sosyal mesafe, kopukluk,
- Üretime aşırı derecede vurgu yapma,
- Düşük seviyede bir göreve dönüklük
- Sınırlı anlayış ile sınırlı hoşgörü (Aydın, 2000).

1.4.8. Örgüt ikliminin belirleyicileri

Karacıoğlu, (2001) örgüt ikliminin etkilemiş olduğu içsel ve dışsal faktörleri şöyle sıralamıştır:

- Yönetimsel Değerler
- Liderlik Tipi
- Ekonomik Şartlar
- Örgüt Yapısı
- Üyelerin Özellikleri
- Sendikalaşma
- Örgütün Hacmi
- İşin Yapısı

1.4.9. Örgüt iklimini oluşturan yaklaşımlar

Örgütsel iklim mevzusu üstüne yürütülmüş olan araştırmaların neticeleri örgütsel iklimin yaşantılar neticesinde meydana çıktığını göstermektedir. Örgütsel iklim mevzusunda yapılmış olan araştırmalar az denebilecek seviyede değildir fakat meydana çıkışı yönünden

incelenen araştırma neticeleriyle diğerleri arasında azınlık durumundadır. Örgütsel iklim konusunu özetleyecek yaklaşımlara bakılmış olduğunda yapısal, algısal ve doğrudan iletişime sahip yaklaşım tarzı ile sonradan eklenmiş olan kültürel yaklaşım tarzı olduğu görülmektedir (Samancı, 2006).

- *Yapısalcı Yaklaşım:* Yapısalcı yaklaşım tarzı ve örgütsel iklim kavramı örgütsel yapının objektif neticesidir (Samancı, 2006). Örgütsel iklim kavramının, örgüt elemanlarının örgütün temel yapısal özelliklerine maruz kalma neticesinde meydana çıkmıştır. Bu özellikler; örgütün büyüklüğü, örgütsel mevzularda karar alınırken merkeziyetçiliğin etkisi, örgüt içinde yer alan hiyerarşik dereceleri ve sayısı, örgüt içi davranışlara etki eden ve davranışları sınırlandırmış olan kuralların varlığı olarak sıralanabilir. Buna ek aynı yapıya maruz kalmış olan kişilerin aynı iklimsel algıya sahip oldukları söylenebilir (Moran ve Vokwein, 1992).

- *Algısal Yaklaşım:* Algısal yaklaşım tarzı gereği örgüt iklimi algısı kişi esaslı incelenmelidir. Kişilerin algılarının tarafsız olamayacağı bu nedenle de durumsal faktörlerin bireylere bağlı olduğu tezini savunur (James, Hater, Gent ve Bruni, 1978, Akt., Samancı, 2006). Algısal yaklaşımın tezine göre kişi örgüt içindeki şartları algılar, iklimin psikolojik tarafını bu şekilde meydana çıkarır. Söz konusu örgütsel şartların örgütte olan önderlik şekli, işe koşulan karar alma uygulamaları, haberleşme vetireleri olduğu ifade edilebilir.

- *Etkisel Yaklaşım:* Etkisel yaklaşım şekli algısal ve yapısal yaklaşımlar üzerine kuruludur. Etkisel yaklaşım örgütün yapısı ve örgüt içinde yer alan kişilerin bireysel ve psikolojik etkileşiminin ürünüdür (Gavin, 1975).

- *Doğrudan İletişim Yaklaşımı:* Doğrudan iletişim yaklaşımı örgütsel iklimin örgüt içindeki kişiler arasında bulunan ilişki ve iletişimin neticesi olarak meydana çıkmış olduğunu savunur. İklimin sosyal açıdan yapılandırıldığı kanaati vardır. Kişilerin aynı ortama dair ortak algının varlığı aradaki etkileşim kaynaklı olduğunu savunur (Moran ve Vokwein, 1992).

- *Kültürel Yaklaşım:* Örgütsel iklim örgütsel kültürün inşa edilmesiyle gruplar yönünden bu kültürün yorumlanması ve görüşülmesi esasına dayanır. Örgütsel kültür kavramı; değerleri, ortak anlayışları ve ortak tarihi içermektedir (Keesing, 1974).

1.4.10. Örgüt ikliminin boyutları

Hoy ve Miskel, (2010) okul ikliminin boyutlarını şöyle sıralamışlardır:

- Destekleyen Müdür Davranışı
- Emreden Müdür Davranışı
- Kısıtlayan Müdür Davranışı
- Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı
- Samimi Öğretmen Davranışı
- Umursamaz Öğretmen Davranışı

Litwin ve Stringer (1968) örgütsel iklim kavramını 9 alt boyuta ayırıp incelemişlerdir (Akt., Gray, 2007):

- Örgütsel Yapı
- Sorumluluk
- Ödül
- Risk Alma
- Samimiyet
- Destek
- Performans Standartları
- Çatışma
- Kimlik

Eğitim örgütlerini okullarda örgütsel iklimin alt boyutlarını çoğu araştırmacı dört esas boyut yönünden ele almışlardır (Cohen, McCabe, Michelli, ve Pickeral, 2009):

- Güvenlik
- Öğretim ve Öğrenme
- İlişkiler
- Çevre ve Yapısal Durum

1.4.11. Örgüt ikliminin etkileri

Örgüt iklimiyle alakalı yapılmış olan araştırmalar incelendiği vakit örgüt ikliminin farklı konularda yaratmış olduğu etki şu başlıklarda incelenebilir:

Verimlilik Üzerine Etkileri: Ödüllendirmeye verim arttırmak konusunda işgörenler güdülenmiştir. İşgörenleri ödüllendirmek amaçlı beklenen maaştan fazlası, terfi imkanları, beğenilme vb. yöntemler uygulanmaktadır. Araştırma neticesinde ikinci iklimde çalışan kişilerin daha çok tatmin olduğu ve işletmelerinin verimi açısından pozitif neticeler elde edildiği görülmüştür (Efil, 1996).

İş yaşamında verimlilik, örgütün pozitif iklimin yardımıyla kaliteli ve düzgün iş ortaya koymaktadır. Örgütlerde örgüt yönetimi, çevre ve işgörenler içinde güven hissinin gelişim göstermesi örgüt verimini artırmaktadır. Verimliliği arttırmak çalışan kişinin işleri doğru yerine getirmesi değil, doğru işlerin güzel ve iyi yaptırılmasıdır. Verimliliği etkileyen tutumlar bağlılık, performans ve yurttaşlıktır. Mesela sağlık işletmeleri içinde verimli hizmet sunumunda doğru işgörene görevlendirilmesi lüzum eder. (Güner, 2015).

İş Tatmini Üzerine Etkileri: Yapılmış araştırmalara bakıldığında örgütsel iklimin iş doyumuna yardım ettiği anlaşılmaktadır. İş tatmini ile örgüt iklimi arası ilişkileri ölçüm amaçlı çalışmalarda ortak ölçüt araçları kullanılmaktadır. Öteki yönden iş doyumunu örgütsel iklimi algılama icabı diye ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle örgütsel iklimin algılanabilmesinde iş tatmininin çok veya az olma durumunda genel bir role sahiptir. Örgütsel iklimin negatif olduğu hallerde mesleki açıdan tatmin olmayacak işgörenler işten çıkma, devam etmeme, zihni ve fiziki sağlığını kaybetme vb. tutumlar takınıp devamlı şikâyetle bulunmaktadır (Efil, 1996).

Performans Üzerine Etkileri: Kurumun etkilemiş olduğu ile etkilenmiş olduğu çevrede işgörenlerin davranış ve tutumlarıyla bilinç yönünden güçlü bir faktördür. Bahsi geçen çevre, meslek başarısı, kurum, kurum iyeliği, işi bırakma seviyelerini, işe yönelik katkı ve devamlılığına etki eder. Örgütsel başarımlar ve bundan kaynaklı belirleyicileri kavrama alanında çokça çalışma bulunurken, alanyazında örgüt ikliminin başarımlar üstünde gösterebileceği nüansın aksiyonlarını tanımlamak için yapılmış olan az sayıda deneysel çalışma bulunmaktadır. Yapılmış araştırmalarda ise, büyük çaplı endüstrilere dikkatini vermiştir. Örgütsel iklimin başarımlara etki ettiği yönündeki bulgular kısıtlıdır (Kangis ve Williams, 2000).

1.4.12. Okullarda örgüt iklimi

Okul iklimi, okulda bulunan bütün paydaşların tutumlarını etkilemekte ve okuldaki ortam ile ilgili niteliklere yönelik bakış açılarını tanımlamaktadır (Şişman 2013). Okulların

kendine ait kişiliği bulunmaktadır. Bahsedilen kişilik örgüt iklimidir. Kişilik kişi yönünden ne ifade ederse iklim de örgüt yönünden aynı şeyi ifade eder (Karataş 2008).

Okul iklimini algılayabilmek ve hissedebilmek ne kadar kolay ise bunun tersi onu tanımlayabilmek, ölçebilmek ve yönlendirebilmek o kadar zordur. (Çalık ve Kurt, 2010). Araştırmalarda okul ikliminin öğrencinin başarısında etkili olduğunu göstermiştir ve teorik olarak eğitim, öğretim ve öğrenme süreçlerine etki eden çevresel faktörler diye tanımlanmıştır. Bu tanımla beraber okul ikliminin bireylerin okula yönelik taraflı ve tarafsız intibaların var olduğu da ifade edilmiştir (Gantes, Phelps, Jones, Holub 1995).

1.4.12.1. Okul iklimi ve yönetici davranışları

İnsan davranışlarının gelişim ve değişimin gösterdiği nokta eğitimidir. Bu açıdan değişimde büyük pay okullara aittir. Bu sebeple okulların nitelikleri hususunda okul yönetimlerinin önemine dikkat çekilmektedir. Okulların aktif olmaları, planlamış oldukları amaçlara erişebilmeleri, eğitim ve öğretim programının ilerletilmesinde sorumluluk sahibi olan müdürlerin aktif olmalarıyla yakından ilgilidir. Okullarda bulunması lüzumu olan tüm etkinlikler özenle programlanmalı ve özensiz bir halde bırakılmamalıdır (Özçiçek, 2016).

Okuldaki idarecilerin işgörenler üstündeki tesiri ve önderlik güçleri düşünüldüğünde idarecilerin okul iklimini oluşturmada aksiyon oluşturdıkları ifade edilebilir. Halpin ve Croft (1963)'a göre okulların iklimleri açısından idarecilerin dört farklı davranışı görülmektedir.

Mesafe: İdarecinin bireysel olmayan ile resmi tutumlarını tanımlamaktadır. İdareci, öğretmenler ile şahsen resmi olmayan iletişimde bulunmaz. Kaideleri, prosedürleri ve prensipleri kendine kılavuz edinmiştir.

Verimlilik: İdarecinin, kendi alanında ne derecede yetkin olduğunu tanımlar. İdareci çok fazla görev odaklı ve yol göstericidir.

Tepki: Yalnız öğretmen tutumlarını yakından denetlemeyi değil bununla birlikte kişisel deneyimlerinden yararlanarak öğretmenleri motive etmeyi ifade eder. Okulda gönüllük esasına dayalı ortam vardır. Bu sebeple öğretmenlerden gönüllü olmayan bir biçimde fazla çalışmalarını arzu etmez. İstekler iş odaklıdır ve öğretmenler bu isteklerin keyfi olmadığını bilirler.

Anlayış: Öğretmenlere oldukça insani bir yaklaşım tavrı sergileyen ve öğretmenlere daha fazlasını yapma gayretindeki müdür tutumlarını ifade eder.

Okul müdürlerinin pozitif bir okul iklimi oluşturabilmeleri için örgütte baskı yapmadan çözüm endeksli ve rehber bir tavır göstermeleri önemlidir. Okul müdürlerinin öğretmen ve öğrencilerle ilişkileri okulun iklimini ve örgüt içindeki bütün kişilere etki edeceğinden müdürlerin tavır ve tutumlarında duyar göstermeleri önemlidir. Örgütsel etkiyi sağlayıp yönetsel başarıya varmaya uğraşan bir idareci, örgütteki insan ilişkilerini iyi yönetmelidir (Başaran 2004).

1.4.12.2. Okul iklimi ve öğretmen davranışları

Örgütsel iklimin belirleyici başlıca faktörlerden biri öğretmenlerin davranışlarıdır.

Halpin ve Croft (1963), bu grupları dört başlıkta toplamışlardır:

Uyumsuzluk: Öğretmenlerin örgüt içinde uyumlu ve iyi çalışma yapamadıklarını ifade eder. Bir konuda ortak paydada buluşamazlar, konulara farklı taraflardan bakarlar, aralarında uzlaşamazlar ve tartışma yaşarlar. Öğretmenler arasında net şekilde fikir farklılıkları bulunur.

Engellenme: Öğretmenin gerek duymadığı, kendisini oyalayan günlük işler, öğretmen grubunun istekleriyle diğer ihtiyaçlar konusundaki hislerini ifade eder.

Moral: İş tatmini yaşamış olan öğretmenler bununla ilişkili olarak sosyal gereksinimleri yönünden de doyuma ulaştığını hissetmektedir.

Yakınlık: Öğretmenler arasındaki samimi ve iyi ilişkilerin varlığını tanımlar.

Okul ikliminde görülen pozitif ilerlemeler, öğretmenler yönünden örgütsel bağlılık ve iş doyumunu hususlarında önemli bir artış göstereceği için öğretmenlerin morallerine de anlamlı değer katacaktır (Özçiçek 2016).

Pozitif bir iklimin hakim olduğu okullarda, öğretmenler işbirliği ve grup çalışmalarını uyum halinde yürütüldüğü bir ortamda çalışma imkanı sahip olurlar. Sağlıklı ilişkiler ve sağlıklı iletişimde bulunan öğretmenler; birbirlerine kıymet verirler, birbirlerinin düşüncelerine saygı duyarlar, okuldaki problemleri açık şekilde konuşur aynı zamanda bu problemlerin çözüme ulaşması için birlikte gayret ederler. Bu tutum öğretmenlerle sınırlı kalmayarak okul içindeki bütün kişilerle var olan ilişkilere de etki etmektedir. Öğretmenler ile okulun idarecisi arasında olan ilişki okulun iklimine etki etmektedir. Öğretmenler ile idareci arasında olan ilişki ve iletişimin olumlu ve sıcak olması, karar alma aşamasında

öğretmen ile idarecinin ortak şekilde hareket etmesi, idarecinin öğretmeni birtakım hususlarda özgür bırakması okulun iklimine pozitif anlamda etki etmektedir (Kılıç 2010).

1.4.12.3. Öğretmenlerin ilgili olduğu iklim

Öğretmenin davranışı açık olduğu müdürün davranışının da kapalı olduğu iklimdir. Bu iklimde, müdür okulu yönetme konusunda etkisizken, öğretmenlerin mesleki başarısı yüksek seyretmektedir. Müdür liderliği zayıf, öğretmen ise işbirliği yoluyla kendini okuluna adanlar (Celep, 2000).

Öğretmenin ilgili olduğu iklimde müdür;

- Serttir, buyurucudur,
- Öğretmenlerin meslekteki yetenekleri ile bireysel ihtiyaçlarını önemsemez,
- Angarya ile öğretmenleri sıkar (Celep, 2000).

Öğretmenin ilgili olmuş olduğu iklimde öğretmen;

- Müdürdeki denetim gayretini önemsemeyip kendini verim uzmanı görürler,
- Birbirine saygılıdır, destekçidirler,
- Okullarıyla gurur duyarlar,
- Güzel arkadaşlık ilişkileri oluşmuştur,
- Kendilerini öğretim etkinliklerine verirler (Celep, 2000).

1.4.12.4. Öğretmenlerin ilgisiz olduğu iklim

Bu iklim tipinde, öğretmenler işine ilgi göstermemesine rağmen, okul müdürünün liderliği kuvvetlidir ve öğretmenleri destekler.

Öğretmenlerin ilgisiz olduğu iklimde müdür;

- Öğretmene görevini aktif yürütme bağımsızlığını verir,
- Öğretmenleri lüzumsuz görevlerden ve kırtasiyecilikten kurtarır (Celep, 2000).

Öğretmenlerin ilgisiz oldukları iklimde öğretmenler;

- Sorumluluğu almak istemezler,
- Müdürün yaklaşımına önem vermezler veya sabote ederler,
- Müdüre ve birbirlerine karşı kayıtsız kalırlar,
- Hoşgörü içermeyen davranışları gösterirler,
- İşine ve okuluna ilgi göstermezler (Celep, 2000).

Bu iklimde, idareciler öğretmenlerin düşüncelerini önemser, özgürlük alanı tanır, lüzumsuz mesuliyetler yüklemeler. Müdürün destekçi ve esnekliğine karşın, öğretmenler hoşgörölü olmayan, ayrıştırıcı bir tutum sergilerler. Okul işleriyle ilgilenmemeye beraber, müdürün önderlik tutumlarını engellemeye çalışır ve birbirlerine karşı saygıyı ve sevgiyi eksik ederler (Akyüz, 2000).

1.4.13. Örgüt ikliminin sonuçları

Örgütteki iklim, güvenme, inanç, güvenlik, yardımlaşma, açıklık, doyum, katılma, umutlanma ve beklenti seviyelerini tayin etmek ile birlikte hangi seviyede bulunduğunu da aksettirmektedir. Başka yönden, niteliklerine dair oranı farklılaşmakla birlikte, böyle olgu veya olgulara ait his ve fikirlerin tezahürü, tekamülü ve sıkışıklığını pozitif veya negatif açıdan etki etmektedir. Bu etkileşim sonucunda pozitif veya negatif örgüt iklimi tezahürüne imkan kılacaktır (Varol, 1989).

Olumlu Örgüt İklimlerinde Ortaya Çıkan Sonuçlar: Örgütte algılanmış olan örgüt ikliminin neticelerinde kurum ve şahıs olarak iki farklı yönden de değerlendirme yapmak icap eder. Sağlıklı iklimin var olduğu örgütlerin verimlilik ve etkililik durumları yüksektir. Çalışanlarda da sağlıklı örgütsel iklimin şahıslara yansımış olan etkileri; yüksek güdülenme ile işine bağlılık olarak görölmektedir (Erdoğan, 2013).

Olumlu örgütsel iklim; başarılı işgören ilişkilerini, hoşnut ve manevi güçleri yüksek olan çalışanları, etkili iletişimi, yatırımcı, vb., gibi herkes ile verimli ilişkileri veya imkan olduğu kadar iyileştirilmesi basit ilişkileri kendisiyle getirmektedir. Bu sayede, bütün bunların neticesi olarak örgüt başarısı kaçınılmazdır (Cantor ve Berger, 1984).

Olumsuz Örgüt İklimlerinde Ortaya Çıkan Sonuçlar: Yapılmış olan bütün analizler ile açıklamalar hesaba katıldığında, belirtilmiş olanların zıttı bir ortamı ifade etmekte olumlu olamayan örgüt ikliminin, özellikleri şu şekilde belirtilmektedir:

- Kişinin önemsiz oluşu,
- Sert, baskıcı, esneklikten uzak bir örgüt yapısı;
- ✓ Fazlasıyla sınırlandırılmış iletişim,
- ✓ Katılımın olmayışı-etkileşimin olmayışı ve antidemokratik önderlik,
- ✓ Sıkıcı, bunaltıcı zoraki çalışma,
- ✓ Katı, sert, kırıcı bir örgüt çatışma ortamı.

Olumsuz örgüt iklimi iletişimi önemlidir. Sayılmış olan negatifliklerin ortadan kaldırılması amaçlı sosyal etkileşim ve örgütteki iletişim artırmak önem arz eder. (Özçiçek, 2016).

Bu neticelerde: kanaat seviyesi, güven seviyesi, açık ve samimiyet seviyesi, yardımseverlik seviyesi, iştirak seviyesi benzeri olgulardan uzak, işgören ilişkileriyle etkisiz iletişim bunlarla beraber gelen yukarıda belirtilmiş olan diğer olumsuz neticeler başarının olmaması veya belli seviyede bir başarıya sebep olmaktadır (Varol, 1989).

1.5. İş Doyumu

1.5.1. İş doyumu kavramı ve tanımı

İş kavramı, insan hayatında yaşamsal bir role sahiptir ve geçimini elde etme, toplumdaki statüyü belirleme ve maddi kazanç elde etme gibi fonksiyonları vardır. İş, kişinin hayatının önemli bir kısmını oluşturmakta ve genel olarak en az 20-25 yıl sürebilmektedir. İş doyumunun oluşması, bireysel ve psikolojik iyi olma durumu için yaşamsal önemi vardır ve yaşamı mutluluk ile ilişkilendirmek için destekte bulunur (Aydın ve Kutlu, 2001; Telman ve Ünsal, 2004). Yapılmış olan işin doğası, davranış ve gelişimde önemli bir etkidir. Kişiler, rollerine dair iş ahlakını ve sorumluluklarını davranışlarına yansıtabilirler. Doyum, kişinin kafasındaki içerik ve vetirelere hitapta bulunan duygusal bir cevap şeklidir. Kişisel bir süreç olduğu için, anlaşılmasına içsel gözlem vetirelerinin kullanılması lüzum eder. Bir bireyin iş doyumu konusundaki ifadelerine dikkat edilerek doyum seviyesi belirlenebilir. Buradan yola çıkıp iş doyumunu, davranışsal bir cevap şeklinde tanımlanabilir (Başaran, 1982).

İş doyumu, işgörenin işine yönelik genel tutumu olarak ifade edilir ve işgörenin iş tecrübeleri neticesinde ortaya çıkmış olan pozitif ruh hali olarak değerlendirilir. İş doyumu, bireyin his ve değer yargılarına pozitif olarak etki eden ve kişisel gereksinimlerini karşılayan çalışma ortamındaki tecrübelerinin pozitif bir etkisi olarak görülür. Bu bağlamda, iş doyumu, bireyin işine yönelik pozitif tutumu; iş doyumsuzluğuysa, bireyin işine karşı negatif tutumu ifade eder (Gülay, 2006).

İş doyumu, işgörenin işini ve çalışma durumunu değerlendirirken gösterdiği duygusal bir tepkidir ve kişisel bakımdan da örgütsel bakımdan da önem arz eder. Kişilerin çalışma ortamı bakımından fiziksel, zihinsel ve sosyal gereksinimlerini karşılayacak halde

doyuma ulaşmalarını sağlamak, başarılı, mutlu ve üretken olmalarının ön koşullarından biri olmaktadır. Günün üçte birinin işte geçme sebebiyle kişinin hayatında iş doyumu önemli bir konudur (Durmuş ve Günay, 2007).

İş doyumu işgörenin yaptığı işe yönelik takınmış olduğu tavrı duygusal veya iş rolüne çevrilmiş duygusal tepki yönelimi diye ifade edilmektedir (Balcı, 1985). Çetinkanat (2000), iş doyumunu işgörenlerin algılamış olduğu mühim şeyleri ne derecede elde etmiş olduklarına yönelik algılarının neticesi olarak tanımlamaktadır. Glisson ve Durrick (1988) ise iş doyumunu, kişinin iş yaşamını değerlendirdiğinde ulaşmış olduğu keyif olarak tanımlamaktadır. Eren (2001) iş doyum kavramını işgörenin elde ettiği maddi kazançlar, iş arkadaşları ile beraber olmanın verdiği mutluluk ve bir iş yapmanın verdiği haz diye tanımlamıştır. Muchinsky (2000) iş doyum kavramını çalışanların istekleri ve yapılmış olan işin nitelikleri arasında uyum olması işgörenin yapmış olduğu işten keyif duyması diye ifade etmiştir.

1.5.2. İş doyumunun önemi

İş, insanın hayatında önemli olan bir parçadır. İşgörenin yaptığı işten kazandığı doyum, kişinin hayatını doğrudan doğruya etki etmektedir. Doyumun elde edildiği bir iş hayatı, işgörenin sadece fiziki değil, ruhsal sağlık açısından da olumlu etkiler. Bununla beraber işinde doyum yaşamayan kişilerin aile hayatında birtakım sorunlar yaşamakla beraber ruhsal açıdan da çöküntü yaşamış oldukları doğrudur (Başaran 2008).

Bir örgüt içinde iş doyum düzeyinin düşük olması demek, o örgüt içindeki şartların bozulma yönünde eğilim göstermiş veya bozukluğu anlamına gelir (Çalışkan 2005). Aniden ortaya çıkan grevler, iş yavaşlatma, disiplin problemleri, verimliliğin azalması ile farklı örgüt problemleri iş doyumsuzluğunun başlıca nedenleri diye görülür (Çalışkan 2005).

İş doyumunun olmamasının maliyeti, örgütte çok yüksektir. İş yaşamının yüksekliği ise, işveren ve idarecilere rahat ettirdiği kadar aynı zamanda örgütün iyi yönetilmiş olduğu anlamına da gelir (Güney, 2007). Sonuç önemli bulunmaktadır (İpek, 2003).

İşgörenlerin devam sorunları, işten ayrılma gibi davranışları ve iş doyum arasında bir bağlantı bulunduğundan işverenler açısından işgörenlerin işlerine yönelik davranışlarının verimlilik ve performans üzerinde bulunan etkisi açısından iş doyum epeyce önem arz eder. İşe devamsızlık ya da işi bırakma arzusunun daha az; örgüt aidiyeti ve yaşam doyumunun çok olduğu görülen bireylerin iş doyum düzeyinin fazla olduğu görülmüştür (Tok, 2007).

İş doyumu, işgörenlerin iş ile alakalı birçok davranışına etki etmektedir. İş performansı, işten ayrılma, devamsızlık benzeri neticelerde etkisini göstermektedir. İdarecilerin, işgörenleri hangi faktörler etkileyerek onları işinde yüksek doyum sağlayacağını bilmeleri işgörenleri amaçladıkları başarıya yönlendirebilmeleri açısından imkân sunacaktır. İdarecilerin iş doyumuna yoğunlaşmaları konusunun ihtiyacının mühim bir nedeni ise işten çıkmaların fazlaşmasıyla oluşan yeni işgücünün yetiştirilmesi ve eğitilmesi safhasında verimin düşmesi ve ekonomik yönden artış gösteren masraflar oluşturmaktadır. (Kaya, 2007).

1.5.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumu, birçok faktörün etkisiyle oluşmuş olan karmaşık bir olgudur. Fakat literatürde iş doyumuna etki eden etkenler, örgütsel etkenler ve kişisel etkenler diye iki grupta toplanıp incelenmektedir (Atıla 2014, Barışkan 2014, Subulan 2015, Talas 2016).

1.5.3.1. Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörler; işe ait özelliklerin, ücretin, yönetim tarzının, terfi olanaklarının, iş arkadaşlarının ve çalışma şartlarının özetidir.

İşin kendisi: İş doyumu, işgörenin iş ve çalışma ortamıyla alakalı davranışlarının bir ترکیbi olduğundan işin genel durumu, sosyal ve ekonomik yararları gibi işin kendisiyle alakalı nitelikler iş doyumuna etki eden etkenlerde yer almaktadır. Bunlar işgörenin beklentileriyle ne derece uyum sağlarsa ne derece tatmin ederse iş doyumu da aynı derecede artış gösterir. İşgörenlerin becerilerini ve yeteneklerini kullandığı zaman, kendileriyle gururlanma, kendine yetme ve kendine güvenme benzeri hislere sahip olduklarında iş doyumları artış göstermektedir. Bu nedenle birçok çalışmadan elde edilmiş olan bulgu, işin kendisinin iş doyumunu sağlamak için önemli olduğunu göstermektedir (Baruch-Feldman ve ark 1985).

Ücret: Yapılmış olan işin karşılığı olarak alınan ücret işgörenin barınma, yiyecek ve giyim benzeri yaşamsal temel gereksinimlerini gidermesi için çok önemlidir. İlaveten maaş, başarı sembolü ve yaşamdaki prestij referansı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin işe yönelik tutumları, alınan ücretin yeterlilik ve gereksinimlerin karşılanma derecesiyle ilişki göstermektedir. Bu sebeple alınan maaşın miktarının iş doyumu ile pozitif

açından ilişkili olduğu görülmüştür. İş doyumuyla gelir seviyesi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Yani ücretin yükselmesi iş doyumunu da o derece yükseltmektedir (Tosun 1979).

İşgörenler kazandığı ücretlerini benzeri işler yapan başka kişilerle karşılaştırıp iş yerinin ücret sistemi ile tanıtım politikasının adaletli ve öngörülebilir olması beklentisindedirler. İşe uygun ücret politikasının belirlenmesi işgörenlerin iş doyumunu fazlalaştırmaktadır (Angı 2002).

Yönetim tarzı: Bir kurum, kuruluş ya da iş yerindeki yönetim işgörenlerin iş ortamı içindeki duygusallıklarına doğrudan etki eden faktörler içinde yer aldığından yönetim tarzıyla iş doyumunu arasında ilişki bulunmaktadır (Baş 2011). İşgörenin refah seviyesi için bireysel alakayı barındıran işgören odaklı olma veya işgöreni dikkate alma, işgörenin genel memnuniyetini pozitif açıdan etki etmektedir (Angı 2002). Yetkilendirme, başarı ya da gayretlerinin takdir edilmesi, pozitif geri bildirimler iş doyumunu fazlalaştıran etkiye sahiptir (Özsüer 2016).

Terfi imkanları: Terfi, yani görevde yükselme başarısının gerektirdiği bir ödül biçimidir ve tam manasıyla güdülenme aracıdır. Kurumda yükleme, ilerleme manasına gelen terfi kazanılan ücreti de artıran, bireyin sosyal durumunu ve toplum içindeki pozisyonunu pozitif açıdan etki eden bir olanaktır (Karadal 1999). İşgörenler genelde işinde başarı sağlamak, daha üst seviyede bir görev için terfi etmek ve daha fazla kazanç sağlamak isterler. Terfi, çalışmayı tetikleyen mühim bir ödüldür. Dolayısıyla işgörenlerin iş doyumuyla alakalı mühim bir etkidir (Sclafane 1999).

Terfi olanağı bulunan işler, işgörenlerin iş doyumlarının fazlalaşmasına yardımcı olmaktadır. Bunun tersi durumda işgörenlerin ilerleme olanağı olmama ve maaşın artmama duygusuna kapılırlar ve çok çabaya gerek olmadığına inanıp negatif bir tutuma girerler. Bu durumda da memnun olmamanın meydana çıkması olasıdır (Erdoğan 1996).

Çalışma arkadaşları: İşgörenler, işlerinden yalnızca para veya somut başarı beklememektedirler. Destekçi ve arkadaş canlısı işgörenlerle beraber çalışmak, işi daha zevkli duruma getirip iş doyumunu fazlalaştırmaya yardım etmektedir. Sosyal etkileşim ihtiyacı bir etken olduğundan iyi çalışma arkadaşları bu açıdan bir doyum sağlamaktadır (Baruch-Feldman ve ark 1985).

Bunun zıttına, iş arkadaşlarıyla zayıf etkileşimde bulunma işle alakalı memnun olmamaya da etki edebilmektedir. Otomobil sanayisinde yapılmış olan bir araştırma neticesi, yalıtılmış işçilerin işlerini sevmediklerini göstermiştir. Dolayısıyla yapılmış araştırmalar,

dostane ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip olmanın iş doyumun artmasında önemli katkılar sağladığına kanıt olmaktadır (Baş 2011).

Çalışma ortamı: Çalışma ortamının temiz olması, yeteri kadar araç ve gereç bulundurulması, ısı, ışık vb. özellikleri işgörenlerin iş doyumuna etki eden önemli etkenlerden birini oluşturmaktadır. İşgörenler iyi fiziksel koşullarında işlerini kolay, verimli ve konforlu bir şekilde yapmaları, işyerindeki verimlilik ve memnuniyetlerini fazlaştırmaktadır. Fakat aşırı sıcaklık, gürültü ve fazla çalışma saatleri benzeri olumsuz nitelikler işgörenlerin yoğunlaşmasına engel olabilmekte, iyi bir başarı için engel teşkil etmekte ve işgörenlerin görevlerini verimli bir halde sürdürememelerine sebep olabilmektedir. Bu sebeple bu vaziyet işgörenin hoşnutluğunu ve iş doyumunu azaltacaktır (Angı 2002).

1.5.3.2. Bireysel faktörler

İş doyumuna etki eden kişisel etkenlerden bir kısım tecrübe (deneyim), örgüte bağlı olmak, eğitim, yaş ve karakter özellikleridir.

Deneyim: Çalışma hayatına yeni başlayanlar; iş deneyimlerinin azlığından hayal gücü, medyanın yanıltabilecek bilgileri, eğitim kurumlarındaki abartıları benzeri sebeplerle fazla beklenti içindedirler. Bu beklentilerin gerçek seviyelere inmesi tecrübenin artmasıyla mümkündür. Zira bu kişiler iş yaşamının gerçeklerini zaman içinde görebilmektedirler. Yani, iş tecrübelerinin işgörenlerin iş doyum seviyelerine önemli bir etkisi vardır (Angı 2002).

Bireyin Örgüte Bağlılığı: İşgörenler, örgütlerine fazla bağlı olma duygusuyla yaklaştığı zaman, yaptığı işleri yapılması gerekli birer görevden ibaret algılar ve işini daha titiz bir şekilde yerine getirirler. Bu hissi yaşayanlar daha çok sadakatle kendilerine verilen işleri yerine getirirler. Ayrıyeten, iş yerlerinde uzun yıllar süresince çalışırlar. Böylelikle işgörenlerin iş doyumunu artırır. Bu sebeple, kişinin örgüte bağlılığı iş doyumunu fazlaştıran önemli etkenlerdendir (Subulan 2015).

Yaş: Yaşam beklentilerinin fazlalığı ve deneyimsizlik benzeri sebeplerden dolayı genelde genç işgörenler ileriki yaşlarda işgörelere göre daha az iş doyumuna sahiptir. Yaşın ilerlemesiyle kişisel arzularının dengeye oturması, terfi vb. olanaklarla daha iyi bir pozisyona gelmesi ve kişilerin bulunduğu çalışma ortamı içinde daha yerleşik duruma gelmeleri gibi sebeplerle iş doyumunu artmaktadır. Yapılmış olan çalışmalar yaşın

ilerlemesiyle işten alınan doyumun artmış olduğunu göstermektedir. Yaş, iş doyumunu arttıran kişisel etkenler içinde bulunmaktadır (Yelboğa 2007).

Öğrenim Düzeyi: Öğrenim düzeyi arttıkça iş yaşamında bu öğrenim düzeyine uygun konumlar sağlandığı zaman kişiler toplumda kazandığı saygınlık ve iş ortamında daha üst pozisyonların etkisiyle daha fazla iş doyumunu elde etmektedirler. Genelde daha yüksek eğitim seviyesine haiz işgörenlerin daha çok iş doyumuna ulaştıkları görülmektedir (Angı 2002).

Kişilik Özellikleri: Kişilik özellikleri kişilerin yapıyor olmaktan keyif alacakları işleri belirlemiş olan önemli bir etken olduğu için kişilikle iş doyumunu arasında önem arz eden bir ilişki vardır (Gögercin 2017). Zira kişiler, kişilik niteliklerindeki başkalıklara bağlı olarak birbirinden farklı meslekleri daha fazla beğenmektedirler. Bu sebeple, iş doyumunu bireyin kişilik niteliklerinden etkilenmektedir. Kişinin haiz olduğu kişilik nitelikleri iş doyumuna etki eden kişisel etkenler içinde önem arz eden bir yerdedir (Talas 2016)

1.5.4. İş doyumunun özellikleri

İş doyumunu; çalışma şartlarından, çevresinden, hayatının kalitesinden işgörenlerin; toplumsal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasından etkilenmektedir (Akçamete ve ark., 2001).

Çalışılan örgütün etkisiyle iş doyumunda düşüş ve yükselmelerin olması söz konusudur (Başaran,1992).

İş doyumunu için yapılmış olan tanımlamalar incelediğinde; işgörenin örgüte yönelik beklentileriyle örgütün karşılayabildiği ihtiyaçların uyumu iş doyumuna etki eder (Başaran,1992).

İş doyumunu; cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş benzeri niteliklerin dışında yönetim politikaları, yapmış olduğu işin genel muhtevası, ücreti, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları benzeri çevresel ve örgütsel etkenler de etki etmektedir (Sünter ve ark., 2006).

Yapılan işin niteliğine göre işgörenin meydana çıkardığı ürünü somutlaştırarak görebiliyorsa, bu hin bir neticesi olarak kişi iş doyumunu edinir (Eren, 2007).

Aynı biçimde; sınıf mevcutlarının fazla olması, artmış olan iş yükü gibi nitelikler işgören olarak öğretmenlerin iş doyumuna etki etmektedir (Akçamete, 2001).

Örgütün yapısının da iş doyumuna etkisi bulunmaktadır. Örgüt genişledikçe iş doyumunda azalma, örgüt ufaldıkça iş doyumunda artış gerçekleşir (Başaran, 1992).

1.5.5. İş doyumunun bileşenleri

Başaran ve Güçlü (2018), ortaokul idarecilerinin önderlik yöntemlerinin, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna etkisini inceledikleri çalışmalarda, ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre, okul idarecilerinin önderlik yönetimleriyle öğretmenlerin iş doyumuyla pozitif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır.

İçsel Motivasyon: İş doyumunu içsel ve dışsal motivasyon kaynağı diye iki farklı motivasyon içerir (Chiva ve Alegre, 2009). Merak duygusu, öğrenme ihtiyacı, yetebilme isteği, gelişim gayreti ve başarı isteği gibi hisler bireyin kendinde bulunan gereksinimlerine dair reaksiyon içsel motivasyon ile alakalıdır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Yani, içsel motivasyon kişinin kendi kontrolünde olan ve kendiyle alakalı etkenlerden ortaya çıkmıştır. İş şartları, iş teminatı, kişisel ilişkiler, örgüt politikaları (Bil, 2012), maaş, terfi verilmesi, yönetimle alakalı mesuliyetlerin ve iş yükünün hafifletilmesi vb. elemanlar doyumsuzluğa engel olan fakat iş doyumunu fazlalaştırmaya etkisi olmayan etmenlerdir (Kurt, 2005). Doyumu arttırmaya yardımcı etmenler sorumluluk, başarı, gelişim, fark edilme, büyüme ve iş algısı gibi daha çok kişinin hakimiyetinde olan içsel motivasyonu sağlamış olan etmenlerdir (Bil, 2012).

Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyona göre içsel motivasyon işgören bireylerin kontrolü dışında gelişim gösterir ve kontrole alamadığı dış etkenlerden (çevreden) kaynaklı etkileri içermektedir. Bu etkiler kişilerin kontrolü harici ortaya çıkan dışsal motivasyon, takdir, statü artışı, ödüllendirme, iş arkadaşlarının davranışları benzeri kişinin motivasyonuna etki eden unsurlardır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Bunlarla birlikte yönetimdeki bireylerin davranışları, terfi olanağı, iş koşulları, bireye tanınan yetki derecesi ve sorumluluk da bireyin kontrolü altında olmayan dışsal etmenler olması nedeniyle iş doyumuna etki etmektedir (Bil, 2012). Kişi, işinin karşılığında verilecek ücretlendirmeyi belirleyemez, ücreti çalıştığı kurum belirler.

1.5.6. Öğretmenlerde iş doyumunu

Öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları; öğretmenler, öğrenci ve üst idarecilerle ilişkiler, işin niteliği, kişisel düşüncelerini uygulama imkanı, izinler, ekonomik güvence, ücretlendirmeler, çalışma koşulları, denetim, kişisel alakaları gerçekleştirebilme, kariyer fırsatı, iş güvenliği, örgüt ve yönetim, kişilik ve takdir edilme gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Öte taraftan Locke’a göre de işinden memnun olan işgörenlerin performans üstünlüğü, daha az geri çekilme tutumu göstermeleri daha fazla mutlu ve sağlıklı bir hayat devam ettirme yönelimlerinden dolayı iş doyumunu önem arz eder. Bu işgörenlerin üretken ve yararlı olmasının daha mümkün olduğu düşünülmektedir. Çekmecelioğlu (2006), çalışmasında iş doyumunun işi bırakma fikrini olumsuz manada, üretkenliği ise olumlu manada etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. İşinden memnun olmayan ve iş doyumunu olmayan işgörenler, kendi iş performanslarının düşüşüyle beraber çalışan diğer arkadaşlarının da performansına olumsuz etki etmekte ve ortak moralin düşüşüne sebep olmaktadır. Yani iş doyumunu seviyesinin azalmış olması, işgörenin kişisel fiziki ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilerken, örgütün de verimlilik durumunu olumsuz etkilemektedir (Gedik ve Üstüner, 2017).

İş doyumunun olumsuzluğu, strese sebep olarak öğretmenlere ruhsal açıdan negatif etki etmektedir. Öğretmenlerin ruhsal sağlığı, sınıfta göstermiş oldukları tutum derecesinde önem arz eden bir realitedir. Ruhsal sağlık, öğretmenin konuyla alakalı bilgileri ve öğretim tekniklerinden daha çok önem arz ettiğini savunan fikirler de vardır. Fakat uzmanlar, şu anki ekonomik sorunlar sebebiyle öğretmenlerin ruhsal sağlığının giderek çok daha kötüye doğru gittiğini ifade etmişlerdir. Toplum yönünden gösterilen saygınlıkla uyumsuz işler yapan öğretmen, problemlerini iş ortamına yansıtıp ardından bunalıma girmektedirler. Eğitim örgütlerinin etkin ve etkili olması öğretmenlerin iş doyumuna ulaşması ile mümkün olmaktadır. Bu sebeple ülkelerin birçoğunda, öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunu açısından birçok araştırma yapılmıştır. Özdayı (1990), Karataş ve Güleş’in (2010) yapmış oldukları çalışmalarda, öğretmenlerin mesleklerinin ilk on senesinde iş doyumunu sonraki senelere oran ile daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş doyumunu açıklamak için kuramların çoğu iş doyumuyla güdülenme arasındaki ilişkiyi esas almış olduğu görülmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Doyum hedefe dair tutumdan kaynaklı tutum iken; güdülemenin çoğunlukla hedefe dair bir tutum ile alakalıdır (Tosunoğlu, 1998). Bununla birlikte Tosunoğlu (1998), güdülemenin üretim ve iş ortaya çıkarma açısından istek göstermiş olduğu; doyumun ise sadece üretkenlikle ilişkili olmayan pozitif bir duyguyu ve durumu açıkladığı belirtmektedir. Görevinden memnun olan ve doyum alabilen bireyin bu duygularla görevine daha fazla bağlanması, daha fazla başarı için gayret harcaması, görevine çok daha fazla zaman ayırması görülebilir. Bu etki özellikle eğitim vb. gibi girdi ve çıktısı insan olan, insan ile uğraşılan, insan yetiştirilen sistemlerde ve kurum amaçlarına karşı gönül bağı bulunan iş yapanların kişisel ve örgütsel amaçlarının ifa edebildikleri miktarda iş doyumlarının artış göstereceği düşünülmektedir. İş doyumunun

artışı ve iş doyumunun sürekliliğinin sağlanması amacıyla kişisel ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek amaçlı gösterilen gayretleri attıracağı düşünülmektedir.

Aynı şartlarda, aynı statüde ve aynı performansa sahip iki kişiden bir tanesinin daha fazla ücret alma durumunda diğer kişide olumsuz tutumlara ve negatif hislere yol açacaktır. Bu sebeple performansında düşüklük olabilmektedir. İş doyumunu bununla beraber bireylerin genel yaşam doyumlarına da doğrudan etki eden bir kavram olması bakımından son derece önemlidir. İnsanlık tarihi süresince insanı ilerletme, doyumunu sağlama, ekonomik gücünü iyileştirme gayreti mühim görülmüştür. Bunun yanında bireylerin iş ortamında yetenek, hüner, sosyal beceri niteliklerinin daha iyi duruma getirilebilmesi, bireyin yaşamını daha kıymetli ve anlamlı bulması yönünden bir hayli önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004).

1.5.7. İş doyumunun sonuçları

Locke'un ifadesiyle iş doyumunu, işgörenlerin yaşamdan ve görevlerinden memnun olmalarını, fiziksel anlamda ve zihinsel sağlıkları ile çalıştıkları örgütün etkin olmasına etki eden bir olgudur. Yani iş üretkenliğinin ve toplumun gelişimi üzerinde bulunan etkileri sebebiyle iş doyumunu görmezden gelinemez. Zira iş doyumunu, neticelerinden dolayı yalnızca kişiye değil kişiyle beraber örgüt ve toplumu da etkiler (Özsüer 2016).

İş doyumunu neticesinde devam-devamsızlık, işgören performansı ve işten çıkma maksadıyla direkt etki etmektedir. Yapılmış olan çeşitli araştırmalar neticesinde işten memnun olma, kişilerin diğer koşullardan ayrı işe gelme isteği olmaması üzerinde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş doyumunu daha az olan kişiler daha çok devamsızlık yapma yönünde eğilim göstermektedirler (Atila 2014).

Ayrıca yine yapılmış olan çeşitli araştırmalar, düşük seviyedeki iş doyumunun çalışanların başarımları ve işten ayrılma maksadı üzerinde direkt ve negatif bir etki gösterdiği neticesine varmıştır. Platsidou ve Agalotis (2008) tükenmişlik ve iş doyumundaki ilişkisiyle alakalı, işle ilgili yüksek görülen memnun olma durumu düşük tükenmişlik seviyeleriyle anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ifade etmiştir (Atila 2014).

1.6. Okullarda Örgütsel İklim ve Öğretmenlerin İş Doyumu

Örgüt ikliminin temel elemanı bireyler arasındaki ilişkilerdir, zira örgüt hedeflerinin yerine gelebilmesi amacıyla örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini anlayıp

benimsemiş olması icap eder. Bireyler arasındaki ilişkiler ve grubun dinamiği, hammaddesinin insan olduğu eğitim örgütleri açısından çok önemlidir, zira bu örgütler daha informal yapıda ve iklimde çalışmaktadırlar (Bursalıoğlu, 2002).

Bir okuldaki iklim; bireylerin ilişki vaziyetini, işgörenlerin okuldaki önemli bir parça olduğunu hissetmesi, işgörenlerin motivasyon seviyelerinin seviyeleri, iş doyumu ve başarı veya başarısızlık hislerinin paylaşılmasıyla büyük derecede alakalıdır. Okuldaki iklimi oluşturma hususunda müdürün oynamış olduğu rol mühimdir, fakat öğretmenlerin, diğer personellerin, öğrenci ve velilerin de fazlasıyla önemli rolde olduğu ifade edilebilir (Taymaz, 2003).

Okuldaki iklim, okul örgütünün elemanlarının kendi okullarına dair genel hislerini anlatmaktadır. Okulun idareci-öğretmen, öğretmen-öğretmen ve öğrenci-öğretmen ilişkileri iklimdeki önemli bir boyutu oluşturmaktadır. Pozitif iklim bu grupların pozitif etkileşimiyle oluşur. Pozitif iklimin temel belirtileri; yüksek moral, güven, sorumluluk, samimiyet, açıklık, dostluk ve tatmindir (Şişman, 2002).

Bursalıoğlu'na (2002) göre örgütsel iklimde rol alan önemli iki faktör idareci ile öğretmendir. İlköğretim okullarındaki örgütsel ikliminin tasviri, müdür ile öğretmenin göstermiş olduğu davranışlarla ilişkilidir. Müdür tutumu; destekleyen, emreden ve sınırlayan şeklinde öne çıkarken, öğretmen davranışı ise; birlikçi, içten ve ilgisiz şeklinde gruplanmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991'dan aktaran: Celep, 2000):

Bireyleri üretmek için ve kişisel doyumlarına ulaştırmaya motive edecek bir iklim oluştururken yönetimin bazı temel kavramların farkında olması gerekmektedir. İnsan ilişkilerinin iyi olduğu bir iklim geliştirmek amacıyla gerekli dört temel kavram; bireysel farklılıklar, karşılıklı ilgi, motivasyon ve kişinin saygınlığıdır. İdarecilerin yapması gereken elde bulunan kaynakları kullanıp imkan dahilinde olduğunca en iyi iklimi meydana getirmektir (Davis, 1967).

Okuldaki iklimin sağlıklılığı şu on boyutta belirtilmiş olan niteliklerin yerine getirilmesiyle ilişkilidir (Taymaz, 2002):

- Amaçlar
- Yeterli iletişim
- Güçleri dengeleme
- Kaynakların kullanılması
- Bağlılık

- Moral
- Yenilikler
- Özerklik
- Uyum
- Sorun çözme yeterliği

Okul içinde sağlıklı ve açık bir iklim oluşturmak amaçlı öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer işgörenlerin örgütteki normları ve değerlerini kabullenmesi gerekmektedir. Taymaz'a (2003) göre, okuldaki yönetim açık iklim oluşturma amaçlı şunlar yapılmalıdır:

1. Okuldaki iklimi geliştirip hedef ve politikaları geliştirmek.
2. Yapılacak çalışmaları planlayıp kaynaklarını sağlamak.
3. Görev, yetki ve sorumlulukları saptayıp önderlik yapmak.
4. İdareci, öğretmen ve öğrenciler ile işbirliğinde olup ilişkiler kurmak.
5. İletişim ağı kurup insanları etkileyip çatışmaları yönlendirmek.
6. İnsanlara rehberlik yapıp mesleki yardımda bulunmak.
7. İnsanların iyi niyetlerine ve güçlerine inanıp hoşgörülü olmak.
8. İlgililerin karar sürecine dahil oluşuyla, moral verip motive etmek.
9. Liderlik hünerlerini kullanıp etik kurallara uymak.
10. Yapılmış olan çalışmaları izleyip eksiklikleri vaktinde gidermek.

Açık iklimde örgüt elemanları üst seviyede beraberlik hissine sahiptirler, aralarında açık ve pozitif bir iletişim mevcuttur. Okul müdürünün yönetim politikası, öğretmenlerin işlerini kolaylaştıracak türdendir. Bu iklim tipinde öğretmenler arası sıcak ve samimi ilişkiler bulunur, öğretmenler bu ilişki ile doyum elde ederler. Zıttı bir halde, kapalı iklimde işgörenlerin iş doyum seviyeleri düşüktür (Aydın, 1986'dan aktaran: Çelik, 2000). Okulda açık iklimin hakimiyeti, okullardaki etkililiği ve öğretmenlerin iş doyum seviyelerini artırmaktadır (Çelik, 2000).

1.7. Örgüt İklimi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Örgütteki iklim ve iş doyumunu net hatlarla ayrılma açısından zordur. Çoğu araştırmaya bakınca bu kavramlar benzer olarak karşımıza çıkmıştır. Mesela Johannesson örgüt iklimi ve iş doyumunun ilişkisini incelemek için yapmış olduğu çalışma neticesinde örgüt iklimi ve iş doyum kavramlarının benzer olduğunu göstermiştir (Arslan, 2004).

Örgütteki bütün işgörenler, işlerini etkili, verimli şekilde başarabilmek için güdülenmelidirler. İşini sevip isteyerek yapan bireylerin işleri daha da başarılı sonuçlanır. Farlı uygulamalarla işgörenlerin örgütte güdülenmesi desteklenmelidir (Vural ve Coşkun 2007).

Her iş yerinin kendi örgüt iklimi bulunmaktadır. Bununla beraber genel çalışma şartları ve iş güvenliği benzeri konular da iş yerinin örgüt ikliminin birer parçası olup işgörenin iş doyumuna etki eder. Çalışma şartları; işin zorluğu, havalandırma, temizlik ve sağlık koşulları işyerinde işgören ile uyumlu hale getirilmelidir (Özdemir 2006).

Örgüt ikliminin işgörenlerden yana olması gereken ile mevcut olan hallerin karşılaştırıldığı değerlendirilmesi neticesinde iş doyumuna meydana çıkmaktadır. İş doyumuna, örgüt ikliminin analizi neticesinde meydana çıkmaktadır (Gündüz 2008).

Örgüt iklimi bütün halinde örgütle alakalıyken iş doyumuna belirli bir işe yönelir ve yine örgütteki iklim bir kişinin örgütün neye benzediğiyle ilgili tanımlamasından açığa çıkmasına karşın, iş doyumuna kişinin işine yaklaşımıyla ilgilendir. İklimin örgütün tümü tarafından ve örgütteki alt bölümlerden etkilendiği görülmüştür (Öge 1996).

1.8. Mesleki Tükenmişlik

1.8.1. Tükenmişlik kavramı ve tanımı

Tükenmişlik bir kavram olarak, ilk kez İngiliz yazar Graham Greene'nin “Bir Tükenmişlik Olayı” isimli romanıyla 1961 senesinde “büyük bıkkınlık ve kişinin işine duymuş olduğu bağlılık ile idealistliğinin sönmesi” diye ifade edilmiştir. Kavram, 1970’li senelerde müşteri hizmetleri işgörenlerinin mesleki açıdan bunalımını konu eden çalışmalarda kullanılmıştır. Mesleki tükenmişliği kavramının tanımı ise Alman psikolog Herbert J. Freudenberger ile 1974 senesinde yapılmıştır. Freudenberger, “Personel Tükenmişliği” isimli makalede mesleki tükenmişliği “enerji, güç veya kaynakların aşırı talepler neticesinde tükenmesinin başarısızlık ya da yorulma” diye tanımını yapmıştır. Sonraki senelerden günümüze değin kavram literatürde başka açılardan tartışılmış ve mesleki tükenmişliğin başkaca tanımları yapılmıştır (Günay 2016).

Günümüzde tükenmişlik, literatürde çok başka tanımlamaları görülmektedir. Yapılmış olan tanımlar içinden en yaygın olarak kabul gören tükenmişlik tanımını Maslach yapmıştır. Tükenmişlik ile alakalı yaptığı çalışmalar ve geliştirdiği tükenmişlik ölçeğiyle

alanyazında önemli yeri olan sosyal-psikolog Christina Maslach tükenmişliği, “insanlar ile bire bir etkileşim içinde olmayı gerekli kılan mesleklerde işgörenlerde görülmüş olan uzunca yorgunluk, fiziksel bitkinlik, umutsuzluk, işe yaramama, çaresizlik duygusu ve öteki kişilere yönelik negatif tutum içermiş olan duygusal, zihinsel ve fiziksel boyutu olan bir durum” diye tanımlamıştır (Maslach ve Jackson 1981).

Maslach tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık duygusu diye üç aşamada açıklamıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Buradaki duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının psikolojik olarak zaman içinde artıp azaldığını hissetmesidir. Duyarsızlaşma, duygusal kaynaklarda azalma neticesi meydana çıkan ve kişinin beraber çalıştığı bireylere yönelik alaycılık içeren tutum ile negatif duygu ve davranışlar geliştirmesidir. Bireysel başaramama duygusu ise moralin düşük olması, depresyon, baskı ile baş edememe, kişiler arası ilişkilerden kaçınma gibi zayıf/düşük benlik algısı ve başaramama duygusu diye ifade edilmektedir (Akçamete ve ark 2001).

Bu açıklamalar ile mesleki tükenmişlik, özellikle duygusal isteklerin yoğun bulunduğu ortamlarda kişilere yardım hizmeti sunmuş olan mesleklerde ve uzunca süre çalışmış ve insanlara hizmet vermek için yoğun arzuya sahip olan meslek üyelerinde görülmüş olan bir süreç diye ifade edilmektedir. Bu süreç zamanla sinsi bir şekilde gelişip genelde fiziksel, duygusal veya zihinsel yorgunluk hallerini içine almaktadır. Araştırmacılar içinde tükenmişlik kişisel seviyede tutumları, beklentileri, duyguları ve güdülerini içinde bulunduran içsel bir psikolojik yaşantı olduğu açısından fikir birliği vardır (Çokluk 2014).

Bunun dışında kişinin görev yapmış olduğu işyerinde ya da çalışma ortamında hizmet görmüş olduğu kişilerle ilgilenemiyor olması yani heves ve idealizmini kaybetmesidir (Deniz Kan 2008). Ya da bir personelin hayatında duygusal yönden uzun süreli gayret harcadığı haller neticesi iş ortamında yıpranıp duygusal, fiziksel veya zihinsel tükenmesi durumu diye tanımlanmaktadır (Günay 2016).

1.8.2. Tükenmişliğin belirtileri

Tükenmişlik, verilmiş olan hizmetin nitelik ve nicelik yönünden bozulmaya neden olduğu gibi hizmeti veren kişilere sağlık açısından da negatif etki etmektedir. Tükenmişlik belirtileri araştırıldığı zaman, farklı belirtilerle meydana çıkmış olduğu görülmektedir. Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal ibareler göstermektedir. Tükenmişlik belirtileri üç başlıkta sıralanabilir (Izgar 2001, Girgin 1995, Tümkaya 1996).

Farklı derecelerde ele alınmış olan tükenmişliğin her kademede farklı davranışlar ile gözlenebileceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede tükenmişlik; hafif, orta ve şiddetli diye üç grupta incelenip meydana çıkmış olan davranışlar şöyle sıralanmaktadır (Vızlı 2005).

Hafif Derecede Tükenme Gösterenler: Kısa süren sinirlilik, bitkinlik, alınganlık, kuşku ve sonuç alınmayan gayretlerde bulunma.

Orta Derecede Tükenme Gösterenler: Hafif derecede tükenme gösteren kişilerdeki belirtilerine benzer. Fakat bu belirtiler en az iki haftada bir ya da daha sık tekrar eder.

Şiddetli Derecede Tükenme Gösterenler: Fiziki rahatsızlıklar, kronik ağrılar, ülser ve migren benzeri problemler beyan ederler. Aile problemleri biçiminde meydana çıkmış olan belirtileri ise; belirsiz sebeplerle evde bulunmayış, eş ve çocuklarına yönelik ihmal ediş, cinsel fonksiyonlarda anormallik durumları, aile bireylerinden yana dışlanmış olma duygusu yaşamak şeklinde anlatılabilir.

1.8.3. Tükenmişliğin sebepleri

Tükenme sebepleri kişilerin gerçekleştirmesi mümkün olmayan idealleriyle ilgilidir. Tükenmişlik yaşıyor olan kişilerin çoğunluğu belirlemiş oldukları amaçlar için büyük gayret gösteren, sınırlarını zorlayan kişilerdir. Bu kişiler büyük beklenti içinde başlamış oldukları iş yaşamından istedikleri başarı durumunu elde edememiş ve başarısızlığı kabullenememiş kişilerdir (Freudenberger,1981).

Sürgevil'e göre (2005) tükenmişliğin nedenleri; bireysel, örgütsel ve demografik elemanlardır. Özmen (2001) ise, tükenmişliğin nedenlerini bireyin enerjisi ile iş yükü arasında bulunan uyumun zarar görmesi, iş yaşamında yaşamış olduğu yoğun stres ve kültür farklılıkları olarak ifade etmiştir.

Tükenmişliğin Kişisel Sebepleri: Kişinin kendi perspektifiyle görmüş olduğu psikolojik ve maddi özellikleriyle ilgili bilgisi kişilik diye tanımlanabilir. Kişilik, davranış nitelikleri ve yaşam alanıyla uyum şekli kişiyi bir bütün şeklinde gösterir. Kişinin dış görünüşü, tepki ve hareket içermeyen davranışlar gösterme, ölçülebilir iç ve dış özellikler, kendi arasında uyumlu olma, kendi kişiliğini kullanma şekli, dış etkilere uyarlanma "kişilik" dahilindedir (Başaran,1982).

Kişilik, bireyin duygusal reaksiyonlarını ve işle alakalı fikirlerine etki etmektedir. Bireyin kabiliyetleri, gereksinimleri, istekleri ve kişilik kompleksleri, çalışma alanlarının beklenti ve eksiklikleri kişinin iş stresi yaşamasına sebep olur (Aydın,2002).

Tükenmişlik genelde işe yeni başlamış olan, aşırı heyecan ve çalışma arzusu olan kişilerde görülmektedir. Uzmanlar bu durumun sebebi olarak; işe yeni başlamış olmanın vermiş olduğu heyecan ile daha çok enerji harcayarak bu enerjiyi kısa sürede tüketmek olduğu kanısındadır. Büyük amaçlarla işe başlamış olan kişiler bu amaçları gerçeğe dönüştüremeyince heyecanları da söner ve hayal kırıklığıyla karşılaşmaktadırlar. Yapılmış olan çalışmalara baktığımızda tecrübesi olmayan ve genç olan kişiler yaşlı ve tecrübe sahibi kişilere oranla daha çok tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar. Bu durum işe yönelik beklenti düzeyleriyle ilişkilendirilebilir (Izgar,2001).

Tükenmişlik ile alakalı demografik değişkenler içinden en tutarlı ilişkiye sahip olan yaş değişkenidir. Yaş, ayrıca iş deneyimini ifade etmektedir, bu nedenle bireyin kariyeri için risk etkeni manasına gelmektedir (Leiter,2003). Yani kariyerlerinin başlangıcındaki kişiler işlerini daha kolayca bırakabilmektedirler (Demerouti ve ark., 2001).

Sürgevil (2007) tükenmişliğin bireysel sebepleri kişinin duygusal yönelimleriyle ilgili ele almış ve bu nedenleri; iç ya da dış kontrollü olma, duygusal kontrol, beklenti seviyesi, empati yeteneği, işkoliklik yönelimi, kişisel gereksinim biçiminde açıklamaktadır.

Işıkhani (2004) ise tükenmişliği daha geniş boyutta ele alıp tükenmişliğin bireysel sebeplerini; başaramama korkusu, sosyal izolasyon, kontrolsüzlük, ödün verme, hoşlanmadığı eğitim, ekonomik problemler, kariyerin sonlanması, fazla çalışma, bireysel gereksinimlerine itina göstermeme benzeri kişisel faktörler diye sıralamaktadır.

Tükenmişliğin örgütsel sebepleri: Tükenmişlik analizi yapılırken işe dair stres ve bireysel etkenlere dikkat edilmeden sosyal ve durumsal kaynakların saptanmasıyla sağlanabilmektedir. Bu şekilde sorun daha iyi anlaşılabilir. Kişileri kötü veya iyi insan olarak ayırmadan çalışma ortamının iyi ya da kötülüğünün meydana koyduğu neticelere bakmak daha doğrudur (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlikte etkili bazı etkenler; “iş yükü, kontrol, ödül, ahlak, adalet ve değerler” kavramları alt başlıklarında incelenmiştir (Maslach ve ark., 2001).

İş Yükü: Çalışma yaşamının geniş alanını iş yükü oluşturur. Belirli bazı kriterlere uygun bir biçimde yapılması gerekli iş miktarının belirli bir vakitte yapılması iş yükü diye tanımlanabilir (Sargın, 2018).

Çokça iş yükü kişilerin gerektiği zaman hayır diyememe durumundan da kaynaklanabilmektedir. Mevcuttaki kariyerinin durumunu risk etmeme, diğer kişilerde negatif izlenimler bırakmama endişesiyle kimsenin taleplerini olumsuz yanıtlamayan kişiler,

aşırı iş yüküne maruz kalmaktadırlar. İş yükünün çok olması kendisiyle beraber başarısızlığı getirmektedir (Budak, 2004).

Maslach ve Jackson'a göre kişi ağır iş yüküyle karşılaştığı vakit ailesi için yeterli zamanı ayıramaz, yeterli dinlemez ve eğlenmek için ayırdığı vakit azalır. Kişi istediği etkinliklere yer veremedi vakit ve zaman baskısında çalıştığı vakit bedensel ve ruhsal sağlığı negatif açıdan etkilenmektedir (Maslach ve Leiter,1997).

Duygusal tükeniş ve aşırı iş yükünün arasında doğru orantı bulunmaktadır. Bu yükün neticesi özellikle insanlar ile etkileşim içinde bulunan mesleklerde daha fazla strestir. Belirli bir zamanda işi tamamlama mecburiyeti, işin standardının fazla olması ve işgörenin iş niteliği yönünden yeterli olmaması aşırı iş yükünü ifade etmektedir. Ayrıca kişiye verilmiş az orandaki iş yükü de kişinin stresli olmasına sebep olmaktadır (Rolf ve Wanger, 2001).

Kontrol: Kişinin çalışma yaşamındaki “seçim, karar, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme imkanı” diye tanımlanabilmektedir (Sürgevil, 2006).

İş ortamının baskısı, aşırı kontrol ve eleştiri varsa, bu koşullardan ilk etapta mevcut sistemdeki sosyal boyut zarar görebilmektedir. Bu şekilde bir çalışma ortamı içinde işgörenler arasında her daim iş doyumsuzluğu, huzursuzluk, çatışma, dışlanma kaygısı, idarecilere güvensizlik ortaya çıkabilmektedir (Shapiro, 1997).

Ödül: Bireyin çalışmış olduğu kuruma yaptığı katkılar karşılığı maddi ve manevi yönden takdir edilme durumu olarak ifade edilebilir (Leiter, 2003). Maddi ödüller işgörene direkt örgütten verilmiş olan ödüllerdir. Bunlar; prim, maaş, daha üst seviyeye görevlendirilme benzeri parametrelerdir (Byars,1992). Manevi ödüller olarak da takdir ediliş, ayın elemanı seçiliş, başarı ve onur belgesi benzeri değişkenler örnek verilebilir.

Bireyin işiyle ilgili durumlarda yaptığı fedakarlıklara karşı beklemiş olduğu ödüllendirmenin gerçekleşmemesi veya yeterli olmaması, uyumsuzluğun göstergesidir (Sünter, 2006). Maslach'a göre işgörenlerin yapmış olduklarının karşılığını alamama durumu ödül konusundaki uyumsuzluğu açıklar (Maslach ve ark., 2001). Bahsi geçen beklenti işgörenin hakkı olan ücreti alması ve ayrıca sosyal ödül varlığıdır (Gezer, 2009).

Performanslara yönelik, adil ve nesnel yapılmış olan bir ödüllendirme sistemi, kişileri çalışmak için teşvik eden önemli güdülenme kaynakları arasındadır. İşverenler bu konulara dikkat edip ödüllendirme yaparsa eğer işgören güdüsünde artış sağlayarak verimliliği yukarı seviyelere götürebilirler (Bakan ve ark., 2004).

Aidiyet/birlik duygusu: İnsanlar sosyal varlıklar olup bu sebeple diğer kişilerle yakın ilişkiler kurma ve bir gruba dahil olma gereksinimi hissetmektedirler (Silah, 2001). Aidiyet

çalışılan kurumdaki sosyal çevrenin bir yönünü belirtmektedir. Bu ifadeye bakılınca kişiler; sosyal destek, iş birliği benzeri pozitif davranışlar kazanmış olduğu gruplara dâhil olmaktadır (Leiter, 2003).

Maslow'a göre aidiyet gereksinimi, birlikte çalışmış olduğu gruptan kabulleniş, o gruba aidiyet, çalışma ortamında arkadaşlık ile dayanışma algısı oluşturma benzeri amaçlarla güdülenmektedir. Aidiyet duygusu bireyin sosyal yönü ile yakından ilgilidir (Özer, 2003).

Bireylerin belirli gruplara dâhiliği; birilerinden alaka görmesi, bir yere ait olma isteği gibi sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaları için yardımcı olmaktadır. Bir gruba üye olmak kişiye sosyal kimlik kazandırmaktadır. Kişi yalnız başına yapamayacağı işleri gruptaki arkadaşlarıyla yapabilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1999).

Çalışma ortamı içinde bazı sebeplerden ötürü beraber görev yapılan kişiler arasındaki ilişkiler bozulabilmektedir, takım çalışmalarında aksamalar olabilir, karşılıklı destek ve saygı kaybolabilir ve kişiler arası çatışmalar çıkabilir. Böyle hallerde kişiler daha çok kendi içine çekilir, iş arkadaşları ve kurumdan soğuyup kendilerini izole edebilirler. Beraber çalışmayı bırakarak bireysel çalışma ile aidiyet hissi kaybolacaktır (Gezer, 2009).

Adalet: Adams'a göre eşitlik kuramı; bireylerin iş ilişkileri dahilinde hak ve adalet mevzularında eşitlik sağlamada güdülenmesidir. Bu kuramdaki temel bilişseldir. Yani eşitlik ve adalet kavramları kişinin subjektif düşüncesine bağlı olmaktadır (akt. Özer, 2003).

Adams, kişilerin genelde bir denklik hali aradığı durumundan bahseder. Ona göre kurumda bireylerin, takas ilişkilerinde başkalarıyla karşılaştırıldığı vakit, hakkaniyetli ya da adaletli bir tutum görmüş oldukları duygusunu yaşamaları önem arz eder (Bilgin, 2003).

Değerler: Değer kelimesi en yalın ifadeyle, iyi ile kötünün ne olduğuyla ilgili inanç olarak ifade edebiliriz (Bilgin, 2003). Değerler, bireyin çalışma alanındaki göreviyle ilgili fiillere yol açan standartlar olarak işlevsel olurlar. Değer sistemleriye, iş hayatında, anlaşmazlıkların çözümü ve karar verme aşamasında çıkan genel planlardır (Silah, 2001). Değerler, bireyin göreviyle kurduğu yakın ilişkilerin temelidir. Bu değerler, bireyleri işine yakınlaştırarak güdüleyen bireylerin ideallerini de kapsar (Maslach ve Leiter, 1997).

1.8.4. Tükenmişliğin evreleri

Araştırmacılar tükenmiş konusu farklı evreler halinde ayırmışlardır. Bu farklılıkların sebebi kişilerin şartlara gösterdiği hoşgörü seviyelerindendir. Edelwich ve Brodsky (1980) kademli yaşanan bir süreç diye dört bölümde incelemektedirler (Girgin, 1995).

- Şevk ve Coşku Dönemi
- Durgunluk Dönemi
- Engellenme Dönemi
- Umursamazlık Dönemi

Tükenmişliğin gelişimine sebep faktörlerin belirlenmesi ile ortaya çıkmadan önlenme amacıyla işgörenlerin tükenmişlik yönünde bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Tükenmişlik yönünden risk barındıran gruplar belirlenip bu hususta bilgilendirilme yapılmasıyla tükenmişlik neticesinde meydana çıkmış olan kişisel ve kurumsal olumsuz durumların giderilmesi mümkündür (Özgüven ve Haran, 2000).

1.8.5. Öğretmenlerde tükenmişlik

Öğretmenlerin çalıştığı okul veya eğitim alanları, insanlarla en yoğun etkileşimin olduğu yerlerdir. Bu etkileşimler duygusal içeriklidir zira karşımızda bulunanlar insandır ve onlara hissettiğimiz sorumluluk hissi, diğer varlıklara yönelik hissettiğimizden daha yoğundur (Kaynarpınar, 2022). Bu yoğun etkileşimler zamanla stresi tetikleyebilmektedir. Bundan dolayı öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi mesleklerde işgörenler diğer mesleklerle oranla daha çok tükenmişlik riski barındırır (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999).

Araştırmalar, özellikle insanlar ile sürekli etkileşim içinde bulunan, yüz yüze temastaki öğretmenlik mesleği, tükenmişliğe en çok yakın olan meslek grubu olduğunu göstermiştir (Barut ve Kalkan, 2002). Öğretmenlerin bu tükenmişlik duygusu, yalnızca kendi ve ailesi için değil, ayrıca çalışmış oldukları okul, kurum, öğrenciler ve veliler üzerinde de etki edebilir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşaması, kendi bireysel sağlığı ve okulda içindeki eğitim hizmetlerinin kalitesine olumsuz etki edebilir. Bu durum, okuldaki eğitim hizmetlerinin nitelik ve nicelik açısından negatif etki etmesine yol açabilir ve bazen öğrencilerin ruh sağlığına olumsuz etki edebilir (Tümkaya, 1996).

1.8.6. Tükenmişliğin sonuçları

Tükenmişlik yaşayan kişilerde; sadece kalma arzusu, aile üyelerine yönelik saldırgan haller ve hareketlerin bulunmuş olduğu ve insanlar ile daha az zaman geçirme arzusu izlenmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik yaşayan kişilerin iş performansında ciddi olarak düşüş görülmektedir. Bu performansın düşüşü işin kalitesi ve niteliği kendisini belli etmektedir. Bu bireyler karşısındaki bireyleri bir nesne şeklinde gördüğünden bu kişilere kaba ve düşüncesizce davranışlarda bulunup gereksinimlerine önem vermezler. Bundan dolayı tükenmişlik yaşayan bu kişiler görevlerine kısıtlı vakit ayırır, yemek ile kahve molaları uzamaya başlar, göreve geç gelerek erken çıkma alışkanlığı başlar ve insanlar ile az iletişim kurarlar (Örmen,1993).

Tükenmişliğin neticeleri incelendiği vakit; psikolojik, fizyolojik, örgütsel ve davranışsal neticeleri olduğu görülmektedir.

Psikolojik Sonuçlar: Endişe, tükeniş, uykusuzluk, depresyon halinde meydana çıkmaktadır (Ekici, 2009). Bu ibarelere ilave; ilginin eksik olması ya da hiç olmaması, devamlı sinirli olma durumu, unutkanlık, kararsızlık, devamlı yapılan kişisel hataları düşünüp, hayallere dalmanın sıklık göstermesi, kafa bulanıklığı, can sıkıntısı, ölüm ve intihar düşüncesinin canlı, değersizlik, şaşkınlık, yaşamdan keyif alamama benzeri psikolojik etkilerin olması mümkündür (Çoban,2010).

Fizyolojik Sonuçlar: Tükenmişliğe bağlı, solunum sistemi, kardiyovasküler, iç salgı bezi vedermotolojik hastalıklar ile üreme sistemi bozuklukları, hareket sistemi hastalıkları ve sindirim sistemi sorunları görülebilmektedir (Ekici, 2009). Tükenmişliğin fizyolojik sonuçlarında; uykusuzluk ve devamlı uyku durumu, yorgunluk ve bitkinlik hissi, kiloda kayıp ya da kilo artışı, geçmek bilmeyen soğuk algınlıkları, hastalık hissi, baş ağrısı gibi belirtileri sayabiliriz (Çoban, 2010).

Örgütsel Sonuçlar: Tükenmişlik yaşayan, göreve ve diğer kişilere karşı negatif tutumlar geliştirir, yorgun ve stresli olduğu için iş verimi düşer (Aykan, 2007). Bununla beraber işe devamsızlık, yabancılaşma ve performans düşüklüğü görülmektedir (Ekici, 2009).

Davranışsal Sonuçlar: Aşırı yeme isteği, sigara, alkol ve uyuşturucu benzeri zararlı madde kullanımı davranışları görülebilmektedir (Ekici, 2009). İlave olarak; örgütsel aidiyet hissinde azalma, alışkanlıkların dışına çıkma, kaza ve yaralanmalarda artış, işe geç kalma veya hiç gelmeme, kurum amirlerine karşı güvende azalma, işten erken çıkma benzeri davranışsal neticeler de söz konusudur (Çoban, 2010).

1.9. İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki ilişki

İnsanlık var olduğu zamandan bugüne yaşamını sürdürmek amaçlı devamlı çalışmak mecburiyetinde kalmıştır. Bu devamlılık zaman içinde doğru orantılı halde artan değişik hisler ve çevreler tarafından insanı kısıkaca almıştır. Bu kısıkaçtan en az zarar ile çıkmak isteyen işgören ve tek amacı yaşamını sürdürmek olan bireylerin başı bazı mefhumlarla fena halde derttedir. Özellikle son zamanlarda etkililiği artan rekabet ortamı, uzun ve katı çalışma süreleri, adil olmama, ücret sorunları ve benzeri birçok nosyon her geçen gün bireyin zihnine ve hislerine zuhur etmekte ve yapılmaya çalışılan işi daha zor ve çileli duruma getirmektedir. Tüm bunlar bireyin yapmak zorunda olduğu işte güdülenmesini kaybetmesini getirmektedir. (Deran ve Beller, 2015). Tükenmişlik kavramı, ilkin 1970'lerde hizmet sektörünün acil ve uzmanlık gerektiren bölümlerinde çalışıyor olan kişilerin, fiziksel ve zihinsel yorgunluklarını ve tükenmişliklerini ifade etmek ve açıklamak için kullanılmıştır. Bu terim, özellikle eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve acil servisler gibi insan odaklı iş alanlarında çalışan bireyler arasında yaygınlaştı. Bu sektörlerde çalışan kişiler arasında yaşanan duygusal tükenmişlik durumları, tükenmişlik kavramını daha geniş bir bakış açısına taşımış ve daha derinlemesine incelenmiştir (Plana ve ark., 2003).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır’da görev yapan Beden eğitimi ve spor öğretmenleri için iş doyumunu, örgütsel iklimini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ve bunlar arasında anlamlı ilişki olup olmadığı ve aralarındaki ilişki düzeylerini incelemektir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel iklim algıları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri; öğretim kalitesini, öğrenci başarısını ve okulun genel işleyişini doğrudan etkileyen temel değişkenler arasında yer almaktadır. Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri hem akademik hem de fiziksel etkinlik temelli görevleri nedeniyle diğer branş öğretmenlerinden farklı çalışma koşullarına sahip olup, bu durum söz konusu değişkenlerin incelenmesini daha da önemli kılmaktadır.

Bu araştırma, Diyarbakır ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu, örgütsel iklim algıları ve mesleki tükenmişlik düzeylerini birlikte ele alarak bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemesi bakımından önem taşımaktadır. Literatür incelendiğinde, bu üç değişkenin birlikte ele alındığı ve bölgesel düzeyde gerçekleştirilen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu yönüyle çalışma, alanyazındaki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Araştırmadan elde edilecek bulguların; öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine, okul yönetimlerinin daha sağlıklı ve destekleyici bir örgütsel iklim oluşturmaya ve mesleki tükenmişliğin önlenmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarının, Milli Eğitim Bakanlığı ve eğitim yöneticileri için öğretmen motivasyonunu artırmaya ve mesleki verimliliği yükseltmeye yönelik politika ve uygulamaların planlanmasında yol gösterici olacağı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki yaşamlarına ilişkin farkındalık oluşturmaya ve ileride yapılacak benzer araştırmalara kuramsal ve uygulamalı bir kaynak oluşturmaya açısından da önemli görülmektedir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, bir dizi varsayım üzerine kurulmuştur. İlk olarak, öğretmenlerin hem kişisel bilgi formundaki soruları hem de anketteki maddeleri doğru ve içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır. Bu, verilerin güvenilirliğini ve doğruluğunu sağlamak amacıyla önemlidir.

Araştırma Diyarbakır ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır. Diyarbakır ilinde görev yapan ve evreni oluşturan 950 öğretmene uygulanmış olan bu çalışma 452 öğretmenin vermiş olduğu cevapla çalışmanın örneklemini oluşturmakta olup elde edilen bulgular bu grubun vermiş olduğu yanıtlarla sınırlıdır. Örneklem grubunun Diyarbakır ilindeki diğer beden eğitimi ve spor öğretmenlerini temsil ettiği varsayılmaktadır.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma betimsel araştırma modelini içerir. Bu kapsamda nicel alanda nedensel ve karşılaştırmalı yöntemden yararlanılmıştır. Bu yöntem etrafında Diyarbakır'daki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin karşılaştırması yapılmıştır. Belli alanlarda içerik analizlerine başvurulmuştur.

2.5. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu açıdan iki ya da daha çok sayıda olan değişkenler arasındaki değişimler ele alınmıştır. Bu değişkenlerin varlığını kapsayan bir tarama modeli ortaya konmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

2.6. Evren ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evreni; 2024-2025 yılında MEB Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesi içinde görevli beden eğitimi ve spor öğretmenleri olup, örneklemini ise 2024-2025 eğitim öğretim yılında Diyarbakır'da görev yapan İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 17

ilçede, özel veya kamuda görevli 950 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubu evreni temsil gücü açısından 274 kişi sayısı yeterli görülmüştür. Araştırmaya 452 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Çalışma kapsamında öğretmen görüşleri ele alınıp incelemeye tabii tutulmuştur. Bu kapsamda milli eğitim ölçeğinde öğretmenler seçilip branş bazında yararlanılmasına dikkat edilmiştir. Sadece beden eğitimi öğretmenlerinden oluşan örneklem seçilip çalışmaya dahil edilmiştir.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + t^2 \cdot (p \cdot q)} = \frac{950 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(949) + 1,96^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5)} = 274 \quad (2.1)$$

2.7. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler, Diyarbakır ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel İklim Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü, daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve Türkçeye uyarlanmış ölçme araçlarıdır.

Araştırmacı tarafından oluşturulan ve 7 sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu", öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul türü, haftalık ders saati ve toplam öğrenci sayısı gibi değişkenlere ilişkin sorular yer almaktadır. Örgütsel iklim algısını belirlemek için Yılmaz ve Altinkurt (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 39 maddeden oluşan "Örgütsel İklim Ölçeği", iş doyumlarını belirlemek üzere Durak – Batıgün ve Şahin (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 19 sorudan oluşan İş Doyumu Ölçeği ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 22 sorudan oluşan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ne kullanılmıştır.

2.8. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın öncesinde Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu tarafından 31.10.2024 tarihli ve 2024/09-04 karar sayısı ile etik kurul izni ve Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü 02.12.2024 tarih ve MEB.TT.2024.008469 sayılı başvuru numarasıyla gerekli araştırma izni alınmış olup sonrasında ise veri toplama

sürecinde Diyarbakır ilinde MEB’e bağlı özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerle ölçekler yüz yüze uygulanıp verilere ulaşılmıştır.

Veri toplama araçları katılımcıların gönüllülük ilkesine dayanarak katılımcıların kişisel bilgilerinin saklı kalacağı ve başka bir çalışmada kullanılmayacağına ilişkin bilgiler verilmiş olup araştırmaya katılmak isteyenlere anket formları uygulanmıştır. Veri toplama süreci yaklaşık altı ay sürmüştür.

2.9. Verilerin Analizi

Araştırma ile elde edilmiş olan veriler, IBM SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Scientist) istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Bu çalışmada Diyarbakır’da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerini incelemek amaçlı ilişkisel tarama modeli kullanılıp nicel bir çalışma yürütülmüş. Öğretmenlere ait demografik özellikler, örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeğine dair frekans analizleri (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) ve karşılaştırma testleri yapılmıştır.

Araştırmayla edinilmiş verilerin analizi yapılamadan evvel analizlerde hangi testlerin kullanılmasını gerektiğine karar verebilmek amaçlı ölçeğe toplanmış verilerin varyans homojenliği, normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Bu kapsamda Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır.

Tablo 1. Normallik testi sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	sd	Sig.	İstatistik	sd	Sig.		
Örgütsel İklim	,098	452	,000	,959	452	,000	-,202	2,337
İş Doyumu	,100	452	,000	,952	452	,000	-,065	2,117
Mesleki Tükenmişlik	,088	452	,000	,950	452	,000	-,470	2,090

Tablo 1’de ölçeklere dair verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği örneklem sayısının 50 üzerinde olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testiyle araştırılmış ve p-değerlerinin 0,05 değerinden ufak olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple verilerin normal dağılmadığı anlaşıldığında nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri ile sürdürülmüştür.

Araştırmada kullanılmış olan ölçeğin araştırmayı ne kadar iyi temsil edebildiği ve neticelerinin ne kadar güvenilir olacağının araştırılması gayesiyle güvenilirlik çalışması

uygulanacaktır. Bu sebeple yapılmış analizler neticesinde 15 maddeyle son şekli verilmiş olan ölçeğin alt boyutlarına ve tamamına dair güvenilirlik analizleri sonuçları yapılacaktır.

Tablo 2. Güvenilirlik analizi sonucu

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel İklim	0.861	39
İş Doyumu	0.855	19
Mesleki Tükenmişlik	0.799	22

Tablo 2’de araştırma için kullanılan ölçeklerin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları sırası ile örgütsel iklim için 0.861 olarak, iş doyumu için 0.855 olarak ve mesleki tükenmişlik için 0.7999 olarak bulunmuştur. Bu değerler incelendiğinde araştırmada kullanılan örgütsel iklim ölçeğinin yüksek derece (%86 civarı), iş doyumu ölçeğinin de yüksek derecede güvenilir (%86) ve mesleki tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin yüksek düzeyde (%80) civarında olduğu anlaşılmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırmayla edinilmiş olan veriler IBM SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Scientist) istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Bu araştırmada Diyarbakır’da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerini incelemek için ilişkisel tarama modeli kullanılıp nicel bir çalışma yürütülüp öğretmenlere ait demografik özellikler, örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeğine dair frekans analizleri (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) ve karşılaştırma testleri yapılmıştır. İstatistiksel sonuçlar, frekans analizleri, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri yapılarak sonuçlar elde edilmiştir.

3.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmaya katılmış olan Diyarbakır’da görevli beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeğine dair görüşlerinin araştırılması ile düzenlenmiş ankete dair birtakım ifadeler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlı araştırmaya katılan kişilerin tanımlayıcı bazı özellikleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara ilişkin bazı tanımlayıcı özellikler

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	275	60,8
	Kadın	177	39,2
Medeni Durum	Evli	210	46,5
	Bekâr	242	53,5
Yaş	18-23	39	8,6
	24-29	102	22,6
	30-35	166	36,7
	36-41	86	19,0
	42-47	42	9,3
	48 ve üzeri	17	3,8
Çalışma Yılı	1 – 5 Yıl	104	23,0
	6 - 10 Yıl	166	36,7
	11-15 Yıl	98	21,7
	16-20 Yıl	51	11,3
	21 Yıl ve üzeri	33	7,3
Çalışılan Okul Türü	İlköğretim	220	48,7
	Ortaöğretim	232	51,3
Haftalık Ders Saati	1-10	72	15,9
	11-20	221	48,9
	21-30	159	35,2
Beden Eğitimi ve Spor Dersi Toplam Öğrenci Sayısı	1-150	110	24,3
	151-300	178	39,4
	301-450	106	23,5
	451 ve üzeri	58	12,8
	Toplam	452	100,0

Araştırmaya katılmış olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine ilişkin dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %60,8'inin erkek ve %39,2 kadın olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlar incelendiği vakit araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çoğunun kadın olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına ait istatistiksel dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %8,6'sının 18-23 yaşları arasında, %22,6'sının 24-29 yaşları arasında, %36,7'sinin 30-35 yaşları arasında, %19'unun 36-41 yaşları arasında, %9,3'ünün 42-47 yaşları arasında ve %3,8'inin de 48 yaş üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çoğunluğunun 30-35 yaşları arasında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin medeni durumlarına dair dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %53,5'inin bekâr ve %46,5'inin de evli olduğu görülmektedir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çoğunluğunun bekâr olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çalışma sürelerine dair dağılımlar incelendiğinde öğretmenlerin %23'ünün 1-5 yıl arasında, %36,7'sinin 6-10 yıl arasında, %21,7'sinin 11-15 yıl arasında, %11,3'ünün 16-20 yıl arasında ve %7,3'ünün de 21 yıl üzerinde çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğunun 6-10 yıl arasında çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine ilişkin dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %48,7'sinin ilköğretim ve %51,3'ünün de ortaöğretim okulunda çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun ortaöğretim okulunda çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin haftalık ders saatlerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde öğretmenlerin %15,9'unun 1-10 saat arasında, %48,9'unun 11-20 saat arasında ve %35,2'sinin de 21-30 arasında haftalık ders saatinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun haftalık 11-20 saat arasında ders saati olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılmış olan öğretmenler, beden eğitimi dersi toplam öğrenci sayılarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde öğretmenlerin %24,3'ünde 1-150 arasında öğrenci, %39,4'ünde 151-300 arası öğrenci, %23,5'inde 301-450 arasında öğrenci ve %12,8'inde 451 üzerinde öğrenci bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan beden

eğitimi ve spor öğretmenlerin çoğunluğunun toplam öğrenci sayısının 151-300 arasında olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin demografik özellikler yönünden örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeklerine ait görüşleri yönünden farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi gayesiyle Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Tablo 4. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra Sayıları	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Örgütsel İklim	Erkek	275	231,75	22894,0	38647,00	-1,065	0,247
	Kadın	177	218,34				
İş Doyumu	Erkek	275	236,49	21590,0	37343,00	-2,029	0,042
	Kadın	177	210,98				
Mesleki Tükenmişlik	Erkek	275	237,88	21207,5	36960,50	-2,310	0,021
	Kadın	177	208,82				

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasında ilişkilerin incelenmesi gayesiyle Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin cinsiyetleriyle “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p < \alpha = 0,05$) olduğu, bu sebeple öğretmenlerin kadın veya erkek olmasının “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşlerine dair ortalamalar açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara neden olduğu fakat öğretmenlerin kadın ya da erkek olmasının “Örgütsel İklim” görüşleri bakımından farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Bu farklılıklar incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” ölçeklerinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Tablo 5. Öğretmenlerin medeni durum ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama Sıra Sayıları	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Örgütsel İklim	Evli	210	228,27	25038,00	54441,00	-0,268	0,788
	Bekâr	242	224,96				
İş Doyumu	Evli	210	232,60	24128,0	53531,00	-0,926	0,354
	Bekâr	242	221,20				
Mesleki Tükenmişlik	Evli	210	234,94	23638,0	53041,00	-1,280	0,201
	Bekâr	242	219,18				

Tablo 5’te araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin medeni halleriyle örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait fikirleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu testin neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin medeni durumlarıyla “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin evli veya bekâr olmasının “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri üzerinde ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Tablo 6. Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskall Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Yaş	N	Mean Rank	χ^2	sd	p
Örgütsel İklim	18-23	39	221,46	2,116	5	,833
	24-29	102	215,36			
	30-35	166	232,48			
	36-41	86	226,54			
	42-47	42	242,21			
	48 ve üzeri	17	207,53			
İş Doyumu	18-23	39	225,90	1,345	5	,930
	24-29	102	231,72			
	30-35	166	231,41			
	36-41	86	216,50			
	42-47	42	223,82			
	48 ve üzeri	17	205,88			
Mesleki Tükenmişlik	18-23	39	187,29	5,254	5	,386
	24-29	102	228,52			
	30-35	166	238,22			
	36-41	86	219,66			
	42-47	42	229,95			
	48 ve üzeri	17	215,94			

Tablo 6’da araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskall Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin yaşlarıyla “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p>\alpha=0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin yaşlarının farklı olmasının “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşlerine dair ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Çalışma Yılı ile Örgütsel İklim, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerine Ait Görüşleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tablo 7. Öğretmenlerin çalışma yılı ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Çalışma Yılı	N	Mean Rank	χ^2	sd	p
Örgütsel İklim	1-5 Yıl	104	212,29	5,600	4	,231
	6-10 Yıl	166	222,67			
	11-15 Yıl	98	229,17			
	16-20 Yıl	51	263,87			
	21 yıl ve üzeri	33	224,89			
	Total	452				
İş Doyumu	1-5 Yıl	104	226,05	1,088	4	,896
	6-10 Yıl	166	227,95			
	11-15 Yıl	98	218,41			
	16-20 Yıl	51	241,22			
	21 yıl ve üzeri	33	221,88			
	Total	452				
Mesleki Tükenmişlik	1-5 Yıl	104	202,80	6,320	4	,176
	6-10 Yıl	166	242,24			
	11-15 Yıl	98	221,37			
	16-20 Yıl	51	225,07			
	21 yıl ve üzeri	33	239,45			
	Total	452				

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma yılı ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlı Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çalışma yılıyla “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin çalışma yılının farklı olmasının “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri üzerinde ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türleri ile Örgütsel İklim, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerine Ait Görüşleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tablo 8. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	Ortalama Sıra Sayıları	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Örgütsel İklim	İlköğretim	220	223,54	24869,0	49179,0	-0,469	0,639
	Ortaöğretim	232	229,30				
İş Doyumu	İlköğretim	220	222,84	24715,0	53531,00	-0,926	0,354
	Ortaöğretim	232	229,97				
Mesleki Tükenmişlik	İlköğretim	220	221,51	23638,0	53041,00	-1,280	0,201
	Ortaöğretim	232	231,23				

Tablo 8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüyle “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerinin farklı olmasının “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri üzerinde ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatleri ile Örgütsel İklim, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerine Ait Görüşleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tablo 9. Öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Ders Saati	N	Mean Rank	χ^2	sd	p
Örgütsel İklim	1-10 saat	72	191,40	6,582	4	,087
	11-20 saat	221	236,70			
	21-30 saat	159	228,21			
	Total	452				
İş Doyumu	1-10 saat	72	234,30	3,355	4	,187
	11-20 saat	221	215,11			
	21-30 saat	159	238,81			
	Total	452				
Mesleki Tükenmişlik	1-10 saat	72	206,26	2,059	4	,357
	11-20 saat	221	230,20			
	21-30 saat	159	230,52			
	Total	452				

Tablo 9’da araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin haftalık ders saatleriyle örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin haftalık ders saatleriyle “*Örgütsel İklim*”, “*İş Doyumu*” ve “*Mesleki Tükenmişlik*” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p>\alpha=0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin haftalık ders saatlerinin farklı olmasının “*Örgütsel İklim*”, “*İş Doyumu*” ve “*Mesleki Tükenmişlik*” görüşleri üzerinde ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin toplam öğrenci sayıları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Tablo 10. Öğretmenlerin toplam öğrenci sayıları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine ait görüşleri arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Öğrenci Sayısı	N	Mean Rank	χ^2	sd	p
Örgütsel İklim	1-150	110	191,11	17,388	3	,001*
	151-300	178	229,79			
	301-450	106	264,00			
	451 ve üzeri	58	214,98			
İş Doyumu	1-150	110	240,16	2,094	3	,553
	151-300	178	218,10			
	301-450	106	223,53			
	451 ve üzeri	58	231,79			
Mesleki Tükenmişlik	1-150	110	218,42	1,261	3	,738
	151-300	178	228,47			
	301-450	106	236,08			
	451 ve üzeri	58	218,28			

Tablo 10’da araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam öğrenci sayıları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlı Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin toplam öğrenci sayılarıyla “*Örgütsel İklim*” arasındaki ilişki için anlamlılık değerinin ($p<\alpha=0,05$) ancak “*İş Doyumu*” ve “*Mesleki Tükenmişlik*” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p>\alpha=0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin toplam öğrenci sayılarının farklı olmasının “*Örgütsel İklim*” görüşleri üzerinde istatistiksel olarak farklılıklara sebep olduğu ancak “*İş Doyumu*” ve “*Mesleki Tükenmişlik*” görüşleri üzerinde ortalamalar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel iklim görüşlerinde farklılık olmasının hangi gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde 301-450 ve 151-300 arasında öğrencisi olan öğretmenlerin 1-150 arasında öğrencisi olan öğretmenlere göre örgütsel iklim ölçeğinden daha yüksek puan aldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Korelasyon analizi sonucu

		Örgütsel İklim	İş Doyumu	Mesleki Tükenmişlik
Kendall's tau b	Örgütsel İklim	r	1,000	0,301**
		p	.	0,000
		N	452	452
	İş Doyumu	r	1,000	0,158**
		p	.	,000
		N	452	452
	Mesleki Tükenmişlik	r		1,000
		p		.
		N		452

Korelasyon analizi iki değişkenin doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki ya da daha çok değişkenle ilişkisinin açısını ve derecesini test etmek amacıyla kullanılır.

Analiz sonucuna göre örgütsel iklimle iş doyumu arasında orta dereceli, pozitif yönde ($r=0.301$; $p=0.000<0,05$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel iklim ile mesleki tükenmişlik arasında düşük dereceli, pozitif yönde ($r=0.227$; $p=0.000<0,05$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve iş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasında da düşük dereceli, pozitif yönde ($r=0.158$; $p=0.000<0,05$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımlar ise şu şekilde olmuştur. Erkek katılımcı 275 kişi yani % 60,8. Kadın katılımcı ise 177 yani % 39,2 dir. Bu toplam 452 kişi katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına ait istatistikler ise şu şekildedir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %8,6'sının 18-23 yaşları arasında, %22,6'sının 24-29 yaşları arasında, %36,7'sinin 30-35 yaşları arasında, %19'unun 36-41 yaşları arasında, %9,3'ünün 42-47 yaşları arasında ve %3,8'inin de 48 yaş üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çoğunluğunun 30-35 yaşlar arası olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ise şunlardır. Öğretmenlerin %53,5'inin bekâr ve %46,5'inin de evli olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin çoğunluğunun bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların çalışma süreleri de şöyledir.

Öğretmenlerin %23'ünün 1-5 yıl arasında, %36,7'sinin 6-10 yıl arasında, %21,7'sinin 11-15 yıl arasında, %11,3'ünün 16-20 yıl arasında ve %7,3'ünün de 21 yıl üzeri çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılmış olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğunun 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin okul türlerindeki dağılım ise şöyledir. Öğretmenlerin %48,7'sinin ilköğretim ve %51,3'ünün de ortaöğretim okulunda çalışmaktalar. Öğretmenlerin ders saatlerine ilişkin dağılımlar ise şu şekildedir. Öğretmenlerin %15,9'unun 1-10 saat arasında, %48,9'unun 11-20 saat arasında ve %35,2'sinin de 21-30 arasında haftalık ders saatinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin beden eğitimi dersi toplam öğrenci sayılarına ilişkin dağılımlar da çalışmaya dahil edilmiştir. Öğretmenlerin %24,3'ünde 1-150 arasında öğrenci, %39,4'ünde 151-300 arası öğrenci, %23,5'inde 301-450 arasında öğrenci ve %12,8'inde 451 üzerinde öğrenci bulunduğu anlaşılmaktadır. Tüm bunlar örgütsel iklim ölçeğinde öne çıkan veriler sunmaktadır. Örgütsel iklim ölçeğinden elde edilen ortalama puanın $\bar{x}=93,66 \pm 14,33$ olduğu, İş doyumu ölçeğinden elde edilen ortalama puanın $\bar{x}=55,36 \pm 11,24$ olduğu ve mesleki tükenmişlik ölçeğinden elde edilen ortalama puanın $\bar{x}=79,94 \pm 17,10$ olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçeklerine dair görüşleri bakımından farklılaşmış olup olmadığının incelenmesi amaçlı Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır. H0: Veriler %95 güven seviyesinde normal dağılımdan gelmektedir. H1: Veriler %95 güven seviyesinde normal dağılımdan gelmemektedir. Örneklemen sayısının 50 üstü olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testiyle araştırılmış ve p-değerlerinin 0,05 değerinden ufak olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple verilerin normal dağılımdan gelmediği anlaşılmıştır. Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p<\alpha=0,05$) olduğu bu sebeple öğretmenlerin kadın veya erkek olmasının “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri üstünde ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olduğu fakat öğretmenlerin kadın veya erkek olmasının “Örgütsel İklim” görüşleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arası ilişkilerin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin medeni durumları ile “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ile “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p>\alpha=0,05$) olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ile “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin yaşları ile “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ile “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin çalışma yılı ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma yılıyla “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ile “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test neticesine göre araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin haftalık ders saatleriyle “Örgütsel İklim”, “İş Doyumu” ile “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin toplam öğrenci sayılarıyla örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine dair görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin toplam öğrenci sayılarıyla “Örgütsel İklim” arasındaki ilişki için anlamlılık değerinin ($p < \alpha = 0,05$) ancak “İş Doyumu” ve “Mesleki Tükenmişlik” görüşleri için anlamlılık değerlerinin ($p > \alpha = 0,05$) olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Analiz sonucuna göre örgütsel iklim ve iş doyumu arasında orta dereceli, pozitif yöndedir. ($r = 0.301$; $p = 0.000 < 0,05$). Örgütsel iklim ile mesleki tükenmişlik arasında düşük dereceli, pozitif yönde ($r = 0.227$; $p = 0.000 < 0,05$) dir. İş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasında da düşük dereceli, pozitif yönde ($r = 0.158$; $p = 0.000 < 0,05$) dir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma öğretmenlerin iş alanındaki mesleki doyumunu ele alırken bunun örgütsel iklim ile ilişkisini belirlemekte aynı zamanda örgütsel iklimin iş doyum ve mesleki tükenmişlikle olan ilişkisini de belirlemiştir. Bu kapsamda beden eğitimi ve spor branşı bazında seçilen beden eğitimi ve spor öğretmenleri tercih edilmiştir. Örnekleme dahil edilen 452 katılımcı öğretmenle yapılmış ve veriler elde edilmiştir. 452 katılımcı ile elde edilmiş olan verilerle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve demografik bilgiler arasında iş doyum seviyeleri yönünden farklılık bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. İş doyum ekseninde mesleki alan ile ilgili olan tutum ve davranışlar da bu alana dahil edilmiştir. İş doyumunu örgütsel iklim kapsamında ilişkisel olarak ortaya koymaya çalışılmış ve bunun mesleki tükenmişliğe etkisi de araştırılmıştır. Bu kapsamda günümüz öğretmenlerinin birçoğunda mesleki alanda belli başlı sorunlar yaşadıkları ortaya konmuştur. Bu sorunların örgütsel iklimle de ilgili olduğu belirlenmiştir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) çalışmasında öğretmenlere yönelik olan tükenmişlik durumlarına bakılmıştır. Aynı çalışma mevcut çalışmamıza kaynaklık teşkil etmektedir. Bu kapsamda çalışma eskiye dayanmasına rağmen tükenmişlik durumu yüksek çıkmıştır. Bu çalışma yeni olmasına rağmen günümüz koşulları öğretmenleri tükenmişlik bağlamında öne çıkarmıştır.

Eğitim kurumları kimi zaman öğretmenler üzerinde olumsuz olan belli başlı durumları oluşturmaktadır. Bu kapsamda bir yerden sonra iş doyumuna ulaşmak mümkün olmaktadır. Çünkü iş doyum ekseninde mesleki alanında artık memnuniyetsiz davranma modelleri ile de karşılaşılır. Özellikle kimi okul ya da branşlarda öğretmenlerin sorunları daha yüksek bir seviyeye çıkmaktadır. Bu çalışmada da ortaöğretim seviyesinden öğrencilerle meşgul olan beden eğitimi öğretmenleri öne çıkmaktadır. Bu öğretmenler ekseninde Akyüz (2000) çalışmasında değinmektedir. Akyüz (2000), çalışmasına bakıldığı zaman örgüt iklimi ve iş doyumunun test normatifleri ile karşılaşılır. Mevcut olan çalışma da aynı ölçütlere sahip bir özellik barındırır.

Beden eğitimi öğretmenleri kapsamında örgütsel iklimin iş doyumuna etki eden bir durum hakimdir. Bu aşamada iş doyum kapsamında öğretmenlerin taşıdıkları birçok sorun öne çıkmıştır. Çalışma kapsamında iş doyum düzeylerine kadar etki eden bir yapı öne çıkmıştır. Özellikle Albrecht (2006) çalışmasında da aynı konuya değinmektedir. Bu durum kapsamında mevcut olan öğretmen durumlarına detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Özellikle

öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ve bunları iş doyumuna olan etkileri de test ölçeklendirmeleri kapsamında ele alınmıştır.

Okullarda örgütsel bir iş alanı da vardır. Öğretmenlerin örgütsel iklim algı ortalamalarıyla iş doyum seviyeleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Bu iş alanı içinde öğretmenlerin yaşadıkları belli başlı sorunlar ve durumlar da mevcuttur. Özellikle Beden eğitimi öğretmenleri de bu kapsamda ön plana çıkan belli başlı iş doyumlarını içermektedir. Mevcut olan bu iş doyumları ise öğretmenler üzerinde memnuniyetsiz durumların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Tüm bunlar öğretmenler kapsamında sağlıklı sonuçların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Alsancak (2010) çalışmasında da bu konuya değinilmiştir. Bu çalışmada mevcut olan çalışmaya kaynaklık teşkil edecek veriler sunmaktadır. Özellikle öğretmen ve öğrenci bazlı olan çalışmalar kapsamında her iki çalışma birbirini beslemiştir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet değişkeni, öğretmenlerin örgütsel iklim algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır. Bu sonuç, cinsiyetin örgüt iklimi algısını belirlemede tek başına güçlü bir faktör olmadığını ifade eden literatür ile paraleldir (Hoy ve Miskel, 2013). Ancak iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinde erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla daha yüksek puanlara sahip olması dikkat çekicidir.

Gündüz (2006), erkek öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının kadınlara göre daha yüksek olabildiğini ifade etmiştir. Özsoy (2013) ise iş doyum açısından erkek öğretmenlerin daha avantajlı olabildiğini belirtmektedir. Ancak bazı çalışmalar kadın öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik yaşayabildiğini göstermektedir (Çapri, 2006). Bu durum, cinsiyetin tek başına belirleyici bir değişken olmadığını, çalışma koşulları, iş yükü ve rol beklentileri gibi faktörlerin sonuçları etkileyebildiğini düşündürmektedir.

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik düzeylerinin bazı mesleki rollerde cinsiyete göre değişebileceğini ve kadın çalışanlarda duygusal yükün daha yüksek olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde Spector (1997) iş doyumunun bireysel beklentiler ve iş koşullarına bağlı olarak cinsiyetler arasında farklılık gösterebileceğini vurgulamaktadır.

Bu bağlamda bulgular, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha düşük iş doyum ve daha yüksek tükenmişlik yaşamaya eğilimli olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadın çalışanların okullarda daha fazla duygusal emek sarf etme eğiliminde olmaları ya da iş–yaşam dengesi açısından daha fazla yük taşımaları ile açıklanabilir.

Araştırmada medeni durum değişkeninin üç ölçek üzerinde de anlamlı bir farklılığa neden olmadığı belirlenmiştir. Literatürde medeni durumun iş doyum veya tükenmişlik

üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı yönünde çalışmalar bulunmaktadır (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

Evli bireylerin sosyal destek kaynaklarının daha güçlü olabileceği, bu nedenle daha düşük tükenmişlik yaşayabileceği bazı çalışmalarda ifade edilse de (Maslach, 2003), mevcut araştırmada böyle bir fark görülmemiştir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin iş yükü ve örgütsel yapılarının kişisel değişkenlere kıyasla daha baskın etkiler yaratması ile açıklanabilir.

Sarı (2011) öğretmenlerde iş doyumu düzeyinin medeni durumdan etkilenmediğini belirtmiştir. Demirel (2014) ve Oral (2010) da tükenmişliğin medeni durumla anlamlı ilişkisi olmadığını göstermektedir.

Yaş değişkeninin hiçbir ölçekte anlamlı farklılık yaratmaması, öğretmenlerin yaş gruplarından bağımsız olarak benzer algılar geliştirdiğini göstermektedir. Literatürde ise bazı çalışmalarda ilerleyen yaşla birlikte tükenmişliğin azaldığı veya iş doyumunun arttığı yönünde bulgular yer almaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Karaköse (2014), yaşın iş doyumu üzerinde anlamlı etkisi olmadığını tespit etmiştir. Sürgevil (2006) ise tükenmişliğin yaş ile ilişkili olabileceği yönündeki yaygın inanışa rağmen çoğu öğretmen grubunda anlamlı fark oluşmadığını ortaya koymuştur.

Mevcut çalışmada böyle bir fark oluşmamasının nedeni, öğretmenlerin benzer çalışma koşullarına sahip olmaları ve mesleki taleplerin yaş farkından daha belirleyici olmasıdır. Diyarbakır ilinde görev yapan öğretmenlerin ortak örgütsel yapı içerisinde benzer deneyimler yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Oysa literatürde mesleki tükenmişliğin özellikle kariyerin orta dönemlerinde arttığına ilişkin bulgular mevcuttur (Huberman, 1993). Buna rağmen çalışmada kıdem değişkeninin anlamlı bulunmaması, öğretmenlerin benzer fiziksel ve örgütsel şartlarda çalışmaları ve iş yükü dağılımının kıdemden bağımsız olması ile açıklanabilir.

Aydın (2012), öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinin çalışma yılına göre anlamlı farklılaşma olmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde Arabacı (2010), tükenmişliğin kıdemden ziyade örgütsel stres faktörlerinden etkilendiğini vurgulamaktadır.

Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev tanımları, diğer branşlara göre daha standartlaşmış olabilir; bu da kıdem farklılıklarının etkisini azaltmaktadır.

İlköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel iklim, iş doyumu ve tükenmişlik algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Literatürde okul türünün öğretmen algıları üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Hoy ve Tarter, 1997).

Bu bulgu, Recepoğlu ve Kılınç (2014) tarafından yapılan araştırmada da desteklenmektedir; öğretmenlerin örgütsel iklim algısının okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Yılmaz ve Altinkurt (2012) ise hem tükenmişlik hem iş doyumu açısından okul türü değişkeninin belirleyici olmadığını belirtmektedir.

Diyarbakır'da öğretmenlerin iki okul türünde de benzer yönetsel süreçlere, benzer öğrenci profillerine ve benzer kurum kültürlerine sahip olduğu düşünüldüğünde bulguların bu doğrultuda çıkması beklenen bir sonuçtur.

Haftalık ders saatleri açısından da öğretmenlerin örgütsel iklim, iş doyumu ve tükenmişlik algılarında fark bulunmamıştır. Literatürde yoğun iş yükünün tükenmişlik ile ilişkili olduğu belirtilse de (Maslach ve Leiter, 2016), mevcut araştırmada ders saatlerinin fark yaratmaması ders saatleri arasındaki dağılım farklı olsa da iş yükünün niteliği benzer olduğu, beden eğitimi derslerinin yapısal özellikleri (tekrar eden aktiviteler, açık alan kullanımı, standart süreçler) iş yükünün zihinsel baskısını azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla ders saati farkı öğretmen algıları üzerinde belirleyici olmamıştır.

Bu bulgular Akın (2015) tarafından desteklenmektedir; öğretmenlerin ders yükü arttıkça tükenmişliğin artabileceği varsayılsa da Türkiye'de beden eğitimi derslerinin yapısı gereği ders yükünün algısal baskı oluşturmadığı belirtilmiştir. Sarıdaş (2013) ise ders saati değişkeninin örgütsel iklim ve iş doyumu düzeylerinde anlamlı etki yaratmadığını göstermiştir.

Toplam öğrenci sayısı değişkeni yalnızca örgütsel iklim algısında anlamlı farklılık yaratmıştır. Özellikle 151–300 ve 301–450 öğrenciye sahip öğretmenlerin örgütsel iklim puanlarının düşük öğrenci sayısına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olması dikkat çekicidir. Geniş öğrenci kitlesine sahip okulların daha gelişmiş fiziki olanaklara, daha fazla spor alanına, daha fazla yönetici ve destek personeline sahip olması bu farkı açıklayabilir.

Bu bulgu, öğrenci sayısı arttıkça öğretmenlerin kurum içi iletişim, iş birliği ve okulun genel işleyişine daha güçlü dahil olabileceklerini düşündürmektedir. Hoy ve Miskel (2013), örgütsel iklimin sosyal etkileşim yoğunluğu ile yakından ilişkili olduğunu ifade eder.

Ancak toplam öğrenci sayısı iş doyumu ve tükenmişliği etkilememiştir. Bu durum, derslerin niteliği gereği bir öğrencinin öğretmene düşen bireysel yükünü ciddi şekilde artırmamasından kaynaklanabilir.

Korelasyon analizinde;

- Örgütsel iklim ile iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, olumlu örgüt ikliminin öğretmenlerin iş tatminini artırdığına yönelik yaygın bilimsel bulgularla örtüşmektedir (Spector, 1997).
- Örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında düşük fakat pozitif ilişki görülmüştür. Örgütsel iklim arttıkça tükenmişliğin artması beklenenin tersidir. Bu durum, ölçek yapıları ve çalışmanın bağlamsal özellikleriyle açıklanabilir. Pozitif ilişkinin düşük düzeyde olması, örgüt ikliminin tükenmişlik üzerinde sınırlı etkisi olduğunu göstermektedir.
- İş doyumuyla tükenmişlik arasında düşük düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Literatürde genellikle negatif ilişki beklenir (Maslach vd, 2001); ancak bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumu yüksek olsa bile kurum kültüründen veya dış çevresel faktörlerden kaynaklı tükenmişlik yaşayabildikleri düşünülebilir.

Bu araştırmada Diyarbakır'da görevli beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel iklim, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik algıları çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Analizler sonucunda:

1. Cinsiyet, iş doyumu ve tükenmişlikte anlamlı fark yaratmıştır; erkek öğretmenlerin puanları daha yüksektir.
2. Medeni durum, yaş, çalışma yılı, okul türü ve haftalık ders saati üç ölçek üzerinde de anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır.
3. Toplam öğrenci sayısı, yalnızca örgütsel iklim üzerinde anlamlı farklılık yaratmıştır; daha yüksek öğrenci sayısına sahip öğretmenlerde örgütsel iklim algısı daha yüksektir.
4. Örgütsel iklimle iş doyumu arası orta düzey pozitif, örgütsel iklim ile tükenmişlik ve iş doyumu ile tükenmişlik arasında düşük düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Genel itibariyle sonuçlar, örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etki eden önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Kurum içi pozitif bir iklimin geliştirilmesi hem öğretmen motivasyonunun hem de mesleki verimliliğin artırılması açısından kritik öneme sahiptir.

Oluşturulmuş olan bu form kapsamında belli ölçeklendirmeler etrafında karşılaştırmalı bir analiz söz konusu olmuştur. Elde edilen veri analizlerinde ikili karşılaştırma modeli kapsamında Mann Whitney U ve normal dağılım testi uygulanmıştır. Bunlara ek olarak aritmetik ortalama, standart sapma ve normal dağılım gibi bulgular da çalışmada yer almıştır.

Çalışma beden eğitimi öğretmenlerini kapsayan bir örneklem içerir. Bu kapsamda örgüt iklimi, iş doyumu ve mesleki tükenmişlikler göz önüne alınmıştır. Çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek oranda tükenmişlik sendromu taşıdıkları sonucuna varılmıştır. Çalışma sonucunda yine mesleki tükenmişliğin vermiş olduğu belli başlı olumsuz durumlar da ortaya çıkmıştır.

Çalışma kapsamında iş doyumu üzerinde çok sık durulmuştur. İş doyumu ekseninde beden eğitimi branş öğretmenleri çalışmaya dahil edilmiştir. İş doyumu içinde mesleki tükenmişlikler belli test ve ölçekler ekseninde şekillenmiştir. Mevcut olan bu ölçekler, beden eğitimi öğretmenlerini anlama kapsamında ön plana çıkmaktadır. Bu durum tükenmişliğin anlaşılmasını mümkün kılmıştır.

Çalışma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda iş doyumu ve örgüt iklimi bağlamında mesleki tükenmişlik sendromu ortaya çıkmıştır. Mesleki tükenmişlik alanında somut verilere test ölçekleri kapsamında ulaşılmıştır.

Öneriler

Çalışma kendi alanında nadir olan çalışmalar arasında yer almaktadır. Mesleki doyum alanına bakıldığı zaman bu alanda çok tez ve çalışma ile karşılaşılır. Fakat beden eğitimi öğretmenleri bağlamında sadece bakıldığı zaman çok az çalışma ile karşılaşılır. Bu kapsamda daha fazla çalışmanın yapılması önerilmektedir. Bu durum mevcut meslek alanının daha iyi anlaşılması için önem taşımaktadır.

Çalışmada belli başlı ölçeklendirmeler beden eğitimi öğretmenleri kapsamında sınırlandırılarak sunulmuştur. Bu kapsamda sadece beden eğitimi öğretmenleri branş bazında anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma dışında diğer branşlara yönelik de aynı ölçekte ihtiyaç duyulan bir durum hakimdir. Bu yolla çalışma ekseninde tüm öğretmenleri anlamaya yönelik olacak şekilde geniş bir literatür taraması elde edilmiş olunacaktır. Üstelik bu yolla eğitim alanında iş doyumunun sadece tek bir branşa mı tüm branşlara mı ait olduğu da anlaşılmış olunacaktır.

Örgütsel İklima Yönelik Öneriler

- Öğrenci sayısının yüksek olduğu okullarda (özellikle 151–300 ve 301–450 arası öğrenciye sahip öğretmenler için örgütsel iklim puanının daha yüksek olduğu görülmüştür) örgütsel iklimi güçlendirmek amaçlı uygulamalar bütün okullara yayılmalıdır.
- Okul yöneticileri; öğretmenler arasında iletişim, iş birliği, destek ve motivasyonu artıracak uygulamaları standart hâle getirmelidir.
- Okullarda pozitif örgüt kültürünün oluşması amaçlı düzenli şekilde kurum içi toplantılar, ortak etkinlikler ve geri bildirim mekanizmaları uygulanmalıdır.

İş Doyumuna Yönelik Öneriler

- Cinsiyet değişkeninin erkek öğretmenler için iş doyumu düzeyinin daha yüksek olması, kadın öğretmenlerin çalışma şartlarına yönelik inceleme yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu sebeple:
- Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları iş yükü, görev dağılımı, sosyal destek ihtiyacı gibi konular okul yönetimlerince değerlendirilmelidir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak amacıyla başarıyı takdir eden, mesleki gelişimi teşvik eden uygulamalara yer verilmelidir.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenleri için atölye çalışmaları, seminerler ve mesleki gelişim programları düzenlenerek mesleğe bağlılık artırılabilir.

Mesleki Tükenmişliğe Yönelik Öneriler

- Erkek öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin kadınlara göre daha yüksek çıkmasının nedenleri değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda:
- Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını artırmaya yönelik rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri planlanabilir.
- Tükenmişliği azaltmak için öğretmenlere dinlenme, mola, sportif etkinliklere katılım ve stres yönetimi eğitimleri sağlanmalıdır.
- Okullarda öğretmenler arası dayanışmayı artıracak sosyal aktiviteler düzenlenmesi, tükenmişliği azaltıcı etki sağlayacaktır.

Demografik Değişkenler Bağlamında Öneriler

- Yaş, medeni durum, çalışma yılı, ders saati ve okul türü gibi değişkenlerin örgütsel iklim, iş doyumu ve tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin

olmaması; bu faktörlerin öğretmenlerin psikososyal durumlarını belirlemede tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Bu nedenle:

- Öğretmenlerin psikososyal durumlarını etkileyen kurumsal çalışma koşulları, yönetim tarzı, iş yükü, okul iklimi gibi faktörler daha kapsamlı olarak incelenmelidir.
- Milli Eğitim Bakanlığı ve okul yönetimleri, öğretmen memnuniyeti ve tükenmişlik düzeyini belirleyecek periyodik anketler ve değerlendirme çalışmaları yaparak gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmelidir.

Korelasyon Bulgularına Yönelik Öneriler

Örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki orta düzeyde pozitif ilişki, olumlu bir okul ikliminin iş doyumunu artırdığını göstermektedir. Bu nedenle okullarda:

- Açık iletişim ortamı,
- Adil ve destekleyici yönetim,
- Öğretmen katılımının sağlanmış olduğu karar süreçleri daha çok önemsenmelidir.
- Örgütsel iklimin mesleki tükenmişlik ile düşük de olsa pozitif ilişki göstermesi, okul ikliminin öğretmenlerin duygusal durumları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle okul yönetimlerinin duyarlı, kapsayıcı ve destekleyici liderlik anlayışı geliştirmeleri önemlidir.
- İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azalmasını sağlayacak motivasyon ve destek programları uygulanmalıdır.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Araştırmanın kapsamı Diyarbakır ili ile sınırlıdır; farklı bölgelerde yapılacak çalışmalar sonuçların karşılaştırılabilirliğini artıracaktır.
- Nitel yöntemlerin kullanıldığı karma araştırmalarla öğretmen görüşleri daha derinlemesine incelenebilir.
- Örgütsel iklimin alt boyutları ile tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen daha ayrıntılı modeller geliştirilebilir.
- Okul yöneticilerinin bakış açılarını da kapsayan çalışmalar daha bütüncül veri sağlayacaktır.

5. KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B.,** 2001. Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U.,** 2015. Öğretmenlerde ders yükü ve tükenmişlik ilişkisi.
- Akyüz, M. Y.,** 2000. Okulöncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumu. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Albrecht, K.,** 2006. Sosyal zekâ: başarının yeni bilimi. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Alsancak, R.,** 2010. İzmir il sınırlarındaki özel ve kamuda beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K.,** 2013. Okullarda örgütsel güç ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *E- Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4): 1-17.
- Altun, S. A., Memişoğlu, S. P.,** 2011. Çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmenin okul iklimine etkisi. *İlköğretim Online*, 10(2), 743–756.
- Angı, A.,** 2002. Okutmanların iş tatmini ile ilgili öğrenci değerlendirmesinin de yer aldığı kapsamlı bir çalışma. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arabacı, I. B.,** 2010. Öğretmenlerde tükenmişlik ve örgütsel faktörler.
- Arslan, N.T.,** 2004 . Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(1), 203-228.
- Atasoy, B., Kuter, F. Ö.,** 2005. Küreselleşme ve Spor. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Küreselleşme ve Spor, s.11-22.
- Atila, E.,** 2014. İngilizce öğretmenlerinin ve okutmanlarının tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki: Ankara örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Aydın, İ.,** 2012. Öğretmen iş doyumu araştırması. Ankara: IM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık.
- Aydın, M.,** 1986. *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: IM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık.
- Aydın, M.,** 2000. *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydın, M.,** 2005. *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Aydın, P.,** 2002. *İş yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Aydın, R. Kutlu, Y.,** 2001. Hemşirelerde iş doyumu ve kişiler arası çalışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve doyumun çatışma eğitimi ile ilişkisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (2), 37-45.
- Aydoğan, H.,** 2006. Beden Eğitimi öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları sorunlar (Trabzon ili uygulaması). *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aykan, E.,** 2007. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya*, ss.159-170.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T.,** 2004. Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Temmuz-Aralık), 35-59.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Taşhyan, T., Güven, M.,** 2004. Ödüllendirmenin Çalışanın Davranışına Etkisi: Bir Alan Çalışması. 12. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, ss. 379–382.
- Balcı, A.,** 1985. Eğitim yöneticisinin iş doyumu *Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barışkan, İ.,** 2014. BT sektöründe çalışan bireylerin aldıkları hizmet içi eğitimlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., Schwartz, J.,** 1985. *Sources of social support and burnout, jobsatisfaction, andproductivity. Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84- 91.
- Barut, Y., Kalkan, M.,** 2002. On dokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Barutçugil, İ.,** 2004. Stratejik insan kaynakları yönetimi. 1. Baskı, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti., İstanbul, s. 216.
- Baş, S.,** 2011. İşyerinde psikolojik yıldırmmanın iş tatmini ve örgütsel güven ile arasındaki ilişki: Türk akademisyenler üzerine bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E.,** 1982. *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, 10. Ankara: s. 204-205.
- Başaran, İ. E.,** 1992. *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E.,** 2004. *Yönetimde insan ilişkileri*.3. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s. 262- 271.

- Başaran, İ.E.,** 2008. Örgütsel davranış insanın üretim gücü. BRC basım, Ankara.
- Başaran, M., Güçlü, N.,** 2018. Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Başer, E.,** 1985. Uygulamalı spor psikolojisi. BSY Yayınları.
- Baykal, İ.,** 2007. İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baykoçak, C.,** 2002. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa İli Uygulaması). *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bil, E.,** 2012. Hizmet içi eğitimde yaratıcı drama yönteminin etkililiği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Bilgin, N.,** 2003. *Sosyal psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bucak, E. B.,** 2002. Abant İzzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 11-27
- Budak, G.,** 2004. *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z.,** 2002. *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Byars, L. L.,** 1992. *Concepts of Strategic management*. New York: Harper Collins Publishers.
- Canlı, S.,** 2016. Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güveninin Okul İklimine Etkisi, *Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Cantor, B., Berger, C.,** 1984. Inside Public Relations, Longman Inc, New York.
- Celep, C.** 2000. *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayınları.
- Chiva, R., Alegre, J.,** 2009. Organizational learning capability and job satisfaction: An empirical assessment in the ceramic tile industry. *British Journal of Management*, 20(3), 323-340.
- Clark, J.,** 2002. Maymuncuk, işyerinde iletişim ve politika, Çev. Zülfü Dicleli. Ankara: MESS Yayınları.

- Cohen, J. McCabe, L., Michelli, N. M., Pickeral, T., 2009.** School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers college record*, 111(1), 180-213.
- Çalgın, E. R., 2003.** Niğde ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut durumlarının değerlendirilmesi ve mesleki sorunlarının tespiti. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalık, T., Kurt, T., 2010.** Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 167-180.
- Çalışkan, Z., 2005.** İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*.
- Çapri, B., 2006.** Öğretmenlerde tükenmişlik ve bazı değişkenlerle ilişkisi.
- Çekmecelioğlu, H., 2006.** İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2):153-168
- Çelik, A., 2008.** Beden eğitimi öğretmenlerinin okul içi ve okul dışı faaliyetlerde karşılaştıkları sorunların incelenmesi (Trabzon İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, B., 2010.** Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, V., 2000.** *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çetinkanat, C., 2000.** *Örgütlerde güdülenme ve iş doyum*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoban, S., 2010.** İlköğretim müfettişlerinin öğretim liderliği rollerini yerine getirme düzeyleri. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:
- Çokluk, Ö., 2014.** *Örgütlerde tükenmişlik* (Ed: Elma C, Demir K). Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar (109-111). Ankara, Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A., 2018.** *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K., 1967.** *Human Relations at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Decotiis, T. A., Summers., T.P. 1987.** A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 7: 445- 470.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B., 2001.** The job demand resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86(1), 499-512.

- Demirel, T.**, 1997. Örgüt iklimi, farklı örgüt iklimlerine sahip örgütlerin etkinliklerinin karşılaştırılması *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y.**, 2014. *Öğretmenlerde tükenmişlik ve etken faktörler*.
- Deniz Kan, Ü.**, 2008. Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 431-438.
- Deran, A., Beller, B.**, 2015. Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Doğan, O.**, 2004. *Spor Psikolojisi: Ders Kitabı*. Cumhuriyet Üniversitesi. S. 1;
- Doğan, O.**, 2015. *Spor Psikolojisi: Ders Kitabı*. Genişletilmiş Üçüncü baskı. Detay yayıncılık.
- Doğan, S.**, 2006. *Personel Güçlendirme*’ 2. Basım, Kare Yayınları, İstanbul.
- Durak-Batıgün, A. ve Şahin, N.H.**, 2006. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Durmuş, S., Günay, O.**, 2007. Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Edelwich, J., Brodsky, A.**, 1980. Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Dordrecht: Kluwer Academic, Plenum Publishers.
- Efil, İ.**, 1996. İşletmelerde yönetim ve organizasyon, Bursa: Uludağ Güçlendirme Vakfı Yayınları, 4.Baskı, Bursa.
- Eisenberg, N., Shell, R.**, 1986. Prosocial moral judgment and behavior in children: The mediating role of cost. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(4), 426–433.
- Ekici, K. M.**, 2009. Stres ve stres yönetimi, işletme becerileri grup çalışması, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M. Ankara: Pegem Yayınları.
- Ensari, H., Tuzcuoğlu, S.**, 1999. Marmara Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yorgunluklarında kişilik özelliklerinin rolü. *Öneri Dergisi*, 2(11), 51-63.
- Erdoğan, İ.**, 1996. *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul, Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, Ş.**, 2013. Örgüt iklimi ile çalışanların motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiler. özel bir hastanede uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Eren, E.,** 2001. *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E.,** 2007. *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, Z.,** 2012. Spor salonuna giden yetişkinlerin yeme tutumları, sosyal fizik kaygıları ve narsistik yapılanmaların arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi
- Erhan, S. E.,** 2009. Doğu Anadolu bölgesi il merkezlerinde beden eğitimi dersinin işlenebilirliği, beden eğitimi öğretmenlerinin sorunları ve bunların öğrenci tutumları üzerine etkisi. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ersarı, G., Naktiyok, A.,** 2012. İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).
- Ertekin, Y.,** 1978. *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları
- Ertürk, S.,** 1982. Eğitimde program geliştirme, Yelken Yayınları, Ankara.
- Freudenberger, H. J.,** 1974. Staffburn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J., Chelson, G.,** 1981. *Burn-out, how to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books, Doubleday ve Company, Inc.
- Gantes, V. M. H., Phelps, L. A., Jones, J. D., Holub, T.,** 1995. Voices of diversity in emerging vocationalism: students' perspectives on school climate. Annual Meeting of the American Educational San Francisco, California. (Eric Document: ED:383906).
- Gavin, J. F.,** 1975. Organizational climate as a function of personal and organizational variables. *Journal of Applied psychology*, 60(1), 135.
- Gedik, A., Üstüner, M.,** 2017. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gezer, E.,** 2009. Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: *Yayınlanmış doktora tezi*.
- Girgin, G.,** 1995. İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması). *Yayınlanmamış doktora tezi*. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi:
- Glisson, C., ve Durick, M.,** 1988. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Gögercin, T.,** 2017. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gray, R.,** 2007. A Climate of Success: Creating the Right Organization Climate for high performance. Amsterdam: Elsevier/Butterworth- Heinemann.
- Greene, G, A.,** 1961. Burnt-Out Case. New York, Viking Press.
- Gülay, H. E.,** 2006. Beden eğitimi  ğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması; kocaali il  rneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gümüş, S., Sezgin, B.,** 2012. Motivasyonun  rg tsel bağlılığa ve performansa etkisi. Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Günay, A.,** 2016. Kabin ekiplerinde iş doyumunu ve tükenmişlik sendromu. *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gündüz, B.,** 2006.  ğretmenlerde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*
- Gündüz, H.,** 2008. İlköğretim Okullarında  rg tsel İklim İle  ğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli  rneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güner, F.,** 2015. Çalışma Hayatında  rg tsel İklim ve İş Doyumu. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Güney, S.** 2007. Yönetim ve organizasyon. 2.Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- Gürkan, G. .,** 2006. Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya  niversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi* Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2006, Edirne.
- Halis, M., Uğurlu,  . Y.,** 2008. G ncel  alışmalar ışığında  rg t iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.
- Halpin, A. W., Croft, D. B.,** 1963. The Organizational Climate of Schools. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Halpin, A.W.,** 1966. Theory and Research in Administration. New York: McMillan Company
- Halpin, A.W.,** 1967. Administrative theory in education. New York: The Macmillan Company.
- Harmandar, D.,** 2008. Avrupa birliğine  ye  lkelerden ingiltere, yunanistan ve bulgaristan ile t rkiye'deki beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirme programlarının karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Hoy, W. K., Miskel, C. G., 2013.** *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Tarter, J. C., 1997.** *The Road to Open and Healthy Schools*. Corwin Press.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G. 2010.** Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama (çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel.
- Hoy, W.K., Tarter, J.C., Kottkamp, R. B., 1991.** Open schools/ healthy schools: measuring organizational climate. CA: Sage.
- Huberman, M., 1993.** The lives of teachers. *Teachers College Press*.
- Işıksan, V., 2004.** Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Sandak Yayınları, Ankara.
- Izgar, H., 2001.** Okul yöneticilerinde tükenmişlik. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- İnce, M., Gül, H., 2005,** “Yönetimde Yeni Bir Paradigma”, Çizgi Kitabevi, Ankara.
- İnce, N. B., ve Şahin, A. E., 2015.** Maslach tükenmişlik envanteri- eğitimci formunu Türkçe'ye uyarlama çalışması. Eğitimde ve psikolojide ölçme ve değerlendirme dergisi, 6(2), 385-399. <https://doi.org/10.21031/epod.97301>
- İpek, H., 2003.** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Yayımlanmamış bilim uzmanlığı tezi*. Hacettepe Üniversitesi.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., Bruni, J. R., 1978.** Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31(4), 783–813.
- Kağıtçıbaşı, Ç., 1999.** Yeni insan ve insanlar (10. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kale, F. 2007.** Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kangis, P., Williams, D.G.S., 2000.** Organizational climate and corporate performance: an empirical investigation, *Management Decision*, 38/8s. 532.
- Karadal, H., 1999.** Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş doyumu arasındaki ilişki: bazı sektörlerde bir araştırma. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karaköse, T., 2014.** Öğretmenlerde iş doyumu analizi.
- Karataş, S., 2008.** Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi (İstanbul Fatih ve Eminönü İlçeleri Örneği). *Yüksek lisans tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karataş, S., Güleş, H.,** 2010. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcioğlu, F.,** 2001. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Kasırğa, İ., Özbek, O.** 2008. Beden eğitimi ve spor yüksek okullarında örgüt iklimi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. Cilt:4. Sayı:2.
- Kaya, İ.,** 2007. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörleri geliştiren bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355- 372.
- Kaynarpınar, E.,** 2022. Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Sivas örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Keesing, R.,** 1974. Theories of culture, *Annual Review of Anthropology*, Vol.3, 73- 97
- Keleş, R.,** 2004. Kentleşme politikası. Ankara: İmge.
- Kılıç Küçük, S.,** 2014. Beden eğitimi öğretmeni adaylarının bilişötesi öğrenme stratejileri, akademik öz-yeterlikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, S.,** 2010. Akran istismarının ilköğretim öğrencilerindeki okul iklimi algıları üzerindeki etkisi (Esenyurt İlçesi Örneği). *Yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçak, E., Can, S.,** 2003. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 23-30.
- Kurt, T.,** 2005. Herzberg in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Leiter, M. P.,** 2003. *Areas of Work life Survey Manual* (3th Edition). Centrefor Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Litwin, G., Stringer, R.,** 1968. Motivation and organizational climate. division of research graduate school of business administration, Printed United States of America, Boston, s. 29-146.
- Litwin, G., Stringer, R.,** 1968. Motivation and organizational climate, Boston: Harvard University Press.
- Maslach, C., Leiter, M.,** 2016. *Burnout: A Multidimensional Perspective*. Psychology Press.

- Maslach, C.,** 2003. Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*.
- Maslach, C., Jackson, S. E.,** 1981. The measurement of experienced burnout. *Job of Occupational Behavior*, II, A, 73-81.
- Maslach, C., Leiter, M. P.,** 1997. *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Leiter, M. P.,** 2016. *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M.P.,** 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.
- Memduhoğlu, H. B., Şeker, G.,** 2011. Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Millî Eğitim Bakanlığı,** 2018. *Beden eğitimi ve spor dersi öğretim programı (Ortaokul ve imam hatip ortaokulu 5, 6, 7 ve 8. sınıflar)*. Millî Eğitim Bakanlığı.
- Millî Eğitim Temel Kanunu,** 1973. Resmi Gazete. Yayımlı Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739.
- Moran, E.T., Vokwein, J.F.,** 1992. The cultural approach to the formation of organizational climate”, *Human Relations*, 45 (1).
- Muchinsky, P. M.,** 2000. Emotions in the work place: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 801-805.
- Mumcu, L.,** 2014. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Oral, B.,** 2010. Öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.
- Öge, S.,** 1996. Örgüt İklimi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Önen, L.,** 2008. Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örmen, U.,** 1993. Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Özbaydar, S.,** 1983. İnsan davranışının sınırları ve spor psikolojisi. Altın Kitaplar.

- Özçiçek, T. V.,** 2016. Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özdayı, N.,** 1990. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özdemir, F.,** 2006. Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özer, K.,** 2003. *Gerçekçi yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özgüven, D., Haran, S.,** 2000. Tükenme, kriz ve krize müdahale kitabı, 1. Baskı, A.Ü. Psikiyatrik Uygulama ve Araştırma Yayınları, Ankara.
- Özmen, H.,** 2001. Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. : *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Özsoy, A.,** 2013. Öğretmenlerde iş doyum ve etkileyen faktörler.
- Özsüer, V. S.,** 2016. Türk ortaokul İngilizce ve diğer branş öğretmenlerinin mesleki motivasyonu ve iş doyum. *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, Ö.,** 1978. Ankara merkez liselerinin örgütsel hava açısından çözümlenmesi *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi: Ankara.
- Plana, A. B., Fabregat, A. A., Gassió, J. B.,** 2003. Burnout syndrome and coping strategies: A structural relations model. *Psychology in Spain*.
- Platsidou, M., Agaliotis, I.,** 2008. Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Recepoğlu, E., Kılınç, A. Ç.,** 2014. Öğretmenlerde örgütsel iklim algısı.
- Rolf, V. D., Wagner, U.,** 2001. Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, pp. 243-259.
- Samancı, S.,** 2006. Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyonkarahisar.
- Sarğın, K.,** 2018. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının temel psikolojik ihtiyaçları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Doktora Tezi*. Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı:

- Sarı, H.**, 2011. *Öğretmenlerde iş doyumunu*.
- Sarıdaş, N.**, 2013. *Öğretmenlerde örgütsel iklim algısı ve iş doyumunu*.
- Sarımsak, T.**, 2009. İlköğretim Okullarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları. *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SBB.**, 1995. *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R.**, 2001. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology ve Health*.
- Sclafane, S.**, 1999. MGA managers in sync with employees on job satisfaction issues, surveyfinds. National Underwriter.
- Seçkin, A.**, 2011. Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seçme, T.**, 2008. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sergiovanni, T. J., Starratt, R. J.**, 1993. Supervision a Redefinition. New York: Mcgraw-Hill Inc.
- Shapiro, PG.**, 1997. *Çocukluk ve ilk gençlik depresyonu*. (Çev; Kesim M.) Ankara: Papirüs Yayınları.
- Silah, M.**, 2001. Çalışma psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Silva, S., Lima M.L., Baptista C.**, 2004. OSCI : An Organizational And Safety Climate Inventory. *Safety Science*, s. 205-220.
- Spector, P. E.**, 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publications.
- Subulan, E.**, 2015. Örgütlerde yaşanan kişilerarası çatışmaların çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sünter, A., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Pekşen, Y.**, 2006. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri, *Genel Tıp Dergisi*.
- Sürgevil Dalkılıç, O.**, 2014. Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

- Sürgevil, O.,** 2005. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerine bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: *Yüksek lisans tez.*
- Sürgevil, O.,** 2006. Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sürgevil, O.,** 2006. *Tükenmişlik sendromu ve öğretmenler.*
- Sürgevil, O.,** 2007. *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık. Yüksek Lisans Tezi,* Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M.,** 2002. *Eğitimde Mükemmellik Arayışı.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Şişman, M.,** 2013. Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar. 4. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Talas, Ş.,** 2016. Hemşirelere uygulanan mobbing ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi,* İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tamcahan, F.,** 2012. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespiti (Düzce Örneği). *Yüksek Lisans Tezi.* Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tamer, K., Pulur, A.,** 2001. Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri. Ankara: Kozan Ofset.
- Taymaz, H.,** 2002. *Eğitim sisteminde Teftiş.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Taymaz, H.,** 2003. *Okul yönetimi.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Telman, N., Ünsal, P.,** 2004. *Çalışan Memnuniyeti.* İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tok, N. T.,** 2007. *İlköğretim müfettişlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları.* Tem-Sen Yayınları, Ankara.
- Tosun, K.,** 1979. İşletmeler için davranış bilimine giriş. İstanbul, Fatih Yayınevi.
- Tosunoğlu, H.,** 1998. Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyum, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Elâzığ.
- Tümkiye, S.,** 1996. Öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi,* Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türkçapar, Ü.,** 2012. Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.*
- URL-1,** 2025. <https://tevfikbulutcom.wordpress.com/tag/olasilikli-orneklem/> 06.06.2025.

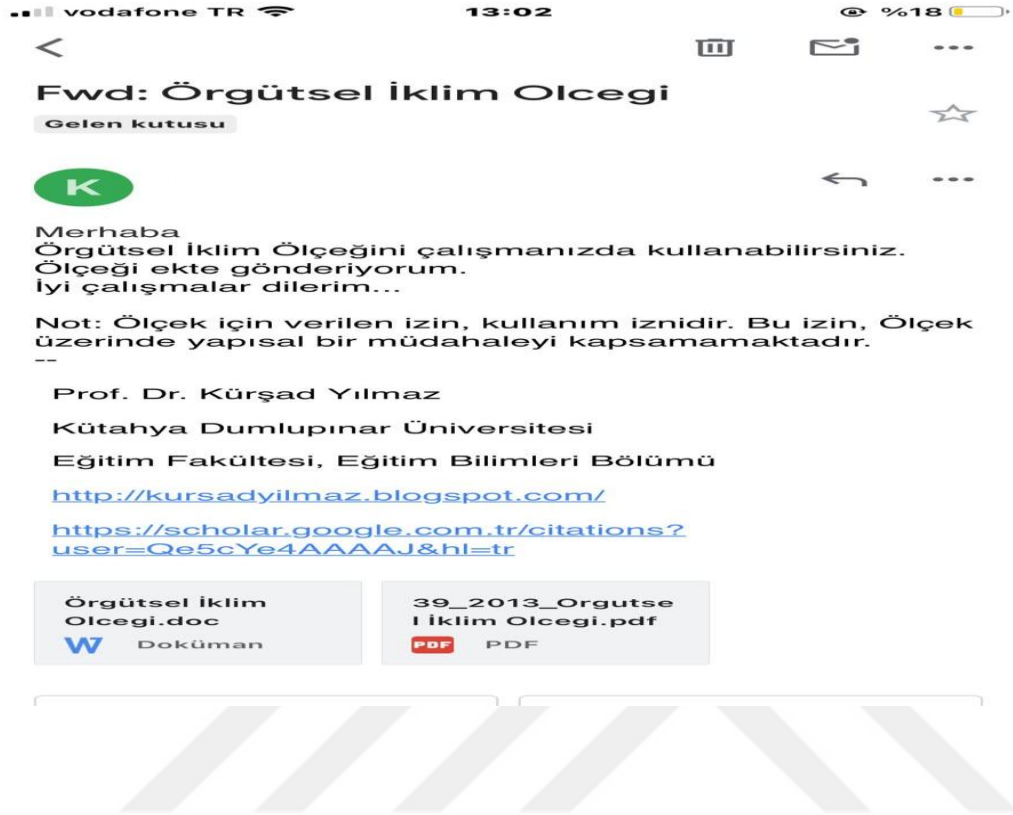
- Varol, M.,** 1989. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Vızlı, C.,** 2005. Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerin karşılaştırılması Üsküdar ilçesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Vural, B.A, Coşkun, G.,** 2007. Örgüt kültürü. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yelboğa, A.,** 2007. Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y.,** 2012. Öğretmenlerde iş doyumu ve tükenmişlik.
- Yücekaya, P.,** 2019. Nepotizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yüceler, A.,** 2009. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Yüzüak, E.,** 2006. Kütahya'da ilköğretim ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunlarının araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZGEÇMİŞ



EKLER

EK 1. Örgütsel İklim Ölçeği Kullanım İzni



EK 2. İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni

Vodafone TR 17:08 %66

Re: İş doyum ölçeği

Gelen kutusu



Sayın Timur,
Söz konusu ölçeği bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar...
Prof. Dr. Ayşegül Durak Batıgün

28.11.2024 16:14, Mehmet TİMUR yazmış:

İyi günler değerli Hocam. Makalenizde kullandığınız iş doyum ölçeğini kendi tez araştırmamda kullanmam için izninize ihtiyacım bulunmaktadır. Ölçeğin bir örneğini ve izninizi belirtir bir ibare yazmanızı talep etmekteyim . İzin vermeniz beni mutlu edecektir. Teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

YASAL UYARI: Bu e-posta mesajı ve onunla iletilen tüm ekler, gönderildiği kişi ya da kuruma özel olup içerik ve ekinde bulunan tüm bilgi ve görüşler sadece adres yazarna aittir ve Ankara Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmayabilir. Mesaj size yanlışlıkla ulaşmışsa mesaj içeriğini ya da eklerini yürürlükteki kanunlara aykırı olarak kullanmayınız, kopyalamayınız, yaymayınız, başka kişilere yönlendirmeyiniz ve mesajı gönderen kişiyi derhal e-posta yoluyla haberdar ederek, bu mesajı ve eklerini herhangi bir kopyasını muhafaza etmeksizin siliniz. Bu e-posta içeriğindeki bilgilerin kullanılması veya verebileceği muhtemel zararlar nedeniyle Ankara Üniversitesi hiç kimseye karşı sorumlu tutulamaz.

DISCLAIMER: This e-mail and all the annexes attached to it are dedicated to the persons or institutions they have been sent to and the information and opinions in this e-mail and the attached

EK 3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni



MTE-EF Kullanım İzni Hk.

Gelen kutusu



Sayın Mehmet Bey;
Türkçe'ye uyarlama çalışmasını yaptığımız ve yayımladığımız Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu aşağıda künyesi verilen ilgili yayınımıza atıfta bulunarak yüksek lisans tez çalışmanız kapsamında kullanmanızdan memnuniyet duyar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Dr. Nuri Barış İNCE
Prof. Dr. Ali Ekber ŞAHİN

İnce, N. B., ve Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399. DOI: 10.21031/epod.97301



Yanıtla



Yönlendir

EK 4. Örgütsel iklim Ölçeği

ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Anketi yanıtlamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

	Ölçek
	1. Nadiren olur 2. Bazen olur 3. Genellikle olur 4. Çok sık olur

Bu okulda	1	2	3	4	
1 Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister	☐	☐	☐	☐	1
2 Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar	☐	☐	☐	☐	2
3 Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar	☐	☐	☐	☐	3
4 Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.	☐	☐	☐	☐	4
5 Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir	☐	☐	☐	☐	5
6 Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır	☐	☐	☐	☐	6
7 Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.	☐	☐	☐	☐	7
8 Okul müdürünü anlamak kolaydır	☐	☐	☐	☐	8
9 Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini, her fırsatta hissettirir.....	☐	☐	☐	☐	9
10 Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir	☐	☐	☐	☐	10
11 Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.)	☐	☐	☐	☐	11
12 Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder	☐	☐	☐	☐	12
13 Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler	☐	☐	☐	☐	13
14 Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder	☐	☐	☐	☐	14
15 Okul müdürü, otokratiktir	☐	☐	☐	☐	15
16 Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder	☐	☐	☐	☐	16
17 Okuldaki rutin görevlerin çokluğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır	☐	☐	☐	☐	17
18 Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır	☐	☐	☐	☐	18
19 Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yüküdür	☐	☐	☐	☐	19
20 Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır	☐	☐	☐	☐	20
21 Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar	☐	☐	☐	☐	21
22 Öğretmenler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlıklar	☐	☐	☐	☐	22
23 Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.....	☐	☐	☐	☐	23
24 Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar	☐	☐	☐	☐	24
25 Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler	☐	☐	☐	☐	25
26 Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler	☐	☐	☐	☐	26
27 Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırırlar)	☐	☐	☐	☐	27
28 Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar	☐	☐	☐	☐	28
29 Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler	☐	☐	☐	☐	29
30 Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler	☐	☐	☐	☐	30
31 Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.	☐	☐	☐	☐	31
32 Öğretmenler birbirlerine destek olurlar	☐	☐	☐	☐	32
33 Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar	☐	☐	☐	☐	33
34 Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarıncı kolay kabul görürler	☐	☐	☐	☐	34
35 Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar	☐	☐	☐	☐	35
36 Yapılan toplantılar yararsızdır	☐	☐	☐	☐	36
37 Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.	☐	☐	☐	☐	37
38 Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar	☐	☐	☐	☐	38
39 Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.	☐	☐	☐	☐	39

1-9. maddeler : Destekleyici Müdür Davranışı Faktörü
10-16. maddeler : Emredici Müdür Davranışı Faktörü
17-21. maddeler : Kısıtlayıcı Müdür Davranışı Faktörü

22-28. maddeler : Samimi Öğretmen Davranışı Faktörü
29-35. Maddeler : İşbirlikçi Öğretmen Davranışı Faktörü
36.-39. Maddeler : Umursamaz Öğretmen Davranışı Faktörü

TERS MADDELER: 20, 30

5. İş Doyumu Ölçeği

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ					
Maddeler	Çok Yetersiz	Yetersiz	Normal	İyi	Çok İyi
1.Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması					
2.Okulumda teknolojik imkanların kullanımı					
3.Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük					
4.Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)					
5.Okulumdaki günlük çalışma saatleri					
6.Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı					
7.Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi					
8.Okulumda takım olarak çalışma zevki					
9.Okulumda karşı bağlılık hissi					
10.Okulumun ‘saygın bir kişi’ olma fırsatı vermesi					
11.Okulumun insanlara faydalı olma imkanı vermesi					
12.Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi					
13.Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
14.Okulumda kararların ortak alınması					
15.Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı					
16.Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim					
17.Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi					
18.Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu					
19.Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

EK 6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Yönerge: Aşağıda verilen maddelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun gelen seçeneği “X” işareti ile işaretleyiniz.

MADELER	SEÇENEKLER						
	Hiç bir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kuraklığına uğrattığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

❖ Lütfen her bir maddeyi cevapladığınızdan emin olunuz ve anketi cevaplamaya üçüncü bölüm ile devam ediniz.

EK 7. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet ☐ Erkek ☐ Kadın

Medeni Durum ☐ Evli ☐ Bekar

Yaş ☐ 18-23 ☐ 24-29 ☐ 30-35 ☐ 36-41 ☐ 42-47 ☐ 48 Üzeri

Çalışma Yılı ☐ 1 – 5 Yıl ☐ 6 - 10 Yıl ☐ 11 - 15 Yıl ☐ 16 – 20 Yıl
 ☐ 21 yıl ve Üzeri

Çalışılan Okul Türü ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim

Haftalık Ders Saati ☐ 1-10 ☐ 11-20 ☐ 21-30

Beden Eğitimi Dersi Toplam Öğrenci Sayısı ☐ 1-150 ☐ 151 - 300
 ☐ 301 – 450 ☐ 451 ve üzeri

EK 8. İntihal Raporu



EK 9. Etik Kurul Kararı



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

TOPLANTI SAYISI
2024/09

KARAR SAYISI
04

TOPLANTI TARİHİ
31.10.2024

Kurulumuz 31.10.2024 tarihinde saat 13.00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO 2024/09-04'ın 31.10.2024 tarihli ve 47300 sayılı başvurusuna istinaden;

Sorumlu Araştırmacı: Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet TİMUR
Diğer Araştırmacılar: Dr. Öğretim Üyesi Akif BOZKIR

"Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgüt İklimi, İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Diyarbakır İli Örneği" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Kararın gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'na sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Başkanı
Prof. Dr. Fulya BENZER

Kurul Üyeleri

Prof. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.
Av. Serk

Belge Doğrulama Kodu: FAA43PP

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/munzur-universitesi-ebys>

Adres: Aktuluk Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli

Telefon No: (0 428) 2131794

e-Posta:

Kep Adresi: munzuruniversitesi@baf01.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Gülşah Levent

Sekreter

Telefon No:



EK 10. Araştırma İzni



DİYARBAKIR İl Millî Eğitim Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.008469

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 142108

T.C. Kimlik No:

Adı Soyadı:

Araştırmanın Adı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgüt İklimi, İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Diyarbakır İli Örneği

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: DİYARBAKIR İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak Birim: İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Uygulama Yapılacak İl: DİYARBAKIR

Veri Toplama Aracının Başlığı: İş Doyum Ölçeği, Örgüt İklimi Ölçeği, Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 02.12.2024

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 02.12.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni DİYARBAKIR İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.