

T.C.

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGILARI İLE ÖRGÜT SAĞLIĞI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit YAKUT
2100008284

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

ŞUBAT 2024

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ İLE ÖRGÜT SAĞLIĞI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit YAKUT
2100008284

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Jüri Üyeleri: Doç. Demet ZAFER GÜNEŞ

Dr. Tuba AKPOLAT

ŞUBAT 2024

CANIM BABAMA...



BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

“Öğretmenlerin İş Yüğü Algıları ile Örgüt Sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmamda, yüksek lisans tez konusu şeklinde olgunlaşması, olgunlaşma sürecinin ardından öneri olarak ortaya çıkması, ardından nihayete ermesine kadar geçen süreçte bilim etiğine ve akademik kurallarına özen ve sorumluluk bilinciyle uyduğumu, tez içindeki bütün bilgileri bilimsel ahlak ve akademik geleneğin imkanlarına göre temin ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak başvurduğum tüm kaynakları alıntı olarak gösterdiğimi ve yararlandığım tüm eserlere kaynakçada yer verdiğimi beyan ederim.

Ümit YAKUT

İstanbul, 2024

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın başından sonuna kadar bana destek olan ve engin bilgileriyle yolumu aydınlatan sayın tez danışmanım Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya sonsuz şükranlarımı sunuyorum. Tez çalışmama katılarak araştırmayı gerçekleştirmemi sağlayan İstanbul ili Güngören ilçesinde görev yapmakta olan meslektaşlarıma minnettarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan ve desteğini ve sevgisini bir an bile esirgemeyen annem Fethiye YAKUT'a, her zaman daha fazlasını öğrenmemi nasihat eden rahmetli babam Ramazan YAKUT'a sonsuz minnettarım...

Hayat boyu bana önderlik ederek maddi manevi yanımda bulunan abim Aziz YAKUT'a, yüksek lisans sürecinde aynı sırayı paylaşmaktan gurur duyduğum kardeşim Ayşe UYSAL'a teşekkür ederim.

Yaşamımın en önemli parçaları olan , yardımını her daim fedakarca gösteren eşim Ferda YAKUT'a ve yaşamımızın tek anlamı olan kendi zamanından çaldığım halde beni üzmeden usluca çalışmamı bitirmemi bekleyen biricik oğlum Ali Ramazan YAKUT'a teşekkür ediyorum.

Ümit YAKUT

İstanbul,2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	xi
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Araştırmanın Önemi	3
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5.Varsayımlar	4
BÖLÜM 2.....	5
KURAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1 Örgüt.....	5
2.2 Örgüt Sağlığı	6
2.3 Örgüt Sağlığına İlişkin Kuramlar	10
2.3.1 Miles ve Örgüt Sağlığı	10
2.3.1.1.Görev İhtiyaçları Boyutu	11
2.3.1.2.Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu	11
2.3.1.3.Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları	12
2.3.2 Hoy'un Örgütsel Boyutları	12
2.3.3 Alanyazına Göre Örgüt Sağlığı Boyutları.....	14
2.4 Sağlıklı ve Sağlıksız Okulların Sahip Olduğu Özellikler	15
2.5 Örgüt Sağlığını Artırmanın Yolları	17
2.6 İş Yüğü	19
2.5.1 Niteliksel İş Yüğü	20
2.5.2 Niceliksel İş Yüğü.....	21

2.5.3 Fiziksel İş Yüğü.....	22
2.5.4 Zihinsel İş Yüğü	22
2.6 Öğretmenlerin İş Yüğü.....	23
2.7 Konuyla İlgili Araştırmalar	25
2.7.1 Türkiye’de Örgüt Sağlığı ile ilgili Yapılan Çalışmalar.....	25
2.7.2 Türkiye’de İş Yüğü ile ilgili Yapılan Çalışmalar	27
2.7.3 Dünyada Örgüt Sağlığı İle İlgili Çalışmalar.....	28
2.7.4 Dünyada İş Yüğü İle İlgili Yapılan Araştırmalar	30
BÖLÜM 3	32
YÖNTEM.....	32
3.1 Araştırma Modeli.....	32
3.2. Evren ve Örneklem.....	32
3.3.Verilerin Toplama Araçları	35
3.4.Verilerin Analizi	36
BÖLÜM 4.....	38
BULGULAR VE YORUM	38
4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	38
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	38
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	39
4.4 Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	39
4.5 Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	43
BÖLÜM 5.....	49
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	49
5.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	49
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	49
5.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	50
5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	50
5.5.Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	52
5.6.Öneriler	54
5.6.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	54
5.6.2.Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	54
KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	63
EK 1. Öğretmenlerin İş Yüğü Alguları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki Anketi	63
Öğretmenlerin İş Yüğü Alguları Ölçeği.....	65
EK 2. Araştırma İzni	67



KISALTMALAR

ANOVA: Tek yönlü varyans analizi

p: Anlamlılık Düzeyi

$\bar{x}$: Ortalama Değer

Ed: Editör

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÖİYAÖ: Öğretmenlerin İş Yükü Algıları Ölçeği

ÖSÖ: Örgüt Sağlığı Ölçeği

SPSS: (Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin

İstatistiksel Program Paketi

vd. :ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.3.3.1. Örgütsel Sağlığın Çeşitli Araştırmacıları Göre Boyutları	15
Tablo 2.4.2. Sağlıklı ve Sağlıksız Okulların Özellikleri	17
Tablo 3.2.3. Araştırma Örnekleme	34
Tablo 3.4.4. Normallik Testi Sonuçları	36
Tablo 4.1.5. ÖİYAÖ Betimsel Analiz Sonuçları.....	38
Tablo 4.2.6. ÖSÖ Betimsel Analiz Sonuçları	39
Tablo 4.3.7. İş Yükü ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki	39
Tablo 4.4.8. İş Yükü Algılarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-testi Sonucu	40
Tablo 4.4.9. İş Yükü Puanlarının Öğretmenlerin Yaşına Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	40
Tablo 4.4.10. İş Yükü Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U-testi Sonucu	40
Tablo 4.4.11. İş Yükü Puanlarının Öğrenim Durumlarına Göre Mann Whitney-U testi Sonucu.....	41
Tablo 4.4.12. İş Yükü Puanlarının Branşlarına Göre Kruskal Wallis Sonucu ..	41
Tablo 4.4.13. İş Yükü Puanlarının Mesleki Kademelerine Göre Kruskal Wallis Sonucu	42
Tablo 4.4.14. İş Yükü Puanlarının Haftalık Ders Saatlerine Göre Kruskal Wallis Sonucu.....	42
Tablo 4.4.15. İş Yükü Puanlarının Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Kruskal Wallis Sonucu.....	43
Tablo 4.5.16. Örgüt Sağlığı Puanlarının Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.5.17. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Betimsel Analiz Sonuçları	44
Tablo 4.5.18. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	44
Tablo 4.5.19. Örgüt Sağlığı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre T-testi Sonuçları	44
Tablo 4.5.20. Örgüt Sağlığı Puanlarının Öğrenim Durumlarına Göre T-testi Sonuçları	45
Tablo 4.5.21. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşlara Göre Betimsel Analiz Sonuçları	45
Tablo 4.5.22. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşlara Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	46
Tablo 4.5.23. Örgüt Sağlığı Puanlarının Mesleki Kısime Göre Betimsel Analiz Sonuçları	46
Tablo 4.5.24. Örgüt Sağlığı Puanlarının Mesleki Kısime Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.....	46
Tablo 4.5.25. Örgüt Sağlığı Puanlarının Ders Saatlerine Göre Betimsel Analiz Sonuçları	47
Tablo 4.5.26. Örgüt Sağlığı Puanlarının Haftalık Ders Saatlerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	47
Tablo 4.5.27. Örgüt Sağlığı Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre	

Betimsel Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 4.5.28. Örgüt Sağlığı Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları	48



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.5.1.Örgüt sağlığını arttıran unsurlar.....	18
Şekil 2.6.2. İş yükü belirleyicileri üzerine kavramsal çerçeve.....	24



Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek lisans – Şubat 2024

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGILARI İLE ÖRGÜT SAĞLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ümit YAKUT

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA
Şubat-2024,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve iş yükü algısı ile örgüt sağlığı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaç doğrultusunda okulların örgüt sağlığı düzeyi belirlenerek, olası dezavantajlardan etkilenme düzeyini en aza indirmek hedeflenmiştir. Okulların görev edindiği değerler göz önüne alındığında okulların sağlıklı ya da sağlıksız oluşu eğitim süreçlerinin etkililiği açısından önemli bir yer tutmaktadır. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesinde görev yapmakta olan 282 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma deseni ilişkisel tarama deseni olarak seçilmiştir. Araştırma verileri Öğretmenlerin İş Yükü Algısı Ölçeği ve Örgüt Sağlığı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bu ölçeklerden toplanan veriler üzerinde parametrik olmayan Mann Whitney U-testi ve Kruskal Wallis H-testi ile analiz edilmiştir. Örgüt sağlığı ölçeğinden elde edilen verilerin ise normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu veriler ise parametrik olan Pearson Korelasyon Katsayısı, İlişkisiz Örneklem T-testi, İlişkisiz Örneklem için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularından hareketle öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı puanları arasında negatif ve zayıf fakat anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yükü algıları ile cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, branşları, mesleki kıdemleri, haftalık ders saatleri ve kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin iş yükü algıları ile öğrenim durumları arasında lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanları ile cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, öğrenim durumları, branşları, mesleki kıdemleri, haftalık ders saatleri ve kurumda

Çalışma süreleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yüğü Algısı, Örgüt Sağlığı, Okul Sağlığı



University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Educational Sciences
Programme : Educational Administration and Planning
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇKARA
Degree Awarded and Date : Master Thesis – February 2024

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN TEACHERS' WORKLOAD PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL HEALTH

Ümit YAKUT
Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA
February-2024,

In this study, relationship between teachers' workload perceptions and organizational health and how organizational health levels and workload perceptions change according to teachers' gender, age, marital status, education level, branch, seniority, weekly lesson hours and how long the teacher has been working at the school were examined. The sample of the research consist of 282 teachers working at Istanbul Gungoren in the 2023-2024. The study model is quantitative research method. Research data were collected using the Teachers' Workload Perception Scale and Organizational Health Scale. Before the analysis of the data, it was checked whether the data were normally distributed. It was observed that the data obtained from the Teachers' Workload Perception Scale were not normally distributed. The data collected from this scale were analyzed using the non-parametric Mann Whitney U-test and Kruskal Wallis H-test. It was determined that the data obtained from the organizational health scale showed a normal distribution. These data were analyzed with the parametric Pearson Correlation Coefficient, Unrelated Sample T-test, and One-Factor Analysis of Variance for Unrelated Samples (One-Way ANOVA). Based on the research findings, there is a negative and weak relationship between teachers' workload perceptions and organizational health scores, but this relationship is not statistically significant. There is no significant relationship between teachers' workload perceptions and their gender, age, marital status, branch, professional seniority, weekly lesson hours and how long the teacher has been working at the school at the institution. It was determined that there was a significant difference between teachers' workload perceptions and their educational background in favor of teachers with a bachelor's degree. There is no significant relationship between teachers' organizational health scores and their gender, age, marital status, education level, branch, professional seniority, weekly lesson hours and how long the teacher has been working at the school

at the institution.

Keyword: Workload Perceptions, Organizational Health, School Healthy



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Örgütler barındırdıkları yapıyı, örgütteki yönetimler ise bu yapıyı işletme esasıyla çalışırlar. Okullar açısından bakıldığında eğitim örgütlenmeleri eğitsel, örgütsel ve yönetsel yapılarını amaca uygun çalıştırmalıdır. Bu sebeple, okul örgütlenmelerinin temel hedefi, yönetsel faaliyetleri kolaylaştıracak ve işlevlerini hayata geçirecek uygulamaları yapılandırmaktır. Mevcut yapılanmayı sürekli teknoloji ile güncel tutabilen ve toplum ihtiyaçlarına cevap verebilen bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Tüm bunları gerçekleştirebilen okulların sağlıklı birer örgüt olduğu söylenebilir (Aytaç,2003).Fakat okullar sağlıklı ya da hasta olabilirler. Sağlıklı okulların gerekli ürünler ile sağlıklı bireyler yetiştirilebilmesi için okulların örgütsel sağlığını etkileyen iç ve dış faktörlerin araştırılması okulların sağlık durumunu belirlemede önemli bir yer tutmaktadır (Akıl, 2005). Aynı zamanda okul sağlığının araştırılması ve kavramsallaştırılması, okul geliştirme programlarının değerlendirilmesinin yanı sıra liderlik, motivasyon, karar verme, yapı ve etkililik için önem arz etmektedir. Ayrıca, okulunda değişme ve gelişme çabalarında bulunan yönetimden sorumlu kişiler için durum belirlemeye aracı olmaktadır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Değişen eğitim anlayışında öğrenci, öğretmen ve okul yönetiminden sorumlu kişiler için sağlıklı okul ortamının önemi üzerine çalışmalar yapılmakta ve elde edilen

sonuçlar eēitime entegre edilmektedir. Yapılan alışmalar sonrası okullar saēlıklı ya da saēlıksız olarak sahip oldukları özellikleri dikkate alınarak okul saēlıēı kavramsallaştırılmıştır (Yıldırım,2006)

Okulların saēlıklı ya da saēlıksız kavramsallaştırılmasında payı olan etmenlerden biri de ēretmenlerin iş yüküdür. Genel olarak iş yükü, önceden belirlenmiş bir zaman aralıēında gerçekleşmesi gerekli görülen iş miktarı olarak tanımlanmaktadır. Örgütler açısından deēerlendirildiēinde verimli olmayı, kişiler açısından, iş yerinde geçirilen zamanı ve sarfedilen enerjiyi ifade etmektedir (Kulaklıkaya, 2013). ēretmenlerin iş yükünün büyük bir oēunluēunu ise eēitim ēretime etki eden yöneticiler, ērenciler, veliler, evre, toplum ve devletin beklentileri oluşturmaktadır (Bursalıoēlu,2021). Bunun yanında ēretmenlerin iş yükünü arttıran başka faktörlerde bulunmaktadır. Branş ēretmeni eksikliēi, ders kazanımları için ayrılan zamanın kısalıēı, okulların mali durumlarından kaynaklanan materyal yetersizliēi, resmi yazışmalara uzun zaman ayrılması gibi durumlar ēretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır (Ural,2002).

Araştırmada farklı tür okullarda ve kademelerde görev alan ēretmenlerin iş yükü algılarının örgüt saēlıēıyla ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Aynı zamanda okul saēlıēına ve iş yüküne baēlı diēer alt problemlerin araştırılması, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ıřıēında öneriler geliştirilmesi araştırmanın diēer amaçlarıdır.

1.2 Araştırmanın Amacı

İş yaşamının doēası gereēi aıēa çıkan rekabet durumları, örgüt üyelerinin st düzey performans sergilemelerini, yetenek ve niteliklerini sürekli güncellemelerini beklemektedir. Bu durum ēretmenlerin fazlaca iş yüküne sahip olmasına, dolayısıyla örgüt saēlıēına etki etmektedir. ērencilerimizin yer aldıēı okullarda örgüt saēlıēının korunamaması, doērudan ve dolaylı olarak ērencilerin etkilenmesine yol açabilir (Bakan Erşahan, Büyükbeşe, Okumuş ve Akmeşe, 2017). Bu anlamda araştırmayla, okulların örgüt saēlıēı düzeyi belirlenerek, olası dezavantajlardan etkilenme düzeyini en aza indirgemek hedeflenmiştir. Bu amaçla alanyazında çok yer verilmeyen iş yükü ve örgüt saēlıēı kavramlarının ilişkisinin araştırılması önemli bir yer tutmaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak araştırmanın problem cümlesi “ēretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt saēlıēı arasında bir ilişki var mıdır?” şeklindeyir. Bu baēlamda ařaēıdaki alt problemler yanıt aranacaktır.

1. Öğretmenlerin iş yükü düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin iş yükü algıları, cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, haftalık çalışma sürelerine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Örgüt sağlığı, cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumlarına, branşlara, mesleki kıdemlerine, haftalık çalışma sürelerine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Örgüt sağlığı kavramının daha önce birçok kavramla birlikte araştırıldığı görülmektedir. Öztürk (2019) zihinsel iş yükü ile örgüt sağlığı ilişkisini, Karacan (2017) ise ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır.

İş yükü kavramına birçok araştırmada yer verilmektedir. Keleş Ay (2010) ilkökul öğretmenlerinin iş yükü algısı ile iş ve aile çatışmasını, Özyolcu (2015) eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarını ve Dursun (2021) öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin ele alındığı yurt içinde ve yurt dışında çalışmalar yok denecek kadar az bulunmaktadır. İş yükü ile okul sağlığı arasındaki ilişkinin konu alındığı bu çalışmayla, örgüt sağlığı düzeyi düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki yaşamlarını daha verimli yürütebilmesine katkı sağlamak amacıyla çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda araştırmanın eğitim ve öğretim alanyazınına olumlu bir şekilde etkileyeceği düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, 2023-2024 yılında İstanbul ili Güngören ilçesinde görev yapan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

1.5.Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketteki sorulara, araştırılan konuyla ilgili samimi ve objektif cevaplar verdikleri varsayılacaktır.



BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgüt ile örgüt sağlığı kavramına, örgüt sağlığına ilişkin kuramlara, sağlıklı ve sağlıksız okulların özelliklerine; iş yükü kavramına, iş yükü çeşitlerine, öğretmenlerin iş yüküne ve konuyla ilgili araştırmalara yer verilecektir.

2.1 Örgüt

Örgütsel sağlık incelendiğinde farklı tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Toplumu meydana getiren bireyler, hayatlarının büyük bir çoğunluğunu bir örgüte bağlı geçirmekte ve örgütlerin özelliklerinden etkilenmektedirler (Dağlı, 2000). Örgüt; “İş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü” olarak tanımlanmıştır (Aydın, 2000).

Koçel (2001)’e göre, örgütler belirli amaçlar doğrultusunda çalışanların hedeflerini bir araya getirdikleri yapılandırılmış bir süreçtir. Bu amaçlı yapılanmayı hayata geçiren faktör örgütlenme boyutlarıdır. Örgütlenme sürecinin boyutları; örgütün yapısını kurma, kadrolaşmayı meydana getirme, donatım eylemleri ve anlayış gösterme boyutlarıdır (Bursalıoğlu, 2021).

Yapının kurulması; tüm seviyelerdeki görev ve sorumlulukların belirlenmesi, çalışanların konumlandırılması ve hiyerarşinin açığa çıkarılmasıdır (Aydın, 2000). Kadrolama aşaması ise o iş için gerekli niteliklerin belirlenmesi ve niteliğe uygun çalışanların işe alınması sürecini kapsamaktadır. Kişilerin işe alımlarında sahip olacağı nitelikler önceden belirlenir. Bahse konu olan nitelikler işe alım sırasında kabul edilecek asgari düzeydeki niteliklerdir. (Yazıcı,1978).

Örgütlenme sürecinin bir diğer aşaması olan donatım ise örgütün işlevsel hale gelmesine aracılık eden donatım materyalleri ile örgütü üretime hazır hale getirmeyi içermektedir. Araç-gereçler organizasyonların üretim gücünü açığa çıkartan en önemli boyutlardan birisidir. Bu aşama nitelik gerektirdiğinden uzmanlık isteyen bir aşamadır. Örgütün üretimi için gerekli materyallerin tahsis edilmesinin yanında, üretirken ekonomiklik ilkesinin de işe koşulması önem arz etmektedir. Tüm bunları dikkate almadan oluşturulan bir örgüt yapısının, üretime ve dolayısıyla örgütlere zarar vereceği bilinmelidir (Başaran,1996).

Örgütlemenin bir diğer boyutu ise anlayış göstermedir. Bu boyut kişiler arası ilişkileri içine alır. Organizasyonlarda personeller arası ilişkiler her zaman olumlu seyir izlemeyebilir. Kişiler arası ilişkilerin olumsuz yönde seyri çalışanın kendisini ve örgüt yapısını olumsuz yönde etkiler. Bu noktada problemlerin anlatılabileceği ve çözüm arayabilecek kişilerin örgütte varlığı problemlerin kısmen ya da tamamen çözülmesini sağlayacaktır. Örgütün formal yapısı içerisinde yer almayan bu durum, informal örgüt ilişkileriyle giderilmeye çalışılır. Kişiler çözümlerini informal ilişkilerle gerçekleştirmeye çalışır. Örgütlerin formal yönü ne kadar gelişmişse sorunların çözümüne ulaşmak bir o kadar kolaylaştırıcı olmaktadır. Örgütlerin formal kimliği yalnızca problemlerin çözümünde yardımcı olmakla kalmamaktadır. Örgütlerin statükosunu koruma ve örgütleri daha verimli hale getirmeye yönelik işlevleri de bulunmaktadır (Bursalıoğlu,2021). Örgütlenme faaliyetleri sonunda belirlenecek yapının ve hazırlanacak planların örgütün amaçlarına ters düşmemesi gerekmektedir. Bu anlamda hedeflerler belirlenirken, örgüt değerleri ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçları dikkate alınmalıdır (Ergun ve Polatoğlu, 1992).

2.2 Örgüt Sağlığı

Alanyazın incelendiğinde örgüt sağlığı kavramına denk geldiği düşünülen örgütsel kültür, örgütsel bağlılık, iş ahlakı kavramları üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu kavramlardan özellikle örgütsel kültür kavramının, örgütsel sağlık kavramından ayırt edilmesi zor olsa da, bu iki kavram farklı anlamlar içermektedir. (Scherz,2005). Örgüt sağlığı, tüm boyutlarıyla ele alındığında; örgütsel kültür, örgütsel bağlılık, iş ahlakı kavramları içerisinde barındıran bir kavram olduğu görülmektedir. Bundan dolayı örgüt sağlığının daha iyi anlaşılabilmesi için örgüt kültürü ya da bir

başka deyişle okul kültürünü anlamak faydalı olacaktır (Ardıç, Polatçı ve Kaya, 2008).

Kurumların sahip oldukları örgüt kültürünün oluşmasında; örgüt üyelerinin yaşamışlıklarını aktarmaları, formal iletişim kanalları ile iletilen mesajlar, informal ilişkiler, grup çalışmaları, toplantılar ve bazen topluma açık sempozyumlar aracılık ederler. Bu durum aynı zamanda örgüt kimliğinin oluşmasına katkı sağlar. Ayrıca örgüt kimliği çalışanların örgüt kültürünü sahiplenilmesiyle kazanılır (Çelik, 2002)

Örgütsel kültür değişen eğitim ve öğretim koşullarında önemli bir yere sahip iken örgüt sağlığı yeterince önem gösterilmemiş bir kavramdır. Bu durum okullardaki örgütsel sağlık kavramı için de geçerlidir. Bunun sebeplerin başında örgütsel sağlığı etkilemediği düşünülen, okulların öğrenci kapasiteleri, sınıfların azalan öğrenci sayıları ve dolayısıyla karşılaşılabilecek problemlerin ön görülebilir olmaması düşünülebilir. Öyle ki, yenilenen eğitim modellerine entegre olmamış okullarda problemler ön görülebilir olmaktan uzaklaşmaktadır. Tüm bunların yanında okullarda gerçekleşen şiddet vakaları, personellerin sebepsiz yere gerçekleştirdikleri devamsızlıklar ve mali konulardaki çıkmazlar, örgüt sağlığını dolayısıyla okul sağlığını bozmaktadır(Scherz, 2005).

Örgüt sağlığıyla ilgili alan yazın incelendiğinde örgüt sağlığının ilk olarak Mathew Miles tarafından 1969 yılında ortaya koyulduğu görülmektedir. Miles (1969)’e göre “Sağlıklı yapıdaki örgütler devamlı yaşama becerisi geliştirebilen ve gelişmelere ayak uydurma becerisine sahip yapılardır.” tanımından sonra birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Akbaba Altun, 2001).

Bir başka tanımda örgüt sağlığı, okulda yer alan ve örgütü tamamlayan her bir parçanın; öğrencinin, öğretmen ve yöneticilerin birbirleriyle ilişkilerini ifade eden yararlı bir yapıdır. (Hoy ve Tarter, 1997). Parsons, Bales ve Shils (1953) ve sonrasında Hoy vd. (1990) okulların sağlığı için örgütlerin başarıları ölçüsünde çevrelerine uyum sağlayabilme, üyeleriyle bir bütün olabilme ve belirlenen amaçlara ulaşabilme becerisi olarak tanımlamıştır. Buradan yola çıkarak, örgütün içinden veya dışarıdan meydana gelebilecek belirsizliklere karşı uyum kimliğini edinmiş okullar, sağlıklı ve başarılı okullar olarak görülmektedir (Miles, 1969).

Örgütsel sağlığı daha iyi anlamayı bir betimlemeyle kolaylaştırmak gerekirse bu betimle şüphesiz insan sağlığı olacaktır. Sağlıklı bir insanda organlar nasıl ki birbiri ile düzenli bir ilişki içerisindeyseler, organizasyonlar da düzensizliklerden kaçınan ve zıtlıklardan uzaklaşan bir yapı içerisinde olması gerekmektedir. Bu betimlemelerden

yola çıkarak sağlıklı bedenlerin büyüme ve gelişmesi organların düzenli iş birliğine dayalı ise örgütlerin büyüme ve gelişme gücü, örgüt dinamiklerinin düzenli işlemesiyle doğrudan bağlantılıdır. Fakat örgütleri meydana getiren yapılar her zaman sağlıklı olmayabilirler. Bu durumda örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için hasta halinden sağlıklı olma haline geçmesine bağlıdır. (Başaran, 1996).

Okullardaki örgüt sağlıklı yapılar haline getirmede çatışma durumlarının iyi yönetilmesi gerekir. Çatışmalardan yola çıkarak yeni çözüm arayışları elde etmek ve bundan faydalanmak eğitim örgütlenmelerinde okul sağlığının gelişimine katkı sağlayacaktır. Okuldaki tüm çalışanların karşılıklı güven ve iş birliği duygusunun yüksek olması, çatışmaların daha kolay çözülmesine ve eğitim örgütlerinin amaçlarının daha belirgin hale gelmesini sağlayacaktır (Başaran, 1996).

Eğitim örgütlerinin sağlıklı birer yapı haline gelmelerindeki diğer bir unsur örgüt amaçlarındaki birlikteliktir. Okul paydaşlarının bireysel beklentileri ile örgüt beklentilerinin eş değer olması gerekmektedir. Eğitim örgütlerindeki liderlerin bu örgütlenmeyi yönetmesi örgüt amaçlarını daha güçlü hissettirecektir (Başaran, 1996)

Okulların örgüt sağlığı karneleri her zaman eşit değildir. Esas olan karnesi düşük olan okulun sağlıklı örgüt haline geçebilmek adına attığı adımlardır. Aynı zamanda endüstriden elde edilen çıktıların da eğitim örgütlerine entegre edilmesi mümkündür. Elde edilen çıktılarından sağlıklı örgüt yapısını bozucu etkileri olan iç veya dış etkenleri telafi edici tedbirler olarak kabul edilir. Eğitim örgütlerine indirgediğimiz bir öğrencinin problemini öğretmenin çözmeye çalışması, öğrencinin motivasyonun artmasına, dolayısıyla enerjisini bir başka alanda harekete geçirmeye hazır hale gelmesine katkı sağlar. Burada esas olan yapılan müdahale ile öğrenci üzerinde hızlı bir değişim geçirmesini beklemek değildir. Örgüt açısından değerlendirildiğinde, öğrenci devam etmekte olan örgütün bir parçasıdır ve öğretmen örgüt dinamiklerini korumaya yardımcı olmaktır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).Buradan yola çıkarak Miles (1965)'a göre örgüt sağlığını korumak ve düzeyini artırmak için kullanılan altı müdahale metodu şu şekilde belirtilmektedir:

- **Takım Çalışması:** Yaklaşımına göre örgütü oluşturan personellerin çalışma ortamından uzun süre uzakta kalarak, uzman niteliğine sahip bir kişinin danışmanlığında örgüt sağlığına etki eden problemler tartışılıp çözüm aranır. Problem çözme takımı bir arada bulunan örgüt üyelerinin, örgüt sağlığını ve örgütün çevresiyle etkileşimini ele alır. Problemler çözülürken danışman

rehberliğinde, örgütün problemlerine dair görüşler alınarak bilgi toplama yoluna gidilir. Bu durum problemlerin gün yüzüne çıkmasını sağlarken grup üyelerinin etkileşimini de artırır (Miles, 1965).

- **Araştırma Dönütü:** Personellerin yönelimleri, örgüte dair düşünce tarzları üyelerin eğilimleri, inanç ve değer yargıları veri toplama araçlarıyla kayıt altına alınır. Takım çalışmasından farkı tek bir grup yerine örgüt içerisinde oluşturulan gruplar kendi danışmanları kılavuzluğunda örgüt yapısı hakkında bilgi verirler. Örgüt ile ilgili sorunlar gündeme gelir ve tartışılır. Grupların temel amacı örgütte değişimi meydana getirecek kararlar alınması ve bu kararların uygulanması üzerinedir. Takım çalışması yönteminde olduğu gibi grup içi dinamizmi artırmak, üyelerin iletişimini güçlendirmek yan amaç olarak kabul edilir. Sonuçta grup değişim planları yapar ve bunları uygular. Uygulamanın esası, amaç belirlemeye ve problem çözme çalışmasına katkı sağlayacak bir biçimde iletişimi kolaylaştırmaktır. Eğitim örgütlerinde de benzer bir yaklaşım kullanılmıştır. Öğretmenin dönüt alması işleviyle öğrenci-öğrenci, öğretmen-öğrenci arasında etkileşim kazandırma amacıyla bu yöntem uygulanmıştır (Miles, 1965).
- **Grup Rol Çalışması:** Bu yöntemde örgüt üyelerine verilen görevleri gerçekleştirme düzeyi ile görev hedefleri kıyaslanarak değerlendirme gerçekleştirilir. Önemli olan husus, görevdeki amaç ile görevi alan örgüt üyesinin arasındaki uyum becerisidir. Söz konusu yöntemin uygulaması sırasında gerçekleşen problemler, örgütü oluşturan diğer personeller tarafından çözüme kavuşturmaya çalışılır (Miles, 1965).
- **Amaç Belirleme ve Destekleme Etkinlikleri:** Hiyerarşide daha üst sırada bulunan personeller ile daha alt kısımda bulunan ve yönetime etki gücü daha az personellerle belirli aralıklarla toplantılar yapılır. Bu toplantılarda örgüt üyelerinin kişisel amaçları ve kurumsal amaçları toplantıların gündem maddesini oluşturur. Aynı zamanda toplantılarda, örgüt adına yapılacak yeni faaliyetler ve üyelerin bireysel gelişimleri adına kararlar alınır. Kararın uygulaması astların rehberliğinde oluşturulacak hizmet içi seminerler ve kurslarla gerçekleştirilir. Çalışmalarda esas alınan nokta ise üst grup yöneticileri ile astların karşılıklı ilişkileri ve iş birliğidir. Bu yöntemde çalışanların karşılıklı güvenleri, verilen görevleri en iyi gerçekleştirme

abasına olunan destek ve karşılıklı iletişim, beklenen sonuca aracılık etmektedir. (Miles, 1965).

- **Örgütsel Teşhis ve Problem Çözme:** Bu yöntemde, genellikle bir örgütün üst kademesindeki bir çalışma grubu, sistemin karşılaştığı sorunları ve nedenlerinin belirlenmesi, olası çözümlerin bulunması, gereken sistem değişiklikleri üzerine kararlar alınması ve bunların uygulanmasına dair planlanma toplantısı yapılır. Yöntemin odaklandığı temel nokta örgüt ve onun işleyişidir. Önemli olan problem çözme becerisinin ve iletişim yeterliğinin artmasıdır (Miles, 1965).
- **Örgütsel Deney:** Bu yöntemde göre örgüt sağlığına etki eden bir bileşen yöneticiler tarafından değişikliğe uğratılır. Deneyden önce ve uygulamadan sonra veriler en doğru şekilde toplanır. Gerçekleşen değişiklikle açığa çıkan sonucun test edilmesi kontrol grupları üzerinde gerçekleştirilir. Deney sonucunda elde edilen sonuç veya sonuçların, bilimsel bir dayanak ile temellendirilmesi değişikliğin kalıcı olmasına katkı sağlamaktadır. Bilimsel sonuçlarla elde edilen veriler, örgüte dönüt sağlayarak örgüt sağlığını iyileştirmeye aracılık etmektedir (Miles, 1965)

Örgüt sağlığını daha iyi bir duruma getirmek amacıyla kullanılan bu yöntemlerde ortak olarak kullanılan bazı değişmezler bulunmaktadır. Bunlar; örgüt üyelerinin açık iletişim kurması, iş birliğine gidilmesi, bireysel çalışmaların daha performanslı hale getirilmesi, konuda uzmanlaşmış insanların rehberliğinden faydalanılmasıdır (Miles, 1965).

2.3 Örgüt Sağlığına İlişkin Kuramlar

Miles örgüt sağlığını başlıklar halinde kavramsallaştırmıştır (Akbaba Altun, 2001). Kimpston ve Sonnabend (1975) ise bu boyutları uygulamada yaşadıkları başarısızlıklar, onların örgüt sağlığı hakkında araştırma yapmalarına neden olmuştur (Hoy ve Feldman, 1987).

2.3.1 Miles ve Örgüt Sağlığı

Miles (1969), örgütlerin sağlığı hakkında yaptığı çalışmada, sağlıklı yapıya sahip olan

örgütleri standart koşulları sağlamakla kalmayıp aynı zamanda sürekli değişime uğrayan, gelişen ve karşılaştığı problemleri aşarak kendisine deneyimler katabilen örgüt yapıları olarak tanımlamıştır. Miles yapmış olduğu bu çalışmayı 3 ana başlık ve ana başlıklara bağlı alt başlıklara aşağıda yer aldığı gibi ifade etmiştir (Akbaba Altun, 2001).

2.3.1.1. Görev İhtiyaçları Boyutu

- **Amaca Odaklanma:** Sağlıklı örgütlerde personellerin, sistemin birer parçası olduğu kabul edilmelidir. Bunun yanında örgütler açık bir sistem olduğundan, hedeflerine ulaşma yolunda çevresel uyarıcıları dikkate alarak taleplere uygun cevaplar vermelidir (Akbaba Altun, 2001).
- **İletişimin Yeterliliği:** Tümüyle açık sistemlerde doğru bir iletişim örgüt içi gerginliklerin daha çabuk ve iyi ölçüde anlaşılmasını sağlar (Akbaba Altun, 2001).
- **Optimal Gücün Eşitlenmesi:** Astların yukarı yönlü etkileme şiddeti kadar, üstlerinde astları etkileyebileceği düşünülmektedir. Böylelikle örgüt içi güç savaşları yerini denge haline bırakır (Akbaba Altun, 2001).

2.3.1.2. Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

- **Kaynak Kullanımı:** Örgüt üyeleri kaynakları en verimli halleriyle kullanmalıdır. Yani ne çok aşırıya kaçılır ne de çok başıboş bırakılır. Personeller baskı altında tutulmamalıdır. Aynı zamanda personelden beklenen ile kurumun hedefleri arasındaki uyum iyi ölçüde olmalıdır (Akbaba Altun, 2001).
- **Bağlılık:** Örgüt sağlığı ve insan sağlığı benzetmesinde olduğu gibi sağlıklı insan nasıl ki kendini tanıyor ise sağlıklı örgütlerde kimliğinin farkındadır. Örgüt kimliğinin, üyelerini örgütün içine çeken ve yaptığı faaliyetlerle üyelerin örgüt içinde her zaman bulunmak istemesini sağlaması beklenmektedir (Akbaba Altun, 2001).
- **Moral:** Personellerin, örgüt içerisindeki iş doyumunu yüksek seviyede olmalıdır. Personeller, bu örgütte bulunmalarının kendileri için doğru olduğuna

inanmalıdır. Söz konusu personellerin örgüt içerisindeki iyi olma halinden uzaklaşmaları iş doyumlarının da azalmasına sebep olacaktır (Akbaba Altun, 2001).

2.3.1.3. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları

- **Yenileşme:** Örgütler standart durumlarını kontrol edebildiği gibi bunlara eklemeler yaparak değişimlere açık hale gelebilirler. Tüm bu değişim eylemleri örgütlerin geleceğe yatırımları olarak görülür (Akbaba Altun, 2001).
- **Adaptasyon:** Örgütlerin açık bir sistem oluşundan kaynaklı çevresel değişimlere hızlıca uyum sağlaması gerekmektedir. Bunun için çevresel değişimlere daha hızlı cevap veren örgütlerde uyum sorunu görünmemektedir (Akbaba Altun, 2001).
- **Problem Çözme Yeterliliği:** Örgütlerin karşılaştıkları problemlere kararlı çözümler üretebilmesi için güçlü bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Bu boyutta, örgütlerden en az enerjiyle en çok verim gerektiren çözümler elde etmesi beklenmektedir (Akbaba Altun, 2001).

Miles'in alanyazına kattığı örgütsel sağlık boyutları örgütü bütünüyle açıklayan bir sistem yaklaşımıdır. Bu sistem yaklaşımında örgütün her parçası birbiri ile ilişkili ve etkileşim halindedir ((Holmes, 1979).

2.3.2 Hoy'un Örgütsel Boyutları

Miles'in örgüt sağlığı boyutlarına eleştirel yaklaşan, Parsons (1967) ve Etzioni (1975), farklı teknik analizler kullanarak örgütsel sağlık alanyazınına katkı sağlamışlardır. Hoy ve Feldman (1987), Miles (1969)'a göre sağlıklı örgütlerin sahip olması gereken özellikleri ve Parsons (1967)'in geliştirdiği modelin alt yapısını kullanarak ortaokullar için "Örgütsel Sağlık Ölçeği"ni geliştirmiştir. Bu sayede örgütsel sağlık kavramına yeni bir bakış açısı kazandırmaya çalışmışlardır (Hoy ve Feldman, 1987).

Hoy ve Feldman'ın "Örgütsel Sağlık Ölçeği" nin boyutları aşağıdaki gibidir (Hoy ve Feldman, 1987):

- **Örgütsel Bütünlük:** Bu boyut, okulun eğitim ve öğretim programlarının eğitim örgütünün bütününe kapsayacak biçimde dış çevreyle başa çıkma

becerisidir. Öğretmenlerin, bilinçsiz toplum görüşlerinden ya da ailelerin oluşturduğu baskılardan muhafaza edilmesi gerekir (Hoy ve Feldman, 1987).

- **Örgüt Yöneticisinin Etkisi:** Eğitim örgütlerinin müdürlerinin, yer aldıkları hiyerarşinin üst kısmında bulunan yöneticilere etki gücü vardır. Bu nedenle alınacak kararlarda ısrarcı olması ve hiyerarşinin gücünden doğabilecek olan engellemelere takılmaması gerekmektedir (Hoy ve Feldman, 1987).
- **Anlayış Gösterme:** Saygı kavramı olarak ifade edilen anlayış gösterme boyutu yöneticilerin, öğretmenlere gösterdikleri hoşgörülü yaklaşımları, şeffaf davranarak dürüst olmaları gerektiğini vurgular. Bu durum yönetici-öğretmen ilişkisini pozitif yönde etkiler ki bu da personellerin verimini arttırmada önemli bir unsurdur (Hoy ve Feldman, 1987).
- **Çalışma Düzeni:** Eğitim örgütleri yöneticilerinin sahip oldukları görevler ve bu görevlerde başarılı olma durumlarını açıklayan boyuttur. Sorumluların; çalışanlarına örgütün hedeflerini ve sergilemeleri gereken performansı açıkça belirtmesi gerekmektedir (Hoy ve Feldman, 1987).
- **Kaynak desteği:** Okullarda akademik başarının artırılması için, ders ve ders dışı faaliyetlerde kullanılacak olan malzemelerin tam ve eksiksiz olması gerektiğini vurgulan bir boyuttur (Hoy ve Feldman, 1987).
- **Moral:** Okuldaki tüm personeller arasında gelişen iyi seviyedeki arkadaşlıklar, birbirlerine duydukları güven duygusu ve iletişimdeki açıklık bu boyutun içeriğini oluşturmaktadır. Öğretmenler hem işlerine karşı hem de birbirlerine karşı saygılıdır. Okul için yapılan tüm faaliyetlerde elde edilen tüm başarıları kendi başarısı olarak kabul eder ve okulun elde ettikleri başarılarında övünç duygusu yaşarlar (Hoy ve Feldman, 1987).
- **Akademik odak:** İşin önemi anlamına da gelen bu kavramla, akademik başarıdaki en iyiye güdüleme duygusu ifade edilir. Öğrenciler için akademik amaçlar çerçevesinde ulaşılabilir hedefler koymak önemli bir yer tutar. Öğretmenler ise amaca ulaşma yolunda öğrencileri yapabileceklerine inandırma misyonuna sahiptirler (Hoy ve Feldman, 1987).

Yukarıda bahsi geçen yedi boyut Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991)'a göre ilkokullar için yeniden düzenlemiştir. Buna göre örgüt sağlığı boyutlarını “Yönetsel Düzey, Kurumsal Düzey ve Teknik Düzey”de örgüt sağlığı boyutları biçiminde sınıflandırmak

doğru olacaktır. Yönetmel Düzey, çalışma düzeni, saygı, örgüt yöneticisinin etkisi ve kaynak desteğı; Kurumsal Düzey kendi içerisinde kurumsal bütünlük; Teknik Düzey, moral ve işin önemi alt boyutlarında meydana gelmektedir. (Parsons, 1967).

Günümüzde yapılan akademik çalışmalara bakıldığında Hoy ve arkadaşları tarafından oluşturulan, örgütsel sağlık boyut ve alt boyutlarını içeren örgüt sağlığı ölçeğı kullanılmaktadır. Çalışmalardan elde edilen sonuçlar ile sağlıklı örgüt faaliyetlerinin bu yedi boyutu yüksek başarı ile gerçekleştirdiğini göstermektedir (Buluç,2008).

2.3.3 Alanyazına Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Akbaba Altun (2001), Örgütsel sağlık alanyazında yer alan araştırmacılara göre örgütsel sağlık boyutlarını Tablo 1'deki gibi belirtmiştir.

Tablo 2.3.3.1. Örgütsel Sağlığın Çeşitli Araştırmacıları Göre Boyutları

Miller (1983) 1. Verimlilik 2. Liderlik 3. Örgütsel Yapı 4. İletişim 5. Çatışmanın Yönetimi 6. İnsan Kaynaklarının Yönetim 7. Yaratıcılık 8. Katılım	Neugebauer(1990) 1. Planlama ve Değerlendirme 2. Motivasyon ve Kontrol 3. Grup İşlevi 4. Personel İşlevi 5. Karar Verme ve Problem Çözme 6. Finansal Yönetim 7. Çevresel Etkileşim
Hubert(1984) 1. Moral 2. Uyum 3. Optimal Erk Eşitliği 4. Kaynak Kullanılması 5. Yanaşıklık(Cohesivness) 6. Liderlik 7. Planlama	Hoy ve Feldman(1987) 1. Örgütsel Bütünlük 2. İnsiyatif Yapısı 3. Kaynakların Dağılımı 4. Okul Müdürünün Etkisi 5. İlgi 6. Akademik Önem 7. Moral
Kimpston Ve Sonnebend(1975) 1. Karar Verme 2. İnsanlararası İlişkiler 3. Okul Toplum İlişkisi 4. Yenileşme 5. Özerklik 6. Baş Etme Davranışları	Hardage(1978) 1. Öğretmen-Yönetici İlişkisi 2. Öğretmen-Öğretmen İlişkisi 3. Ast-Üst Otoritesi
Harren G. Bennis(Can1992) 1.Uyum 2. Kişilik Sorunu 3. Gerçeği Sınama	Dünya Sağlık Örgütü 1.Çevresel Faktörler 2. Fiziksel Sağlık 3. Psikolojik Sağlık 4. Sosyal Sağlık

Not: Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım kaynağından alınmıştır.

2.4 Sağlıklı ve Sağlıksız Okulların Sahip Olduğu Özellikler

Okullar, eğitimin temel gayelerini yerine getirmek amacıyla oluşturulmuş, toplumun girdilerine açık sistemlerdir. Her okulun birer örgüttür. Örgütlerin kendine has özellikleri olduğu gibi bir örgüt olan okulların da başat özellikleri mevcuttur. Okullar bu özelliklerini toplumdan alırlar. Okulların ham maddesi toplumun ta kendisi olduğundan gayesi gereği, üzerinde değişime uğratmayı hedeflediği insandır. Hedef edindiği değerleri gerçekleştirme yolunda, aynı görüşe sahip olan zümreler olabileceği gibi görüşlerin çatıştığı kimi zaman çıkmazların olduğu ortamların da olması mümkündür. Her çatışma bir yeniliği doğurur düşüncesi ile çatışmalarda uzlaşmaya gidilmelidir. Bu durum ılımlı okul kültürüne katkı sağlayarak okul sağlığı dinamiklerini koruma altına almış olacaktır.

Okullardaki ham madde çıktılarını değerlendirmek kolay değildir. Üretim sırasında oluşan hataları tespit etmek, anında müdahale ederek beklenen üretim çıktılarını elde etmek uzmanlaşma istemektedir. Bu durumun fark edilememesi sonucunda insana karışmış hata topluma mal olmuş olur (Yıldırım, 2006).

Örgüt sağlığı, eğitim örgütleri için daha fazla anlam ve önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin ürünü insan olduğu için diğer örgütlerden daha önemli ve farklıdır. Bundan örgüt sağlığı başlığı altında okul sağlığı üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Yıldırım, 2006).

Okulların sağlıklı ya da sağlıklı olarak nitelik kazanmasında belirli özellikler ön plana çıkmaktadır. Örneğin; okullarda açığa çıkması muhtemel problemlere önleyici plan oluşturulması ve bunların uygulanması, okulların başarı derecelerinin belirlenmesi, değişim ve yenileşme konusundaki yaptırımları sağlıklı okul özellikleridir (Hoy, Tarter & Kottkamp1991). Bunun yanında iyi bir okul iklimine sahip olan okulların sağlıklı okullar olduğu gözlemlenmiştir. Sağlıksız okullarda ise okul iklimi personellerin kişisel, akademik ve sosyal gelişimine açık değildir. Yine sağlıklı okulların açık bir sistemin özelliklerini barındırdığından dış çevreyle etkileşimi fazla olduğu söylenebilir. Çevrenin okuldan beklentileri okulları değişim ve yenileşme süreci içerisine dahil eder. Fakat sağlıksız okullarda tam tersine bir durum söz konusudur. Çevreye duyarlılığı ve iletişim düşüktür. Sağlıklı örgütlerde iletişim hem çevreyle hem de örgüt içerisinde tek yönlü değil çok yönlü olmalıdır.

Eğitim örgütlerindeki problemlerin doğru tespit edilmesi, sorunlarla ilgili doğru analizlerin yapılması ve tüm bunların sonucunda doğru çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve uygulanması; dış çevreyle etkileşimin dikkate alınması sağlıklı örgüt olmaya aracılık edecektir. Tüm bu özellikler ışığında sağlıklı okullar, sağlıklı ürünleri meydana getirecektir (Akbaba Altun, 2001).

Akbaba Altun (2001), Hold ve Feldman tarafından 1998 yılında belirtilen sağlıklı ve sağlıksız okulların özelliklerini aktarmıştır. Bu özellikler Tablo 2’de belirtilmektedir.

Tablo 2.4.2. Sağlıklı ve Sağlıksız Okulların Özellikleri

Sağlıklı Okullar	Sağlıksız Okullar
Okul yöneticileri aktiftir.	Okul yöneticileri etkisiz ya da az etkilidir.
Okul müdürünün öğretmenlerin performansını artırmaya yönelik desteği fazladır.	Okul müdürünün öğretmenlerin performansını artırmaya yönelik desteği azdır.
Okul müdürlerinin üstlerini etkileme gücü yüksektir.	Okul müdürlerinin üstlerini etkileme gücü düşüktür.
Veliler okul müdürü için baskı unsuru oluşturmaz.	Veliler okul müdürü için baskı unsuru oluşturur.
Velilerin okul ve öğretmen ile ortak hedefleri bulunur.	Velilerin amaç dışı istekleri bulunur.
Öğretmenler arasında güven ve işbirlikçi yaklaşım görülür.	Öğretmenler arasında güven ve işbirlikçi yaklaşım görülmez.
Öğretmenlerin okula bağlılığı yüksektir.	Öğretmenlerin okula bağlılığı düşüktür.
Okullar yenilik ve değişime açıktır.	Okullar yenilik ve değişime açık değildir.
Okullarda materyal ve malzeme sıkıntısı yoktur.	Okullarda materyal ve malzeme sıkıntısı vardır.
Öğretmen okula ve öğrenciye olumlu duygular besler.	Öğretmen okula ve öğrenciye olumlu duygular beslemez.
Sağlıklı bir okul iklimi oluşturur.	Sağlıklı bir okul iklimi oluşturmaz.

2.5 Örgüt Sağlığını Artırmanın Yolları

Miles (1965)'a göre örgüt sağlığı aşağıdaki önerileri dikkate alınarak geliştirilebileceğinden bahsetmektedir. Buna göre;

- **Bireysel Gelişimi Desteklemek:** Örgütte yer alan üyelerin örgütteki değişim çabalarını desteklemek, üyelerin örgüt kimliğini edinmesine ve örgüt sağlığına olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Miles, 1965).
- **İletişimi Önemsemek:** Örgütteki yöneticiler ile üyeler arasındaki iletişimin şeffaf olması gerekmektedir. Aynı zamanda iletişim dilini açık tutmak örgüt üyelerini anlamada, hedeflere ulaşmada kolaylık sağlayacaktır. Yine bu durum örgüt sağlığına katkı sağlayan unsur olarak görülmektedir (Miles, 1965).
- **Bilgi Akışını Güçlü Tutmak:** Örgütlerin sağlıklı bir yapıda kalabilmesini sağlayan önemli etkenlerden biri de örgütte dikey bilgi aktarımının güçlü tutulması ve buna dönüt sağlanmasıdır. Elde edilen bilgilerin örgüt içerisinde ilişkili olduğu örgüt üyelerine doğru ve zamanında, engellemelere maruz bırakılmadan iletilmesi, hem örgütün amaçlarına kısa zamanda ulaşmasına hem

de örgüt sağlığının arttırılmasına katkı sağlayacaktır (Miles, 1965).

- **Değişime Açık Bir Kurum Kültürü Oluşturmak:** Örgütler, değişimi isteyen bir kurum kültürüne sahip olmalıdır. Gelişen dünyada teknolojiyi kullanan, sürekli değişime uğrayan hizmet anlayışına uyumlu takım üyelerinin çalışmalarına zemin oluşturan örgütler yeni dünya düzenine çabuk uyum sağlamaktadırlar. Bu anlamda yöneticilerin, üyelerini değişim faaliyetlerine iten ve onların değişimlerini destekleyen bakış açısına sahip olmaları gerekmektedir. Bu durum örgütlerin yeni dünya düzenine uyum kazanmasını hızlandırırken, örgüt sağlığının koruyan bir etki oluşturmaktadır (Miles, 1965).
- **Uzman desteği:** Örgüt üyeleri ve örgütün yapısı gerektiğinde, örgüt içinde deneyimli kişilerden ya da örgüt dışındaki uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alabilir. Uzmanların aracılığı ile sorunlar henüz oluşmadan önleyici yaklaşılarak konu ile ilgili tedbirler alınabilir. Bilirkişi konumundaki bu kişilerden faydalanılması sorunların oluşumunu engellediği gibi farklı örgüt kültürlerinin uyumsamasına aracılık edebilir (Miles, 1965).

Gül (2007) ise örgüt sağlığının arttırmak için şu unsurlar dikkate alınması gerekmektedir. Bu unsurlara Şekil-1’de yer verilmektedir.



Şekil 2.5.1. Örgüt sağlığını arttıran unsurlar (Gül, 2007)

2.6 İş Yüğü

Alan yazında iş yüğü kavramıyla ilgili farklı tanımların yapıldığı görölmektedir. En temel tanımıyla iş yüğü, çalışanların adaptasyonu, zihin durumları ve kaynak becerileri olarak ifade edilir (Wickens ve Kramer, 1985; Gopher ve Donchin, 1986; Moray, 1988). Başka bir tanımda iş yüğü personellerin kurumları için oluşturduğu maliyetlerin toplamı olarak ifade edilmiştir (Kramer, 1990). Başka bir tanımda ise iş yüğü örgüt üyelerinin iş performanslarının ve işe karşı davranışlarına etki eden streslerin bilimsel olarak ölçülmesi şeklinde belirtilmiştir (Jung ve Jung, 2001). Aynı zamanda iş yüğü, çalışanların iş için gösterdikleri gayretler, faaliyetler ve bunların sonucunda elde ettikleri başarı olarak tanımlanır (Gawron 2008). İş yüğü kavramı için genel kabul görmüş tanımlardan biri de iş yükünün, çalışma esnasında meydana gelen fiziki ve zihni ihtiyaçların tamamı olmasıdır. Bu bağlamda iş görenlerin işi gerçekleştirebilme kapasiteleri, o işin önemi ve işi yapacak kişi iş yüküne etki eden değişkenlerdir (Ordukaya, 2011). Çalışanların zihni, duysal ve fiziki yeterlilikleri ve o işi becerebilme yetenekleri de unutulmamalıdır. Kişi ile görevli olduğu iş arasındaki uyum becerisi doğru belirlenecek performans ölçütleri ile belirlenebilir. Çalışanın o işi başarabilmesi için harcadığı süre, bilimsel olarak belirlenen süreden fazla olması “Aşırı İş Yüğü” kavramını karşımıza çıkarmaktadır (Atik, 2015; Ordukaya, 2011). Tüm bu tanımlardan yola çıkarak iş yükünün çok boyutlu ve çok yönlü olduğu ve benzersiz bir şekilde tanımlanmasının zor olduğu söylenebilir (Cain, 2007).

İş görenlere verilen görevlerin bireylerin kapasitelerinin üzerinde verilmesi veya işin zorluğunun artması durumunda, çalışanların performanslarının azaldığı ve işe karışan hataların arttığı görölmektedir. Çalışanlarda görülen iş yüklerinin fazla oluşu, birim zamanda harcanan enerjiyi artırır. Fakat çalışanlar hedeflenen işi gerçekleştireme düzeylerine erişemezler. Günümüz iş dünyasındaki takip edilmesi güç değişimler ve zorlu çalışma koşulları çalışanların iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum insanlarda strese sebep olmaktadır. Stres kontrolünü gerçekleştiremeyen çalışanlarda ise tükenmişlik hissi açığa çıkmaktadır. Özellikle insani ilişkilerin fazla olduğu mesleklerde stres ve tükenmişlik hissinin daha fazla olduğu görölmektedir. Bu durum yoğun iş yükünün akabinde öğretmenlerde de stres oluşumuna sebep olmaktadır (Karadağ ve Cankul, 2015).

Kurumların personellerine verdikleri görevleri kısa zaman içinde gerçekleştirmesini

istemesi, görevlerin tam ya da doğru gerçekleşmemesine sebebiyet vermektedir. Bu durum çalışanların verilen görevin altında kalmasına, psikolojik olarak iyi olma halinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Derya, 2008). Her kurumda olduğu gibi okullarda da iş yükünün fazlalığı, çatışma durumlarına sebep olabilmektedir. Okul yöneticilerine öğretmenler tarafından duyulan güven, iletişimin açık ve şeffaf tutulması, adalet duygusunun her koşulda ön planda olması örgütsel çatışmanın yönetilmesine kolaylık sağlayacaktır (Konak ve Erdem, 2015).

İş yükü kavramı özellikle insan kaynakları yönetimi ile ergonomide ayrı olarak incelenmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ve ergonomi, iş yükü kavramını nitelik ile nicelik kavramları üzerinden boyutlandırılmıştır. Alanyazına göre ise iş yükü fiziksel ve zihinsel olarak detaylanmıştır. Esasen tüm bunlar iş yükü kavramıyla ilgili farklı tanımlamaların yer almasından kaynaklanmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007).

Konunun anlaşılabilir olması açısından iş yükü niceliksel, niteliksel, fiziksel ve zihinsel açıdan incelenecektir.

2.5.1 Niteliksel İş Yükü

Niteliksel iş yükü; “yapılması planlanan iş için gerekli nitelikler ile iş görenin sahip olduğu nitelikler arasında, iş görenin aleyhine uyumsuzluk durumu” olarak ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Yapılacak işin zor olması ve iş görenlerin iş için yeterli donanımına sahip olmaması durumunda açığa çıkan niteliksel iş yükü, çalışanların olumsuz etkilenmesine, gerçekleştirme düzeyi daha basit olan işlerde de başarısız olmaya sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanlara iş tanımında yer almayan görevlerin verilmesi, yeterli olmayan sosyal destek, işe uygun olmayan eğitim ve seminerler, iş görenlerin kendisine zaman ayırması gerektiği zamanda verilen görevler de niteliksel iş yükünü meydana getirmektedir (Turgut, 2011).

Çalışanların kapasitelerinin iş yükünün altında oluşu aşırı niteliksel iş yükünü ifade etmektedir. İş görenlerin yapacağı görevler üstesinden gelemeyeceği kadar zorludur. Böylesi bir durum yetersiz iş yükü algısını meydana getirmektedir. Bu algının oluşmasında, çalışanların kendilerinin bu işi gerçekleştirmede yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını düşünmeleri ve işi gerçekleştirmek için kaynakların yetersiz oluşu etkilidir (Koçak, Kerse ve Yücel, 2019).

Günümüz iş dünyasında “daha az sayıda çalışanla daha fazla üretim” sloganı sebebi ile öğretmenler kapasitelerinin üzerinde olan sınıflarda ders vermekte, hemşireler daha fazla sayıda hastaya tedavi uygulamakta ya da işçiler mesai saatlerinin üzerinde çalışmaktadır. Bunun sonucunda kişi, kendisine ve ailesine ayırması gereken zaman dilimleri için yeterli enerjiyi bulamamaktadır (Özyolcu, 2015). Karasek, Gardell ve Lindell (1987)’a göre iş yükü kişilerde psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Depresyon, uyku bozukluğu, aşırı sinirlilik hali, dikkatsizlik ve buna bağlı olan rahatsızlıklar görülmektedir.

Kulaklıkaya (2013) ‘a göre ise niteliksel iş yükünün az oluşu kişilerin rutin tekrarlar yapmalarına ve zihinsel faaliyetlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Bu durum kişide can sıkıntısına ve bazı fiziki rahatsızlıklara neden olmaktadır..

2.5.2 Niceliksel İş Yükü

Niceliksel iş yükü “bir kişinin yapacağı bir iş için ‘zamanın yetersizliği’, belirli bir zamanda yapılması gereken “çok farklı işlerin olması” ile “yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması” durumunu ifade etmektedir. Niceliksel açıdan iş yükünden verilen işe ayrılan zamanın, diğer işlere göre azlığı anlamı da çıkarılmaktadır. İş görenler üzerinde önemli bir baskı unsuru oluşturan zaman, çalışanların performansını düşürmektedir. Verilen görevi gerçekleştirme kabiliyetine sahip olan iş görenler zamanın darlığı nedeniyle o işi eksik ya da hatalı tamamlayacaktır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Niceliksel olarak iş görenler üzerinde oluşan fazla iş yükü, çalışanların fazla mesai harcamasına bireylerin aşırı çalışmasına ve zamanla rekabet içerisine girmesine neden olmaktadır (Balaban, 2000). Niceliksel iş yükü, iş görenlerin gerçekleştirmek zorunda olduğu son tarihli görevler için mesai kavramını zedeleyerek, çalışma saatlerinin dışında görevlerini gerçekleştirmeye iter. Akşamları ve hafta sonları çalışmak durumunda kalan iş görenlerin iş yükü artar. (Tuncer, 2019).

İş yükünün gereğinden fazla oluşu, çalışanların özellikle kişilerin çalışma performanslarını etkileyen depresyon, tükenmişlik hissi, iş doyumunda tatminsizlikler gibi pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır (Çelik, 2016; Samancı ve Basım, 2018).

2.5.3 Fiziksel İş Yüğü

İş yükünü meydana getiren iş yükünün ağırlığı, işin taşınma süresi ve taşınma mesafesi gibi fiziksel etkilerin toplamını ifade eden kavramdır. Bu fiziksel alt boyutlar çalışanların fiziki olarak hareket kapasitesini zorlaştıracı boyuta ulaştığında, kişilerin destek ve hareket sistemlerinde birtakım sorunların açığa çıkmasına sebebiyet verir (Ekinci ve Can, 2018). Çalışanların fiziksel iş yükünden daha somut veriler elde etmek, ölçülebilir olmasından kaynaklı daha kolaydır (Doğan, 2020). Fiziksel iş yükünde genellikle çalışanların iş için sarf ettikleri enerji miktarı ölçülmektedir. Kişinin iş başındayken oturmuş ya da yürüyor olması, rutin işlerin tekrarı gibi fiziki aktivite değişkenleri dikkate alınarak ölçüm gerçekleştirilmesi gerekir (Ordukaya, 2011).

Günümüz iş yaşamında bilişim sektörünün hızla ilerleyişi kas gücünden, masa başı işlere doğru bir yönelime sebep olmuştur. Bu durum çalışanların, doğru olmayan vücut hareketleriyle işi gerçekleştirmelerine sebep olmaktadır. Bu anlamda çalışma esnasında sağlıklı olmayan eylemler, kişilerin sağlığının bozulmasının yanında iş yüklerinin artmasına da neden olmaktadır. Otomasyon dünyasındaki yeniliklere rağmen endüstriyel işletmelerde fiziksel iş gücüne gereksinim duyulduğu görülmektedir. Bu tür işletmelerde işin ağırlığı, işin süresi ve sıklığı diğer sektörlerle göre daha fazla sakatlanma ve hastalanma riski barındırmaktadır (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005; Efe, 2013).

Fiziksel iş yükünü oluşturmada yaş ve cinsiyetin önemli birer değişken olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin 30 yaşındaki kadın iş görenin fiziksel iş yükü yeterliliğinin aynı yaştaki erkek bir çalışanın fiziksel iş yükü kapasitesinden düşük olduğu ölçülmüştür. Yine yaş kriteri ile iş yükü kapasitesi ilişkisinin incelendiği çalışmalarda, 40-65 yaş aralığındaki çalışanların kapasitelerinde yaklaşık olarak % 20'lik bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005; Efe, 2013).

2.5.4 Zihinsel İş Yüğü

Zihinsel iş yükü; karar verme, hesaplama, iletişim kurma, araştırma, hatırlama, arama, vb. gibi zihinsel ve algısal aktivitelerin oluşturduğu iş yüküdür (Karadağ ve Cankul, 2015). Gopher ve Donchin'a (1986) göre zihinsel iş yükü, iş görenlerin çalışma

esnasında ve farklı zamanlardaki performansları arasındaki farklılıktır. Personellerin mesai saatleri, işin sonunda üretilenlerin satış miktarı, üretim düzeyi gibi değişkenleri ölçmek kolay olsa da çalışanların zihinsel iş yüklerini saptamak kolay değildir. Çünkü zihinsel iş yükü, çalışanların iş kabiliyetleri ve işi algılama durumları ile ilgidir (Çakıcı vd., 2013). Bu anlamda zihinsel iş yükünün belirlenmesinde önemli nokta zihinsel iş yükünün algısını belirlenmesi olmalıdır.

Zihinsel iş yükünün sebepleri ve sonuçları alanyazında birçok kez ifade edilmiştir. Genel manada zihinsel iş yükünü artıran birçok çevresel faktör olduğu görülmektedir. Gürültü, sıcaklık ve ışık seviyesi zihinsel iş yükünü artırmaktadır. Örgütlerin planlamalarını gerçekleştiren yöneticilerin, zihinsel iş yükünü azaltmak için gerekli planlama ve tedbirleri alması, organizasyonların verimliliğini artıracaktır. (Duman, 2015). Diğer iş yüklerinde olduğu gibi zihinsel iş yükünün de çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri görülmektedir. Huey ve Wickens'a (1993) göre bu durum personellerin performansının azalmasına, görevi yerine getirmek için harcanan sürenin artmasına ve hataların sıklığının çoğalmasına neden olmaktadır.

2.6 Öğretmenlerin İş Yükü

Toplumun değişim içerisinde olması beklentilerin de değişimine yol açmaktadır. Bu durum, yeni işlerin oluşmasına dolayısıyla okul yöneticileri ve öğretmenlere yeni iş yüklerinin eklenmesine neden olmaktadır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinde karışıklığı engellemek amacıyla ders öncesi hazırlıklar ve ders içi faaliyetlerin hedefe ulaşım sağlamadığını gözlemlemek için yeni ölçme değerlendirme yöntemlerini uygulama öğretmenlerin iş yükünü oluşturan en önemli unsurlardandır. Ayrıca belge ve dokümantasyon ile ilgili iş ve işlemler, öğretmenlerin okul yönetimine karşı sorumlulukları, öğrencilerin gelişimini takip etmek amacıyla veli ve diğer öğretmenler ile görüşmeler yapmaları da öğretmenlerinin iş yükünü artıran diğer faktörlerdir (Ayeni ve Amanekwe, 2018; Dibbon, 2004).

Nüfusun artması ile sınıf mevcutlarının kapasitelerinin üzerine çıkması, eğitim programlayıcılarının öğretmenlerden pratikteki beklentilerinin karşılanamamasına yol açmaktadır. Bu durum karşısında düzenlenen telafi ya da tamamlayıcı eğitimler, öğretmenlerin iş yüklerini arttıran başka bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır

(Dibbon, 2004).

Öğretmenlerin iş yüklerine ek olarak Ayeni ve Amenekwe (2018) ‘e göre belirtilen iş yükü belirleyicileri Tekin (2022) tarafından aşağıdaki gibi şekillendirilerek ve Türkçeye çevrilerek aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.



Şekil 2.6.2. İş yükü belirleyicileri üzerine kavramsal çerçeve.

Kaynak: Tekin,S (2022). *Öğretmenlerin iş yükü ile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara kaynağından erişilmiştir.

Öğretmenlerin iş yükü başlığı altında gerçekleştirmesi gereken görev ve sorumluluklar MEB (2023a) ve MEB (2023b) ile ifade edilmektedir. MEB (2023a)’nde öğretmenlerin görevi başlıklar halinde aşağıdaki gibi maddelerle gösterilmiştir:

- Öğrencilere rehberlik görevi ile ilgili iş yükü,
- Ölçme değerlendirme ile ilgili iş yükü,
- Aday öğretmenlere rehberlik yapma ile ilgili iş yükü,
- Öğrenci dosyası veri girişi ile ilgili iş yükü,
- Planlama, raporlama ve dosyalama ile ilgili iş yükü,
- Duyuru dosyası okuma ile ilgili iş yükü,
- Okul yönetimiyle iletişim ve bilgi paylaşımı ile ilgili iş yükü,
- Nöbet görevi ile ilgili iş yükü,

- Mesleki gelişim ile ilgili iş yükü,
- Hizmet içi eğitim ile ilgili iş yükü,
- Veli görüşme/bilgilendirme ile ilgili iş yükü,
- Kurul görevleri ile ilgili iş yükü,
- Toplum hizmeti çalışmaları ile ilgili iş yükü,
- Geziler ile ilgili iş yükü,
- Yarışmalar ile ilgili iş yükü,
- Yayınlar ile ilgili iş yükü,
- Belirli gün ve haftalar ile ilgili iş yükü.

Yapılandırmacı eğitim kuramının eğitim sistemimize entegre olmasından bu yana öğretmenlerin iş tanımları sürekli değişim ve yeniliğe uğramıştır. Kaliteyi göz ardı etmeden, birim zamanda yapılacak işin miktarının artması, öğretmenlerin daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (Karaokur,2013). Okul örgütlenmelerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin aşırı yük almayı gerektiren bir meslek olduğu, öğretmenlerin üçte birinin stres ve tükenmişlik problemleri yaşadığı saptanmıştır. Yine bu konuda çalışma gerçekleştiren Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu çalışmaların neticesinde, öğretmenlik mesleği, kişilerin yaşamını tehlikeye sokan, gündelik problemleri çözme konusunda güçlük yaşamasına neden olan, yüksek riskli meslek grupları içerisinde gösterilmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007).

2.7 Konuyla İlgili Araştırmalar

Bu bölümde Türkiye’de ve dünyada örgüt sağlığı ve iş yükü ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Fakat örgüt sağlığı ile iş yükü kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar yok denecek kadar az bulunmaktadır. Bu yüzden örgüt sağlığı ve iş yükü kavramlarının ayrı ayrı ele alındığı çalışmalara yer verilmiştir.

2.7.1 Türkiye’de Örgüt Sağlığı ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Güler (1997) tarafından Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Araştırma Uygulama Hastanesinde gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışması, yurt içinde örgütsel sağlık üzerine yapılmış ilk çalışma özelliğine sahiptir. Bu çalışmada örgütsel

sağlığın tüm boyutları detaylandırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütlerin değişim ve yenilik içerisinde olduğu, buna bağlı olarak sürekli değişim içerisinde olan örgütlerde, sağlık sorunlarını ölçmeye yönelik belirlenecek kriterleri ve sorunlar için uygulanacak tedavi tekniklerini belirlemenin maliyet ve zaman açısından zorlayıcı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunların yanında örgütlerin daha iyiye ulaşması için, örgüt personellerinin örgütsel sağlık kavramını anlaması ve benimsemesinin önemi üzerinde durmuştur.

Gürkan (2006) yüksek lisans tez çalışmasında 43 ilköğretim okul yöneticisine ve 138'i sınıf, 63'ü branş olmak üzere 201 ilköğretim öğretmenine anket çalışması uygulanmıştır. Nicel desenli olan bu çalışmanın sonucunda, okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerinin okul türlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Her okul türüne ait örgütsel sağlık düzeyinin ayrı ayrı tespit edilmesi ve buna göre örgüt sağlıklarını iyileştirme planlarının hazırlanmasının önemli olduğunu vurgulamıştır.

Akıl (2006) yüksek lisans tez araştırmasında Afyonkarahisar ili merkezinde 71 ilköğretim okulundaki 1380 öğretmene 'bürokratikleşme anketi' ve 'İlkokullar için Örgütsel Sağlık Envanteri' uygulamıştır. Araştırma sonucunda bürokrasinin örgütsel sağlık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca bürokrasinin örgütsel sağlığın tüm boyutları üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda bürokrasinin işler olduğu okullar, sağlıklı okullardır sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sağlığı etkileyen en önemli bürokrasi boyutunun kuralların takibi olduğu sonucuna varılmıştır.

Çelebi (2014) yüksek lisans tez çalışmasında betimsel bir çalışmaya yer verilmiştir. "Örgütsel Sağlık Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" Diyarbakır'ın Bismil ilçesinde bulunan 11 ortaöğretim kurumunda görev yapan 352 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sağlığın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Karacan (2017) yüksek lisans tez araştırmasında "Örgütsel Sağlık Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" Kars ili merkez ve ilçelerinde görev yapan 325 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucuna bağlı olarak okulların sağlıklı olmaları konusunda okul yöneticilerinin etki gücünün önemli olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda örgütsel sağlık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme düzeyinin de artacağı sonucuna varılmıştır.

Erbil (2017) doktora tezi çalışmasında nicel araştırma yöntemini kullanmıştır.

Araştırma, Türkiye'nin en önde gelen holdinglerinden biri üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgüt sağlığı; örgüt içi iletişim, değişim yeterliliği ve örgüte duyulan güvenden etkilenmektedir.

Tekel (2019) yüksek lisans tez çalışmasında “Örgütsel Sağlık Ölçeği” ve Örgütsel Adalet Ölçeği’ni İzmir/Kemalpaşa’da görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim kısmında 1082 öğretmen ve idareciye uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete ve yaşa göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sağlık algılarında cinsiyet, meslek kıdemi ve eğitim seviyeleri değişkenlerine göre farklılık olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öztürk (2019) doktora tezinde Türkiye’deki araştırma üniversitelerinde görev yapan 18 öğretim üyesine “Örgüt Sağlığı Ölçeği” ve “Zihinsel İş Yüğü Ölçeği” uygulamıştır. Araştırmacı, öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yüğü ve örgüt sağlığı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Buna göre öğretim üyelerinin zihinsel iş yükünü oluşturan iki faktör akademik performans talepleri ve zaman baskısıdır. Örgüt sağlığı açısından iletişim, kaynak kullanımı ve örgütsel itibar kavramlarının önemine değinilmiştir.

2.7.2 Türkiye’de İş Yüğü ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Keleş Ay (2010), yüksek lisans tezinde “İş Yüğü Algısı Ölçeği” ve “İş-Aile Çatışması Ölçeği”ni Kocaeli İzmit ilçesinde resmi ilkokullarda görevli olan 1782 sınıf ve branş öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular öğretmenlerin iş yüğü algılarının iş aile çatışmaları için anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özyolcu (2015) yüksek lisans tez araştırmasında Ağrı İli Doğubeyazıt ilçesinde görev yapan 149 öğretmene anket uygulamıştır. Lisans derecesinde mezun olan öğretmenler ile yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenler arasında sosyal destek açısından lisans mezunlarının lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Yirmi yedi yaş altındaki çalışanlar ile 28 yaş üzeri çalışanların örgütsel bağlılık açısından 28 yaş üzeri çalışanların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma değişkeni bakımından çalıştığı iş yerinde bir yıl ve altında çalışanların lehine olmak üzere anlamlı farklılık saptanmıştır.

Örgütsel adalet değişkeni üzerinde erken çalışanların lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Çalışmada ayrıca evli olan çalışanlarda duyarsızlaşma istatistik verileri önemli sayılacak düzeydedir. Çalışanlar ile yöneticiler arasında örgütsel adalet bakımından yöneticilerin lehine anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışanlar ile yöneticiler arasında aşırı iş yükü bakımında ise yöneticilerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dursun (2021) tükenmişlik düzeyi ile iş yükü ilişkisini araştırdığı yüksek lisans tez çalışmasında İstanbul Başakşehir ilçesinde görev yapan bir özel kurumdaki öğretmen ve yöneticilerle çalışmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin ve yöneticilerin tükenmişlik seviyelerinin orta olduğu, öğretmenlerin ise yönetenlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin aşırı iş yükü düzeylerinin ise birbirine yakın olduğu görülmüştür. Öğretmen ve yöneticilerin aşırı iş yükü düzeyi yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların tükenmişlik algıları ve aşırı iş yükü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan süre ve çalıştıkları pozisyonlara göre farkındalık oluşturmaktadır.

Altundağ (2022) nitel araştırma yöntemi kullandığı yüksek lisans tez çalışmasında Afyonkarahisar ilinde 20 okul müdürü ile görüşme yapmıştır. Araştırma sonucunda; okul müdürlerinin iş yükü türlerinin fazla olduğunu ve bu iş yüklerinin ailelerinden ve sosyal hayatlarından ödün vermelerine, meslektaşlarıyla iletişimlerinde olumsuz durumlar yaşamalarına neden olduğunu tespit etmiştir. İş yüklerinin okul yöneticilerinin sağlığını da olumsuz yönde etkilediği ve bunun yanında duygusal yıpranma yaşadıkları da belirlenmiştir.

Tekin (2022) iş yükü ile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelediği yüksek lisans çalışmasında Ankara/Yenimahalle’de devlet ilk ve ortaokullarındaki 436 öğretmene anket uygulamıştır. Öğretmenlerin iş yükü algısı ile iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

2.7.3 Dünyada Örgüt Sağlığı İle İlgili Çalışmalar

Smith, Hoy ve Sweetland (2001) Amerika’nın Orta batı eyaletlerindeki liselerinde yaptıkları çalışmada, bir okulun örgüt sağlığı düzeyi ne kadar iyiye öğretmen üyesine duyulan güveninde o kadar yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Farahani, Mirzamohamadi, Afsouran ve Mohammadi (2011) tarafından örgütsel sağlık ile öğrencinin akademik başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir. İran'a bağlı Kohkilouie ve Boierahmad ilindeki 340 öğretmene "Örgütsel Sağlık Ölçeği" uygulanmıştır. Okulların örgütsel sağlığı ile akademik başarı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okulların örgüt sağlığının akademik başarı üzerinde önemli etkileri olduğu çıkarımında bulunulmuştur.

Lee, Chen, ve Xie (2013) çalışmalarında ilkokullarda öğretmenlerin örgütsel sağlık ve mesleki tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tayvan'daki 34 ilkokuldan gelen 560 öğretmene anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre ilkokullardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri artması örgütsel sağlığı önemli ölçüde etkilemektedir.

Ash (1993) çalışmasında okul sağlığı ile öğretmenlerin ilgi aşamaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. New Jersey'de bulunan 10 ilçedeki 25 okul bölgesinden 31 ilkokul ve ortaokulda görev alan öğretmenlere "Öğretimsel Kuramdan Uygulamaya" eğitimi verilmiştir. Eğitimden 10 hafta sonra "Örgütsel Sağlık Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmacı çalışmasında, okul sağlığı ile öğretmenlerin ilgi basamakları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, okul müdürünün (başlatıcı yapının) görev yönelimi ile öğretmenlerin ilgileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Harper (1997), örgütsel sağlığın ve çevresel sağlamlığın öğrenci başarısı ve devamlılığın üzerindeki etkilerini incelemiştir. 43 ortaokul öğretmeninden alınan veriler ışığında okul sağlığı ve çevresel sağlamlığın öğrenci başarısına pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olan öğrencilerin, okul başarılarının istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Hoy, Tarter ve Bliss (1990) örgüt sağlığı, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılığın karşılaştırmalı olarak incelemesini yapmışlardır. Araştırmayı sosyo-ekonomik durumu önceden belirlenen 58 ortaokulda gerçekleştirmişlerdir. Okul sağlığının akademik vurgu boyutunun öğrenci başarısıyla istatistiksel olarak pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hem "Örgüt Sağlığı Ölçeği" hem de "Örgüt İklimini Tanımlama Anketi"nden toplanan verilere göre her iki değişkenin de örgütsel bağlılığı yordadığı görülmüştür. Fakat örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığı daha fazla yordadığı bulunmuştur.

2.7.4 Dünyada İş Yükü İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Johari, Tan ve Zulkarnain (2018) öğretmenler arasında özerklik, iş yükü ve iş-yaşam dengesinin iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Malezya Yarımadası'nın Kuzey Bölgesi'ndeki devlet okullarında görev alan 302 öğretmene anket çalışması uygulamışlardır. İstatistiksel analizlere göre, özerklik ve iş-yaşam dengesi, iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öte yandan iş yükünün öğretmenlerin iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirtilmiştir.

Newhook (2012) Kanada'nın kırsal ve kentsel bölgelerindeki ilkökul öğretmenlerinin hem öğretmenlik hem de ev içi iş yüklerini araştırmıştır. Öğretmenlerin iş yüklerini belirlemek amacıyla bireysel derinlemesine görüşmelerle birlikte “görev günlüğü” adlı veri toplama aracını kullanmıştır. Araştırmacı çalışma sonucunda öğretmenlerin ev ders planlama ve hazırlığı, öğrencilerin ölçme ve değerlendirmeleri, özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere hazırlanan bireysel eğitim planları gibi evrak işlerinin fazla olduğu tespitinde bulunmuştur. Ayrıca insan ve malzeme kaynaklarının az olmasının fazla iş yükü oluşmasına sebep olduğu vurgulanmıştır.

Deakin, James, Tickner ve Tidswell (2010) çalışmalarında öğretmenlerin bir gün içindeki iş yükünü araştırmışlardır. Araştırma Galler ve İngiltere'de ilk ve ortaöğretim özel okullarında görev alan 164 okuldan 1244 öğretmene “İş Yükü Günlüğü Anketi” uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar toplanan verilerin istatistiksel sonuçlarına bağlı olarak öğretmenlerin yaklaşık yarısının zamanlarını iyi kullanmak istediklerini belirtmiştir. Öğretmenler, idari ve yazı işleri ve bazı planlama ve hazırlık unsurlarına (işaretleme ve işaretleme gibi) zaman harcamak istemediklerini tam tersine, öğrencilerle birlikte çalışmak ve dersler için kaynak hazırlamak istediklerini belirtmiştir.

Ingvarson, vd.(2005) Yeni Zelanda'da 357 ortaokulda görevli olan okul yöneticisi ve öğretmene vaka çalışması ve anket çalışması yaparak veri toplamıştır. Araştırmada öğretmenler ders öncesi hazırlık ve diğer yazı işleri için bir hafta içinde 10 saat civarında okul dışı ortamlarda görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğu okul için gerekli evrak, ders planlama gibi faaliyetlerden dolayı çok fazla iş yüklerini olduğunu vurgulamışlardır. Vaka çalışması için 20 okuldan toplanan verilerde olumsuz öğrenci davranışlarının öğretmenlerde yüksek strese ve iş yüküne neden

olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yükleri ile ilgili okul yönetiminin desteğine ihtiyaç duyduklarına dair görüş belirtmişlerdir.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veriler ve toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumuna ilişkin başlıklara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilkököl ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bunun için çalışmada “ilişkisel tarama modeli” tercih edilmiştir. Tarama araştırması, alanyazında sıklıkla başvurulmuş geniş ölçekteki katılımcıların belirli özelliklerini tespit etmede yardımcı yöntemdir. Standart ölçek maddeleriyle gerçekleştirilen bir tarama çalışmasıyla, çalışma grubunun özelliklerini içeren güvenilir sonuçları açığa çıkarmaktadır. İlişkisel tarama modelinde analizler korelasyon türü analizler ve karşılaştırma yolu ile yapılmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014). Bu anlamda ilişkisel tarama modeli içinde karşılaştırmalı desene ve korelasyonel desene yer verilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni; 2023-2024 eğitim-öğretim yılı, İstanbul İli Güngören ilçesinde görev yapan ilkököl ve ortaokulda görev yapan 1050 öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklem yöntemindeki amaç, araştırmanın problem durumunda yer alan katılımcıların çeşitliliğinin maksimum seviyede yansıtılmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014). Maksimum çeşitlilik örnekleme: Çeşitlilik gösteren durumlar karşısında

“ortak deneyimlerin” olup olmadığını bulmak ve bu çeşitliliğe göre problemin alt boyutlarını ele almaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Süreksiz değişkenlerde $d=.05$ sapma miktarı ve .95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğünü belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

Denklem 3.1.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$
$$n_o = t^2 PQ / d^2$$

Yukarıdaki formüllerde;

N: Evren Büyüklüğü

n: örneklem büyüklüğü

d: sapma miktarı

PQ: varyans

t: standart sapma miktarına karşılık gelen t değeri

olacaktır (Büyüköztürk, vd., 2014).

Bu formüllere göre yapılan hesaplamada örneklem büyüklüğü 282,2 olarak bulunmuştur. Buna göre İstanbul ili Güngören ilçesinde görev yapan kamuya bağlı ilkokul ve ortaokul olmak üzere 282 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin iş yükü algıları ve örgüt sağlığı ölçekleriyle birlikte kişisel bilgilerin yer aldığı ölçekler, internet üzerinden ve elden ulaştırılmıştır. Örnekleme dahil olan öğretmenlere yönelik bilgiler Tablo 3.2.3’tedir.

Tablo 3.2.3. Araştırma Örneklemi

Demografik Özellikler	Kategori	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	183	64,9
	Erkek	99	35,1
Yaş	30 yaş altı	112	39,7
	31-35 yaş	64	22,7
	36-40 yaş	60	21,3
	41 yaş ve üzeri	46	16,4
Medeni Hal	Bekar	112	43,3
	Evli	160	56,7
Öğrenim Düzeyi	Lisans	228	80,9
	Lisansüstü	54	19,2
Branş	Sayısal	96	34,0
	Sözel	124	44,0
	Yabancı Dil	30	10,6
	Sanat ve Spor	32	11,3
Mesleki Kıdem	1-4 yıl	88	31,2
	5-9 yıl	80	28,4
	10-14 yıl	71	25,2
	15 yıl ve üzeri	43	15,2
Haftalık Ders Saati	15-19 ders	31	11,0
	20-24 ders	116	41,1
	25-29 ders	82	29,1
	30 ders ve üzeri	53	18,8
Çalışma Süresi	1-3 yıl	127	45,0
	4-6 yıl	76	27,0
	7-9 yıl	48	17,0
	10 yıl ve üzeri	31	11,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri incelendiğinde, %64,9'u kadın, %35,1'i ise erkek olduğu görülmektedir. Katılanların %39,7'i 30'un altında, 22,7'si 31-35 yaş aralığında, %21,3'ü 36-40 yaş aralığında ve %16,4'ü 41 yaş üzerindedir. Katılımcıların, %43,3'ü evli ve %56,7'si bekindir. Lisans mezunu olanların oranı %80,9 iken lisansüstü öğrenime sahip olanların oranı %19,2'dir. Katılımcıların %34'ü sayısal branşına, %44'ü sözel branşına, %10,6'sı yabancı dil branşına, %11,3'ü sanat ve spor branşına sahiptir. Mesleki kıdem açısından oranlar incelendiğinde, 1-4 yıl arası %31,2, 5-9 yıl arası %28,4, 10-14 yıl arası %25,2, 15 yıl üzeri %15,2'dir. Katılımcıların, %11'i 15-19 aralığında, %41,1'i 20-24 aralığında %29,1'i 25-29 aralığında, %18,8'i 30 ders ve üzeri haftalık ders saatine sahiptir. Çalışma süresi açısından oranlar ise %45'i 1-3 yıl çalışma süresi aralığında, %27'si 4-6 yıl, %17'si 7-9 yıl ve %11'i 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

3.3.Verilerin Toplama Araçları

Verilerin toplanma sürecinde tarama araştırmasına hizmet edecek ölçekler seçilmiştir. Bu anlamda anketin demografik değişkenler bölümünde katılımcılardan; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve branşlarını işaretlemeleri istenmiştir.

Öğretmenlerin iş yükü algısını belirlemek adına Keleş Ay (2010) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği (ÖİYAÖ)” kullanılmıştır. Keleş Ay, 136 öğretmene pilot uygulama gerçekleştirerek 11 maddeden oluşan tek boyutlu ölçek elde edilmiştir. Ölçekte likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Bu bölümde 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach-Alpha güvenirlik katsayısı .86’dır.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyini belirlemek amacıyla Rosen ve Berger (1991) tarafından geliştirilmiş, Emhan (1995) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel sağlık ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Ölçek, Emhan (1995) tarafından pilot uygulamaya tabi tutulmuş ve yüzeysel olarak geçerliliği sağlanmıştır. Ölçekte Likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Bu bölümde 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Rosen ve Berger (1991) ölçekte sorulara verilen cevapların puanların toplamalarının örgüt sağlığı düzeyini vereceğini belirtmiştir. Buna göre 1-49 arasında kalanların sağlıksız, 50-84 arasında kalanların hem sağlıklı-hem sağlıksız, 85-100 arasından kalanların ise sağlıklı örgüt oldukları ifade edilmektedir.

Çalışma örnekleminde yapılan güvenirlik analizleri sonucunda ÖİYAÖ için cronbach α güvenirlik kat sayısı ,76 olarak bulunmuştur. ÖSÖ için cronbach α güvenirlik kat sayısı ,96 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk (2017), güvenirlik kat sayısının ,70 ve daha yüksek olmasının test puanlarının güvenilirliği için yeterli görmektedir

3.4.Verilerin Analizi

Katılımcıların ölçeklere verdiği yanıtlar ve demografik bilgi formunda belirtilen bilgiler bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences, ver 22.0) istatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. ÖİYAÖ ve ÖSÖ'den toplanan veriler analiz edilmeden önce Kolmogrov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri kullanılarak normal dağılım gösterme durumları analiz edilmiştir. Grup büyüklüğünün 50'den büyük olması durumunda Kolmogrov Smirnov testi, 50'den küçük olması durumunda Shapiro Wilk testi kullanılır (Büyüköztürk, 2017). Analiz sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3.4.4. Normallik Testi Sonuçları

Test	Kolmogrov-Smirnov			Shapiro- Wilk		
	Statistic	Sd	p	Statistic	Sd	p
ÖİYAÖ	0,73	282	,001	,987	282	,013
ÖSÖ	,045	282	,200	,989	282	,039

Tablo 3.4.3'den elde edilen bulgulara göre, ÖİYAÖ Kolmogrov-Smirnov analiz sonuçlarının anlamlılık değeri ,05'den küçük olduğu için normal dağılım göstermezken, ÖSÖ verileri normal dağılım göstermektedir.($p>,05$)

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerine cevap bulmak amacıyla ÖİYAÖ ve ÖSÖ'den toplanan veriler ortalama, en düşük ve en yüksek değerler ve standart sapma değerleri belirlenerek betimsel istatistik yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla öğretmenlere verilen iş yükü algısı ölçeği ile örgütsel sağlık ölçeği puanları arasında basit korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini yorumlamak için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2017).

Araştırmanın dördüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla ilgili puanlar arasında Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Mann Whitney-U testi iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden parametrik olmayan bir analiz yöntemidir (Büyüköztürk, 2017). Kruskal Wallis-H testi ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini analiz eder (Büyüköztürk, 2017).

Araştırmanın beşinci alt problemine cevap bulmak amacıyla ilgili puanlar arasında ilişkisiz örneklem t-testi ve ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. İlişkisiz t-testi, normal dağılan iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemekte kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2017). One-Way ANOVA, ilişkisiz üç ya da daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2017).



BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın her bir alt problemi alt başlıklar şeklinde ele alınarak, elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiş ve yorumları yapılmıştır.

4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemini araştırmak için ÖİYAÖ uygulanmıştır Elde edilen verilerin betimsel analiz sonuçları Tablo 4.1.5’de görülmektedir.

Tablo 4.1.5. ÖİYAÖ Betimsel Analiz Sonuçları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss
ÖİYAÖ	282	10,00	50,00	28,06	7,89

Tablo 4.1.5 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}$ =28,06).

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemini araştırmak için ÖSÖ uygulanmıştır Elde edilen verilerin betimsel analiz sonuçları Tablo 4.2.6’da görülmektedir.

Tablo 4.2.6. ÖSÖ Betimsel Analiz Sonuçları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss
ÖSÖ	282	32,00	100,00	68,56	15,05

Tablo 4.2.6 incelendiğinde örgüt sağlığı düzeylerinin ortalama düzeyde olduğu ($\bar{X}=68,57$) görülmektedir. Emhan (1995), ölçekten alınan ortalama puan 50-84 arasında ise örgütün hem sağlıklı-hem sağlıklı-sız olduğunu belirtmektedir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemini araştırmak için öğretmenlere ÖİYAÖ ve ÖSÖ uygulanmıştır. İki ölçekten alınan ortalama puanlar ve bu puanlar arasındaki ilişki Tablo 4.3.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3.7. İş Yükü ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki

	N	$\bar{X}$	SS	r	P
ÖİYAÖ	282	28,06	7,90	-0,52	.39
ÖSÖ	282	68,57	15,05		

Tablo 4.3.7 aynı zamanda öğretmenlerin iş yükü algısı ile örgüt sağlığı arasında negatif yönlü zayıf bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Fakat bu ilişki anlamlı düzeyde değildir ($r=-.52$, $p>.05$).

4.4 Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmada öğretmenlere ÖİYAÖ uygulanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş yükü algılarının nasıl değiştiğini bulmak için ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Mann Whitney- U Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.8.İş Yükü Algılarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U-testi Sonucu

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	183	28,06	7,90	9049,000	,988
Erkek	99	68,57	15,05		

Tablo 4.4.8. incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($U=9049,000$, $p>.05$).

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre iş yükü algılarının nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Kruskal Wallis- H Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.4.9. İş Yükü Puanlarının Öğretmenlerin Yaşına Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
30 yaş ve altı	112	138,64	3	,622	,891
30-31 yaş	64	142,52			
36-40 yaş	60	147,27			
41 yaş üstü	45	136,36			

Tablo 4.4.9 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir (χ^2 (sd=3, n=282)=.622, $p>.05$).

Araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarının iş yükü algılarını nasıl etkilediğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Mann Whitney- U Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.10’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.10. İş Yükü Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U-testi Sonucu

Medeni Hal	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekar	123	142,93	17437,50	9463,50	,727
Evli	159	139,52	22183,50		

Tablo 4.4.10 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının medeni durumlarına

göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($U=9463,50$, $p>.05$).

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre iş yükü algılarının nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Mann Whitney- U Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.11. İş Yükü Puanlarının Öğrenim Durumlarına Göre Mann Whitney-U testi Sonucu

Öğrenim Durumları	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Lisans	228	134,38	30639,50	4533,50	,005
Lisansüstü	54	169,46	8981,50		

Tablo 4.4.11 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($U=4533,50$, $p<.05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında bu farklılığın yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin branşlarının iş yükü algılarını nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Kruskal Wallis- H Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.12. İş Yükü Puanlarının Branşlarına Göre Kruskal Wallis Sonucu

Branş	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Sayısal	96	143,67	3	,592	,661
Sözel	124	144,07			
Yabancı Dil	30	142,23			
Sanat ve Spor	32	124,45			

Tablo 4.4.12 incelendiğinde sıra ortalamaları dikkate alındığında sözel branşlarda (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi vb) görev yapan öğretmenlerin iş yükü algısının diğer branşlara göre az bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Sanat ve spor branşlarda (Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi vb.) görev yapan öğretmenlerin ise diğer üç branş grubuna göre daha düşük iş yükü algısına sahip olduğu görülmektedir. Fakat öğretmenlerin iş yükü algıları branş değişkenine göre

anlamli bir Şekilde farklılaşmamaktadır (χ^2 (sd=3, n=282)=.592, $p>.05$).

Arařtırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iř yųkų algılarını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar ųzerinden Kruskal Wallis- H Testi yapılmıřtır. Analiz sonuēları Tablo 4.4.13’da gųsterilmiřtir.

Tablo 4.4.13. İř Yųkų Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Gųre Kruskal Wallis Sonucu

Kıdem	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
1-4 yıl	88	139,39	3	1,643	,650
5-9 yıl	80	134,49			
10-14 yıl	71	148,78			
15 ųzeri yıl	43	148,90			

Tablo 4.4.23 incelendiğinde öğretmenlerin iř yųkų algılarının mesleki kıdem deēiřkenine gųre anlamli bir Őekilde farklılařmadığı gųrųlmektedir (χ^2 (sd=3, n=282)=1,643, $p>.05$).

Arařtırmada öğretmenlerin haftalık ders saatlerine gųre iř yųkų algılarının nasıl etkilendiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar ųzerinden Kruskal Wallis- H Testi yapılmıřtır. Analiz sonuēları Tablo 4.4.14’de gųsterilmiřtir.

Tablo 4.4.14. İř Yųkų Puanlarının Haftalık Ders Saatlerine Gųre Kruskal Wallis Sonucu

Ders Saati	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
15-19	31	139,39	3	1,79	,618
20-24	116	134,71			
25-29	82	145,68			
30 ve ųzeri	53	151,13			

Tablo 4.4.14. incelendiğinde öğretmenlerin iř yųkų algılarının haftalık ders saati deēiřkenine gųre anlamli bir Őekilde farklılařmadığı gųrųlmektedir (χ^2 (sd=3, n=282)=1,79, $p>.05$).

Araştırmada öğretmenlerin kurumdaki çalışma yıllarına göre iş yükü algılarının nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden Kruskal Wallis- H Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.15. İş Yükü Puanlarının Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Kruskal Wallis Sonucu

Kurumdaki Çalışma Yılı	n	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	p
1-3 yıl	127	145,52	3	1,735	,629
4-6 yıl	76	131,47			
7-9 yıl	48	147,55			
10 yıl ve üzeri	31	140,24			

Tablo 4.4.15 incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algılarının kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir (χ^2 (sd=3, n=282)=1,735, p>,05).

4.5 Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmada öğretmenlere ÖSÖ uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerinin cinsiyetlerine göre nasıl değiştiğini belirlemek için ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden İlişkisiz Örneklem T-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.5.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.5.16. Örgüt Sağlığı Puanlarının Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Kadın	183	68,43	14,69	280	-,186	,852
Erkek	99	68,78	15,76			

Tablo 4.5.16 incelendiğinde öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır (t(280)=-,186, p>.05). Kadın öğretmenlerin örgüt sağlığı puanları ($\bar{X}$ =68,43) ve erkek öğretmenlerin örgüt sağlığı

puanlarının ($\bar{X}=68,78$) neredeyse eşit olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerinin yaş değişkenine göre nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden One Way ANOVA Testi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 4.5.17’de, One Way ANOVA sonuçları Tablo 4.5.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.17. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Betimsel Analiz Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	SS
30 yaş ve altı	112	67,73	14,156
31-35 yaş	64	67,93	15,709
36-40 yaş	60	67,95	15,796
41 yaş ve üzeri	45	71,62	14,771

Tablo 4.5.18. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1534,333	4	383,58	1,711	,148
Gruplar içi	621117,142	277	224,250		
Toplam	63651,475	281			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(4,277)=1,711, p>,05$).

Araştırmada öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının medeni durumlarına göre nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden İlişkisiz Örneklem T-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.5.19’da gösterilmiştir.

Tablo 4.5.19. Örgüt Sağlığı Puanlarının Medeni Durumlarına Göre T-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Bekar	122	67,66	14,28	280	,896	,236
Evli	159	69,28	15,65			

Tablo 4.5.19 incelendiğinde bekar öğretmenlerin örgüt sağlığı puanları ($\bar{X}=67,66$) ve

evli öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarına ($\bar{X}=69,28$) göre daha düşüktür. Fakat bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t(280)=-,896, p>.05$).

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgüt sağlığı puanlarının nasıl değiştiğini bulmak amacıyla öğretmenlere ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden İlişkisiz Örneklem T-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.5.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.20. Örgüt Sağlığı Puanlarının Öğrenim Durumlarına Göre T-testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Lisans	228	68,45	14,71	200	-,074	,466
Lisanüstü	54	68,42	14,44			

Tablo 4.5.20 incelendiğinde öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının öğrenim durumları değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($t(280)=-,074, p>.05$).).

Araştırmada öğretmenlerin branşlarına göre örgüt sağlığı düzeylerinin nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden One Way ANOVA Testi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 4.5.21’de, One Way ANOVA sonuçları Tablo 4.5.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.21. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşlara Göre Betimsel Analiz Sonuçları

Branş	N	$\bar{X}$	SS
Sayısal	96	65,90	14,46
Sözel	124	69,38	14,94
Yabancı Dil	30	70,00	15,55
Sanat ve Spor	32	71,96	16,13

Tablo 4.5.22. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşlara Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1194,931	3	398,310	1,713	,133
Gruplar içi	62456,544	278	224,664		
Toplam	63651,475	281			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri branşlara bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(3,278)=1,713, p>,05$). .

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgüt sağlığı düzeylerinin nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden One Way ANOVA Testi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 4.5.23’de, One Way ANOVA sonuçları Tablo 4.5.24’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.23. Örgüt Sağlığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Betimsel Analiz Sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
1-4 yıl	88	66,03	14,89
5-9 yıl	80	69,97	14,65
10-14 yıl	71	68,74	15,18
15 yıl ve üzeri	43	72,46	15,42

Tablo 4.5.24. Örgüt Sağlığı Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1240,90	3	413,631	1,842	,140
Gruplar içi	62410,60	278	224,498		
Toplam	63651,47	281			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(3,278)=1,842, p>,05$).

Araştırmada öğretmenlerin ders saatlerine göre örgüt sağlığı düzeylerinin nasıl

farklılaştığını bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden One Way ANOVA Testi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 4.5.25’de, One Way ANOVA sonuçları Tablo 4.5.26’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.25. Örgüt Sağlığı Puanlarının Ders Saatlerine Göre Betimsel Analiz Sonuçları

Ders Saatleri	N	$\bar{X}$	SS
15-19 saat	31	70,00	13,14
20-24 saat	116	69,43	15,37
25-29 saat	82	66,20	14,90
30 saat ve üzeri	53	69,45	15,58

Tablo 4.5.26. Örgüt Sağlığı Puanlarının Haftalık Ders Saatlerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	648,419	3	216,140	,954	,415
Gruplar içi	63003,056	278	226,630		
Toplam	63651,475	281			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri haftalık ders saati değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(3,278)=,954, p>,05$).

Araştırmada öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerine göre örgüt sağlığı puanlarının nasıl değiştiğini bulmak amacıyla ölçekten alınan ortalama puanlar üzerinden One Way ANOVA Testi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçları Tablo 4.5.27’de, One Way ANOVA sonuçları Tablo 4.5.28’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.27. Örgüt Sağlığı Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Betimsel Analiz Sonuçları

Kurumda Çalışma Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
1-3 yıl	127	66,50	13,14
4-6 yıl	76	71,05	15,37
7-9 yıl	48	68,95	14,90
10 yıl ve üzeri	31	70,25	15,58

Tablo 4.5.28. Örgüt Sağlığı Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1106,086	3	368,695	1,639	,181
Gruplar içi	62545,390	278	224,98		
Toplam	63651,475	281			

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri kurumda çalışma sürelerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F(3,278)=1,639, p>,05$).

BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı sonuç, tartışma ve önerilere yer verilecektir.

5.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yükü düzeyleri nedir?” şeklindedir. ÖİYAÖ’den alınan betimsel istatistik değerlerine bakıldığında öğretmenlerin iş yükü algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Keleş Ay (2010) çalışmasında öğretmenlerin iş yükü algıları düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akdağ Karaokur (2013) ve Öztürk (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin orta düzeyde iş yükü algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İlçin (2019) ise çalışanların iş yükü düzeylerinin kabul edilebilir seviyede olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada iş yükü algısının yüksek çıkmasının sebebi değişen dünya şartlarına öğretmenlerden beklenen sorumluluk ve görevlerin giderek artması olabilir.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri nedir?” şeklindedir. ÖSÖ’den alınan ortalama puan değerine bakıldığında öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerinin ortalama değerler arasında olduğu görülmektedir. Türkoğlu Balı (2023), özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde yapmış olduğu çalışmasında örgüt sağlığının ortalama düzeyde olduğunu belirlemiştir. Doğanay (2022) ise ortaokul öğretmenlerinin örgüt sağlığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tunçtan

(2022) ‘de çalışması sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde örgüt sağlığına sahip olduğunu belirtmiştir.

5.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki ne düzeydedir?” şeklindedir. Alan yazın incelendiğinde iş yükü ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi araştırmaya rastlanamamıştır. Üçüncü alt problemi analiz etmek için öğretmenlere ÖİYAÖ ve ÖSÖ verilmiştir. Ortalama puanlar üzerinden yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt sağlığı ile iş yükü arasında negatif düzeyde ve zayıf fakat istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin iş yükü algıları ile ilgili analizleri gerçekleştirmek için öğretmenlere ÖİYAÖ uygulanmıştır.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının cinsiyete göre nasıl değiştiğini anlamak için yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin iş yükü algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Öztürk (2019), Karaokur Akdağ (2013) ve Özyolcu (2015) tarafından desteklenmektedir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının yaşa göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre, sıra ortalamalarına göre 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş yükü algıları diğer yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre daha yüksektir. Fakat öğretmenlerin iş yükü algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Keser (2006) ve Sellen (2016) tarafından desteklenmektedir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının medeni duruma göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda sıra ortalaması değerine bakılarak bekar öğretmenlerin iş yükü algılarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Fakat bu puan farklı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durumda öğretmenlerin evli ya da bekar olması iş yükü algılarını

değiştirmemektedir. Bu araştırmanın bulguları Korkmazer (2018) tarafından desteklenmektedir. Halis (2010) ise, evli öğretmenlerin iş yükü algılarının bekâr öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının öğrenim düzeyine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda lisansüstü derecesinde mezuniyeti olan öğretmenlerin iş yükü algılarının lisans öğrenim düzeyindeki öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisans öğrenim düzeyine sahip olan öğretmenlerin sayısı lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerden daha fazladır. Bu sonuç, Özyolcu (2015) tarafından desteklenmektedir. Becet (2019) ve Öztürk (2019) ise öğrenim düzeyleri ile iş yükü puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının branşlarına göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algıları ile öğretmenlik yaptıkları branş arasındaki farkı araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Analiz sonucunda sıra ortalamalarına bakılarak Görsel Sanatlar, Müzik ve Beden Eğitimi gibi sanat ve spor alanlarındaki branşlara sahip öğretmenlerin iş yükü algılarının diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının mesleki kıdemlerine göre nasıl değiştiğini anlamak için Ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, sıra ortalamaları baz alındığında ortalamalar arasında görülen fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, Karaokur Akdağ (2013), Özyolcu (2015) ve Öztürk (2019) tarafından desteklenmektedir. Bivona'nın (2002) ise 10 yıldan daha az mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, en az 10 yıllık deneyime sahip olan öğretmenlerden daha ağır bir iş yüküne sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının haftalık ders saatlerine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş yükü algıları ile öğretmenlerin haftalık ders saatleri arasındaki farkı araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Analiz sonucuna göre haftalık 20-24 ders saatine sahip öğretmen sayısının diğer öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları dikkate alındığında haftalık 20-24 ders saatine sahip öğretmenlerin iş yükü algılarının diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin iş yükü algılarının kurumda çalışma sürelerine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre kurumda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin sayısının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları dikkate alındığında kurumda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin iş yükü algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç Ordukaya (2011) ve Dursun (2021) tarafından desteklenmemektedir. Ordukaya (2011) ve Dursun (2021) yapmış oldukları çalışmalarda 11-15 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların 0-5 yıl çalışma süresi olan katılımcılara göre, 16-20 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların ise 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresi bulunan katılımcılara göre iş yükü düzeyleri anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Araştırmacının elde ettiği sonuç ile Ordukaya (2011) ve Dursun (2021) araştırma sonuçlarının uyumlu olmamasının sebebi bu araştırmadaki çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin sayısının diğer öğretmenlere göre daha fazla olmasından ya da araştırmacıların farklı veri toplama araçları kullanmasından olabilir.

5.5.Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgüt sağlığı değişkenine ilişkin analizleri gerçekleştirmek için öğretmenlere ÖSÖ uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının cinsiyetlerine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmen sayısının erkek öğretmen sayısından daha fazla olması, anlamlı bir fark çıkmamasına sebep olabilir. Aslan, Polatçı ve Kaya (2008) ve Çiçek (2013) araştırmalarında örgüt sağlığının cinsiyet değişkenine bağlı anlamlı farklılık olmadığını belirtmesi araştırmanın bu sonucu desteklemektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının yaşlarına göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucuna 30 yaş ve altı öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre örgüt sağlığı puanlarının daha fazla olduğu görülmüştür. 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç Türker (2010) tarafından desteklenmektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının medeni durumlarına göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda evli öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç Tacar (2013) ve Demirok (2020) tarafından desteklenmektedir. Tunçtan (2022) ise medeni durum ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının öğrenim düzeylerine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin sayısı, lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlere göre yüksektir fakat ÖSÖ ortalama puanları neredeyse aynıdır. Bu durumda iki grup arasında anlamlı bir fark oluşmamıştır. Bu araştırmanın sonucu Demirok (2020), Karakuş (2008) tarafından desteklenmektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının branşlarına göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında Sayısal (Matematik, Fen Bilimleri, Bilişim Teknolojileri vb.), Sözel (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi vb.), Yabancı Dil (İngilizce, Almanca, Fransızca vb.) ve Sanat ve Spor (Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi vb.) alanlarında anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın sonucu Ebcim (2012) tarafından desteklenmektedir. Deniz (2016) ise örgüt sağlığı ile branş arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının mesleki kıdemlerine göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. On beş yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. En düşük örgüt sağlığı düzeyine sahip öğretmenlerin 1-4 yıl kıdeme sahip olanlar olduğu görülmektedir. Fakat ortalama puanlar arasındaki farklar anlamlı değildir. Bu araştırmanın sonucu Türkoğlu Balı (2023) ve Tunçtan (2022) tarafından desteklenmektedir. Buna karşın Tacar (2013)'a göremesleki kıdem ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir fark vardır.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgüt sağlığı puanları ile haftalık ders saatleri arasındaki farkı araştıran bir çalışmaya rastlanamamıştır. Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının haftalık ders saatleri göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Öğretmenlerin örgüt sağlığı düzeylerine bakıldığında 25-29 ders saati sayısına sahip olan öğretmenlerin daha düşük düzeye sahip olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı puanlarının kurumdaki çalışma süreleri göre nasıl değiştiğini anlamak için ölçekten alınan ortalama puanlar analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri örgüt sağlığı düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Bu araştırmanın sonucu Tunçtan (2022) tarafından desteklenmektedir. Satan (2021) ise örgüt sağlığı düzeyinin kurumdaki çalışma süresine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

5.6.Öneriler

5.6.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Türkiye’de yer alan okullarda iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisine dair daha derinlemesine bulgular elde edilmesi açısından nitel veya karma desenli çalışmalar yürütülebilir.
- Türkiye’deki diğer il ve ilçelerde de benzer araştırmalar kıyaslanarak yapılabilir.
- Örgüt sağlığına ilişkin veli ve öğrenci görüşü alınarak bütüncül bir araştırma yapılabilir.
- İş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisi içeren araştırmalar, okul öncesi ve özel eğitim kurumlarında yapılabilir.
- Bu çalışma resmi okullarda yapılmıştır. Benzer çalışmalar resmi okullara ve özel okullar kıyaslanarak ortak ya da farklı yönlü araştırılabilir.
- Okulların iş yükü algıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki farklı veri toplama araçlarıyla incelenebilir.
- Katılımcı olarak öğretmen yerine okul yöneticileri seçilerek araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla kıyaslanabilir.
- Yurt içi araştırmalarda eğitim ve öğretim alanında sayıca azlığı ile dikkat çeken iş yükü konusunda araştırmalar yoğunlaştırılabilir.

5.6.2.Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul sağlığının eğitim örgütleri içerisindeki önemine dikkat çekmek amacıyla, örgüt üyelerine konferans, sempozyum ve hizmet içi eğitim seminerleri verilebilir.

- Tüm kademelerdeki okullarda görev alan yöneticilerin, belirli zaman aralıkları ile okullarının örgüt sağlığını ölçerek, okullarının örgüt sağlığını değerlendirilmesi ve okulların eksiklik tespit edilen bölümlerini geliştirilmesi amacıyla tedbirler alınabilir.
- Öğretmenlerin iş yüklerini azaltmak amacıyla, okul yönetimleri tarafından öğretmenlere son bir ya da iki gün tarihli görevler yerine, bir hafta ve daha uzun son tarihi içeren görevler verilmesi önerilir.



KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akdağ Karaokur, Ş. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin işyükü algılarının incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıl, Ü.G. (2005). *Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Altundağ, Ş. (2022). *Okul Müdürlerinin İş Yükü Kaynakları Veiş Yükünü Yönetme Stratejileri*. Yüksek Lisan Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ardıç, K., Polatçı, S. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 15 (2), 146-151.
- Ash, P. M. (1992). Organizational health and teacher stages of concern about an innovation. *Dissertation Abstracts International*, A 53 (06), 1737
- Atik, E. (2015). *Otel işletmelerinde iş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Ayeni, A. J. ve Amanekwe, A. P. (2018). Teachers' instructional workload management and students' academic performance in public and private 126 secondary schools in akoko north-east local government, ondo state, nigeria. *American International Journal of Education and Linguistics Research*, 1(1), 9-23.
- Aytaç S. (2003), Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 25-39.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M., T.,& Akmeşe, A., (2017). Öğretmenlerin işyönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü: Bir alan araştırması. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*
- Balaban, J. (2000), Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 188-195.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2022). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel.

- Becet, A. (2019). *Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sigara içme arzusu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2008), Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bursalıoğlu, Z. (2021). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* Ankara: Pegem
- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. *Report Contract No.: RTO-TR-HFM-121-Part-II, Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section, Toronto*.
- Çakıcı, A., Özkan, C. & Akyüz B.H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2) 1-26.
- Çelebi, M. (2014) *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çalışkan A ve Bekmezci M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31 381-431.
- Çelik V.(2002), *Okul Kültürü ve Yönetim*, Ankara : Pegem A
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyum ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Cemaloğlu, N. & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E. & Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-525
- Dağlı A.(2000), İlköğretim okullarında iletişim, *Çağdaş Eğitim Dergisi*,(264), 22-26.
- Deakin, G., James, N., Tickner, M., & Tidswell, J. (2010). *Teachers’ Workload Diary Survey 2010*. UK: Infogroup/ORC International.
- Deniz, N. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığı İle İlgili Algıları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Demirok, K.(2020). *İlkokullarda Örgüt Sağlığı İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*.Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. Yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dibbon, D. C. (2004). *It's about Time!!: A Report on the Impact of Workload on Teachers and Students*. NLTA. Faculty of Education Memorial University of Newfoundland http://files.nlta.nl.ca/wpcontent/uploads/public/documents/wrkldstudy_rprt/wrkldrprt04.pdf sayfasından erişilmiştir.

Doğan, A. (2020). *Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Doğanay, E. (2022). *Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Duman, N. (2015). *Yöneticilerde zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisinde boş zaman davranışlarının rolü*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Dusun, A. (2021). *Öğretmenlerin Ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü Ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

Ebcim, P.Ö (2012). *Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu İle Örgüt Sağlığı Algıları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Efe, B. (2013). *Yaşa ve cinsiyete bağlı fiziksel iş yükü kapasitesi ve işlem zamanı temelli montaj hattı çalışan atama ve dengeleme problemi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ekinci, E. B. M. ve Can, G. F. (2018). Algılanan iş yükü ve çalışma duruşları dikkate alınarak operatörlerin ergonomik risk düzeylerinin çok kriterli karar verme yaklaşımı ile değerlendirilmesi. *Ergonomi*, 1(2), 77-91.

Emhan, A.(2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya

Erbil, A.B. (2017). *Örgüte güven, örgütsel değişim ve örgüt içi iletişimin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Ergun, T. & Polatoğlu A(1992). *Kamu Yönetimine Giriş*. Ankara: T.O.D.A.İ

Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates*. New York: Free Press.

Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*, Volume Set-2. CRC Press.

Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept. : Boff, K.R., Kaufman, L.& Thomas, J.P. (Ed.). *Handbook of Perception and Human Performance*. içinde New York: Wiley.

Güler N.,(1997). *Örgütsel sağlık ve denge* (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet

Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Gümüş, M. (2002) *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*, İstanbul:Alfa

Gürkan F.B.,(2006). *İlköğretim okullarının örgütsel sağlık düzeyi Polatlı ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Halis, M. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 252-266.

Harper, G. W. (1997). Exploring the relationship of organizational health and robustness on student achievement and attendance. *Dissertation Abstracts International*, A 59 (02), 450,

Huey, F.M. & Wickens, C.D. (1993). *Workload transition: implications for individual and team performance*. Washington DC: National Academic Press.

Holmes, M. L. (1979) *Establishin validity for the organizational health questionnaire (Unpublished Doctoral Dissertation)*, University of Arkansas, Arkansas

Hoy, W. K., Feldman, J. A. (1987). Organizational health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*. 20 (4), 30-37

Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (1997). *The Road To Open And Healthy Schools: A Handbook For Change, Elementary and Middle School Edition*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hoy, W. K., C. J. Tarter ve Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: a comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26 (3), 260-279.

Hoy, W. K., C. J. Tarter Ve R. B. Kottkamp (1991), *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*, 1th Ed., Sage Publications, CA

Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., and Wilkinson, J. (2005). *Secondary Teacher Workload Study: Report*, Australian Council for Educational Research.

İlçin, E. (2019). *İş yükü ve yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Jung, H. S. ve Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341-353.

Karacan, K. (2017) *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ., (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 46-69.

Karadağ, M. ve Cankul, İ. H. (2015). Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 361-370.

Karakuş, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Karasek, R., Gardell, B. and Lindell, J. (1987). Work and nonwork correlates of illness and behavior in male and female Swedish white-collar workers. *Occupational Behaviour*, 8(3), 187-207.

Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kimpston, R. D., Sonnabend, L. C. (1975). Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics. *Urban Education*, 10 (1), 27-45

Koçak, D., Kerse, G. & Yücel, İ., (2019). Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: havacılık sektöründe bir uygulama. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2): 1-16

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik – Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım,

Konak, M. ve Erdem, M. (2015). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile çatışma yönetme stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(1), 69-91.

Kramer, A. F. (1990). *Physiological Metrics of Mental Workload: A Review of Recent Progress*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center

Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkolik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Miles, M. B. (1965). Planned Change and Organizational Health – Figure and Ground. R. O. Carlson, A. Gallaher, M. B. Miles, R. J. Pellegrin ve E. M. Rogers (Ed.), *Change Processes in Public Schools* içinde (ss. 11-35). Oregon: The Center for the Advanced Study of Educational Administration

Miles, M. B. (1969), “Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground”, in F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools* içinde (s. 375-391), New York, McGraw Hill,

Moray, N. (1988). Mental workload since 1979. *International Review of Ergonomics*, 2, 123-150

Milli Eğitim Bakanlığı, (2023a). *Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği*, Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı (2023b). *Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği*, Ankara.

Newhook, J. T. (2012). Task-Diaries: A Valuable Qualitative Tool for Occupational Health Research on Teacher Workloads. *International Journal of Qualitative Methods*. 11(5), 666-683.

Ordukaya, H. (2011). Fiziksel iş yükü ve ergonomi. *TC. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Dergisi*, 273-274.

Öztürk, D.G. (2019). *Zihinsel iş Yükü ve örgüt sağlığı ilişkisi üzerine bir nitel çalışma*. Doktora Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Özyolcu, E. (2015). *Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa

Parsons, T. (1967), Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization. A. W. Halpin (Ed.), *Administrative Theory in Education* içinde (s.40-72), New York: Macmillan

Parsons, T., Bales, R.F. & Shills, E. A. (1953). *Working Papers in the Theory of Action*. Newyork: The Free Press.

Samancı, S. ve Basım, H. N. (2018). Kendilik değerlendirmeleri ve iş yükü fazlalığının mesleki tatmin üzerine etkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 169-184.

Scherz J. M.(2005). *Organizational Health: A Qualitative Study Of Administrators' and Teachers' Perceptions Regarding School Violence*, Doktora Tezi. San Francisco, California.

Tacar, K. (2013). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü Algılama Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekel, M. (2019). *Öğretmen algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sağlık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Tekin, S.(2022).*Öğretmenlerin iş yükü ile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haccettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı,Ankara.

Tuncer, Ö. (2019). *Determinants of counterproductive work behaviors: the role of workload, role ambiguity, leader support and work locus of control* Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Tunçtan, L. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin öğretim liderliği ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Tüfekçi Yaman, Ü. & Aytaç, S. (2022). Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yükü algılarının rol ötesi davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi . *International Journal of Social Inquiry* , 15 (2) , 575-592 . DOI: 10.37093/ijsi.1164014

Türker, Y. (2008) “İlköğretim Okullarının Etkililik Düzeyleri İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki” Akdeniz üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Türkoğlu Balı, B. (2023). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgüt*

sağlığının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M. A. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel.

Wickens, C. D. ve Kramer, A. F. (1985). *Engineering Psychology*, Annual Review of Psychology, New York: Annual Review Inc

Yazıcı, M. (1978). *Örgütlenme İlkeleri*. İstanbul:Çeltik Matbaacılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: SeçkinYayınılık.

Yıldırım, C. (2006), *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

EK 1. Öğretmenlerin İş Yükü Algıları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki Anketi

Değerli öğretmenler,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş yükü algıları ile okul örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi

belirlemektir. Bu amaç ile toplanacak veriler bilimsel çalışma dışında herhangi bir yerde kullanılmayacakve hiçbir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.

Anket kişisel bilgiler, öğretmenlerin iş yükü algıları ve okul sağlığı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Her soruya ilişkin gerçek düşüncenizi işaretlemeniz, araştırmanın bilimselliği açısından önem arz etmektedir.

Yüksek Lisans tez araştırmama yaptığınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ümit YAKUT
İncirlibahçe Ortaokulu

KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun olan ifadeyi (X) işareti ile belirleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

30 yaş ve altı (), 31-35 yaş (), 36-40 yaş (), 41-45 yaş (), 46 yaş ve üzeri ()

3. Medeni Durum:

Evli (), Bekar ()

4. Öğrenim Durumu:

Lisans (), Yüksek Lisans (), Doktora ()

5. Bu okulda görev süreniz:

1-3 yıl (), 4-6 yıl (), 7-9 yıl (), 10-12 yıl (), 13-15 yıl (), 16 yıl ve üzeri ()

6. Mesleki Kıdem:

1-4 yıl (), 5-9 yıl (), 10-14 (), 15-19 (), 20 yıl ve üzeri ()

7. Öğretmenlikteki Branşınız:

() Sayısal (Matematik,Fen Bilimleri, Blişim Teknolojileri)

() Sözel (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültütü ve Ahlak Bilgisi vb.)

() Yabancı Dil (İngilize,Almanca, Fransızca, İspanyolca vb.)

() Sanat ve spor (Görsek Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi vb.)

8. Haftalık Ders Saati Sayınız: 15-19 (), 20-24 (), 25-29 (), 30-34 (), 35-39 (), 40 ve üzeri ()



Öğretmenlerin İş Yükü Algıları Ölçeği

Bu bölümde iş yükü algılarınıza ilişkin maddeler yer almaktadır. 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir. Durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

Maddeler	1	2	3	4	5
1. Alanım olmayan derslere girmek zorunda kalıyorum.					
2. Yöneticimin görevimle doğrudan ilgili olmayan istek ve ricalarını(okulun bürokratik işleri vb.) geri çeviremiyorum.					
3. Yöneticimin mesai saatleri dışında (17:00 den sonra)düzenlediği toplantılara katılmak zorundayım.					

Örgütsel Sağlık Ölçeği

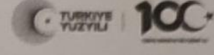
Bu bölümde örgüt sağlığına ilişkin maddeler yer almaktadır. 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir. Durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

Maddeler	1	2	3	4	5
1. Bu kurumda yapılacak çalışmalar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların katılım derecesi yüksektir.					
2. Çalışanlar işlerine sevinerek gelirler.					
3. Kurumdaki iletişim açık ve zamanındadır.					

EK 2. Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-20-89682413
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ümit YAKUT)

14/11/2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 07.11.2023 tarihli ve E-89480013-044-106297 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 09.11.2023 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin İş Yükü Algıları İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Güngören
Araştırma Kişiler : İlkokul, Ortaokul, Lise, Mesleki Eğitim Merkezi Yöneticileri, Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2023 - 2024 Eğitim - Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Doç. Dr. Murat Mucahit YENTÜR
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Mustafa KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (4 Sayfa)
- 2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-cbys>
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5004-1a89-3002-a61a-2dd5 kodu ile teyit edilebilir.

EK.3 Etik Kurul İzni



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	11.01.2024
Karar No:	2024/16
Sorumlu Araştırmacı:	Ümit Yakut
Araştırma Başlığı:	"Öğretmenlerin İş Yüğü Algıları ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ile ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Seyhan Altun

Etik Kurul Başkanı