



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Tuana ÖKTEM GENÇTÜRK

TAKIM ÇALIŞMASI AKTİVİTELERİNİN ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞGÖREN
PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2022



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Tuana ÖKTEM GENÇTÜRK

TAKIM ÇALIŞMASI AKTİVİTELERİNİN ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞGÖREN
PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Kemal Alparslan ERMAN

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2022

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Tuana ÖKTEM GENÇTÜRK' ün bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği
Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Dicle ARAS (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. K. Alparslan ERMAN (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Alkan UĞURLU (İmza)

Tez Başlığı: Takım Çalışması Aktivitelerinin Örgüt İklimi ve İşgören Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi :/....../20...

Mezuniyet Tarihi : 28/07/2022

(İmza)
Prof. Dr. Ebru İÇİGEN
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Takım Çalışması Aktivitelerinin Örgüt İklimi ve İşgören Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Tuana ÖKTEM
GENÇTÜRK



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Tuana ÖKTEM GENÇTÜRK
Öğrenci Numarası	20185233006
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Kemal Alparslan ERMAN
Tez Başlığı	Takım Çalışması Aktivitelerinin Örgüt İklimi ve İşgören Performansına Etkisinin İncelenmesi
Turnitin Ödev Numarası	1861297047

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 50 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 22/06/2022 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç %12

alıntılar dahil %21 'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımcı yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

22/06/2022

Doç. Dr. Kemal Alparslan ERMAN

İÇİNDEKİLER

TABLolar DİZİNİ.....	2
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	3
ÖZET	5
KISALTMALAR.....	7
SUMMARY	8
GİRİŞ.....	8

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1 ÖRGÜT	11
1.2 ÖRGÜT İKLİMİ.....	11
1.2.1 Örgüt İkliminin Boyutları ve Özellikleri	12
1.2.2 Örgüt İklimi Türleri	12
1.2.2.1 Bürokratik İklim	12
1.2.2.2 Destekleyici İklim	13
1.2.2.3 Yenilikçi İklim.....	13
1.3 İŞGÖREN PERFORMANSI.....	14
1.4 TAKIM ÇALIŞMASI KAVRAMI	15
1.5 TAKIM ÇALIŞMASI AKTİVİTELERİ.....	15

İKİNCİ BÖLÜM GEREÇ VE YÖNTEM

2.1 Protokol	17
2.1.1 Araştırmanın amacı.....	17
2.1.2 Hipotez	17
2.1.3 Katılımcılar	18
2.2 VERİLERİN TOPLANMASI.....	18
2.2.1 Demografik Özellikler Anketi	18
2.2.2 Örgüt İklimi Ölçeği	18
2.2.3 İşgören Performansı Ölçeği	18
2.2.4 Takım Çalışması Aktiviteleri	19
2.3 Verilerin Analizi	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1 KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİ.....	26
3.1.1 Katılımcıların eğitim durumları.....	26
3.1.2 Katılımcıların medeni durumları	26
3.1.3 Katılımcıların cinsiyet durumları	27
3.1.7 Katılımcıların egzersiz yapma durumları	28
3.2 Katılımcıların karşılaştırmaları.....	29
3.3 Katılımcılara ait korelasyon ve ilişkiler.....	32

TARTIŞMA VE SONUÇ.....	39
KAYNAKÇA.....	44

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.2.1 Aritmetik ortalama ve standart sapma puanları.....	29
Tablo 3.2.2 Egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki fark.....	29
Tablo 3.2.3 Cinsiyete göre parametre durumları.....	30
Tablo 3.2.4 Mezuniyet durumlarına göre parametre durumları	31
Tablo 3.2.5 Egzersiz yapan ve yapmayanlar ile kadın ve erkek arasındaki fark.....	31
Tablo 3.2.6 Cinsiyet ve eğitim durumları arasındaki fark.....	32
 Tablo 3.3.1 Çalışma yılı ve ölçekler arasındaki ilişki	32
Tablo 3.3.2 BKİ ve ölçek puanları arasındaki ilişki.....	33
Tablo 3.3.3 Egzersiz saati ve ölçek puanları arasındaki ilişki.....	34
Tablo 3.3.4 Egzersiz yapmayan bireylerin, çalışma yılı ve parametreler arasındaki ilişki	34
Tablo 3.3.5 Erkek bireylerin, çalışma yılı ve parametreler arasındaki ilişki.....	35
 Tablo 3.4.1 Katılımcıların parametrelere göre ön-test ve son-test karşılaştırmaları	36
Tablo 3.4.2 Katılımcıların eğitim durumları ile ölçek sonuçları arasındaki karşılaştırma	37
Tablo 3.4.3 Katılımcıların gelir durumları ile ölçek sonuçları arasındaki karşılaştırma.....	38
 EK 1.....	48

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.2.4.1 Körler & Sağırılar takım çalışma aktivitesi yapboz ölçüleri	19
Şekil 2.2.4.2 Tırtıl takım çalışması aktivitesi materyal ölçüleri	20
Şekil 2.2.4.3 Tırtıl takım çalışması aktivitesi materyal uygulama şekli	20
Şekil 2.2.4.4 Toksik nehir takım çalışması aktivitesi materyal ölçüleri	22
Şekil 2.2.4.5 Zemin sensörü takım çalışması aktivitesi disk materyal ölçüleri	22
Şekil 2.2.4.6 Zemin sensörü takım çalışması aktivitesi disk dizilimi	23
Şekil 3.1 Katılımcıların meslek gruplarının yüzde oranları	26
Şekil 3.2 Katılımcıların medeni durum yüzde oranları	27
Şekil 3.3 Katılımcıların cinsiyet durum yüzde oranları	27
Şekil 3.4 Katılımcıların mezuniyet alan durum yüzde oranları	28
Şekil 3.5 Katılımcıların kurumdaki görev durum yüzde oranları	28
Şekil 3.6 Katılımcıların egzersiz durum yüzde oranları	29

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında yardımını, zamanını, sabrını, hoşgörüsünü esirgemeyen ve bilgi birikimiyle çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. K. Alparslan ERMAN hocama, Takım çalışması aktivitelerinin uygulamaları sırasında tecrübesini, desteğini, zamanını ve güler yüzünü esirgemeyen değerli Dr. Öğr. Alkan UĞURLU hocama,

Çalışmamı yürütebilmem adına çalışma boyunca kolaylık sağlayarak, hoşgörüsünü esirgemeyen Sayın Müdürüm Süleyman KARAKAYA 'a, bu süreçte yardımlarını esirgemeyen Manavgat ve Antalya'da bulunan değerli çalışma arkadaşlarıma,

Ayrıca çalışma boyunca sürecime destek olan, hayatımda her daim yanımda olduğunu bildiğim hayat arkadaşım, eşim Buğra GENÇTÜRK 'e, koşulsuz sevgisiyle benim her zaman en iyi dostum olan annem Sibel YILDIZ 'a, aldığım kararları her zaman destekleyen ve beni cesaretlendiren babam Fatih ÖKTEM 'e en içten dileklerimle teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Günümüz işletmeleri, dünyada hızla gelişen teknoloji, rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek adına değişimleri yakından takip etmekte ve kendilerini bu değişimlere adapte etmeye çalışmaktadırlar. Bu değişen koşullar içerisinde şirket çalışanlarının performansını düzenliliğini sağlamak ve daha da artırabilmek amacıyla hizmet içi eğitimler gibi olanaklardan faydalanmaktadırlar. Takım çalışması aktiviteleri bu olanaklardan en çok dikkat çeken uygulamadır. Tercih edilmekte olan, takım çalışmasını geliştirici aktivitelerin çalışanların örgüt iklimi ve işgören performansına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İşgören performansı ile Örgüt İklim (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve ona bağlı alt boyut düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek ve Katılımcıların demografik özelliklerinin (eğitim durumu, egzersiz yapma durumu, egzersiz yapma süresi, çalışma süresi, cinsiyet, gelir düzeyi, görevi, medeni durumu vb.) parametreler ile Örgüt iklimi (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve İşgören Performansı düzeylerine etkisini incelemek amaçlanmıştır.

Araştırmaya bir kamu kurumundan toplam 145 çalışan, gönüllü olarak katılmıştır. Takım çalışması aktiviteleri için 17 katılımcı çalışma grubunda ve 24 katılımcı kontrol grubunda gönüllü olarak yer almıştır. Her iki gruba da (çalışma ve kontrol grupları) demografik özellikler anketi, örgüt iklimi ve işgören performansı ölçeği uygulanmıştır. Takım çalışması aktiviteleri 4 hafta boyunca haftada 1 gün ve günde 2 takım çalışması aktivitesi olacak şekilde uygulanmıştır. Bu aktivite uygulamaları tamamlandıktan yaklaşık 1 ay sonra her iki gruba da (çalışma ve kontrol grubu) örgüt iklimi ve işgören performansı ölçeği ikinci kez uygulanmıştır.

Çalışmaya katılanların ön-test ve son-test parametrelerine bakıldığında, çalışma grubunda takım çalışması aktiviteleri sonrasında ekip çalışması oranlarında artış olduğu görülmüştür ($p<0.05$). Çalışmaya katılanların egzersiz saatleri ile parametreler arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p<0.05$). Çalışmaya katılanların iletişim, işgören performansı ve BKİ parametrelerinde mezuniyet durumları arasında fark yok iken ekip çalışması, stres, iş doyumu ve örgüte bağlılık parametrelerinde spor mezunu olanların lehine anlamlı fark olduğu gözlemlenmiştir ($p<0.05$). Ayrıca kadın ve erkek katılımcılar arasında sadece işgören performansı parametresinde kadın katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Stres parametresine bakıldığında egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır ($p<0.05$). Çalışmaya katılanların eğitim durumları

ile iş doyumu parametreleri arasında, İlkokul-ortaokul ve lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumları ve örgüte bağlılık parametreleri arasında, ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim durumları ve BKİ parametrelerine bakıldığında ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark görülmüştür ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: Takım Çalışması Aktiviteleri, Örgüt İklimi, İşgören Performansı



KISALTMALAR

Öİ: Örgüt İklimi
İP: İşgören Performansı
BKE: Beden Kütle Endeksi



SUMMARY

Examining The Effect of Teamwork Activities on Organizational Climate and Job Performance

Today's businesses follow the changes closely and try to adapt themselves to these changes in order to adapt to the rapidly developing technology and competitive conditions in the world. In these changing conditions, they benefit from opportunities such as in-service trainings in order to ensure the regularity of the performance of the company employees and to increase them even more. Teamwork activities are the application that draws the most attention from these possibilities. It is aimed to examine the effects of preferred activities that improve teamwork on the organizational climate and employee performance of the employees. To examine the relationships between employee performance and Organization Climate (communication, teamwork, stress, job satisfaction, organizational commitment) and its sub-dimension levels, and to examine the demographic characteristics of the participants (educational status, exercise status, duration of exercise, working time, gender, income). level, task, marital status, etc.) parameters and the effects of organizational climate (communication, teamwork, stress, job satisfaction, commitment to the organization) and Employee Performance levels.

In this study, 145 employees from a public institution participated in the research voluntarily. For teamwork activities, 17 people took part voluntarily in the working group and 24 in the control group. Demographic characteristics questionnaire, organizational climate and employee performance scale were applied to both groups (study and control groups). Teamwork activities were implemented for 4 weeks, 1 day a week and 2 teamwork activities per day. The organizational climate and employee performance scale was applied to both groups (study and control groups) for the second time, approximately 1 month after the completion of these activities.

When the pre-test and post-test parameters of the participants were examined, it was observed that there was an increase in teamwork rates after teamwork activities in the study group ($p < 0.05$). There was no significant difference between the exercise hours of the participants and the parameters ($p < 0.05$). While there was no difference between the graduation status of the participants in communication, employee performance and BMI parameters, it was observed that there was a significant difference in favor of the sports graduates in the parameters of teamwork, stress, job satisfaction and organizational commitment ($p < 0.05$). In addition, it was found that there was a significant difference between female and male participants only in the employee performance parameter in favor of female participants ($p < 0.05$). Considering the stress parameter, it was revealed that there was a significant difference between those who exercised and those who did not ($p < 0.05$). A significant difference was found between the educational status of the participants and the parameters of job satisfaction in favor of primary, secondary and high school graduates. In addition, a significant difference was found between educational status and organizational commitment parameters in favor of primary-secondary-high school graduates. Considering the educational status and BMI parameters, a significant difference was observed in favor of primary-secondary-high school graduates ($p < 0.05$).

Key words: Organizational Climate, Teamwork, Job Performance

GİRİŞ

Günümüzde örgütler, toplumun hayati ve gerekli birçok faaliyetini yürütmektedir. Bu, toplumun ilerlemesinin ve hayatta kalmasının organizasyonun etkin performansına tabi olduğu anlamına gelir. Kuruluşların varlıklarını sürdürebilmeleri ve ilerleyebilmeleri için performanslarını sürekli iyileştirmeleri gerekir. İnsan kaynakları, her türlü gelişme ve yeniliğin temel sermayesi ve kaynağı olarak bilinir. İnsan kaynakları, organizasyonun büyümesinin ve ilerlemesinin en önemli unsurlarından bir tanesidir. Bu nedenle, çalışanların iş performansını etkileyen faktörlerin araştırılması ve tanınması örgütlerin önemli programlarından biridir. Ayrıca dünyada değişen ortam, teknoloji ve sistemlere karşı oluşan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek ve sürdürülebilir yapıda olabilmek için şirketler değişimleri takip etmelidirler. Bunun için de çalışanlar içerisinde sadece yöneticilerin değil aynı zamanda tüm diğer çalışanların yeteneklerine ve yaratıcılıklarına ihtiyaç duymaktadırlar. Modern organizasyonların temel sorunlarından biri, organizasyonlardaki insan gücünün düşük performansıdır. Bu durum kamu hizmetleri ve özel sektör hizmetleri için yerine getirememeleri kuruluşlar için hayati ve gereklidir. Wallace C. ve arkadaşları (2009) sağlıklı örgüt ikliminin performansı arttırdığını öne sürmüştür. Çalışanların iş performansını birçok faktör etkiler. Bu önemli faktörlerden biri de örgüt iklimidir. Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının çalıştığı ortamdır. Çalışanların motivasyonunu, performansını ve iş tatminini etkilemektedir (Abbas, 2005). Örgüt iklimi, örgüt içinde yer alan bireyler için bir dizi nitelik ve beklentidir. Bu nitelikler ve beklentiler, örgütsel faaliyetlerin genel modelini tanımlar (Chen ve Huang, 2007). Yöneticilerin çalışanlarının duygularını anlamaları ve olumlu bir atmosfer yaratmaları gerekmektedir.

Böylelikle işletmeler çalışanlardan daha fazla verim alabilmek için takımlara yöneldiler. Takımların daha verimli çalışabilmeleri adına takım çalışmaları işletmelerde atılmış önemli adımlardan birisi haline gelmektedir.

Çalışmanın amacı; takım çalışması aktivitelerinin örgüt iklimi ve işgören performansı üzerine etkisinin incelenmesidir. Ayrıca çalışanların, cinsiyeti, eğitim düzeyleri, eğitim durumları, egzersiz yapma durumları, çalışma süreleri, ünvanları, gelir düzeyleri, medeni durumları gibi parametreler ile Örgüt İklimi (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ölçeği ile ona bağlı alt boyutlarına ve İşgören Performansı düzeyleri ile ilişkisini belirlemektir. Çalışmanın diğer amacı ise; Çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin işgören performansı üzerine etkisi, çalışanların egzersiz durumlarının örgüt iklimi ve işgören

performansı düzeyleri arasındaki ilişki ve çalışanların Örgüt İklimi ve İşgören Performans düzeyleri arasındaki ilişkini belirlemektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1 Örgüt

Örgüt genellikle araştırmacılar tarafından ortak bir amaç gerçekleştirmek için iki veya ikiden daha fazla kişinin birlikte çalıştığı bir yer olarak tanımlanır. Örgütlerin kendilerine ait kalıpları, inançları ve değerleri vardır. Yani örgütler aynı zamanda birer sosyal sitemdir. Değişen zaman ve şartlara göre sürdürülebilir, kalıcı kurum ya da yapılar olabilmek adına çevreyle olan alışverişleri kaçınılmazdır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda; başta teknoloji olmak üzere pazarlama, rekabet vb. alanlarda yeni gelişmeler ve yaklaşımlar örgütlerin arayışa girmelerini kaçınılmaz hale getirmektedir. Dönem içindeki gelişimlere ayak uydurmak, örgüt içi çalışanların yaratıcı düşüncelerini geliştirmek, motivasyon sağlamak ve çalışanların işlerini az hatayla gerçekleştirmesi için takım çalışmasının önemi gün geçtikçe artmaktadır (Sümer , 2003).

Örgütlerde çalışanların takım halinde çalışma becerileri kazanmalarına yardımcı olan aktivite programları: maceraya dayalı eğitim çalışmaları, açık alan aktiviteleri ve takım çalışması aktiviteleri gibi çeşitli şekillerde uygulanmaktadır (Uğurlu , 2012).

1.2 Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgütteki kişilerin duygu ve eylemlerinin bağlantılı olduğu bir durumu ifade eder. Ayrıca çalışanların örgütün psikolojik yapısına ilişkin algıları da iklim olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların örgütsel ve yönetsel tüm süreçlerde, örgütün çalışanlara yaklaşımı ile örgüt iklimine dair algıları oluşmaktadır. İklim kelimesi (climate) Yunancadan gelmektedir (Gilmer, 1971). Bu kelime ısı, soğukluk gibi fiziksel olayları anlatmanın yanında örgüt üyelerinden birinin içerisinde bulunduğu alanı nasıl algıladığını da anlatmaktadır. Kısaca, bir işyeri gezildiğinde o işyeri için algılanan hava olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi çalışanın, çalışma ortamı içerisinde geçirdiği bu süreçteki algılarıdır (Robbins, 1994).

Örgütün psikolojik ortamına ise örgütsel iklim denmektedir. Yöneticiler, mesai arkadaşları ile olan iletişim ve ilişkiler, kişilerin örgüt iklimi algılarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde değiştiren unsurlardandır. Elbette çalışanların yaratıcılıkları, başarı güdüler ve performansları arkasında bireysel özellikleri de büyük rol oynamaktadır (Castro ve Martins 2010). Örgütsel iklimi, örgüt üyelerince paylaşılan bir algı, duygu ve tutumları ve örgüt üyelerinin olumlu ve olumsuz norm, değer, tutum, kültür ve etkisini yansıtan temel örgütsel

unsurlar olduğunu söylemişlerdir ayrıca örgüt ikliminin örgüt çevresi, çalışma alanları ve yönetim uygulamaları arasında dinamik bir etkileşimi içeren bir süreç olduğu görüşündedir (Lin vd., 1999). Sonuç olarak, yukarıdaki literatür taraması, örgüt iklimin, bir örgütün iç ortamının kalitesiyle yakından ilişkili ve onu diğer örgütlerden ayıran bir dizi örgütsel özellik olduğunu açıkça göstermektedir.

1.2.1 Örgüt İkliminin Boyutları ve Özellikleri

Örgüt iklimi boyut ve özellikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

Güven, örgütte ve çalışanlar arasında şeffaf bir ortamın olması çalışanlara güven verirken, kapalı ve paylaşımın olmadığı, iletişimin eksik olduğu bir ortam ise güvensizlik verir. *Çatışma*, örgüt içerisinde amaç ve hedeflere karşı bir tutum var ise ya da çalışanlar arasında kutuplaşma görülmesi örgütün çatışmalı bir iklime sahip olduğu ve diğer yandan örgütte çalışanlar arasında iş birliği, ortak hedefler gibi durumlar gözükmekteyse örgüt içerisinde çatışma düzeyi azalır.

Birlik ruhu, örgütte çalışanlar ve yöneticilerin birbirlerini desteklediği, içtenliğin ve istekliliğin var olduğu bir ortamda çalışanların kendinden emin olma ve buna bağlı olarak özgüven ile özsaygılarında artış gözükür. Diğer yandan bireyler arasında desteğin olmadığı, güven duygusunun gelişmediği bir örgüt içerisinde çalışanlarda örgüte güvensizlik, amaçsızlık ve birlik ruhu görülmez. *Ödüller*, adaletli bir ödül ve işlem sisteminin var olduğu örgüt içerisinde çalışanlar mutluluk duyar ve bu durum örgüt iklimine olumlu olarak yansır. *Lider güvenirliliği*, örgüt içerisinde alınan kararların kabul edilme durumu lidere olan güven ile ilişkilidir. Çalışanlar lidere duyduğu güven azaldığında kararlara muhalif olma ve isteksiz davranırlar. *Baskı*, demokratik olmayan bir anlayışa sahip olan örgüt içerisinde, çalışanların örgüt iklim algıları olumsuz etkilenmektedir (Zammuto ve Krakowe 1991).

1.2.2 Örgüt İklimi Türleri

Araştırmalar incelendiğinde, örgüt iklimini belirleyen çok sayıda boyut vardır. ‘Bürokratik’, ‘Destekleyici’, ‘Yenilikçi’ iklim olarak üç türde iklim tanımı yapmaktadırlar (Shadur vd., 1999).

1.2.2.1 Bürokratik İklim

Bürokratik örgütler, dikey hiyerarşiler, resmileştirilmiş iletişim mekanizmaları ve katı prosedürleri içermektedir. Açık yetki ve sorumluluk sınırlarına sahip, güç ve kontrole dayalı

bürokratik iklime sahip kuruluşlar iş veya örgütlenmeyi ve çalışanların tutumlarını etkiler. Bürokratik iklim prosedürel, hiyerarşik, yapılandırılmış, düzenli, düzenlenmiş, yerleşik, temkinli ve güç odaklı tanımlanmaktadır (Wallach , 1983). Prosedürler çok katı olarak algılanırsa, bilgi akışı ve karar alma süreçleri çalışanların katılımı üzerinde kısıtlamalar oluşturabilir. Bu iklim içerisinde resmi düzenlemeler, çalışanların karar alma süreçlerine yeterli katılımını engelleyebilir ve görevleri etkin bir şekilde üstlenmek için gayri resmi etkileşim için gerekli bilgi akışını geciktirebilir. Fakat bürokratik prosedürler, çalışanların katılımına her zaman zarar vermez; gerçekten karar verme, iletişim ve ekip çalışmasına katılımın kolaylaştırılması için prosedürler geliştirilebilir. İki tür bürokrasi vardır: zorlayıcı ve kolaylaştırıcı (Adler ve Borys, 1996). Zorlayıcı bürokratik iklimde, prosedürler yaratıcılığı bastırmak için hareket ederken, kolaylaştırıcı bürokratik iklimde çalışan rollerini belirlemek için aktiviteler rehberlik etmektedir. Fakat kolaylaştırıcı bürokratik iklimde çalışanlar arasında bir gerilim vardır bu da çalışanların daha fazla esneklik arayışı ile ilgilidir. Resmi olmayan bir şekilde problem çözmeleri organizasyonun bürokratik doğasına aykırıdır (Kelley vd., 1992).

1.2.2.2 Destekleyici İklim

Destekleyici iklimleri uyum, açıklık, dostluk, iş birliği, cesaretlendirme, sosyallik, kişisel özgürlük ve güven gibi değerleri içeren ortamlar olarak tanımlanmaktadır (Wallach, 1983). Daha önceki araştırmalar, örgütten çalışana verilen desteğin örgütsel çevrenin önemli bir parçası olduğunu ileri sürmüştür. Çalışanların, kuruluş tarafından değer verildiği ve önemsendiği algıları ile (a) geleneksel iş sorumluluklarını yerine getirme konusundaki vicdanlılık, (b) kuruluştaki ifade edilen duygusal katılım ve (c) ödüllendirmeyi beklemelessizin örgüt için yenilik yapma çabası arasında pozitif bir ilişki görülmektedir (Harrison, 1972).

1.2.2.3 Yenilikçi İklim

Yenilikçi iklimin bireysel inovasyonla pozitif ilişkili olduğundan bahsetmişlerdir (Scott ve Bruce, 1994). Yenilikçi iklimin örgüt içerisinde karar verme, ekip çalışması ve iletişim süreçlerini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü yenilikçi iklim anlayışında yaratıcılık ön plandadır ve sonuç odaklıdır. Çalışanların işlerini etkin bir şekilde üstlenmek için gereken karar verme sürecine dahil olması, fikirlerini açık sözlü bir şekilde ifade edebilmesi muhtemeldir. Dönem gereği örgütlerin bulunduğu mevcut pazar, rekabet ve hızlı teknolojik değişikliklerin yaşanılması kuruluşların kendilerini ve amaçlarını devamlı gözden geçirerek geliştirmeye itmektedir. Bu da kuruluşların yeni ürün ve hizmetler sunmaları adına baskı oluşturarak, yenilikçi örgüt ikliminin oluşmasına yol açmıştır. Çalışanların daha

önemsendiği bu iklimde; ekip çalışması, iletişim ve çalışanları adına kayda değer olanaklara izin veren yapıdadır (Scott ve Bruce, 1994).

1.3 İşgören Performansı

İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirilmesi esastır ve şirketlerin hedeflerini gerçekleştirebilmesi adına önemli bir yer tutmaktadır. Düzensiz, adaletsiz ve çalışma alanlarında baskı altında kalan bir sistemin varlığı, kuruluşları olumsuz etkileyebilir. Motivasyonu düşük çalışanlar ile amaçlanan kalite düzeyine ulaşılması, verimlilik ve ilgili organizasyonun genel performansı gibi etkenler üzerinde olumsuz bir etki oluşturur (Ahmad vd., 2007).

Performansın bir eylemin sonucundan veya etkisinden kaynaklanmadığını, ancak eylemin kendisinin bir parçası olduğunu belirtir (Campbell vd., 1993). Performansı, organizasyonun amacı ile ilgili ve bireyin katkısı gibi bireyin yetkinliği açısından ölçülebilen bir eylem veya davranış olarak belirlenir. Diğer bir tanımla; işgören performansını bir çalışanın hakkı olan işin türüne göre belirtilen ve arzu edilen bir eylem olarak tanımlanır. Bununla birlikte, işgören performansı bir kişi kuruluş tarafından işe aldığı anda verilen ve üzerinde anlaşmaya varılan sorumluluğa göre değerlendirilir (Janssen vd., 2004). Murphy (1988) işgören performansını, bireyin bir çalışan olarak farkında olması gereken belirli görevlere yönelik oluşturduğu davranış veya eylemler olarak tanımlamıştır. İşgören performansını iş arkadaşlarıyla kurulan ilişki, ilişkileri sürdürmekteki başarı, disiplin, çalışanın sosyal seviyesi gibi faktörler büyük ölçüde etkiler. İşgören performansı iki kategori üzerinden değerlendirilebilir; (a) bireysel görevlerin yerine getirilmesi ve (b) bir organizasyonda sosyal bağlamın oluşturulmasına yardımcı olan ve diğer bireylerin görevlerini yerine getirmelerini sağlayan davranışlardır (Murphy, 2008).

Ayrıca işgören performansı iş türüne, işin nasıl yönetildiğine ve işin nasıl yapılandırıldığına da bağlıdır. Örgüt iklim algısının işgören performansı ile orta düzeyde pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak çalışmalar iş birliği, desteğin ve kimlik boyutlarının, iletişimin işgören performansı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Jing vd., 2010). Örgüt iklimi çalışanların iş performansı ile olumlu bir ilişkiye sahiptir. Çalışmalar ekip çalışması, çalışanlar arası iletişim ve iş birliğinin kimlik boyutları ve boyutların işgören performansı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Örgüt iklim, çalışanların çalıştıkları ortam algılarını ve duygularını ifade eder. Söz konusu algılarının olumlu olması, örgütsel başarı için önemli bir yer tutmaktadır. Aynı zamanda

örgütsel iklim, iş doyumunun belirlenmesinde de önemli rol oynar, bu da iş doyumuna sahip çalışanların işgören performanslarının da yüksek olacağını göstermektedir (Cain, 2000).

1.4 Takım Çalışması Kavramı

Takım çalışması kavramı, yönetim bilimi literatürü için yeni değildir çünkü örgütsel çalışmanın temeli haline gelmiştir. Takım çalışması kavramına baktığımızda literatürde genellikle çalışanların toplu bir amaç veya göreve ulaşmak için bir gruptaki işleyiş olarak gördükleri için kavramı açıklama konusunda herhangi bir çelişki yaşanmaz (Hanaysha ve Tahir, 2016). Takım çalışmasının bireysel çalışan performansına net bir şekilde yansımaları literatür tarafından tam olarak ortaya konmamıştır.

Literatürde düzgün bir örgüt işleyişi için üç tür davranış beklendiğini tanımlar. (1) bireyin örgüte katılması ve örgütte kalması, (2) işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirmesi ve (3) iş rolünün ötesinde yenilikçi bir şekilde performans göstermesidir. Takım içi davranış üçüncü etkinliğe bağlıdır. Olumlu deneyimleri olan çalışanın takım içi ruh hali iyi yönde gelişecek ve iyi, özgecil davranışlar sergilemeye daha yatkın olacağı söylenebilir. Hayal kırıklığı gibi olumsuz deneyimler yaşayan ekip bireylerinin ise başkalarına yardım etme gibi olumlu sosyal davranışlar sergileme konusunda daha az motive oldukları gözükmemektedir (Kirkman ve Mathieu, 2011). Bunun yanında bireysel kişilik özelliklerinin ve iş yeri çevresel faktörlerinin çalışan memnuniyet düzeylerini ve ekip davranışını etkileyebileceğini varsayılmaktadır (Pertev, 2006).

1.5 Takım Çalışması Aktiviteleri

Takım çalışması aktiviteleri günümüzde popülerliğini arttırdığı görülmektedir. Takımlar, günümüz şirketlerinin vazgeçilmez parçasıdır (Çalışkan, 2001). Gelişen teknoloji ve hızlı değişen koşullar ile rekabetin arttığı bu süreçte kuruluşlar, çalışanların yeteneklerini geliştirmek ve performans artırmak adına çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. (Wagner ve Campbell, 1994). Takım çalışması aktivitelerinin amacı, katılımcıların iletişim, birbiri ile olan ilişkilerini geliştirerek üstlendikleri rollerin kurumun amaçlarıyla ilişkisi anlamalarına yardımcı olmaktır. Bir diğer yandan bireysel motivasyonlarını hem de takım motivasyonunu sağlamak ve güçlendirmektir. Bu tür aktiviteler ile katılımcıların bulundukları konfor alanından çıkarak yeni şeyler öğrenmesi ve çalışma arkadaşları ile daha iyi bir iklim oluşturmalarına fayda sağlamaktadır (Cain ve Jolliff, 1998).

Ekip üyeleri arasındaki mükemmel iş birliği, ekip çalışmasını yürütmek için kolektif inançlarını güçlendirmede ekibin olumlu sinerjisini öne sürdüğü için iş birliği altındaki

kişilerin güçlü ekip etkinliği ve kendine güven duygularının gelişmesi daha olasıdır (Cain ve Joliff, 1998). Takım çalışması aktiviteleri hem kapalı hem de açık alanda yapılabilir. Bu aktiviteler fiziksel zorluk içeren oyunlardır. Belirlenen bir problemin veya zorluğun takım tarafından tamamlanması istenmektedir (Uğurlu, 2012).



İKİNCİ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

2.1 Protokol

Çalışmanın ilk bölümünde; gönüllü katılımcıların “Demografik Özellikler Bilgi Anketi, Örgüt İklimi Ölçeği (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ile alt boyutları ve İşgören Performansı Ölçeği” uygulanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; çalışanlar içerisinde Takım Çalışması Aktivitelerine gönüllü olarak katılmak isteyenler belirlenerek haftada 1 gün 4 hafta olacak şekilde aktiviteler uygulanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; takım çalışması aktivitesine dahil olan katılımcılara, aktiviteler tamamlandıktan sonra o hafta içerisinde “Örgüt İklimi ve İşgören Performansı” ölçekleri son test olarak yeniden uygulanmıştır.

2.1.1 Araştırmanın amacı

İşgören performansı ile Örgüt İklimi (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve ona bağlı alt boyut düzeylerini incelemek.

Takım çalışması aktivitelerin örgüt iklimi ve işgören performansı üzerine etkisinin olup olmadığını incelemektir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin (eğitim durumu, egzersiz yapma durumu, egzersiz yapma süresi, çalışma süresi, cinsiyet, gelir düzeyi, görevi, medeni durumu vb.) parametreler ile Örgüt iklimi (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve İşgören Performansı düzeylerine etkisini incelemek.

Ayrıca etkilerin hangi yönde olacağının araştırılması ve daha verimli uygulanabilmesi için yeni önerilerde bulunulabilmesi amaçlanmıştır.

2.1.2 Hipotez

1. Çalışanların, cinsiyeti, eğitim durumları, egzersiz yapma durumları, egzersiz yapma süreleri, çalışma süreleri, ünvanları, gelir düzeyleri, medeni durumları gibi parametreler ile Örgüt İklimi ölçeği ile ona bağlı alt boyutlarına (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve İşgören Performansı düzeylerine etkisi olacaktır.

2. Çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin işgören performansı üzerine etki olabileceği düşünülmektedir.
3. Çalışanların Örgüt İklimi ve İşgören Performansları arasında bir ilişki vardır.
4. Takım çalışması aktivitelerine katılım; örgüt iklimini ve işgören performansını üzerine etkileyecektir.

2.1.3 Katılımcılar

Araştırmada bireyler gönüllü olarak katılmışlardır (n=41). Çalışanlardan aktivitelere katılan 17 katılımcı çalışma grubunda, 24 katılımcı ise kontrol grubunu oluşturmaktadır.

2.2 VERİLERİN TOPLANMASI

2.2.1 Demografik Özellikler Anketi

Demografik veriler için katılımcıların, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, beden kütle indeksini hesaplamak için boy, ağırlık verileri, eğitim düzeyi, aylık geliri, kurumdaki görevi, egzersiz düzeyi, toplam iş tecrübesi ve çalıştığı işyerindeki toplam çalışma süreleri sorulmuştur.

2.2.2 Örgüt İklimi Ölçeği

Örgütsel iklimle ilgili boyutları belirlemeyi amaçlayan bu ölçek; Bilir P. (2005) tarafından Türkçe geçerlilik çalışması yapılarak, içeriğinde her madde için beşli likert tip derecelendirme (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) şeklindedir. Ölçek 48 madde ve bu maddeleri kapsayan 11 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler sırasıyla; Örgüte Bağlılık, Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, Stres, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim, İş Doyumu, Hiyerarşi, İletişim, Bürokratik İklim, Yenilikçi İklimdir. Çalışma içerisinde Örgüte Bağlılık, Ekip Çalışması, Stres, İş Doyumu ve İletişim faktörleri kullanılmıştır.

Bu çalışmada 11 faktörden 5 tanesi kullanılmıştır. Bunlar; Ekip Çalışması, Stres, İş Doyumu, İletişim, Örgüte Bağlılık faktörleridir.

2.2.3 İşgören Performansı Ölçeği

İşgören Performansı Ölçeği Sigler ve Pearson (2000) tarafından hazırlanmıştır. Çöl G. (2008) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan ölçek, 4 ifade ve tek alt boyuttan oluşacak şekilde 5'li Likert tipi bir derecelendirmeden (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) oluşmaktadır.

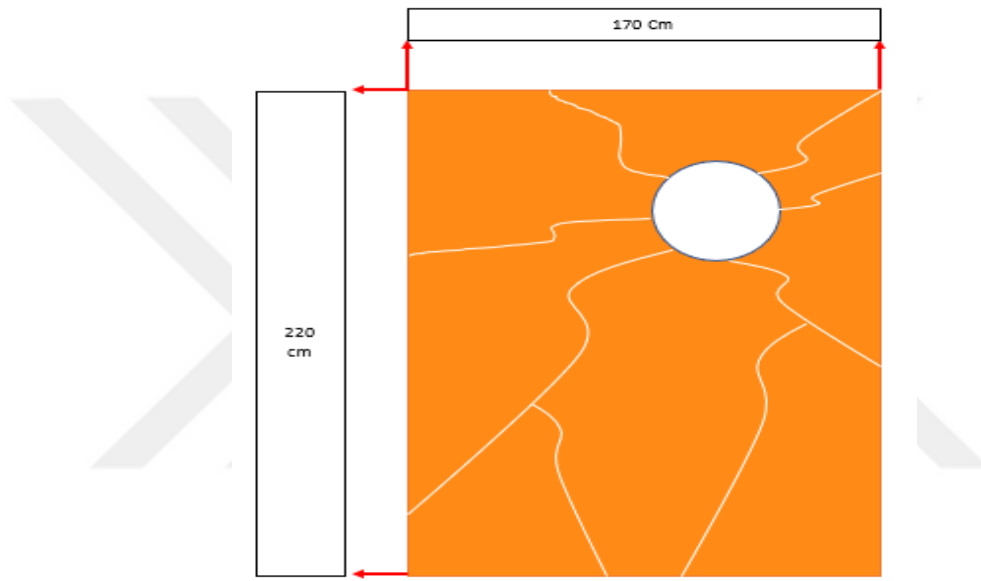
2.2.4 Takım Çalışması Aktiviteleri

Çalışma grubunda toplam 17 kişiden ve 3 grup olacak şekilde haftada 1 gün, 4 hafta boyunca günde 2 aktivite olacak şekilde takım çalışması aktiviteleri uygulanmıştır.

2.2.4.1 Körler ve Sağırlar

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 5 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 3 kişi maksimum 12 kişi olabilir. Aktivite süresi ortalama 30 dakika sürebilmektedir.

Materyal, göz bandı, tercihen kablosuz kulaklık, kalın karton veya ince tahta, pvc benzeri şekil 2.2.4.1 de belirtilen boyutlarda kesilebilecek yapıdaki malzemeler kullanılabilir.



Şekil 2.2.4.1 Körler & Sağırlar takım çalışma aktivitesi yapboz ölçüleri

Aktivite hakkında bilgi, takıma dikdörtgen şeklinde zorluk seviyesi ayarlanabilir bir yapboz verildi. Takım içerisinde bazı kişiler göremiyor ve diğerleri de duyamamaktadır. Duyamayan kişiye kulaklık takılarak yüksek ses müzik verilirken, göremeyen kişilere göz bandı verildi. Duyamayan kişi komut verirken, göremeyenlerde aldıkları komut ile önlerinde bulunan yapbozu tamamlamaya çalıştılar.

Aktivite oynanışı, aktivite bilgisi verildikten sonra gruba 3 dakika strateji belirleme süresi verildi. Bir lider seçildi ve seçilen kişi duymayan olarak belirlendi. Daha sonra aktivite komut verilerek başlatıldı. Duyamayan kişi yapboza dokunarak doğru yere yerleştirmeye çalışmamalı sadece sesi ile göremeyen çalışma arkadaşlarını yönlendirmelidir.

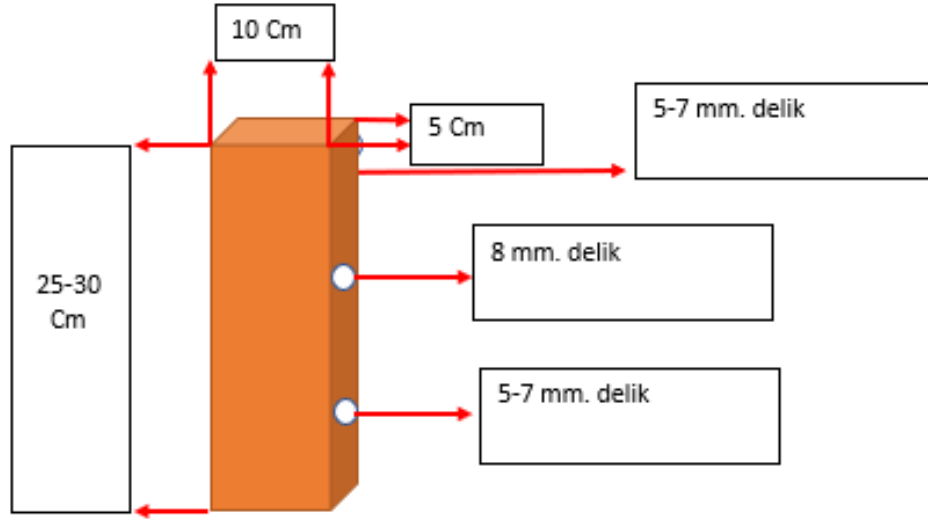
Aktivite Kuralları, Duyabilenler yapboz parçalarına dokunabilirken, duyamayan kişi yapboz parçalarına müdahale edemeyip sadece ses ile yönlendirme yapabilmektedir.

Etkilediği yetenek veya tema, iletişim, ekip çalışması.

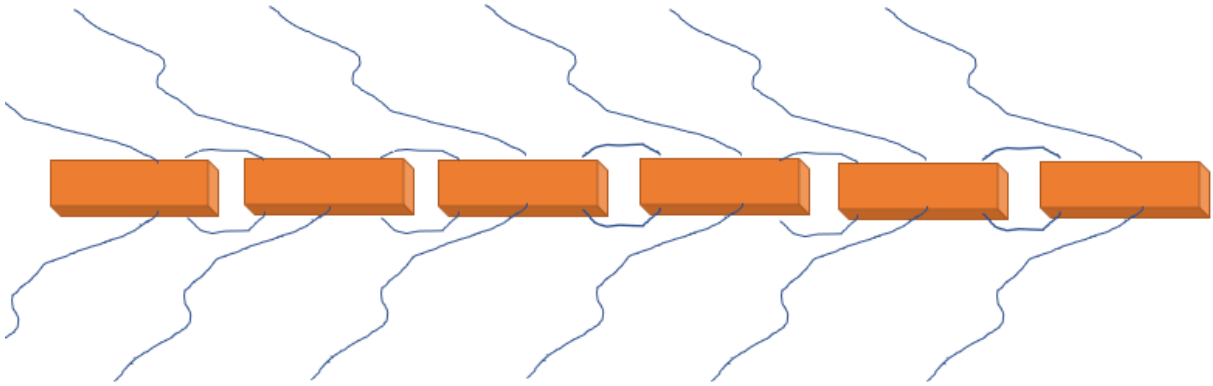
2.2.4.2 Tırtıl

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 3 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 4 kişi maksimum 12 kişi olabilir. Aktivite süresi ortalama 30 dakika sürebilmektedir.

Materyal bilgisi, 2 set olacak şekilde ve her sette 6 adet şekil 2.2.4.2 de belirtilen ölçülerde kestirilen tahta ve ipler, şekil 2.2.4.3 de belirtilen şekilde uygulamada kullanılmıştır.



Şekil 2.2.4.2 Tırtıl takım çalışması aktivitesi materyal ölçüleri



Şekil 2.2.4.3 Tırtıl takım çalışması aktivitesi materyal uygulama şekli

Aktivite hakkında bilgi, başlangıç ve bitiş alanı belirlenir. Takımdaki herkesin tek seferde başlangıç alanından bitiş alanına geçmesi için bir araç tasarlanmalıdır.

Aktivite Kuralları, alana inildiği zaman işaretli bölgeye ve tahtalara dokunulmamalı ve asla ayaklara tahtalar bağlanmamalıdır. Eğer takımdan bir kişi yere düşer veya değer ise en

baştan takım olarak başlanmalıdır. Tahtaları köprü ya da atlamak için kullanılamaz.

Etkilediği yetenek veya tema, ekip çalışması, problem çözme, iletişim

2.2.4.3 Sihirli Halı

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 3 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 6 kişi olabilir. Oyun süresi minimum 20 dakika ve ortalama 30 dakika sürebilmektedir.

Materyal, katlanabilecek yapıda halı, kilim benzeri materyal tercih edilebilir.

Aktivite hakkında bilgi, tüm takım üyeleri uçan halının üzerindeyken halıyı zemine dokunmadan ters çevirmeye çalışmışlardır.

Aktivite Kuralları, takım sadece uçan halıya temas edebilir. Zemine temas etmek yasaktır.

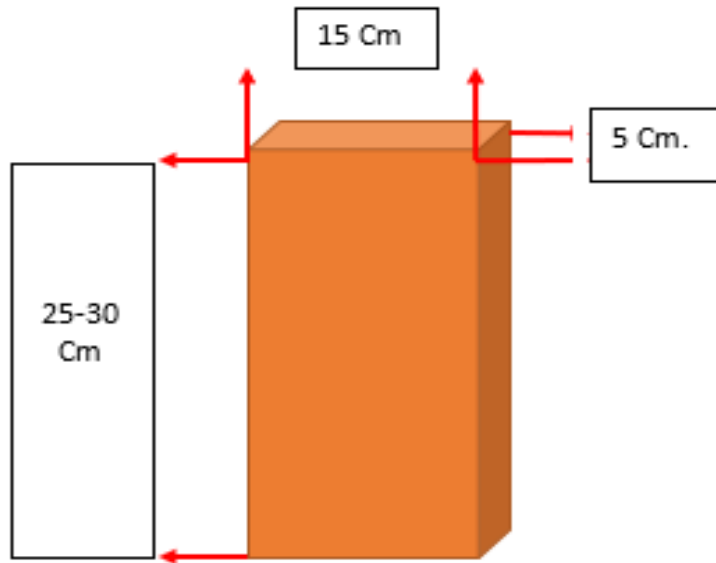
Önemli noktalar, Sihirli halıdaki kişi sayısı aktivitenin zorluğunu değiştirmektedir. Kişi sayısı arttıkça aktivite daha zorlu olacaktır. Aktivite için seçilecek ürün katlanabilir kalınlıkta olmalıdır.

Etkilediği yetenek veya tema, problem çözme, güven, iletişim

2.2.4.4 Toksik Nehir

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 3 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 10 maksimum 20 kişi olabilir. Oyun süresi minimum 15-20 dakika sürebilmektedir.

Materyal bilgisi, şekil 2.2.4.3 de belirtilen ölçülerde 6 veya 7 parça olacak şekilde sunta, ince tahta (kırılmayacak şekilde) kestirilebilir.



Şekil 2.2.4.4 Toksik nehir takım çalışması aktivitesi materyal ölçüleri

Aktivite hakkında bilgi, başlangıç ve bitiş alanları belirlenir. Bu iki alan arasında kalan kısımlarda zemine temas edilmez. Takıma, takım sayısına göre dikdörtgen şeklindeki tahta parçalar verildi. Bu parçaları başlangıç ve bitiş noktasında yerleştirerek karşıya geçmeleri istendi.

Aktivite Kuralları, tahtaları bırakılan alandan geri alınamaz veya yeri değiştirilemez. Her zaman bırakılan tahta ile temas halinde olunmalıdır yoksa bırakılan tahta kaybedilir.

Aktivite oynanış detayları, takım içi kişi sayısına göre verilen tahta sayısı aktivitenin zorluk seviyesini değiştirir. Tahta sayısı azalırsa oyun zorlaşır, artarsa kolaylaşır.

Etkilendiği yetenek veya tema, problem çözme, güven, iletişim, takım çalışması.

2.2.4.5 Zemin Sensoru

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 5 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 10 maksimum 16 kişi olabilir. Aktivite süresi minimum 35-40 dakika sürebilmektedir.

Materyal, 70m uzunluğunda ve 10mm kalınlığında ip, 35x50cm veya daha büyük kapalı kutu, 6 adet olacak şekilde diskler için pvc kaplama içerisine renkli kağıt veya kalın renkli karton kullanılabilir.



Şekil 2.2.4.5 Zemin sensörü takım çalışması aktivitesi disk materyal ölçüleri

Aktivite hakkında bilgi, aktivite için ipi ampul şeklini yapacak şekilde yere yerleştirildi. Ampul şeklinin ince kısmı alana giriş kapısı olarak belirlendi. Belirlenen alanın ortasında kalacak şekilde kutu yerleştirildi ve içerisine 6 adet disk koyuldu. Bu aktivitede; ampul içerisindeki zemine hiçbir şekilde temas etmeden verilen ip kullanılarak ve içeriye her girişte farklı birinin girmesi şartı ile ortada bulunan kutu içerisinden disklerin tek tek çıkartılması amaçlanmaktadır. Daha sonra çıkarılan disklerin Şekil 2.2.4.6 da belirtilen şekilde (kırmızı-siyah-kırmızı-siyah) şeklinde belirli kurallar dahilinde dizilmesi istenmektedir.



Şekil 2.2.4.6 Zemin sensörü takım çalışması aktivitesi disk dizilimi

Aktivite Kuralları, Ampul şeklinde belirlenen alanın zeminine temas etmek yasaktır. Temas edilmesi durumunda belirlenen giriş kapısından yeniden geçilmelidir. 6 adet disk alan içerisinde almak için her defasında farklı bir kişinin alana girmesi gerekmektedir. Disklerin bir kırmızı bir siyah olarak dizilmesi; her hamlede bitişik iki disk alarak sıralarını değiştirmeden sağa ya da sola aynı düzlemde hareket ettirilebilir. Ancak diskleri 90 veya 180 derece çevrilemez. İşlem bittiğinde diskler arasında hiçbir boşluk olmamalı. Bu dizilime getirmek için kullanılacak hamle sayısı 3'tür.

Aktivite oynanış detayları, takım içerisinde kilo farklılıkları çok ise her disk için alana farklı kişilerin girmesi kuralı esnetilebilir.

Etkilediği yetenek veya tema, ekip çalışması, iletişim, güven, strateji, problem çözme

2.2.4.6 Trafik

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 5 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 10 maksimum 16 kişi olabilir. Aktivite süresi minimum 35-40 dakika sürebilmektedir.

Materyal Bilgisi, kilim, paspas vb. malzeme ve numarasız renkli yelek.

Aktivite hakkında bilgi, aktivitenin temel amacı ikiye bölünen ekip üyelerinin belirlenen kurallar çerçevesinde karşılıklı olarak yer değiştirmesidir. Ekip üyeleri belirlenerek iki grup olarak bölündüler. Grup üyelerinin yüzleri karşılıklı gelecek şekilde yerdeki kilim vb. zeminin üzerinde yerlerini aldılar. İki grup arasında kalan zemin boş bırakıldı. Burada amaç; ekip üyeleri yüzlerinin dönük olduğu yöne hareket ederek tüm takımın karşı taraftaki zeminlere geçirilmesisağlanmalıdır.

Aktivite Kuralları, Gruplar sadece yüzleri dönük oldukları yöne hareket edebilirler. Geriye dönmek yasaktır. Sadece konuşma yoluyla iletişim sağlanmalıdır. Hareket edecek kişinin önündeki zemin boş olmalı ya da karşısında ters yönde hareket edecek birisi olmalı ve o kişinin arkasındaki zemin boş olmalıdır. Kısacası dama mantığıyla karşı oyuncu üzerinden

atlanabilir. Zemin üzerinde duran tüm oyuncuların zeminle temas etmemeleri gerekmektedir.

Etkilediği yetenek veya tema, problem çözme, iletişim, strateji

2.2.4.7 İnsan Düğümü

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 5 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 5 maksimum 15 kişi olabilir. Aktivite süresi ortalama 20 dakika (oyuncu sayısına göre değişmektedir) sürebilmektedir.

Malzeme bilgisi, 40-70m 10mm kalınlığında ip (kişi sayısına göre uzunluk değişebilir.

Aktivite hakkında bilgi, katılımcılar yan yana ve aralıklarla dizildiler. Verilen ipi her bir katılımcı önüne gelen kısmından tuttu ve ellerini o noktadan ayırmadan aktiviteye devam etti. Uygulayıcı tarafından gösterilen örnek düğüm(kör düğüm), katılımcılar tuttukları ip bölümünü bırakmadan ve her katılımcı arasında gösterilen örnek düğümden olacak şekilde yapmaya çalışırlar.

Aktivite Kuralları, katılımcıların verilen ipte tutukları alanı bırakmamalı ve iki el yan yana birleşik olarak tutacak şekilde olmalıdır. Her bir takım üyesi arasında bir düğüm olmalıdır.

Etkilediği yetenek veya tema, problem çözme, iletişim, takım çalışması

2.2.4.8 Kelepçe

Aktivite hakkında bilgi aktarma süresi 5 dakikadır. Oyuncu sayısı minimum 6 maksimum 20 kişi olabilir. Aktivite süresi minimum 20-30 dakika (oyuncu sayısına göre değişmektedir) sürebilmektedir.

Aktivite hakkında bilgi, iplerden yapılmış kelepçeleri 2 takım üyesine takarak birbirlerine kelepçelendiler. Daha sonra bu kelepçelerden kurtulmaları istendi.

Aktivite kuralları, ipi elinizden çıkartılmamalıdır. İp üzerinde bulunan düğümü açılmamalıdır.

Etkilediği yetenek veya tema, takım çalışması, yaratıcılık, problem çözme.

2.3 Verilerin Analizi

Takım çalışması aktivitelerine katılan ve katılmayan tüm çalışanların Örgüt İklimi, İşgören Performansı ölçekleri ve Demografik Özelliklerin yer aldığı anket uygulanmıştır. Covid-19 pandemi koşullarına uygun olacak şekilde gerçekleştirilen takım çalışma aktiviteleri; problem çözme becerisi, yaratıcılık, takım içi iletişim, güven, sabır, strateji vb. becerileri desteklemektedir. Takım çalışması aktiviteleri haftada 1 kez ve 4 hafta boyunca uygulanmıştır. Araştırmada rastgele olacak şekilde belirlenen kontrol grubu ve çalışma grubu yer almıştır. Çalışma grubunda 17 ve kontrol grubunda 24 katılımcı bulunmaktadır. Çalışma

grubu takım çalışması aktivitelerine katılırken, kontrol grubu bu aktivitelere katılım sağlamamıştır. Takım çalışması aktiviteleri tamamlandığında kontrol ve çalışma gruplarına yeniden Örgüt İklimi ve İşgören Performansı Ölçeği uygulanmıştır.

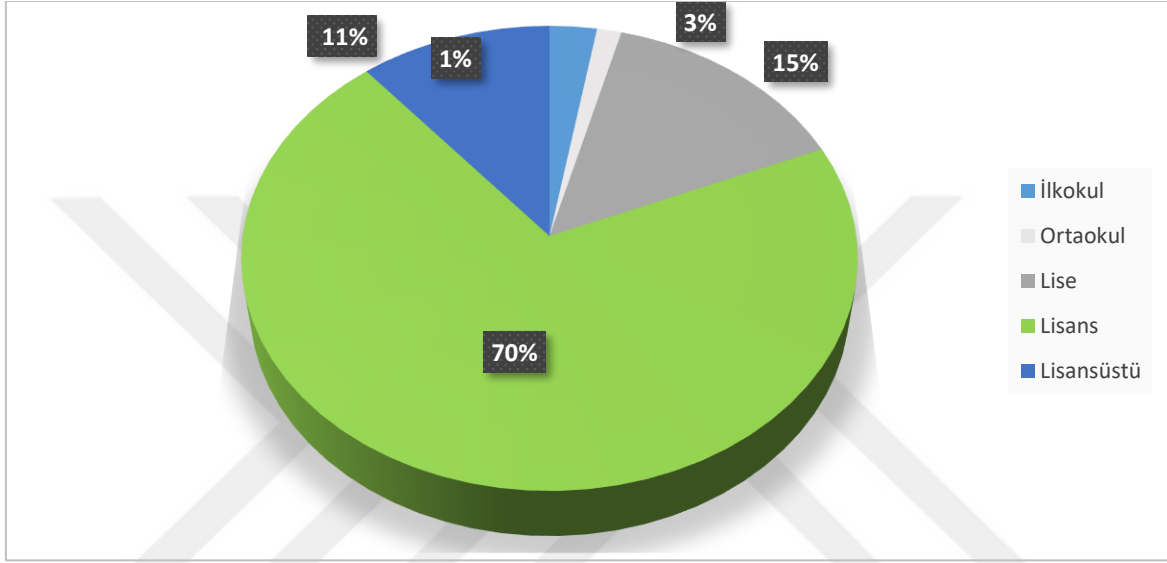
Demografik analizleri frekans dağılımı ile aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak belirlenmiştir. Karşılaştırmaların yapıldığı parametrelerde (ekip çalışması, iletişim, iş doyumu, stres, örgüte bağlılık) önce normal dağılım ölçütlerinden Shapiro-Wilk yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Karşılaştırmalarda normal dağılım gösteren parametrelere (parametrik) Eşleştirilmiş T testi, normal dağılım göstermeyen parametrelere Willcockson (nonparametrik) yöntemleri kullanılarak karşılaştırılmıştır. Kategorik verilerin karşılaştırılmasında χ^2 sayısal verilerin karşılaştırılmasında ise; normal dağılım gösteren parametrelerde Pearson Korelasyon testi göstermeyen parametrelerde Spearman Korelasyon istatistik yöntemleri kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1 Katılımcıların Özellikleri

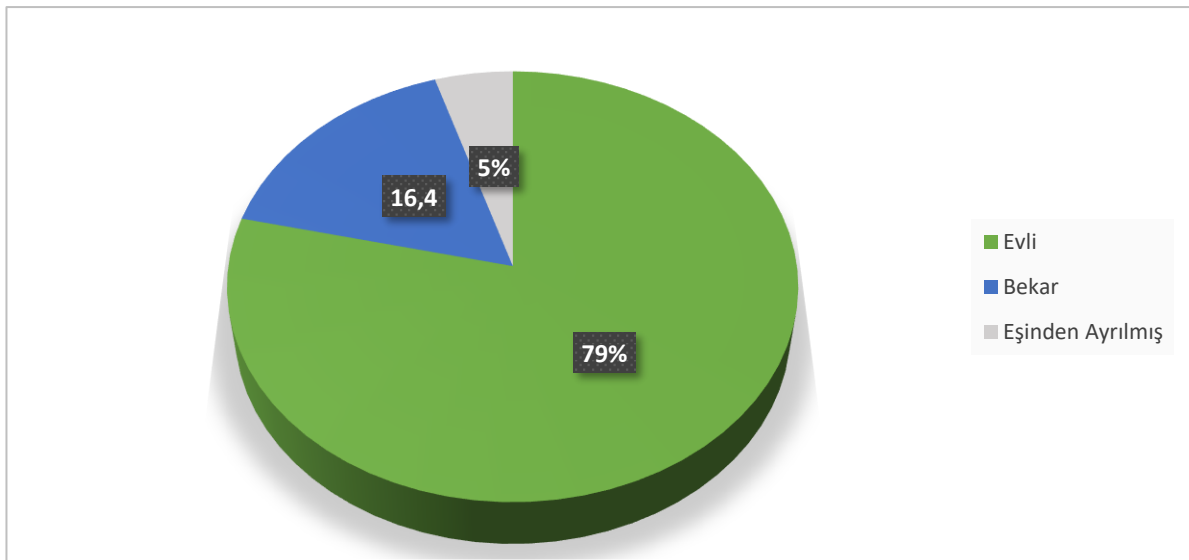
3.1.1 Katılımcıların eğitim durumları



Şekil 3.1 Katılımcıların meslek gruplarının yüzde oranları

Çalışmaya katılanların 4 kişinin ilkök, 2 kişinin ortaokul, 21 kişinin lise, 102 kişinin lisans ve 16 kişinin lisansüstü mezunu olup en az katılımcı mezuniyet alanının ise ortaokul olduğu belirlenmiştir.

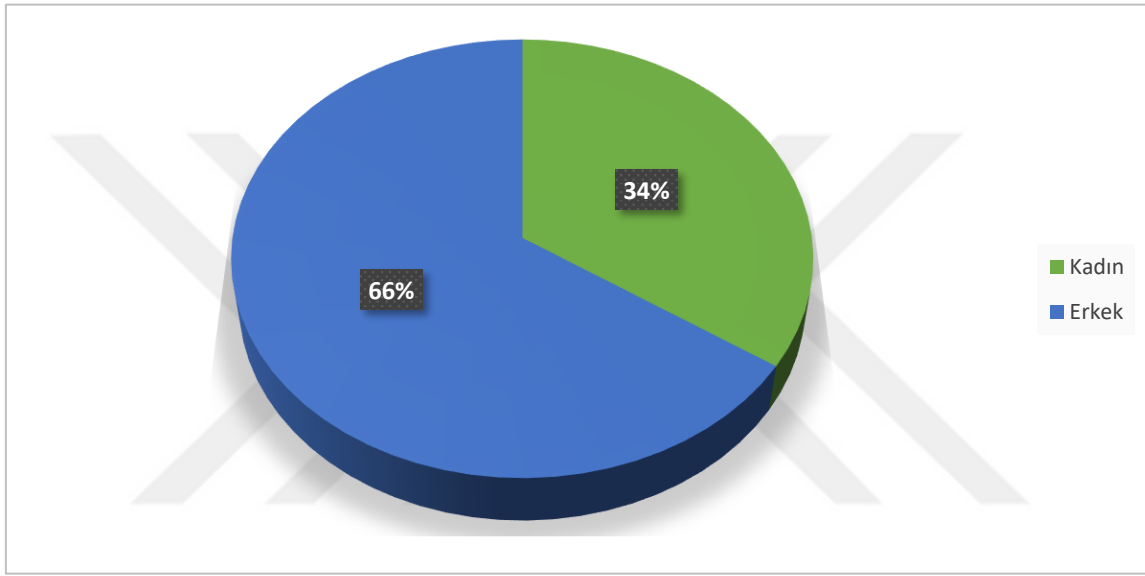
3.1.2 Katılımcıların medeni durumları



Şekil 3.2 Katılımcıların medeni durum yüzde oranları

Çalışmaya katılan 145 katılımcıdan 114 kişinin evli, 24 kişinin bekar ve 7 kişinin eşinden ayrılmış olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına bakıldığında evli olanların en çok olduğu, eşinden ayrılmış cevabını veren katılımcıların ise en az olduğu görülmüştür.

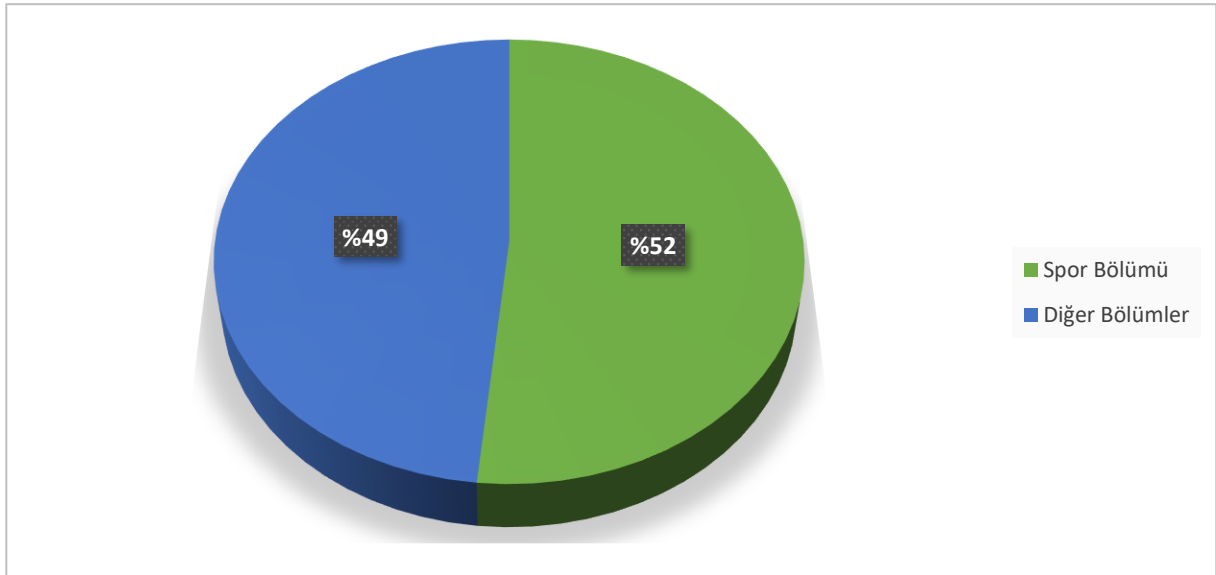
3.1.3 Katılımcıların cinsiyet durumları



Şekil 3.3 Katılımcıların cinsiyet durum yüzde oranları

Çalışmaya katılan 50 kişinin kadın, 95 kişinin erkek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet durumlarına bakıldığında erkek olanların en çok ve kadın olanların en az olduğu görülmüştür.

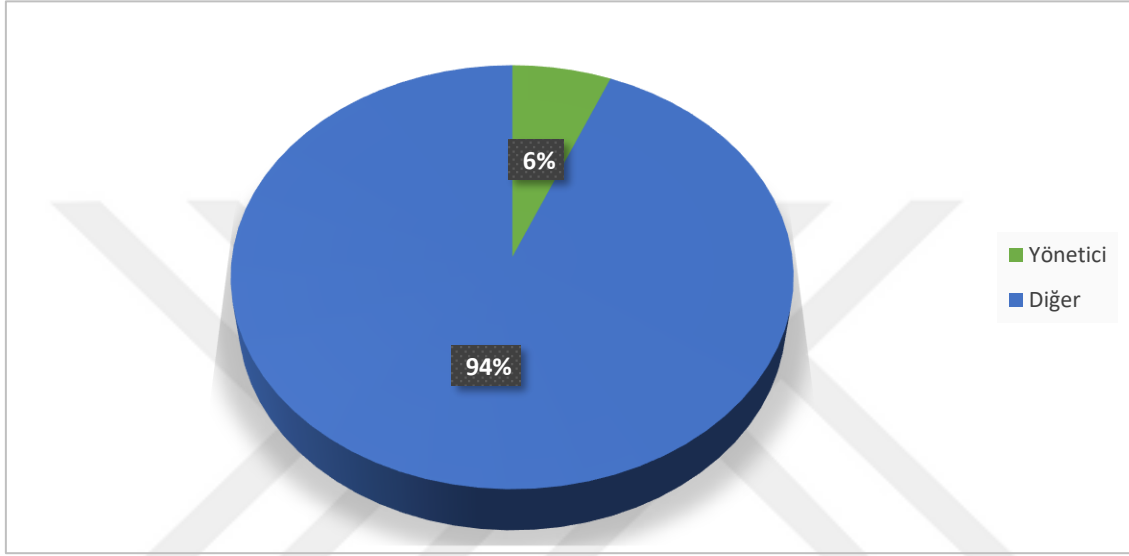
3.1.4 Katılımcıların mezuniyet alanları



Şekil 3.4 Katılımcıların mezuniyet alan durum yüzde oranları

Çalışmaya katılan 63 kişinin spor bölümü mezunu, 59 kişinin ise diğer bölümlerden mezun olduğu belirlenmiştir. Mezuniyet durumlarına bakıldığında spor bölümü mezunlarının en çok olduğu, diğer bölümlerin ise en az olduğu görülmüştür.

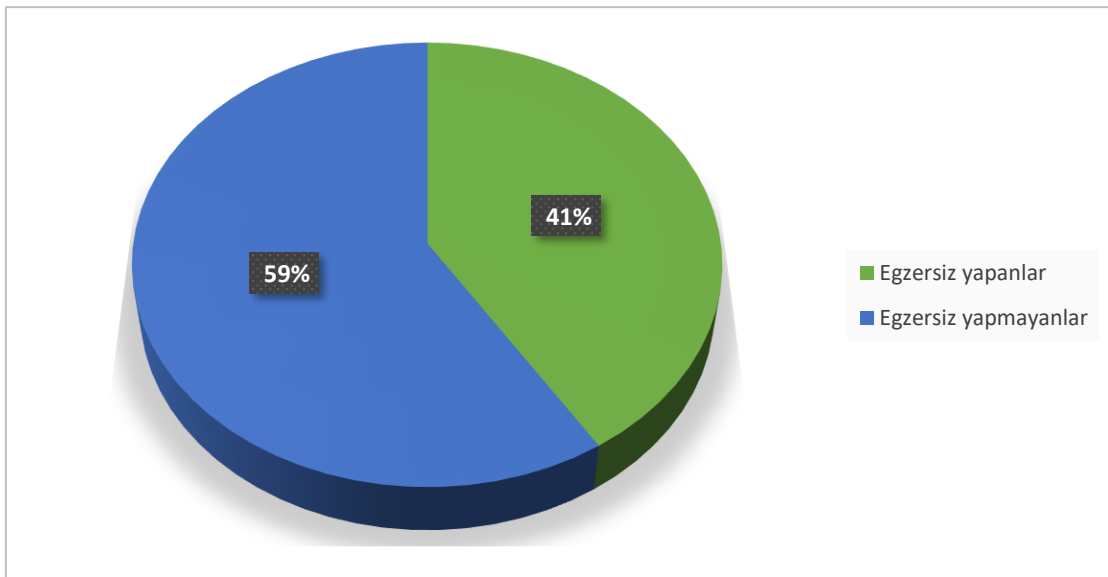
3.1.5 Katılımcıların kurumdaki görevi



Şekil 3.5 Katılımcıların kurumdaki görev durum yüzde oranları

Katılımcıların kurumdaki görev alanlarına bakıldığında yöneticilerin en çok olduğu görülmüştür

3.1.7 Katılımcıların egzersiz yapma durumları



Şekil 3.6 Katılımcıların egzersiz durum yüzde oranları

Katılımcıların 59 egzersiz yaptığını belirtirken, 85 katılımcı egzersiz yapmadığını belirterek egzersiz yapıyorum cevabını verenlerin en çok olduğu görülmüştür.

3.2 Katılımcıların karşılaştırmaları

Tablo 3.2.1 Aritmetik ortalama ve standart sapma puanları

Parametreler	N	AO	SS
BKI	144	24.82	4.23
Yaş	142	37.93	6.83
Boy	144	171.74	7.30
Ağırlık	143	74.14	14.27
Egzersiz saati	61	3.80	1.54
Toplam İş Tecrübesi	144	13.01	6.81
Kurumdaki İş Tecrübesi	144	8.53	6.42

Tablo 3.2 2 Egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki fark

Parametreler		Egzersiz Durumu	P	AO	SS	
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	Evet(n=59)	t=0.55	0.59	31.63	4.24
		Hayır(n=85)			31.21	4.79
	Ekip Çalışması	Evet(n=59)	Z=-0.53	0.70	26.24	6.64
		Hayır(n=85)			25.81	6.60
	Stres	Evet(n=59)	Z=-0.05	0.59	15.00	6.88
		Hayır(n=85)			14.44	5.58
	İş Doyumu	Evet(n=59)	t=0.84	0.40	30.32	8.72
		Hayır(n=85)			29.11	8.51
	Örgüte Bağlılık	Evet(n=59)	Z=-0.19	0.92	23.73	8.03
		Hayır(n=85)			23.60	7.79
İşgören Performansı	Evet(n=59)	Z=-0.64	0.75	16.68	2.25	

	Hayır(n=85)			16.81	2.77
BKI	Evet(n=59)	t=-1.87	0.06	25.30	2.54
	Hayır(n=84)			25.35	4.12

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanların beden kütle indeksi parametresinde egzersiz yapanlarla yapmayanlar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. (p>0.05) Stres parametresine bakıldığında egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır. (p<0.05)

Tablo 3.2.3 Cinsiyete göre parametre durumları

Parametreler		Cinsiyet		P	AO	SS
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	Kadın (n=50)	t=-1.21	0.23	30.76	4.38
		Erkek (n=95)			31.71	4.63
	Ekip Çalışması	Kadın (n=50)	Z=-0.96	0.33	26.70	6.89
		Erkek (n=95)			25.65	6.42
	Stres	Kadın (n=50)	Z=-0.78	0.43	15.08	5.69
		Erkek (n=95)			14.51	6.37
	İş Doyumu	Kadın (n=50)	t=-1.35	0.18	28.32	8.47
		Erkek (n=95)			30.34	8.58
	Örgüte Bağlılık	Kadın (n=50)	Z=-1.62	-1.10	23.06	6.98
		Erkek (n=95)			24.02	8.29
İşgören Performansı	Kadın (n=50)	Z=-2.19	0.03*	17.42	2.41	
	Erkek (n=95)			16.44	2.59	

**p<0.01 , *p<0.05

Tablodan da anlaşılacağı gibi kadın ve erkek katılımcılar arasında sadece işgören performansı parametresinde kadın katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. (p<0.05) .

Tablo 3.2.4 Mezuniyet durumlarına göre parametre durumları

Parametreler	Bölüm		P	AO	SS	
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	Spor (n=63)	t=1.49	0.14	32.05	4.73
		Diğer (n=59)			30.85	4.17
	Ekip	Spor (n=63)	Z=-1.75	0.01*	27.75	6.33
		Diğer (n=59)			24.66	6.73
	Stres	Spor (n=63)	Z=-2.81	0.01*	13.25	5.38
		Diğer (n=59)			16.54	6.66
	İş Doyumu	Spor (n=63)	t=2.40	0.02*	31.13	7.75
		Diğer (n=59)			27.49	8.91
	Örgüte Bağlılık	Spor (n=63)	Z=-2.68	0.01*	24.98	7.36
		Diğer (n=59)			21.14	8.34
	İşgören Performansı	Spor (n=63)	Z=-0.62	0.53	16.63	2.59
		Diğer (n=59)			16.92	2.62
BKI	Spor (n=63)	t=1.68	0.09	24.17	3.55	
	Diğer (n=59)			25.27	3.58	

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanların iletişim, işgören performansı ve BKI parametrelerinde mezuniyet durumları arasında fark yok iken ekip çalışması, stres, iş doyumu ve örgüte bağlılık parametrelerinde spor mezunu olanların lehine anlamlı fark olduğu gözlemlenmiştir. (p<0.05)

Tablo 3.2.5 Egzersiz yapan ve yapmayanlar ile kadın ve erkek arasındaki fark

Egzersiz Durumu	n	Cinsiyet		n
		Kadın	Erkek	
Egzersiz Yapıyor	15	25,40%	74,6%	44
Egzersiz Yapmıyor	35	40,7%	59,3%	51
Toplam	50			95

Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre egzersiz durumları bakımından erkek ve kadınlar arasında fark olduğunu göstermektedir (χ^2 3,613 , p < 0.057).

Tablo 3.2.6 Cinsiyet ve eğitim durumları arasındaki fark

Eğitim Durumu	n	Cinsiyet		n
		Kadın	Erkek	
İlkokul-Ortaokul-Lise	5	18.5%	23.2%	22
Lisans	41	40.2%	64.2%	61
Lisansüstü	4	25.0%	12.6%	12

Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre eğitim durumları bakımından erkek ve kadın katılımcılar arasında fark olduğu görülmüştür (χ^2 5,156 , $p < 0,076$).

3.3 Katılımcılara ait korelasyon ve ilişkiler

Tablo 3.3.1 Çalışma yılı ve ölçekler arasındaki ilişki

Parametreler	Toplam Çalışma Yılı		Kurum Çalışma Yılı	
	r	P	r	P
İletişim (n=144)	-0.03	0.68	0.31	0.71
Ekip Çalışması (n=144)	-0.93	0.27	-0.25	0.76
Stres (n=144)	0.16	0.50	0.20*	0.02
İş Doyumu (n=144)	-0.09	0.27	-0.08	0.31
Örgüte Bağlılık (n=144)	-0.13	0.11	-0.09	0.25
İşgören Performansı (n=144)	0.15	0.07	-0.10	0.24
BKI (n=142)	0.24**	0.01	0.22**	0.01

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Toplam çalışma yılı ile BKİ parametresi arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı bir ilişki vardır. Kurum çalışma yılı ile stres ve BKİ parametresi arasında pozitif yönlü zayıf anlamlı ilişki vardır. ($p<0.05$)

Tablo 3.3.2 BKİ ve ölçek puanları arasındaki ilişki

Parametreler	BKİ	
	r	P
İletişim (n=144)	0.04	0.68
Ekip Çalışması (n=144)	-0.13	0.13
Stres (n=144)	0.01	0.85
İş Doyumu (n=144)	0.06	0.45
Örgüte Bağlılık (n=144)	0.07	0.40
İşgören Performansı (n=144)	-0.01	0.83
Kurumdaki Çalışma Yılı (n=143)	0.23**	0.00
Toplam Çalışma Yılı (n=143)	0.22**	0.00

** $p<0.01$, * $p<0.05$

Çalışmaya katılanların BKİ ve kurumdaki çalışma yılı parametreleri arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı fark vardır. Ayrıca BKİ ve toplam çalışma yılı parametreleri arasında da pozitif yönlü, zayıf anlamlı fark vardır. ($p<0.05$)

Tablo 3.3.3 Egzersiz saati ve ölçek puanları arasındaki ilişki

Parametreler	Egzersiz Saati	
	r	P
İletişim (n=61)	-0.01	0.88
Ekip Çalışması (n=61)	0.16	0.23
Stres (n=61)	-0.06	0.63
İş Doyumu (n=61)	0.02	0.88
Örgüte Bağlılık (n=61)	0.00	0.95
İşgören Performansı (n=61)	0.05	0.69
BKI (n=60)	0.12	0.36
Toplam Çalışma Yılı (n=61)	0.05	0.68
Kurumdaki Çalışma Yılı (n=60)	0.20	0.13

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanların egzersiz saatleri ile parametreler arasında anlamlı fark görülmemiştir. (p<0.05)

Tablo 3.3.4 Egzersiz yapmayan bireylerin, çalışma yılı ve parametreler arasındaki ilişki

Parametreler	Toplam Çalışma Yılı		Kurum Çalışma Yılı	
	r	P	r	P
İletişim (n=85)	-0.01	0.90	-0.04	0.69
Ekip Çalışması (n=85)	-0.11	0.30	0.00	0.97

Stres (n=85)	0.11	0.30	0.13	0.22
İş Doyumu (n=144)	-0.13	0.24	-0.11	0.30
Örgüte Bağlılık (n=144)	-0.07	0.50	-0.05	0.67
İşgören Performansı (n=144)	-0.14	0.21	-0.03	0.80

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanlarından spor yapmayanlar ile parametreler arasında anlamlı fark görülmemiştir. (p<0.05)

Tablo 3.3.5 Erkek bireylerin, çalışma yılı ve parametreler arasındaki ilişki

Parametreler (n=94)	Toplam Çalışma Yılı		Kurum Çalışma Yılı	
	r	P	r	P
İletişim	-0.18	0.09	-0.09	0.40
Ekip Çalışması	-0.12	0.26	-0.14	0.17
Stres	0.25*	0.02	0.34**	0.00
İş Doyumu	-0.15	0.16	-0.20*	0.04
Örgüte Bağlılık	-0.18	0.08	-0.18	0.05

İşgören Performansı	-0.08	0.47	-0.12	0.23
---------------------	-------	------	-------	------

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanlardan erkek bireylerin, toplam çalışma yılı ile stres parametresi arasında pozitif yönlü, çok zayıf anlamlı fark bulunmuştur. Aynı şekilde erkek bireylerin, kurum çalışma yılı ile stres parametresi arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca kurum çalışma yılı ile iş doyumu arasında negatif yönlü, çok zayıf anlamlı fark bulunmuştur. (p<0.01)

3.4 Uygulamaya katılan yönetici ve çalışanların değerlendirmeleri

Tablo 3.4.1 Katılımcıların parametrelere göre ön-test ve son-test karşılaştırmaları

Parametreler	Grup	Ön-Test		P	Son-Test	
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	Çalışma(n=24)	31.35±4.34	t= 0.26	0.80	31.06±4.01
		Kontrol(n=17)	32.79±3.72	Z=0.24	0.80	32.25±4.20
	Ekip Çalışması	Çalışma(n=24)	25.23±7.06	t=0.72	0.48	26.47±1.71
		Kontrol(n=17)	29.04±6.14	Z=1.69	0.92	27.67±6.59
	Stres	Çalışma(n=24)	15.21±6.52	Z=1.9	0.28	16.33±7.00
		Kontrol(n=17)	15.21±6.52	t=0.84	0.40	16.33±7.00
	İş Doyumu	Çalışma(n=24)	31.71±8.67	t=0.59	0.56	30.59±8.53
		Kontrol(n=17)	32.12±7.62	Z=0.60	0.55	31.25±7.56
	Örgüte Bağlılık	Çalışma(n=24)	25.76±8.52	Z=0.21	0.83	25.06±8.47
		Kontrol(n=17)	25.17±7.29	t=0.91	0.37	23.91±7.51
İşgören Performansı	Çalışma(n=24)	16.29±2.23	t=0.25	0.80	16.18±2.50	
	Kontrol(n=17)	17.29±2.07	Z=0.83	0.40	16.63±2.60	

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanların ön-test ve son-test parametrelerine bakıldığında, çalışma grubunda takım çalışması aktiviteleri sonrasında ekip çalışması oranlarında artış olduğu görülmektedir. (p<0.05)

Tablo 3.4.2 Katılımcıların eğitim durumları ile ölçek sonuçları arasındaki karşılaştırma

Parametreler	Gruplar	n	AO	SS	F	P
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	31.37 31.57 31.19	5.17 4.18 5.74	0.64 0.53
	Ekip	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	25.81 26.55 22.94	6.34 6.06 9.34	2.13 0.12
	Stres	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	13.74 14.60 16.94	5.24 5.96 8.17	1.41 0.24
	İş Doyumu	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	32.55 29.60 24.94	8.72 7.81 11.12	4.18 0.01
	Örgüte Bağlılık	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	26.81 23.81 17.63	6.81 7.49 8.76	7.56 0.00
	İşgören Performansı	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	17.19 16.56 17.50	2.50 2.59 2.48	1.35 0.26
	Toplam İş Tecrübesi	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	13.67 13.11 11.25	7.23 6.81 6.29	0.67 0.52
	Kurumdaki İş Tecrübesi	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 16	7.05 8.91 8.62	5.80 6.80 4.55	0.90 0.41
	BKI	İlkokul-Ortaokul-Lise Üniversite Lisansüstü	27 102 15	26.65 24.27 25.30	3.81 4.29 3.82	3.62 0.03

**p<0.01 , *p<0.05

Çalışmaya katılanların eğitim durumları ile iş doyumu parametreleri arasında, İlkokul-ortaokul ve lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumları ve örgüte bağlılık parametreleri arasında, ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim durumları ve BKİ parametrelerine bakıldığında ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. ($p<0.05$)

Tablo 3.4.3 Katılımcıların gelir durumları ile ölçek sonuçları arasındaki karşılaştırma

	Parametreler	Gelir	n	AO	SS	F	P
ÖRGÜT İKLİMİ	İletişim	3000-4000	15	30.13	4.22	3.50	0.03
		4000-6000	81	32.28	4.60		
		Diğer	48	30.35	4.29		
	Ekip Çalışması	3000-4000	15	23.87	5.60	2.68	0.072
		4000-6000	81	27.14	6.76		
		Diğer	48	24.94	6.31		
	Stres	3000-4000	15	13.60	5.32	1.92	0.15
		4000-6000	81	14.12	5.70		
		Diğer	48	16.13	6.92		
	İş Doyumu	3000-4000	15	27.80	7.11	2.93	0.05
		4000-6000	81	31.21	9.00		
		Diğer	48	27.77	7.80		
	Örgüte Bağlılık	3000-4000	15	24.26	8.60	6.70	0.00
		4000-6000	81	25.47	7.54		
		Diğer	48	20.44	7.32		
	İşgören Performansı	3000-4000	15	16.06	2.99	5.51	0.00
		4000-6000	81	17.37	2.43		
		Diğer	48	15.96	2.44		

** $p<0.01$, * $p<0.05$

Gelir durumu ile örgüte bağlılık arasında diğer cevabını veren grup lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca gelir durumları bakıldığında ile işgören performansı arasında diğer cevabını veren grup lehine anlamlı fark bulunmuştur. ($p<0.05$)

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmanın amacı; Takım çalışması aktivitelerin örgüt iklimi ve işgören performansı üzerine etkisinin olup olmadığını incelemektir. Ayrıca çalışanların, cinsiyeti, eğitim düzeyleri, eğitim durumları, egzersiz yapma durumları, çalışma süreleri, unvanları, gelir düzeyleri, medeni durumları gibi parametreler ile Örgüt İklimi ölçeği ve ona bağlı alt boyutlarına (iletişim, ekip çalışması, stres, iş doyumu, örgüte bağlılık) ve İşgören Performansı düzeylerine etkisi, çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin işgören performansı üzerine etkisinin incelenmesidir.

Çalışmaya katılan kadın ve erkeklerin eğitim durumlarına bakıldığında erkeklerin öğrenim durumunun kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 3.2.5), ($p<0.05$).

Bir araştırmada erkeklerin öğrenim düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Kaneda ve Zimmer , 2007). Buna bağlı olarak; bizim çalışmamızla kadın ve erkeklerin eğitim durumlarının literatürle benzer olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmaya katılanların beden kütle indeksi parametresinde egzersiz yapanlarla yapmayanlar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Stres parametresine bakıldığında egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (Tablo 3.2.1), ($p<0.05$). Literatürlerdeki araştırmalarına göre; fiziksel olarak aktif olmak vücudun stresi egzersiz sonrası beyindeki dopamin ve serotonin gibi ruh halini etkileyen nörotransmitterleri ve hormonları etkilemesi sonucunda stresi olumlu yönde yönettiğini göstermektedir (Esch ve Stefano, 2010). Martin ve arkadaşlarının 2016 yaptıkları araştırmaya göre egzersiz saatlerinin artışıyla düşük BKİ arasında bağlantı bulunmamıştır. Bu çalışmanın önerisine göre optimal beden kütle endeksine ulaşmak için yalnızca daha fazla egzersiz yapmanın yetersiz olabileceği, gün içerisindeki genel fiziksel hareketliliğe bağlı fazla enerji harcamasının göz önünde bulundurulması gerekliliği sunulmuştur (Martin vd., 2016).

Çalışmaya katılan kadın ve erkek katılımcılar arasında işgören performansı parametresinde kadın katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. ($p<0.05$) (Tablo 3.2.2). Cinsiyete dayalı farklılıkların araştırıldığı bir meta-analizde erkekler ve kadınların işgören performanslarının oldukça benzer olduğunu, fakat kadınların erkeklerden işgören performans seviyelerinin biraz daha olumlu yönde olduğunu göstermektedir (Roth vd., 2012). Buna göre bizim çalışmamızda elde edilen bulgular ile Roth P. ve arkadaşlarının elde ettiği bulgular benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılanların katılımcıların iletişim, işgören performansı ve BKİ parametrelerinde mezuniyet durumları arasında fark yok iken ekip çalışması, stres, iş doyumu

ve örgüte bağlılık parametrelerinde spor bölümü mezunu olanların lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. (Tablo 3.2.3), ($p<0.05$)

Literatüre bakıldığında eğitim durumları içerisinde spor bölümü mezunu olanlar ile ekip çalışması, stres, iş doyum ve örgüte bağlılık parametreleri arasındaki ilişki incelemesine rastlanmamıştır.

Çalışmaya katılan bireylerin toplam çalışma yılı ile stres parametresi arasında pozitif yönlü, çok zayıf anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0.05$). Kurum çalışma yılı parametresine bakıldığında; stres ve BKİ düzeyleri arasında pozitif yönlü zayıf anlamlı ilişki vardır. Ayrıca toplam çalışma yılı ile BKİ parametresi arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı bir ilişki vardır. (Tablo 3.3.1), ($p<0.05$)

Literatürdeki bir araştırmada inşaat işçilerinin BKİ ve etkileyen faktörler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, 5 yıl ve üzeri çalışma tecrübesi olan daha az eğitim seviyesi, uzun çalışma saatlerine sahip ve evli olan çalışanların, BKİ yüksek bulunmuştur (Song vd., 2013). Bu çalışmaya göre bizim çalışmamızdan elde edilen bulgulara kısmen benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılanlarından egzersiz yapmayanların, örgüt iklimi ve işgören performansı parametreleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. (Tablo 3.3.4), ($p<0.05$)

Bir araştırmaya göre kurumsal koşu etkinliğine katılan ve katılmayan çalışanlar ile örgüt iklimi arasında etkinliğe katılan çalışanlar lehinde anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark özellikle örgüte bağlılık alt parametresi yüksek olan çalışanlarda daha fazla gözlemlenmiştir. Koşu etkinliğine katılan bireylerin etkinlik içerisinde; aynı değer ve ortak hedefler gibi durumların paylaşımından dolayı örgüt iklim düzeylerinin olumlu yönde etkilendiği görülmüştür. Koşu etkinliğine katılmayanların örgüt iklimi düzeylerinde ise anlamlı fark bulunmamıştır (Pfitzner ve Koenigstorfer, 2017). Bu araştırmaya göre egzersiz yapmayan bireylerin örgüt iklimi düzeylerinde anlamlı fark olmayışıyla, literatürden elde edilen bilgiler benzerlik göstermektedir. Coulson J. ve McKenna J., 2008 yılında yaptıkları bir araştırmada egzersiz yapan ve yapmayan çalışanlar arasında işgören performansında anlamlı fark bulunmuşlardır. Egzersiz yapan grupta anlamlı fark bulunurken, egzersiz yapmayan grupta anlamlı fark gözlemlenmemiştir (Coulson ve McKenna, 2008). Bu araştırma sonucu bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalışmaya katılanlardan erkek bireylerin, toplam çalışma yılı ile stres parametresi arasında pozitif yönlü, çok zayıf anlamlı fark bulunmuştur. Aynı şekilde erkek bireylerin,

kurum çalışma yılı ile stres parametresi arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kurum çalışma yılı ile iş doyumu arasında negatif yönlü, çok zayıf anlamlı ilişki bulunmuştur. (Tablo 3.3.5), ($p < 0.05$)

Yapılan bir araştırmada, yüksek yoğunluklu iş koşullarının erkekleri depresyon riski altına soktuğu belirtilmektedir (Woo ve Postolache, 2008). Sonuçlar özellikle iş stresi açısından cinsiyete bağlı bir takım istatistiksel farklılıklara da işaret etmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin stres düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla stres düzeyi yaşadıkları görülmüştür (Mondal vd., 2011). Bir diğer araştırmada; 10 yıldan fazla deneyime sahip öğretmenler >5 yıl ile <10 yıllık deneyime sahip olan öğretmenlere oranda daha fazla stres düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Yeni öğretmenlerin eski öğretmenlere göre stres seviyelerinin daha az ve iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur (Mondal vd., 2011). Buda çalışanların uzun zaman çalışmaları doğrultusunda kuruma karşı duydukları beklentilerinin karşılanmaması ile iş doyumlarında azalma olması düşünülebilir. Bu araştırmaların sonucu bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılanların ön-test ve son-test parametrelerine bakıldığında, çalışma grubunda takım çalışması aktiviteleri sonrasında ekip çalışması oranlarında artış olduğu görülmüştür. (Tablo 3.4.1), ($p < 0.05$). Literatürde bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında bir sistematik derleme çalışmasında takım çalışması aktivitelerinin, ekip çalışması ve takım performansı üzerine orta ve yüksek düzeyde olumlu anlamlı fark gözlemlenmiştir (McEwan vd., 2017). Buna göre literatürde elde edilen bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalışmaya katılanların eğitim durumları ile iş doyumu parametreleri arasında, İlkokul-ortaokul ve lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumları ve örgüte bağlılık parametreleri arasında, ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim durumları ve BKİ parametrelerine bakıldığında ilkokul-ortaokul-lise mezunlarının lehine anlamlı fark bulunmuştur. (Tablo 3.4.2), ($p < 0.05$). Literatüre bakıldığında yapılan araştırmaya göre çalışanların eğitim düzeylerinin iş gerekliliklerinden yüksek bir düzeyde olması iş doyumsuzluğunu ortaya çıkardığını göstermektedir (Burris, 1983). Yapılan araştırmada eğitim durumu ve örgüte bağlılık arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir (Iqbal, 2010). Bir diğer yapılan araştırmadaki anket çalışmasına göre eğitim durumu ve örgüte bağlılık arasında kuvvetli, negatif bir ilişki bulunmuştur. Bunun nedeni olarak eğitim durumu Lisans ve üzeri (lisansüstü, doktora vb.) olan bireylerin çalıştıkları kurumdan beklentileri daha yüksek olduğu görülmüştür (Abreu vd., 2013). Buna göre literatürden elde edilen bulgular ile bu çalışmadaki bulgular arasında benzerlik

göstermektedir. Hermann S. ve Rohrmann S. 2011 yılında Avrupa Kanseri ve Beslenme araştırma enstitüsünde yaptıkları bir çalışmada eğitim durumu, bel çevresi ölçümleri ve BKİ arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda daha yüksek eğitim seviyesine sahip erkek ve kadınlarda, daha düşük eğitim seviyesine sahip erkek ve kadınlara göre daha sağlıklı BKİ ve bel çevresi sonuçlarının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu çalışmada öneri olarak halk sağlığı programlarının aşırı kilo ve obeziteyi önleyebilmek için eğitim seviyesi daha düşük bireylere yöneltilmesi gerektiği sunulmuştur (Hermann ve Rohrmann, 2011).

Gelir durumu ile örgüte bağlılık arasında diğer cevabını veren grup lehine anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca gelir durumları bakıldığında örgüte bağlılık ile işgören performansı arasında diğer cevabını veren grup lehine anlamlı fark bulunmuştur. (Tablo 3.4.2), ($p < 0.05$)

Urhahn X. 2016 yılında yapılan bir çalışmada bireylerin gelir durumu arttıkça örgüte bağlılığın yükseldiği gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ayrıca örgüte bağlılığında gelir durumunu uzun süreçte olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Urhahn , 2016). Diğer bir çalışmada gelir düzeyinden memnun olmayan öğretmenlerin işgören performanslarının olumsuz yönde etkilendiği görülmüştür (Inayatullah ve Jehangir, 2012). Literatüre bakıldığında; mezun olunan bölümler ile işgören performansının bir arada incelenmediği görülmüş olup, ileride yapılacak çalışmalarda.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda;

Kadın ve erkek katılımcılar arasında işgören performansı parametresinde kadın katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Kurum çalışma yılı parametresine bakıldığında; stres ve BKİ düzeyleri arasında pozitif yönlü zayıf anlamlı ilişki saptanmıştır.

Toplam çalışma yılı ile BKİ parametresi arasında pozitif yönlü, zayıf anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Egzersiz yapmayanların, örgüt iklimi ve işgören performansı parametreleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

Kurum çalışma yılı ile iş doyumu arasında negatif yönlü, çok zayıf anlamlı fark gözlemlenmiştir.

Takım çalışması aktiviteleri sonrasında ekip çalışması parametresinde artış olduğu görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda öneriler;

Çalışanlar arasında ekip çalışma algıları artırılabilir böylelikle kurum içi verimliliğin olumlu yönde olabileceği söylenebilir.

Kurum ve kuruluşlarda, takım çalışması aktivitelerinin planlanması, uygulanması ile ilgilenen uzman spor birimlerine ve çalışanlarına istihdam sağlanabilir.

Spor bölümü mezunu olanlar ile ekip çalışması, stres, iş doyumu ve örgüte bağlılık parametreleri arasındaki ilişkiye rastlanmamıştır. Sonra yapılacak çalışmalarda bu konu üzerine araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abbas, S.M. (2005). “Mental Health Management”. *Management Magazine*. Colombia, Vol. 7 103, 28-31.
- Abreu, M., Cunha, M. ve Rebouças S. (2013). “Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment: Evidence from Brazil's Oil and Gas Industry”. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3831-3852.
- Adler, PS. ve Borys B. (1996). “Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive”. *Administrative Science Quarterly*, 41:61-89.
- Ahmad, R., Ismail, A. ve Ismail, W. (2007). Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam Di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan Dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 5(2).
- Bilir, P. ve Ünal A., (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. *Spormetre. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 43-50.
- Burris, V. (1983). The Social And Political Consequences Of Overeducation. *American Sociological Review*, 48(4): 454-467
- Cain, D., (2000). “Creating a Learning Organization Environment for the Facilities Professional”, *Facilities Manager*, 16/2: 20-25.
- Cain, J., ve Jolliff, B. (1998). *Teamwork & Teamplay: A Guide to Cooperative, Challenge and Adventure Activities That Build Confidence, Cooperation, Teamwork, Creativity, Trust, Decision Making, Conflict Resolution, Resource Management, Communication, Effective Feedback and Problem Solving Skills*. Kendall/Hunt Publishing Company, 4050 Westmark Drive, Dubuque, IA 52004-1840.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., ve Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570, 35-70.
- Castro, M. L., ve Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of industrial psychology*, 36(1), 1-9.
- Chen, J., Huang, R., ve Huang, G. (2007). Characteristics and Variations of The East Asian Monsoon System and its Impacts on Climate Disasters in China. *Advances in Atmospheric Sciences*, 24(6), 993-1023.

- Coulson, J. C., McKenna, J., ve Field, M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management. International Journal of Workplace Health Management*, 1(3), 176-197.
- Çalışkan, K. (2001). *Örgütün Yapısal Boyutları ve Takım İklimine Etkisi*, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul, PQDT - Global, , 78.
- Çöl, G., (2008). Algılanan Güçlendirmenin İsgoren Performansı Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Esch T, Stefano GB. (2010) Endogenous Reward Mechanisms and Their Importance In Stres Reduction, Exercise and The Brain. *Archives of Medical science*. 6 (3): 447–55.
- Gilmer, B.V.H. (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, New York. Mcgraw hill.
- Hanaysha, J., Tahir P., (2016). Examining The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- Harrison, R. (1972) The relationship between organizational culture and perceptions of Understanding Your Organization's Character. *Harvard Business Review*, 60 (39): 119-128.
- Hermann,, S., Rohrmann, S., Linseisen, J., May, A. M., Kunst, A., Besson H., (2011). The Association of Education With Body Mass Index and Waist Circumference in The EPIC-PANACEA Study. *BMC Public Health*, 11(1), 1-12.
- Inayatullah, A., ve Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Iqbal, A. (2010). Effects Of Personal Characteristics on Organizational Commitment: Evidence From Brazil's Oil And Gas Industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3831-3852.
- Janssen, O., ve Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Jing J., Bergsteiner, H., Avery, G. C., ve Neumann, R. (2010). Kolb's Experiential Learning Model: Critique From a Modelling Perspective. *Studies in Continuing Education*, 32(1), 29-46.
- Kaneda, T., ve Zimmer Z., (2007). Education, Gender, and Functional Transitions Among Indonesian Elderly. *Journal of cross-cultural gerontology*, 22:303–322.
- Kelley, M. R., ve Harrison B. (1992). Unions, Technology, and Labor-Management Cooperation. *Unions and Economic Competitiveness*, 247-86.

- Kirkman, B. L., Mathieu J., Cordery J., Rosen B., ve Kukenberger M. (2011). Managing a New Collaborative Entity in Business Organizations: Understanding Organizational Communities of Practice Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 96(6)
- Lin, C., Madu, C. N., ve Kuei, C. H. (1999). The Association Between Organizational Climate and Quality Management Practices: an Empirical Study on Small-and Medium-Sized Manufacturing Companies in Taiwan. *Total Quality Management*, 10(6), 863-868.
- Martin, I. S. M., Vilar, E. G., ve Barato, V. P. (2016). Exercise and Body Mass Index: are those two parameters related in adults. *Journal of Negative and No Positive Results: JONNPR*, 1(1), 36-41
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., ve Beauchamp, M. R. (2017). The Effectiveness Of Teamwork Training on Teamwork Behaviors And Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *Plos One*, 12(1)
- Mondal, J., Shrestha, S., ve Bhaila, A. (2011). School Teachers: Job Stress and Job Satisfaction, Kaski, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1(1), 27-33.
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the Weak Relationship Between Job Performance and Ratings of Job Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 148-160.
- Murphy, K. R., ve Kroeker, L. P. (1988). *Dimensions of Job Performance*. State Univ Fort Collins, Colorado.
- Pertev, E. (2006). *A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Pfitzner, R., ve Koenigstorfer, J. (2017). Corporate running event participation improves organizational climate in employees. *Journal of Global Sport Management*, 2(4), 275-292.
- Robbios, S.P. (1994). *Fundamentals of Organizational Behavior*, San Diego.
- Roth, P. L., Purvis, K. L., ve Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.
- Scott, SG., ve Bruce RA. (1994). Determinants of Innovation Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37:580-607.

- Shadur, MA. vd. (1999). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of İnvolvement. *Group & Organization Management*, 24(4): 425-479.
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Song, I., Woo K., ve Kim J. (2013). Occupational Factors Associated with Changes in the Body Mass Index of Korean Male Manual Workers Transfer of Training Using Virtual Reality, *Journal of Management Development*, Vol. 13 No.7
- Sümter, E., (2003). *Örgütlerde Takım Çalışması ve Performansa Etkileri*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uğurlu, A. (2012). *Deneyimsel Öğrenmeye Dayalı Takım Çalışmasını Geliştirici Rekreatif Aktivitelerin Takım İklimi Üzerine Etkisi*, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul. PQDT - Global, 94.
- Urhahn, X., Biemann, T., ve Jaros, S. J. (2016). How Affective Commitment to the Organization Changes Over Time: A Longitudinal Analysis of The Reciprocal Relationships Between Affective Organizational Commitment and Income. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 515-536.
- Wagner, JR., ve Campbell, J. (1994). “Outdoor-based Experiential Training: Improving Transfer of Training Using Virtual Reality, *Journal of Management Development*, Vol. 13 No. 7.
- Wallace, C., Christian, M., Bradley, J. ve Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis Of The Roles Of Person And Situation Factors. *Journal Of Applied Psychology*, 94(5), 1103.
- Wallach, E. J. (1983). Organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Woo, J.-M. ve Postolache T. (2008). The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *International Journal on Disability and Human Development*, 7.2.185
- Zammuto R., Krakowe J. (1991), “Quantitative and Qualitative Studies in Organizational Culture,” *Organizational Change and Development*, 5: 83- 114

EK 1

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ANKETİ

Bu çalışmanın amacı; yüzyüze ya da çevrimiçi takım çalışması aktivitelerinin, örgüt iklimi ve işgören performansı üzerinde etkisini incelemektir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar çalışmanın güvenilirliği için önemlidir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

RUMUZ:.....

1.Cinsiyetiniz?

Kadın

Erkek

☐
☐

2. Kaç Yaşındasınız? (Rakamla yazınız)

3. Kaç kilosunuz? (Yazınız)

4. Boyunuz kaç cm'dir?(Yazınız)

5. Medeni durumunuz nedir?

Evli

Bekar

Eşinden Ayrılmış

Eşi Vefat Etmiş

☐
☐
☐
☐

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER			
Adı	Tuana	Uyruğu	T.C.
Soyadı	Öktem Gençtürk		
Doğum	tarihi		
EĞİTİM BİLGİLERİ			
Mezun olduğu kurum			Mezuniyet yılı
Lise	Akdeniz Lisesi	2011	Lise
Lisans	Akdeniz Üniversitesi / Spor Yöneticiliği	2016	Lisans
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi / Spor Yöneticiliği		Yüksek Lisans
İŞ DENEYİMİ			
Antrenör	Gençlik ve Spor Kampları	2015-2016	Antrenör
Yüzme Antrenörü	Antalya Spor Yüzme Kulübü	2017-2017	Yüzme Antrenörü
Spor Eğitim Uzmanı	Manavgat Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü	2019-2022	Spor Eğitim Uzmanı
Spor Eğitim Uzmanı	Antalya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü	2022-	Spor Eğitim Uzmanı
Antrenör	Gençlik ve Spor Kampları	2015-2016	Antrenör
PROJE DENEYİMİ			
Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)	Proje Adı
BESYO Kültür ve Sanatla Buluşuyor	Akdeniz Üniversitesi	2015	BESYO Kültür ve Sanatla Buluşuyor
Yüzme Bilmeyen Kalmasın	Gençlik ve Spor Bakanlığı	2019-	Yüzme Bilmeyen Kalmasın