



**ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNİN
ÖRGÜT SAĞLIĞININ İNCELENMESİ**

Betül Türkoğlu Balı

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL, 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 1(bir) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir

YAZARIN

Adı : Betül
Soyadı : Türkoğlu Balı
Bölümü : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Örgüt Sağlığının
İncelenmesi

İngilizce Adı: An Investigation Into the Organizational Health of Special Education
and Rehabilitation

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Betül Türkoğlu Balı

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Betül Türkoğlu Balı tarafından hazırlanan “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Örgüt Sağlığının İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Vicdan ALTINOK
(Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi, Gazi Üniversitesi)

Başkan: Prof. Dr. Ferudun SEZGİN
(Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi, Gazi Üniversitesi)

Üye: Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU
(Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi, Hacettepe Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 25/08/2023

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecim boyunca tecrübelerinden faydalandığım, anlayış ve ilgisini benden hiçbir zaman esirgemeyen ve birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli hocam Sayın Prof. Dr. Vicdan ALTINOK'a, her zaman her konuda bana güvenen ve desteklerini esirgemeyen annem Hatice TÜRKOĞLU, babam Mustafa TÜRKOĞLU ve abim Halil İbrahim TÜRKOĞLU'ya, tez yazım sürecim boyunca yanımda olan eşim Ammar BALI'ya, bana güç veren ve her zaman yanımda olup destekleyen kıymetli dostlarım Mahmut Berhan DÜZGÜN, Mumammed Okan ÇİÇEK ve Beyzanur KAYA'ya sonsuz teşekkür ederim.

Betül TÜRKOĞLU BALI

Ankara / 2023

**ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNİN ÖRGÜT
SAĞLIĞININ İNCELENMESİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Betül Türkoğlu Bah
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Eylül 2023

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel sağlık düzeylerini belirleyerek ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaç doğrultusunda engelli bireylerin daha nitelikli bireyler olarak topluma kazandırılması için özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin kendini geliştirip yenileyebilen sağlıklı bir örgüt olup olmadıklarını ortaya koyarak, bu noktada yapılması gerekenleri belirlemektir. Böylece bireylerdeki farklılıkların yol açtığı dezavantajlardan etkilenme düzeylerinin en aza indirgenmesi hedeflenmiştir. Rehabilitasyon merkezlerinin görevleri göz önüne alındığında sağlıklı bir örgüt yapısına sahip olması eğitim süreçlerinin etkililiği açısından oldukça önemlidir. Araştırma, nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı bir karma yöntemidir. Bu amaçla 2022-2023 eğitim- öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçelerinde bulunan Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri, fizyoterapistler, dil ve konuşma terapistleri, odyologlar, kurum psikologları ve kurum yöneticileri arasından seçilen 234 kişiye örgüt sağlığı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek William & Cohen (1993) tarafından geliştirilen ve Kısa (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeğidir. Ayrıca 15 kişiye araştırmacı tarafından hazırlanan örgüt Sağlığına Yönelik Görüşme Formu uygulanmıştır. Araştırma sonucunda Özel Eğitim Merkezlerinde örgüt sağlığının orta düzeyde olduğu ve cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar kurumlardaki kaosu ortadan kalkması için iş tanımlarının belirgin hale getirilmesi, katılımcıların manik- depresif süreçten çıkmaları adına iş birliğine yönlendirilmeleri gibi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir takım düzenlemeler yapılmalıdır.



Anahtar Kelimeler : Örgüt sağığı, özel eğıtim, rehabilitasyon
Sayfa Adedi : xiv + 98
Danışman : Prof. Dr. Vicdan ALTINOK

**AN INVESTIGATION INTO THE ORGANIZATIONAL
HEALTH OF SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION
CENTERS
(M.S. Thesis)**

Betül Türkoğlu Balı
GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES
September 2023

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the organizational health levels of special education and rehabilitation centers and to examine them according to some variables. In line with this purpose, it is to determine whether special education and rehabilitation centers are a healthy organization that can develop and renew itself, and to determine what needs to be done at this point in order to integrate disabled people into society as more qualified individuals. Therefore, it is aimed to minimize the level of being affected by the disadvantages caused by the differences in individuals. Considering the duties of rehabilitation centers, having a healthy organizational structure is very important for the effectiveness of educational processes. Research is a mixed method in which quantitative and qualitative methods are used together. For this purpose, 2022-2023 academic year Kayseri province the organizational health scale was used for 234 people selected from among special education teachers, physiotherapists, speech and language therapists, audiologists, institutional psychologists and institution managers working. This scale is the Organizational Health Analysis Scale, which was developed by William & Cohen (1993) and adapted into Turkish by Kısa (2011). In addition, the Interview Form for Organizational Health, prepared by the researcher, was applied to 15 people. As a result of the research, it was determined that organizational health in Special Education Centers is at a moderate level and there is a significant difference according to gender, age, professional seniority, marital status and branch variables. As a result of the research, it was determined that organizational health in Special Education Centers is at a moderate level and there is a significant difference according to gender, age, professional seniority, marital status and branch variables. With these results, some arrangements should be made in special education and rehabilitation centers such as making job descriptions clear

in order to eliminate the chaos in institutions, directing the participants to cooperation in order to get out of the manic-depressive process.



Key Words : Organizational Health, Special Education, Rehabilitation
Page Number : xiv + 98
Supervisor : Prof. Dr. Vicdan ALTINOK

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	7
1.4. Sayıtlar	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar.....	8
BÖLÜM 2.....	10
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1. Özel Gereksinimli Birey	10

2.2. Özel Eğitim	13
2.2.1. Özel Eğitimin Amaçları.....	13
2.2.2. Özel Eğitimin İlkeleri.....	14
2.2.3. Özel Gereksinimli Bireylerin Eğitim Ortamları	15
2.2.4. Özel Eğitim Okulları ve Kurumları	15
2.3. Örgüt Sağlığı.....	17
2.3.1. Örgüt Sağlığı ile İlgili Kavramlar.....	18
2.3.2. Örgüt Sağlığının Boyutları.....	21
2.3.3. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Özellikleri	22
2.3.4. Örgütlerin Psikolojik Rahatsızlıkları.....	24
2.3.5. Örgüt Sağlığını Artırma Yolları	28
2.3.6. Örgüt Sağlığı ile İlgili Araştırmalar	29
BÖLÜM 3.....	35
YÖNTEM.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.3. Veri Toplama Araçları	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.3.2. Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği.....	37
3.3.3. Özel Eğitim Kurumlarının Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşme Formu	38
3.4. Verilerin Toplanması.....	38
3.5. Verilerin Analizi.....	39
BÖLÜM 4.....	41
BULGULAR VE YORUM.....	41
4.1. Demografik Veriler	41
4.2. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	43

4.3. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	44
4.3.1. Örgüt Sağlığı Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	45
4.3.2. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	46
4.3.3. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılması.....	48
4.3.4. Örgüt Sağlığı Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	50
4.3.5. Örgüt Sağlığı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	51
4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	52
4.4.1. Okulların Fiziki Yapısına İlişkin Sorunlar.....	53
4.4.2. Öğretim Sürecine İlişkin Sorunlar	54
4.4.3. Okul İçinde Çalışan Personele Yönelik Sorunlar	55
4.4.4. Yönetim Sürecine İlişkin Sorunlar	56
4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	57
4.5.1. Özel Eğitim Kurumlarındaki Eksikliklerin Çalışma Koşullarına Etkisi	58
4.5.2. Çalışma Koşullarının Çalışanların İş Sağlığı Üzerindeki Etkisi	59
4.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	60
4.6.1. Çalışma Koşullarına Yönelik Beklentiler	61
4.6.2. Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerine Yönelik Beklentiler	62
4.6.3. Kurum İçinde Çalışan Personele Yönelik Beklentiler.....	63
4.6.4. Yönetim Uygulamalarına Yönelik Beklentiler	64
BÖLÜM 5.....	66
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	66
5.1. Tartışma	66
5.1.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Tartışma	66
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	66
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	69

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	70
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	71
5.2. Sonuçlar	72
5.3. Öneriler	73
KAYNAKLAR.....	74
EKLER	86
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	87
EK 2. Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği	88
EK 3. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Örgüt Sağlığına Yönelik Görüşme Formu	92
EK 4. Etik Kurul Belgesi	93
Ek 5. İzin Belgeleri	95
ÖZGEÇMİŞ	96

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmmanın Evrenine İlişkin Dağılım	36
Tablo 2. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi	39
Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar	42
Tablo 4. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	43
Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	44
Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 7. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	46
Tablo 8. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 11. Özel eğitim kurumlarının sorunlarına ilişkin görüşler.....	52
Tablo 12. Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlara dair görüşler	53
Tablo 13. Öğretim sürecine ilişkin sorunlara yönelik görüşler.....	54
Tablo 14. Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlara yönelik görüşler	55
Tablo 15. Yönetim sürecine ilişkin sorunlara yönelik görüşler	56

Tablo 16. <i>Özel eğitim kurumlarının ihtiyaçlarına yönelik görüşler</i>	58
Tablo 17. <i>İhtiyaçların eksikliklerinin çalışma koşullarını nasıl etkilediğine yönelik görüşler</i>	59
Tablo 18. <i>Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerindeki etkilerine yönelik görüşler</i>	59
Tablo 19. <i>Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentiler</i>	60
Tablo 20. <i>Çalışma koşullarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler</i>	61
Tablo 21. <i>Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler</i>	62
Tablo 22. <i>Kurum içinde çalışan personele yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler</i>	63
Tablo 23. <i>Yönetim uygulamalarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler</i>	64

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Dünya üzerindeki her birey birçok özelliği bakımından birbirinden farklıdır. Her toplumun ayırt edici özellikleri olduğu gibi bireylerin de birbirinden çok farklı özellikleri vardır. Bireyler dil, din, ırk gibi birçok özellikte birbirinden ayrılmaktadır. Bedensel ya da zihinsel yetersizlik de bu farklardan olup eğitim sürecini olumsuz etkilememelidir. Engelli bireyler de diğer tüm bireyler gibi eğitim hakkına sahiptirler (Demirtaş, 2019). Her birey birbirinden farklı özellikler göstermekte, farklı öğrenme özelliklerine ve farklı fiziksel yapıları sahiptir. Fakat özel eğitim alanında bu farklar çok çeşitli olmaktadır. Bu farklılığın çok olduğu çocuklarda eğitimde de farklılıklara ihtiyaç duyulmaktadır (Aydın, 2017). Bireylerin farklı gelişim özelliklerine sahip olmaları ve farklı algı düzeylerine sahip olmaları farklı eğitim programlarının olmasını gerektirmektedir (Mengi, 2020). Özel eğitim, bireylerin ihtiyaçlarına göre geliştirilen eğitim planlarıyla, özel olarak hazırlanmış ortamlarda verilen bireysel eğitimidir. Dolayısıyla bireylerdeki farklılıkların yol açtığı dezavantajlardan etkilenmenin en aza indirgenmesi hedeflenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde (2018) özel eğitim, “Kişisel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ve özel olarak yetiştirilmiş personel ile uygun ortamlarda sürdürülen eğitim” şeklinde tanımlanmaktadır. Özel eğitim hizmetlerinden yararlanan bireyler “Özel Gereksinimli Birey” olarak adlandırılmaktadır. Özel gereksinimli birey

“bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren birey” olarak tanımlanmıştır (ÖEHY, 2018). Özel eğitim, engelli bireylerin engel durumuna göre program geliştirilerek bireyin temel ihtiyaçlarını giderebilmesi ve topluma uyum sağlayabilmesi, yeteneklerini en üst düzeyde kullanabilecek duruma gelebilmesini amaçlamaktadır. Özel eğitim faaliyetlerinde öğretmene düşen sorumluluğun normal gelişim gösteren çocukların eğitim faaliyetlerinden oldukça fazla olması, özel eğitim gereksinimi duyan çocuğa sahip ailelerin hassas ve kırılgan olması nedeniyle özel eğitim faaliyetleri ciddi bir emek ve özveri gerektirmektedir. Bu nedenle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgüt içindeki yönetim süreçlerinin doğru ilerlemesi gerekmektedir. Özel eğitimin, veli ile iletişimin en önemli olduğu alan olduğu söylenebilir. Bireye verilen eğitimin kalıcılığı ve sürdürülebilirliği açısından velilere önemli görevler düşmektedir. Bu da öğretmen, okul ve veli arasındaki iletişimin önemini vurgular. Dolayısıyla özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde güçlü ve sağlıklı bir örgüt yapısı son derece önemlidir.

Aydın (2017)’ ye göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri için yönetim alanında, öğretmen niteliği alanında, eğitim kalitesi ve aile katılımı gibi konularda birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Fakat bu düzenlemelere rağmen işleyiş sorunları devam etmektedir. Devam eden sorunlar öğretmen motivasyonunu ve bireylerin eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu var olan sorunlar ancak sağlıklı bir örgüt yapısının sağlanmasıyla giderilebilir. Kıvrak (2013), okulların hangi düzeyde sağlıklı olup olmadığının belirlenmesinde, sağlıklı kısımlarının iyileştirilebilmesi için neler yapılabileceği konusunda örgüt sağlığı ölçeklerine başvurulmasının önemli olduğunu belirtmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere birçok uluslararası belge eğitimi bir hak olarak tanımlamakta ve tanımaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde hiçbir koşul gözetmeksizin her bireyin eğitim hakkı olduğu belirtilmiştir. BM tarafından 1960 yılında kabul edilen “Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme” ise ayrımcılığın bireylerin sahip olduğu eğitim hakkını kullanamamasının önüne geçileceğini ve bu hakkın “fırsat eşitliği” sağlanarak korunacağını ortaya koymuştur (Çağlar, 2009). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının ise 42. maddesinde, kimsenin eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamayacağı, eğitim ve öğretimin devletin görevleri olduğu hükümleri yer almaktadır. Eğitim, engelli bireylerin mümkün olduğunca bağımsızlaşmalarında ve toplumsal yaşamın tüm alanlarına katılabilecek düzeyde gelişimlerinin sağlanmasında da önemli bir role sahiptir. Tüm bu nedenlerle eğitim hakkı açısından eşitlik sağlanmalı, engelli olan ya da

olmayan herkese açık olmalı ve hiçbir ayrım gözetmeksizin en üst kademedeki eğitime ulaşma hak ve imkânı tanınmalıdır. Anayasada belirtildiği üzere engellilerin eğitim haklarını kullanabilmeleri için devlet özel eğitim kurumları açmakta ve tüzel kişiler tarafından açılan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini desteklemektedir.

Rehabilitasyon merkezlerinin amacı, özel gereksinimli bireylerin topluma uyumunu sağlamaktır. Bu doğrultuda bireyler akademik eğitimin yanı sıra toplumsal yaşam becerileri, öz bakım becerileri gibi hem birey hem toplum açısından önemli beceriler edinir (Hocalar, 2019) Rehabilitasyon merkezlerinin bu önemli görevleri göz önüne alındığında sağlıklı bir örgüt yapısına sahip olması eğitim süreçlerinin etkililiği açısından oldukça önemlidir. Bireylerin sosyal hayatlarında yerine getirme zorunluluğu hissettikleri birtakım sorumluluk ve görevlerinin olduğu bilinmektedir. İnsanların var olan sosyal sorumluluk ve görevlerini yapabilmeleri için diğer insanlarla devamlı olarak iletişim kurma ve sosyal yaşama adapte olma durumunda oldukları bilinmektedir. Bu nedenle insanların sosyal hayattaki rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmelerinin sağlıklı bir etkileşimle mümkün olabileceği düşünülmektedir. Toplumsal yapı içerisinde normal gelişim gösteren bireylerin sorumlulukları olduğu kadar engelli bireylerinde gerçekleştirmeleri gereken sorumlulukları bulunmaktadır. Engelli bireylerin söz konusu sorumluluk ve rollerini yerine getirebilmeleri için öncelikle bireysel gereksinimlerine ve engel türlerine göre eğitim aldıkları görülmektedir (Çulhaoğlu-İmrak, 2009). Bilhassa doğuştan engeli olan bireylerin eğitim imkânlarından yararlanması, gelecek yaşantıları açısından çok önemlidir. Engelli bireylerin erken yaşta kaynaştırma eğitimi ile diğer sağlıklı bireylerle birlikte eğitim olanaklarından faydalanarak sosyal hayata adapte olmaları sağlanmaktadır. Buna karşın bazı çocukların var olan engelleri sebebi ile formal eğitim olanaklarından faydalanamadıkları görülmektedir. Bu anlamda özel eğitim hizmetlerinin engelli kişilerin eğitim olanaklarından yararlanmaları için oluşturulmuştur (Orhan & Genç, 2015). Örgüt sağlığı ilk olarak 1960'li yıllarda Miles tarafından ortaya atılmıştır. Örgütler de tıpkı canlılar gibi sağlıklı olabileceği gibi yine canlılar gibi hasta da olabilir (Gül & Tüfekçi). Bir bireyin sağlıklı olmasının bireyin vücudundaki sistemlerin birbiriyle uyumlu çalışabilmesine bağlı olması gibi örgütlerin sağlıklı olması da örgüt içerisinde bulunan tüm sistemlerin uyumlu çalışmasına ve örgüt çalışanlarının etkili iletişim kurabilmesine bağlıdır (Başaran, 1998). Örgüt sağlığı kavramı, örgütsel amaçların korunmasına, aynı zamanda örgütün çevresiyle uyumunu sürdürmesine ve örgüte yönelik tehditlerle başa çıkabilme yetisine değinen örgütü sistem anlayışı çerçevesinde ele alan bir kavramdır. Dolayısıyla örgüt sağlığı, bir örgütün amaçlarına

yönelmesi ve değişimler karşısında mücadele edebilmesi ve her koşulda varlığını sürdürebilmesi şeklinde tanımlanabilir (Ayduğ, 2014). Akbaba (2001)'e göre örgüt sağlığı bir örgütün psiko-sosyal durumu hakkında bilgi veren bir kavramdır. Miles (1969) da örgüt sağlığının örgütte hangi özelliklerin değişmeye ya da gelişmeye gereksinimi olduğu tespit edilebileceğini ifade etmiştir (Akbaba, 2001).

Sağlık bir örgütün kendini yenileme ve performansını sürdürebilmek için rekabet edebilme yeteneğidir (Keller & Price, 2011). Örgütün sağlıklı olması, kendi amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve bu süreçte de ait olduğu çevre ile uyumlu olabilmesidir (Mahmudlu, 2019). Örgüt sağlığı kavramı, örgütün kendi işlevlerini üst düzeyde gerçekleştirirken, çevre ile sağlıklı iletişim kurabilmesi şeklinde ifade edilebilir. Korkmaz (2007) ise sağlıklı örgütü çevresine başarılı bir şekilde uyum sağlayabilen ve örgütün ortak değerlerini çalışanlara benimsetebilen örgüt olarak tanımlar. Örgütün kendi içinde çıkan krizleri yönetebilmesi, problemleri çözebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi de örgütün sağlığı ile ilgilidir (Demirok, 2020). Amaçlarına ulaşabilen, durumlar karşısında esneklik gösterebilen ve var olduğu çevreye uyum sağlayabilen örgütler sağlıklı yapıda örgütlerdir (Akyürek & Çelik, 2020). Nitekim okullar da birer örgüttür ve eğitsel amaçlarını gerçekleştirebilmek, varlıklarını sürdürüp geliştirebilmek için sağlıklı örgütler olmaları şarttır. Bir eğitim kurumunun örgüt sağlığı eğitim sürecinde bulunan yöneticiler, eğitimciler ve öğrenciler açısından önemlidir. Okullarda eğitim gören bireylerin sağlıklı bir eğitim alabilmesi okulun sağlıklı bir örgüt yapısına sahip olmasıyla yakından ilgilidir (Güçlü & Köse, 2018). Kısa (2011) Örgütlerin çevrelerindeki değişim ve gelişimlere uyum sağlayarak örgütsel amaçlarını gerçekleştirerek “sağlıklı” bir biçimde var olmaları son derece önemlidir. Örgüt sağlığı yüksek düzeyde olan bir okulda çalışanların bu okulun bir parçası olmaktan gurur duyacaklarını ifade etmiştir. Örgütler birçok yönüyle bilimsel çalışmalarda yerini alan bir olgu olmuştur (Kıvrak, 2013). Eğitim örgütleri olan okullar toplumu en çok ilgilendiren örgütlerden birisidir. Bireylerin topluma yararlı birer vatandaş olmalarında şüphesiz eğitimin rolü tartışılmayacak kadar fazladır. Akbaba (1997), bir örgütün örgüt sağlığı düzeyinin o örgütün psiko-sosyal durumunu yansıtacağını ileri sürmüştür. Sağlıksız bir ortamda sağlıklı bir birey yetiştirilmesi mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla eğitim örgütleri de ancak sağlıklı olduklarında sağlıklı ürün verebilirler (Akbaba, 1997). Çoban (2007), girdisi insan olan bir örgütün sağlıklı olmasının diğer tüm örgütlerden daha önemli olacağını ileri sürmüştür. Sürekli değişen ve gelişen topluma faydalı ve değişime gelişime açık bireyler ancak sağlıklı eğitim örgütleri ile mümkün görünmektedir. Özel eğitim kurumlarına bakıldığında ise herhangi bir sebepten

dolayı dezavantajlı konumda olan bireylerin eğitim ortamının sağlıklı olması bireylerin de topluma uyum becerilerinin en iyi şekilde gelişmesini sağlayacaktır.

Özel gereksinimli bireyler, normal gelişim gösteren akranları ile kaynaştırma sınıflarında ders alan, bunun yanında sahip oldukları engel türü ve düzeyine göre farklı eğitim kurumlarında da eğitimlerine devam eden öğrenci grupları arasında yer almaktadır. Özel eğitim kurumlarında öğrencilerin yüksek düzeyde verim almaları ve kişisel gelişimlerinin sağlanması için öğretim ortamının sahip olması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle öğrenme ortamının fiziksel özelliklerine değinildiği görülmektedir. Ancak eğitim ve öğretim sistemlerinin sağlıklı bir biçimde yürütülmesi için örgüt sağlığı da önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum son yıllarda okullarda örgüt sağlığı ile ilişkili çalışmalar ile öğretmenlerin örgüt sağlığı hakkındaki görüşlerinin ele alındığı çalışmaların artmasına neden olmuştur. Ancak bu konuda yapılan çalışmaların genel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütüldüğü görülmekte olup (Ayduğ & Ağaoğlu, 2017, s. 1; Recepoğlu & Özdemir, 2014, s. 34), özel eğitim kurumlarında örgüt sağlığının ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu noktada “Özel eğitim kurumlarında örgüt sağlığı ile ilişkili unsurlar nelerdir?” sorusunun yanıtlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çoban (2007), girdisi insan olan bir örgütün sağlıklı olmasının diğer örgütlere nazaran daha önemli olacağını ileri sürmüştür. Topluma faydası olacak bir bireyin sağlıklı bir örgüt yapısında eğitim alması oldukça önemli olacaktır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde öğretmen motivasyonu, öğrenci eğitiminin kalitesi ve velilerin bilinçlendirilmesi son derece önem arz etmektedir. Özel eğitim örgütlerinde örgütsel sağlık diğer sektörler nazaran daha fazla dikkat edilmesi gereken bir konudur. Özel eğitim örgütlerinde de örgütsel sağlık düzeyinin yüksek olması çalışanlarının moral ve motivasyonunu yükselterek, yaptıkları işte performans ve verimlilik düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Bu durum engelli bireylere verilen eğitimin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Bu doğrultuda verilen eğitimin kalitesini yükseltebilmek amacıyla özel eğitim örgütlerinde örgütsel sağlığın gerekliliği vurgulanmaktadır.

Bu noktadan hareketle bu araştırma ile, yapılan literatür taraması sonunda özel eğitim kurumlarında örgüt sağlığının incelendiği çalışmaların sınırlı olması ve engelli bireylerin daha nitelikli bireyler olarak topluma kazandırılması için özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin kendini geliştirip yenileyebilen sağlıklı bir örgüt olup olmadıklarını ortaya koyarak, bu noktada yapılması gerekenleri tespit edebilmektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel sağlık düzeylerini belirleyerek ve bazı değişkenlere göre incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel sağlığı ne düzeydedir?
2. Özel Eğitim kurumlarının örgütsel sağlık düzeylerinin öğretmenlerin;
 - 2.1. Yaşına,
 - 2.2. Kıdemine,
 - 2.3. Branşına,
 - 2.4. Cinsiyetine,
 - 2.5. Eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını etkileyen sorunlar nasıl değerlendirilmektedir?
 - 3.1. Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlar nelerdir?
 - 3.2. Öğretim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?
 - 3.3. Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlar nelerdir?
 - 3.4. Yönetim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?
4. Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları vardır?
 - 4.1. Bunların eksiklikleri çalışma koşullarını nasıl etkiliyor?
 - 4.2. Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerinde ne gibi etkisi olmaktadır?
5. Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentiler nedir?
 - 5.1. Çalışma koşullarına yönelik,
 - 5.2. Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik,
 - 5.3. Kurum içinde çalışan personele yönelik,
 - 5.4. Yönetim uygulamalarına yönelik

sorularına cevap aranacaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt sağlığı konusu, ülkemizde son birkaç yılda üzerinde durulmaya başlanan bir konudur (Ayduğ, 2016). Son yıllarda birçok sektörde olduğu gibi eğitim alanında da örgütsel davranış bilimi üzerine yapılan araştırmaların arttığı görülmektedir. Bunun temel nedenlerinin başında örgütsel davranış biçimlerinin hem çalışan performansını hem de örgütsel verimliliği etkilemesi yatmaktadır. Bunun yanında eğitim ile belirlenen amaçlara ulaşabilmek için eğitim kurumlarının sahip olması gereken bazı yönetsel ve örgütsel unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların başında örgüt kültürü ve örgüt iklimini içinde barındıran örgüt sağlığı gelmektedir. Literatürde uzun yıllardır incelenen konular arasında yer alan örgüt sağlığı kavramı ülkemizde henüz yeni incelenmeye başlanan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak örgüt sağlığı kavramı örgütlerin amaçlarına ulaşmada önemli bir değişken olduğu için diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de üzerinde önemle durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Özellikle eğitim kurumu olan okullar bireylerin kişisel ve toplumsal gelişmesini sağlayan örgütler olmaları nedeniyle okulların örgütsel yapılarındaki sıkıntılar tüm toplumu etkileyecektir (Sezer, 2011). Günümüze kadar örgütleri konu alan birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütler çok farklı yönleri ile incelenmiştir. Örgüt sağlığı kavramı eğitim örgütleri olan okullar açısından da incelenmiştir (Akbaba, 2001). Son yıllarda birçok sektörde ve faaliyet alanında örgüt sağlığı kavramına sıklıkla değinildiği görülmektedir. En genel ifade ile amaçları doğrultusunda hareket edebilen ve varlığını sürdürebilen örgütler ancak sağlıklı örgütlerdir. Ardıç & Polatçı (2007) da benzer şekilde örgüt sağlığını çevre ile baş edebilme ve yaşam becerileri geliştirebilme olarak tanımlamıştır. Teknoloji ile yaşanan değişim ve gelişimlere adaptasyon sağlamanın da ancak sağlıklı örgüt yapısıyla olabileceğine dikkat çekmiştir.

Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının incelendiği ve örgüt sağlığının bazı değişkenler (örgütsel bağlılık, işte ayrılma niyeti vb.) üzerindeki etkilerinin ele alındığı görülmektedir. Buna karşılık yapılan literatür taraması sonunda geleneksel eğitim örgün eğitim kurumları ile kıyaslandığı zaman özel eğitim kurumlarında örgüt sağlığı ile ilgili yapılan araştırmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Örgüt sağlığı kavramı, bir örgütün gelişebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için son derece önem arz etmektedir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, herhangi bir şekilde engel durumu olan bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve toplumda bir yer edinebilmesi açısından önem arz eden kurumlardır. Bazı demografik değişkenlerin, özel eğitim öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya

neden olup olmadığının incelenmesi de araştırmanın bir diğer önemli amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada tanımlanan örgüt sağlığı kavramının, günümüzdeki özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri açısından artan önemi göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığı düzeylerinin belirlendiği bu çalışma, eğitim kurumlarındaki verimliliğin ve etkinliğin artırılması açısından önem taşımaktadır.

1.4. Sayıtlar

Bu çalışmada geçerli olan sayıtlar aşağıda yer almaktadır.

1. Araştırmanın yöntemi, çalışmadaki sorulara cevap verecek yeterlidir.
2. Çalışmaya katılan öğretmenler, veri toplama araçlarını cevaplarken samimi ve objektif davranmıştır.
3. Araştırma evren ve örnekleme araştırmanın amacına uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlar,

1. Araştırma Kayseri ili Merkez ilçesi sınırları içerisinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde eğitim veren öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Kayseri’de bulunan özel rehabilitasyon merkezleri ile sınırlıdır.
3. Katılan öğretmenlerin gönüllülükleri ile sınırlıdır.
4. Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, kıdemleri, branşları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen önemli kavram ve tanımlar aşağıda açıklanmıştır:

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon: Özel eğitim, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdüren eğitimi'dir (KHK/573 1997).

Örgüt Sağlığı Kavramı: “Örgütsel Sağlık” kavramı, ilk olarak M.B. Miles 1965’te yayınladığı bir makalede okulların doğasının analizi için kullanılmıştır. Bu kavram,

eğitim kurumlarında hem beşeri unsurlar arasındaki sosyal etkileşimin hem de sınıfları donatmak ve diğler fonksiyonlar için yeterli finans gücüne sahip olmasına dayanmaktadır.



BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde özel gereksinimli bireylere, özel eğitim kavramına, özel eğitimin temel amaçlarına ve özel eğitim kurumlarına ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Özel Gereksinimli Birey

Her bireyin dünyaya eşit şartlarda gelmesi ile birlikte toplumsal yaşamın her bölümünde de insanların eşit imkânlar taşıdıkları görülmektedir. Buna karşın toplumda birtakım fiziksel, bilişsel ve sosyal özellikleri nedeniyle bazı insan gruplarının diğerleri ile eşit imkânlarla sahip olmadığı belirtilmektedir. Bu gruplar içerisinde en yaygın karşılaşılan bireylerin başında özel gereksinimli bireylerin geldiği görülmektedir (Subaşıoğlu, 2008). Özel gereksinimli bireyler sahip oldukları özelliklere ve engel türlerine göre bazı gruplara ayrılmaktadır. Toplumsal yapı içerisinde yaygın olarak karşılaşılan özel gereksinimli bireyler aşağıda açıklanmıştır.

İşitme engelliler: Bir veya her iki kulağında tam veya kısmen işitme kaybı yaşamış bireyler ile işitme cihazı kullananların “işitme engelli” olarak ifade edildiği belirtilmektedir (Öztürk, 2011). Türkiye’de 2006’da yayınlanmış olan Özel Eğitim Hizmetleri Yönergesi kapsamında sağır ya da işitme problemi gibi kavramlara değinilmediği, işitme engelli bireyler için “işitme yetersizliği olan kişi” ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. İşitme yetersizliği olan kişi “işitme duyarlılığından tam ya da kısmen yoksunluk yaşamasından dolayı dil becerileri ve iletişim kurmada zorluk yaşayan, bunun yanında işitme hususunda bireysel eğitim ve destek hizmetine gereksinim duyan birey” şeklinde açıklanmaktadır (Avcıoğlu, 2010).

Zihinsel engelliler: Çeşitli düzeylerde zihinsel eksikliği olan bireyler “zihinsel engelli” olarak belirtilmektedir (Öztürk, 2011). Yapılan zekâ testi sonucunda IQ puanı 50/55-70 aralığında olan kişilerin orta düzey zihinsel engelli olduğu, 20-25-30-35 puan düzeyinde

olanların ise ağır zihinsel engelli olduğu ifade edilmektedir (Kayrak, 2014; Kızar vd., 2015). Zihinsel yetersizliklerin bireylerin yaşamında gerçekleştireceği birçok işlevi sınırlandırdığı belirtilmektedir. Özellikle zihinsel fonksiyonlar ile ilgili birçok uyumsal beceri alanında (öz-bakım ve sosyal beceriler, toplam hizmetlerden yararlanma, sağlık, güvenlik, serbest zaman etkinliklerine katılım gibi) ciddi düzeyde yetersizliklerin olabildiği bilinmektedir (Tekinarslan, 2010). Bu durum zihinsel engelli bireylerin karşılaştığı toplumsal çevreye adaptasyonda sorunlar yaşamalarına zemin oluşturmaktadır (İlhan & Esentürk, 2014). Hafif eğitilebilir zihinsel engeli olan kişilerin kaynaştırma eğitimine katılabildiği, ayrıca özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde de eğitim görebildikleri belirtilmektedir. Orta düzeyde zihinsel engeli olan bireylerin de kaynaştırma eğitiminden faydalanabildiği, eğitimleri özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında sürdürebildiği bilinmektedir (Kayrak, 2014).

Görme engelliler: Olağan gelişim gösteren ve sağlıklı görme yetisi olan gözlerde, ı ışık ışınları (nesnenin imgesi) saydan tabakadan, göz bebeği, göz sıvısı ve göz merceğinden geçip ağ tabaka üzerinde düşmektedir. Göz bebeklerine gelen ışığın yoğunluğuna göre küçülme ya da büyüme eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir. Ağ tabakaya düşen ışık ışınları koni ve çubuk hücrelerini uyarmakta ve bu hücreler aracılığıyla baş aşağı olarak alınmaktadır. Gözün retinasında başlayan görme eylemi optik sinirler vasıtasıyla beyinde bulunan görme merkezine iletilmektedir. Gözün işlevlerindeki yapıda gerçekleşen bozulmaların farklı oranlarda görme eksikliğine neden olduğu belirtilmektedir (Gürsel, 2010). Görme engeli olan bireylerin halk arasında “kör” olarak nitelendirildiği bilinmektedir. Bununla birlikte “kör” kavramı her görme engelli bireyi kapsamamaktadır. Görme engeli hem yasal hem de eğitsel açıdan incelenmektedir. Yasal açıdan incelendiğinde, uygulanabilecek her türlü düzeltme ve müdahaleye rağmen görme netliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişilerin görme engelli olarak ifade edildiği görülmektedir. Yasal tanımda belirtilmiş olan görme keskinliği kavramının gözün belirli bir uzaklıktan ayırt etme ve görme becerisini belirttiği bilinmektedir. İfade edilmekte olan 20/200 oranının normal bir kişinin 200 feet uzaklıktan gördüğünü görme engelli bireyin 20 feet uzaklıktan görebilmesi anlamına geldiği belirtilmektedir. Bu nedenle yasal anlamda belirtilmiş olan görme engelli bireylerin çok az bir bölümünün görme yetisinden tümüyle yoksun olduğu bilinmektedir (Özgür, 2008). Görme engelli kişilerin yapmak zorunda olduğu fiziksel gereksinimlerinin bir bölümünü kendi başlarına gerçekleştiremedikleri görülmektedir. Bununla birlikte görme engeli olan

bireylerin ihtiyaçlarını kendi kendilerine karşılayamamaları sebebi ile toplumsal yaşamda diğerk bireyler gibi rahat bir şekilde davranamadıkları belirtilmektedir (Güler, 2005).

Bedensel engelliler: “Sinir sistemindeki bozulmalar, hastalıklar, genetik problemler ve kazalar nedeniyle kas, iskelet ve eklem sistemlerinin işlevlerini gerçekleştirmemesi” şeklinde belirtilmektedir (Özgür, 2008). Bedensel engelin doğuştan olabilmesinin yanında sonradan kardiyovasküler sistem, solunum, endokrin sistem, kas ve iskelet hastalıklarından kaynaklı bir şekilde de gerçekleşebildiğı bilinmektedir. Ayrıca ilk etapta fiziksel görünümde herhangi bir sorun olmayan zihinsel engelli ve öğrenme güçlüğü olan çocuklarda motorsal gelişim açısından eksiklikler ve gecikmenin zamanla fiziksel engele dönüşebildiğı belirtilmektedir. Çünkü motor gelişimdeki eksiklik veya gecikme sonucunda bireyin yürüme, basamak çıkma vb. başta ana motor beceriler olmak üzere pek çok fiziksel hareketin gerçekleştirilmesinde sorunlar yaşadığı görölmektedir (İnal, 2011). Literatürde bu hususta yapılmış olan araştırmalarda en fazla motor beceri yetersizliğinin görüldüğü grupların başında bedensel yetersizliğe sahip kişilerin olduğı dikkat çekmektedir (Rosenbaum vd., 2002).

Yaygın gelişimsel bozukluğu olan bireyler: Yaygın gelişimsel bozukluk, iletişim ve toplumsallaşma gibi çoklu temel fonksiyonların gelişimindeki gecikmeleri de kapsayan spektrum bozukluk olarak açıklanmaktadır. Diğerk bir ifade ile yaygın gelişimsel bozukluğun (YGB) birden fazla bozukluğu kapsayan genel bir tanı grubu olduğı, erken çocukluk döneminde başlayan dil gelişimi, toplumsal etkileşim ve davranış alanlarında eksikliklerin olması hali şeklinde açıklandığı görölmektedir. Davranış sorunları, sınırlı, tekrarlayıcı tutum ve ilgileri içermektedir. Söz konusu durumların gelişiminde pek çok boyutun etkilendiğı, kalıcı ve devam eden işlev sorunlarına neden olduğı belirtilmektedir. Bu grupta yer alan ve en çok bilinen yaygın gelişimsel bozukluk otizimdir. Bu kapsamda yer alan diğerk sorunlar, Çocuğun Dezintegratif Bozukluğu, Rett Sendromu, Asperger Sendromu ve Başka Türli Adlandırılmayan Bozukluk (Atipik Otizim) şeklinde sıralanmaktadır (MEB, 2008).

Üstün yetenekli öğrenciler: Bu öğrenciler akranları ile karşılaştırıldıklarında bazı genel yetiler ile birlikte bazı özel yeteneklerinin olduğı görölmektedir (Bedur vd., 2015). Üstün yetenekli kişilerin toplumda özel eğitime en çok ihtiyacı olan kişiler arasında bulunmalarına karşın özel eğitimde en çok ihmal edilen gruplardandır. Bu durumun temelinde üstün yetenekli bireylerin özel eğitim almaksızın da kendi çabalarıyla bir yerlere gelebilecekleri düşüncesi yatmaktadır. Hâlbuki üstün yetenekli öğrencilerin normal eğitim sınıflarında

eğitim gördükleri sürece okuldan uzaklaşma eğiliminde oldukları görülmektedir (Özbey, 2006).

2.2. Özel Eğitim

Özel eğitim gereksinimi olan çocukların eğitim ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması için özel olarak yetiştirilen uzman eğitimciler, uygun strateji ve teknikler, geliştirilmiş eğitim programları ile kişisel yetilerine dayalı gelişim özelliklerine paralel bir şekilde uygun ortamlarda yapılan eğitim modelin “özel eğitim” olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2014, s. 5). 2012’de özel eğitim hizmetlerine dair mevzuatta “özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve toplumsal olarak gelişimlerinin sağlanması için alanında uzman ve özel olarak yetiştirilen öğretmenler, geliştirilmiş olan teknik ve eğitim programlarıyla özel eğitimin gerekli olduğu bireylerin kişisel yetkinliklerine dayalı gelişimsel özelliklerine uygun bir şekilde gerçekleştirilen eğitim” şeklinde ifade edilmiştir (Söğüt, 2017). Özel eğitim gereksinimi olan çocukların eğitimleri özel eğitim kurumlarında sağlanmaktadır. Devlet kontrolünde olan özel eğitim kurumlarının özel kişiler ya da devlet tarafından kurulduğu ve amaçları özel eğitimi geliştirmek olan kurumlar olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde de 652. Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK’ye göre “engelli sağlık kurulu raporu düzenlemede yetkisi olan sağlık kurum ya da kuruluşları tarafından verilmiş olan sağlık kurulu raporu ile minimum %20 oranında engelli olduğu belirlenen ve özel eğitim değerlendirme kurulunca da eğitsel değerlendirme ve engel sınıflandırılmasının yapılmasıyla 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında açılmış olan özel eğitim okulları ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen destek eğitiminin alınmasının uygun görüldüğü işitme, görme, konuşma-dil, zihinsel, spastik, ruhsal ya da ortopedik engelli kişilerin eğitim giderlerinin her sene Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmiş olan tutarı, bu amaçla Bakanlık bütçesine konulan ödenekten karşılandığı” belirtilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).

2.2.1. Özel Eğitimin Amaçları

Eğitimin birtakım amaç ve fonksiyonları olduğu bilinmektedir. Geleneksel örgün eğitim sınıflarında verilen eğitimde olduğu gibi özel eğitim uygulamalarının da birtakım amaçları bulunmaktadır. Türk eğitim sistemi kapsamında özel eğitime dair genel amaçlar Milli Eğitim

Bakanlığınca hazırlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde (madde 5) aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Özel gereksinimi olan kişilerin toplumda yer edinmesi ile diğer insanlarla iletişim kurabilmesi, onlarla uyum içinde çalışabilmesi, çevresine uyum sağlayabilmesi ve üretken olabilmesi sağlanarak yetiştirilmesi.
- Yaşam yetilerini geliştirip kendi kendilerine yetmelerinin sağlanması ve böylelikle toplumda bağımsız kişiler olarak yaşamalarının sağlanması.

Özel yöntemlerle ve bu yöntemlerin uygulanabileceği eğitim programları, uygun araç-gereç ve personeller ile özel gereksinimi olan kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması, yeterlilikleri ve ilgileri dâhilinde bir üst öğrenime çıkmalarının sağlanması, böylelikle de mesleki yaşamına sosyal hayatına hazırlanması (Çulhaoğlu-İmrak, 2009).

2.2.2. Özel Eğitimin İlkeleri

Özel eğitim faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için özel eğitimin prensipleri kapsamında gerçekleşmesi gerekmektedir. Dünyanın farklı ülkelerinde özel eğitimin temel ilkeleri arasında bazı farklılıklar görülmekle beraber, ülkemizde özel eğitimin temel esasları 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK’da aşağıdaki gibi açıklanmaktadır;

- Özel gereksinimi olan kişilerin var olan yeterlilik, ilgi alanı ve becerileri kapsamında özel eğitim çerçevesinde yer alan hizmetlerden yararlandırılması gerekmektedir.
- Özel gereksinimi olan bireyler özel eğitim sürecine erken evrelerde başlamalıdır.
- Öğrencilerin özel eğitim programı esnasında olabildiğince toplumdan ve çevreden soyutlanmadan, eğitimin toplumsal yaşamın içine alınıp sunulması gerekmektedir.
- Özel gereksinimi olan kişilerin eğitim içerisindeki performans durumları incelenmelidir. Bu incelemeye göre eğitimin kapsamı ve hedefleri belirlenmeli, eğitim süreci esnasında düzenlemelerin yapılması ve akranlarıyla birlikte eğitim alma imkânının tanınması gerekli görülmektedir.
- Özel gereksinimi olan kişilere eğitim sunulması sürecinde herhangi bir aksaklık olmaksızın, aralıksız bir şekilde devam ettirilmelidir. Bu süreçte faydalı olabilecek tüm kurumlar ile işbirliği sağlanmalıdır.

- Özel gereksinimi olan kişilerin eğitim programları ile bireye özgü hazırlanması ve programların kişisel bir hale getirilip uygulanması gerekmektedir.
- Özel gereksinimli kişilerin aile fertleri de eğitime katılmalı ve konuya dair eğitim almalıdır.
- Özel eğitim hususunda politika hazırlıklarının gerçekleştirilmesi sürecinde bu konuya katkı sağlayacak sivil toplum örgütlerinin de fikirlerine önem verilmelidir.
- Özel eğitim alanında hizmet hazırlık süreci içerisinde özel gereksinimli kişilerin sosyal çevreyle iletişim kurması ve uyumlu bir şekilde hayatına devam etmesinde yararlı olacak düzenlemenin yapılması gerekmektedir (MEB, 2013).

2.2.3. Özel Gereksinimli Bireylerin Eğitim Ortamları

Özel eğitim anlayışında öğrenme ortamı tanımının yalnızca okul ve sınıfı değil tüm fiziksel çevre (okulun dâhil olduğu mahalle gibi), psikolojik unsurlar ve sosyal ilişkileri de kapsadığı belirtilmektedir. Öğrenme ortamının psikolojik, fiziksel ve sosyal açılardan güvenli olması, çocukların öğrenme ortamlarının oluşturulup geliştirilmesinde katkısının olması gerekmektedir (Nal & Tüzün, 2011). Bunun yanında özel gereksinimli öğrencilerin eğitim ortamlarının en az kısıtlayıcı ortam özelliklerine sahip olması gerekmektedir. En az kısıtlayıcı eğitim ortamı: Çocuğun eğitsel ihtiyaçlarını en iyi düzeyde karşılayabilecek, minimum düzeyde kısıtlayıcı eğitim ortamı sağlanmaktadır. Kısıtlayıcılık:

(a) Çocuğun normal akranlarıyla hangi düzeyde birlikte olduğuyla, başka bir ifadeyle kaynaştırmaya ne düzeyde yer verildiğiyle,

(b) eğitsel ihtiyaçların hangi ölçüde karşılandığıyla ilgili bir özellik olarak belirtilmektedir (MEB, 2010).

2.2.4. Özel Eğitim Okulları ve Kurumları

Türk eğitim sistemi merkezi bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla her eğitim sistemi gibi engelli bireylerin eğitimi de Milli eğitim Bakanlığı sorumluluğundadır. Bakanlığa bağlı olan, il merkezlerindeki rehberlik araştırma merkezlerinin engelli bireylerin teşhisinde, yetiştirilmesinde, izlenmesi ve gereken hallerde destek hizmetlerin sağlanmasında sorumlu olduğu bilinmektedir. Ayrıca Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

Genel Müdürlüğü sorumluluğu kapsamındaki engelli çocuklara hizmet sunan özel eğitim kurum ve okullarının mevcut olduğu belirtilmektedir. Bakanlıkların sunduğu bu hizmetlerle birlikte üniversiteler kapsamında ve gönüllü kuruluşlar tarafından açılmış engelli bireylere eğitim veren okullar ve merkezler bulunmaktadır (Eripek, 2004).

Ülkemizde bulunan özel eğitim uygulama kurumlarında (ikinci kademe) veya söz konusu kurumların programlarını uygulayan özel eğitim sınıflarında verilen eğitim olanaklarından yararlanan öğrenciler ile ortaöğretim programlarına gidemeyecek haldeki orta veya ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan öğrencilere gündüzlü özel eğitim uygulama okulları (üçüncü kademe) açılmıştır. Programdaki iş becerilerine dair kazanımlara ilişkin uygulamaların derslik ve uygulama sınıflarında gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Derslerin özel eğitim uzmanları tarafından verildiği, ancak müzik, beden eğitimi, görsel sanatlar alanındaki dersler, din kültürü ve ahlak bilgisi dersi ile iş becerileri dersleri, alanında uzman öğretmenler tarafından verilmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin alan öğretmenleri tarafından verilen derslere yardımcı olabilmek adına katıldıkları belirtilmektedir. Ortaöğretimde ise eğitimlerin özel eğitim meslek okullarında gerçekleştirildiği görülmektedir (Celep, 2019; Eratay vd., 2012).

İlköğretim eğitimlerini tamamlayan, genel veya mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitime devam edemeyecek haldeki hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan öğrenciler için iş ve mesleğe dair bilgi ve yetilerin kazandırılması adına gündüzlü özel eğitim meslek okulları bulunmaktadır. Söz konusu okullarda akademik bilgi ve yetileri içeren özel eğitim programı ile meslek alanları ve branşlarına dair mesleki eğitim programının uygulandığı belirtilmektedir (Celep, 2019).

Özel eğitim faaliyetleri kapsamındaki eğitim kurumları arasında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri de yer almaktadır. 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanununda özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin özel eğitime ihtiyacı olan kişilerin dil gelişim güçlüğü ve konuşma, ses bozuklukları, fiziksel, zihinsel, sosyal, duyuşsal, duygusal ya da davranış sorunlarını ortadan kaldırmak veya etkilerini minimum düzeye indirmek, yetilerini tekrar en üst düzeye çıkarmak, temel öz bakım yetilerini, bağımsız yaşam yetilerini geliştirmek ve topluma uyum sağlamalarını desteklemek için faaliyet gösteren özel öğretim kurumları olarak tanımlandığı; aynı kanunda özel eğitim okulları ise özel eğitime ihtiyacı olan kişilere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin yer aldığı, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel öğretim kurumları şeklinde açıklandığı görülmektedir. Özel eğitim kurumlarının açılış ve nakil izinlerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verildiği

belirtilmektedir. Açılış izinlerinde ilgili kurumun kurucusu, sorumlu müdürü, uygulanacak programlar ve programlar doğrultusunda eğitim verilecek olan öğrenci kontenjanı ifade edilmektedir (Acer, 2016).

2.3. Örgüt Sağlığı

Örgüt sağlığı üzerinde çalışan araştırmacılar örgüt sağlığını insan sağlığına benzetmişlerdir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, "sadece hastalıkların ve rahatsızlıkların olmayışı değil, bir bütün olarak fiziki, ruhi ve sosyal açıdan iyi olma hali" şeklinde tanımlamıştır. Bir örgütün sağlığı da örgütte bir hastalık durumunun olmaması şeklinde yorumlanmaktadır. Miles (1969)'a göre sağlıklı örgüt çevresel koşullarda ayakta kalabilmesinin yanı sıra daima mücadeleye devam eden örgüttür. Örgüt sağlığı; örgütün etkili liderinin olması, kendi içinde bir bütünlüğe sahip olması, iç ve dış çevresiyle etkili bir şekilde etkileşimde bulunması, sağlıklı insanlar yetiştirip zamanla gelişme ve büyümesini sürdürmesi ve belirli bir kimliğinin olması şeklinde ifade edilmektedir (Kıvrak, 2013). Başka bir deyişle örgüt sağlığı, çevresi ile uyum içerisinde olan, sürekli olarak yaşama ve başarıya yeteneklerini geliştiren örgütler ifade edilmektedir. Örgüt sağlığında yapılan araştırmalar iş performansı ve iş stresinin farklı açılardan örgüt sağlığıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Gül, 2007).

1900'lerde Taylor ile başlayan, Weber ve Fayol ile devam eden "Klasik Örgüt Teorileri" bireyi devamlı olarak ikinci planda tutmaktadır. Buna karşın 1930'larda "Davranışsal Yönetim Teorisinin" ortaya atılmasıyla beraber kişilerin bireysel özellikleri, gruplar, davranışlar, motivasyon, iş tatmini ve yönetime katılma kavramlarının gündeme geldiği görülmektedir. Davranışsal yönetim teorilerinin etkisiyle çalışanların davranışlarının anlaşılması ve kontrol edilmesi ihtiyacının "örgütsel davranış" disiplinin oluşmasına zemin oluşturduğu belirtilmektedir. Yapılmış olan pek çok araştırma aracılığıyla örgüt içerisinde kişi ve örgütlerin doğasına ilişkin fikir sahibi olunabilmektedir (Polatçı vd., 2008). Buna göre örgüt sağlığı kavramının yeni bir kavram olmadığı, bu kavramın temellerinin 1960'larda çalışanlara nasıl davranılması gerektiğine ilişkin çözüm arayan, insan ilişkileri ve davranış bilimi uzmanlarına dayandığı belirtilmektedir. İlk kez 1969'da Mathew Miles tarafından okulların örgüt sağlığı analizi için model önerilmiş ve sağlıklı örgüt tanımlanmıştır. Bu tanıma göre sağlıklı örgüt, "yalnızca çevresinde yaşamını devam ettirmekle kalmayan, devamlı gelişen, yaşama ve baş etme becerilerini geliştiren bir örgüt" şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca Miles tarafından sağlıklı örgütün on özelliği belirlenmiştir. Bu özellikler, görev, büyüme ve örgütün yaşamını devam ettirmesiyle alakalıdır. Örgütlerde sağlık kavramının

çalışılmasından önce kavramın temelini oluşturan birçok teorinin geliştirildiği belirtilmektedir. Miles'in yaklaşımının yüzyılın başından beri örgütsel davranışı benimseyen araştırmacıların çalışmalarının doğal bir sonucu olduğu bilinmektedir. İlk araştırmaların örgüt sağlığı kavramının geliştirilmesinde temel oluşturduğu görülmektedir (Celep, 2000'den aktaran Kıvrak, 2013).

2.3.1. Örgüt Sağlığı ile İlgili Kavramlar

Örgüt sağlığının örgütle alakalı birçok kavramla yakından ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Araştırmacıların çoğu örgütte etkililik, örgüt iklimi ve örgüt kültürü gibi kavramlar üzerinde durmuşlardır. Bu kavramların örgüt sağlığı üzerinde etkili olduğu ileri sürülmüştür (Çoban, 2007). Sağlıklı bir örgütün aynı zamanda etkili bir örgüt olduğunu söylemek mümkündür. Olumsuz bir örgüt iklimine ve kültürüne sahip bir örgütün amaçları doğrultusunda ilerleyebilmesi ve rekabet edebilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla böyle bir örgüt etkili olamayacak ve sağlıklı bir örgüt olarak nitelendirilemeyecektir.

2.3.1.1. Örgüt İklimi

Akbaba (1997) Örgüt sağlığı ve örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarının birbirine benzer özellikleri tanımladığına değinmiştir. 1960'lardan beri araştırmacıların ilgisini çeken örgüt ikliminin örgütlerin kişilere, kişilerin de örgütlere yönelik etkilerini anlama konusunda önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi kavramını örgütlerle alakalı çalışmalar yapan sosyal bilimci araştırmacıların kullandığı bilinmektedir (Akbaba, 2001). Sezgin ve Kılınç (2011), örgüt içerisindeki iletişim, yönetsel uygulamalar ve örgütsel davranış gibi kavramların tamamı ile örgüt ikliminin ilişkili olduğunu belirtmiştir. Literatüre bakıldığında birçok örgüt iklimi tanımının yer aldığı dikkat çekmektedir. Yönetim bilimcilerin söz konusu kavramı farklı dönemlerde çeşitli açılardan inceleyip kavramsallaştırdıkları görülmektedir (Eryılmaz & Altıngülova, 2017). Şişli ve Köse (2013) ise örgüt iklimini, örgüt içerisindeki çalışanların eylemleri ve iş yapma şekillerini yönlendiren, diğer örgütlerden ayıran temel özellikler şeklinde açıklamaktadır. Örgütlerin faaliyet alanlarına, örgüt kapsamındaki çalışan ve yönetici davranışlarına göre farklı örgüt ikliminin olduğu belirtilmektedir. Akbaba (2001) ise örgüt iklimini kısaca insanlara üyesi oldukları örgütün hissettirdiği duygular şeklinde tanımlamıştır. Literatür kapsamındaki çalışmalarda örgüt iklimi çeşitleri aşağıda belirtildiği gibi sıralanmaktadır;

Açık örgüt iklimi: Bu örgüt ikliminde en önemli niteliklerden birinin üyeler arasında tutum ve davranışların samimi olmasıdır. Bu amaç çerçevesinde grup içerisindeki kişilerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması hedeflendiği canlı ve enerjik bir örgüt iklimi türü olduğu belirtilmektedir. Örgüt liderleri faaliyetlerinin lider ve örgütün beraber çalışması ile ortaya çıkabildiği bilinmektedir. Söz konusu iklim türünde takipçilerin toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması sayesinde örgütün temel amaçlarına hangi yöntemlerle erişebileceği şeklinde sorunlar oluşmamaktadır. Zira hepsi aynı sıra ve düzende ortaya çıkmaktadır (Özdemir vd., 2010; Sönmez, 2018).

Kapalı örgüt iklimi: Liderin örgütte bulunan tüm çalışanlara yönelik olarak oldukça ilgisiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütün oldukça sıkıntılı bir duruma geldiği belirtilmektedir. Hem amaca ulaşamayan hem de sosyal ihtiyaçları karşılayamayan örgütteki bireylerin motivasyonlarının oldukça düşük düzeyde olduğu bilinmektedir (Özdemir vd., 2010; Sönmez, 2018).

Samimi örgüt iklimi: Örgüt kapsamındaki kişilerin toplumsal ihtiyaçlarının karşılandığı, fakat hedefi gerçekleştirme hususunda toplumsal kontrolün sağlanması dikkate alınmadığı belirtilmektedir. Bu kapsamda denetimsiz ve bireysel bir iklim türünün olduğu görülmektedir. Hedefe ulaşmanın gerçekleşmemesi nedeniyle motivasyonun oldukça düşük düzeyde olduğu ve bu iklim türündeki davranışların çok fazla gerçeği yansıtmadığı bununla birlikte samimi de olmadığı belirtilmektedir (Özdemir vd., 2010; Sönmez, 2018).

Otonom örgüt iklimi: Liderin faaliyetlerinin kaynağını örgütten aldığı, örgüt üzerinde denetimin pek fazla olmadığı, grup içerisinde kişilerin sosyal ihtiyaçlarını karşılama konusunda tatmin edici olduğu belirtilmektedir. Bu örgüt ikliminde tüm bunların yanında hedefe ulaşma tatmininin de yer aldığı görülmektedir (Özdemir vd., 2010; Sönmez, 2018).

Kontrollü örgüt iklimi: Bireysellikten uzak olan bu örgüt ikliminde temel faktörün hedefler olduğu belirtilmektedir. Örgüt tutumlarının doğrudan hedefe yönelik kaygı taşıdığı bilinmektedir. Örgütün toplumsal ihtiyaçlarının bir kısmı karşılandığında motivasyon yüksek düzeyde olsa dahi örgüt kapsamındaki çalışanların amaca ulaşmak açısından tutum ve davranışlarının gerçekliği yansıtmadığı ve samimi bulmadığı belirtilmektedir (Özdemir vd., 2010; Sönmez, 2018).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde çalışanların algılamalarındaki örgüt iklimi niteliklerine paralel olarak farklı bireysel tutum ve davranışların olumlu ya da olumsuz sonuçlarının olduğu görülmektedir. Bu durumun algılanan örgütsel iklim değişkeninin

örgütsel davranış ve yönetimde pek çok örgütsel tutum ve davranışın öncülü olabildiği belirtilmektedir (Taştan & Yurtkoru, 2018). Literatürde yer alan çalışmalarda da örgüt ikliminin iş doyumu (Bin-Ahmad vd., 2001; Jyoti, 2013), iş motivasyonu (Ghanbari & Eskandari, 2014; Sunaris & Helmiatin, 2017), mesleki tükenmişlik (Dinibütün vd., 2020; Lan vd., 2019), iş stresi (Suandi vd., 2014; Tsui, 2021), örgütsel bağlılık (Bahrami vd., 2016; Noordin vd., 2010) ve çalışma performansı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Berberoğlu, 2018; Selamat vd., 2013).

2.3.1.2. Örgüt Kültürü

Akbaba (2001), işyerlerinin kültürü ile ilgili çalışmaların geçmişinin 1930’lu yıllara kadar uzanmakta olduğunu ifade etmiştir.

İş hayatındaki çalışanların davranışları üzerinde etkisi olan birçok faktörün olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başında cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem gibi değişkenler ile birlikte bazı örgütsel unsurların da bulunduğu belirtilmektedir. Bilhassa örgüt kültürünün çalışan davranışları üzerinde temel belirleyicilerden olduğu görülmektedir. Literatürde bu kapsam yapılmış olan araştırmalarda da örgüt kültürünün çalışan davranışlarını ve örgüte ilişkin algılarını etkilediği belirlenmiştir (Demirtaş vd., 2019). Kavramsal olarak incelendiğinde örgüt kültürünün iş hayatında çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkisi olduğu, ayrıca örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler bütünü şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Mavi, 2020). Küreselleşmenin de etkisiyle örgütlerin rekabet ortamında kendini gösterebilmek adına işgörenlerin azim ve özverisine ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir. Bu özveri ortamını oluşturabilecek olan “ortak güç” örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü örgüt çalışanlarını hem çalıştıkları örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye teşvik eder hem de çalışanları birbirine bağlanması konusunda önemli bir rol oynar (Ercan, Köse & Tetik, 2001). Örgüt kültürü, örgüt kurucularının vizyon ve misyonlarına ayna tutan bir olgudur. Bu vizyon ve misyonun ise işgörenlerle paylaşımı örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Dedeoğlu, 2014). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı değerler, inançlar, yaşantılar olarak belirtilmiştir (Akbaba, 2001). Örgüt kültürü, örgütlere belli bir rekabet avantajı sağlamaya yardımcı olan ve örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını sağlayan bir olgudur (Ercan vd., 2001).

Özellikle örgütsel olarak örgüt kültürünün birçok faydasının olduğu bilinmektedir. Örgütsel olarak incelendiğinde örgüt kültürünün özellikleri örgütlerin daha etkili olmasını

sağlamaktadır. Örgüt kültürünün olumlu olduğu ortamlardaki çalışanlar mesleki niteliklerini yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Ayrıca olumlu örgüt kültürünün bireysel ve örgütsel verimliliği de arttırdığı görülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda da örgüt kültürünün bireysel ve örgütsel etkililik/verimlilik üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Prajogo & McDermott, 2011; Şenel & Buluç, 2016). Örgüt kültürünün çalışanlar üzerindeki etkileri incelendiği zaman örgüt kültürünün iş motivasyonunu, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, örgütsel sinizm algısını ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir (Arif vd., 2019; Belias ve Koustelios, 2014; Hutabarat, 2015; Maithel ve diğerleri, 2012; Niguse, 2019; Salsabila ve diğerleri, 2021; Senen & Az-Zahra, 2020).

Örgüt kültürünü etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Yönetici davranışları, örgüt ikliminde etkisi olan temel unsurların başında yer almaktadır. Literatürdeki çalışmalarda da yönetici davranışlarının örgüt kültüründe etkisi olan faktörler arasında belirtildiği görülmektedir (Tofur & Balıkçı, 2018). Yönetici davranışları ile birlikte örgüt kültüründe etkisi olan bazı dışsal unsurların da var olduğu belirtilmektedir. Bu unsurların başında örgütteki çalışanların demografik ve kültürel özellikleri, çalışılan yerin fiziksel, sosyal etkileşim özellikleri ve örgütteki kişilerin sahip olduğu inanç, norm ya da değerler yer almaktadır (Saltürk & Güngör, 2019).

2.3.2. Örgüt Sağlığının Boyutları

1965'ten itibaren örgüt sağlığı konusu bilhassa Matthew B. Miles ve Wayne K. Hoy'un dikkatini çekmiştir. Yapılan çalışmalar doğrultusunda bu kavramın tanımlandığı, önemine dikkat çekildiği ve sonrasında da örgütün başarısı üzerinde önemli olduğu savunulmuş, örgüt sağlığı kavramının ölçülebilmesi için boyutların geliştirildiği belirtilmektedir. Bu modelde belirtilen örgüt sağlığı boyutları aşağıda belirtilmektedir (Hoy & Feldman, 1987).

a. Görev Gereksinimleri Boyutu

1. Hedefe Odaklanma: Amaçların örgütte bulunanlar tarafından kolay bir şekilde anlaşılabilen özellikte, kabul edilebilen ve ulaşılabilen amaçlar olması gerekmektedir.

2. Yeterli İletişim Kurma: Yanlış anlaşılmalara önüne geçildiği örgüt içerisinde açık iletişim sistemi bulunmaktadır. Böylelikle çalışanlar doğru bilgiye ulaşp örgütte verimliliği arttırabilmektedir.

3. Uygun Erk Eşitliği: Örgüt içi güç dağılımının görece eşit olduğu ve alt kademede olanların kendilerinden üst kademede olanları etkileyebileceği düşünülmektedir.

b. Varlığını Devam Ettirme Gereksinimi Boyutu

4. Kaynakların Kullanımı: Örgütte en etkili görev dağılımı yapılmaktadır (gerektiği kadar). İstek ve gereksinimler arasında uyum söz konusudur.

5. Örgüte Yönelik Bağlılık: Çalışanlar örgüte yönelik olumlu duygular beslemesi ve örgütte devam etmek istemeleridir. Çalışanların örgütten etkilendiği ve bütün güçlerini örgütün birlikteliği için harcadığı belirtilmektedir.

6. Moral: Örgüt içinde genel olarak çalışanların refah ve takım memnuniyetinin olduğu belirtilmektedir.

c. İlerleme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

7. Yenilikçilik: Örgüt, yeni yaklaşımlar geliştirmekte, sürekli gelişmekte ve yeni hedefler belirlemektedir.

8. Özerklik: Örgüt çevresine karşı proaktif olmaktadır. Dış dünyaya yönelik kendine has olan bağımsız özellikler sergilenmektedir.

9. Uyum: Örgüt içerisinde gelişme ve büyüme adına gereken değişiklikleri sağlama becerisi bulunmaktadır.

10. Problem Çözebilme Yetisi: Problemler minimum enerji ile çözülmektedir. Problem çözme mekanizmasının devamlı olarak desteklendiği ve güçlendirildiği belirtilmektedir (Hoy & Feldman, 1987; Polatçı vd., 2008).

2.3.3. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Özellikleri

Örgüt sağlığı pek çok araştırmacı tarafından dikkat çeken bir konu olmuştur. Bir örgütün sağlıklı olarak tanımlanabilmesi için gerekli olan birtakım özellikler bulunmaktadır. Pek çok tanım amaçlarını gerçekleştirebilen ve çevresine uyum sağlayabilen örgütlerin sağlıklı örgütler olarak nitelendirilebileceğini ileri sürmüştür. Kişilerin amaç ortaklığı ile bir araya geldiği örgütlerin devamlılık kazanabilmesi için çevreye uyum becerisi son derece

önemlidir. Örgütlerin sağlıklı örgüt olarak tanımlanabilmesi bu becerinin gelişmesine bağlıdır (Kısa, 2011). Sağlıklı bir örgüt aynı zamanda etkili ve verimli bir örgüttür. Sağlıklı ve sağlıklı örgütlerin belli başlı özellikleri bazı araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Sağlıklı örgütlerde yöneticilerin etkinliğinden, çalışanların ise yaptıkları işten tatmin olduğu belirtilmektedir. Örgütte çok yönlü ve açık bir iletişim bulunmaktadır. Karara katılma kanallarının açık olduğu, çalışanların yalnızca karara değil, süreç ve sonuçların denetimine de katıldıkları görülmektedir. Örgüt içerisinde demokratik yönetim anlayışı ve örgütün değerlerine bağlılık söz konusudur. Bireyin kendisini güçlü hissetmesi, örgütsel kuralların anlamlı olduğunu düşünmesi ve bu kurallara bağlanması için gereken psikolojik ve fiziksel alt yapı koşulları bulunmaktadır. Sağlıklı örgütler, çalışanların yabancılaşmasına sebep olabilen unsurlardan mümkün olduğunca arındırılan örgütler olarak nitelendirilmektedir (Tutar, 2010).

Literatürde yer alan araştırma bulguları da sağlıklı örgütlerde işe yabancılaşmanın düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (Ceylan & Sulu, 2010; Özer vd., 2019; Sulu vd., 2010). Miles (1965) ise sağlığı rahatsızlığın olmayışı şeklinde tanımlamıştır. Hoy ve Feldman ise sağlıklı okulları toplumun baskılarına karşı kendini savunabilen, olumsuz çevresel etkilere başarılı bir şekilde karşı koyabilen örgütler olarak tanımlamışlardır. Sağlıklı okullar ise çevresel baskılara karşı kendisini savunamayan, olumsuzluklardan çabuk etkilenen örgütlerdir. Sağlıklı örgütlerde örgütsel iletişimin geliştiği görülmektedir. Örgütsel iletişim akışı kan dolaşımı kadar önemli olarak ifade edilmektedir. İletişim örgütsel verimlilik, etkinlik, yaşam ve iş tatmininin olmasının önemli araçlarından biridir. Örgütler varlıklarını iletişim ile sürdürebilmekte ve amaçlarını da iletişimle gerçekleştirebilmektedirler. İletişimin bu fonksiyonları gerçekleştirebilmesi ve etkin olabilmesi için çok yönlü, açık olması gerekmektedir (Tutar, 2010). Sağlıklı örgütlerde iletişim süreçleri çalışan davranışlarını etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık, iş motivasyonu, iş doyumu ve çalışan performansını etkilediği belirtilmektedir (Akpınar vd., 2013; Alhassan vd., 2017; Niniek & Lantara, 2019; Rajhans, 2009; Ramadanty & Martinus, 2016; Saputra, 2021; Widianti vd., 2020). Lövey vd. (2007), sağlıklı örgütlerde karşılaşılan güçlüklerin üstesinden gelebilme yetisi olduğunu ifade etmiştir.

Örgüt sağlığı örgütsel itibarı etkilemektedir. Örgütsel itibar, örgütsel imaj ve kimliğin sonucunda oluşmaktadır. Örgüt çalışanlarının örgüte ilişkin algıları örgütün dış çevresini, örgütsel kimliği oluşturan bireylerin örgüte ilişkin algılarının ise örgüt imajını oluşturduğu belirtilmektedir. Örgüt kimliği ve imajının birleşimine örgütsel itibar denilmektedir.

Çalışanlar örgüte katılmayı yalnızca fiziksel gereksinimlerini gidermek için istememektedirler. Gurur, saygınlık, statü vb. psikolojik gereksinimlerini de karşılamaktadırlar. Örgütsel itibarın örgütte işgörenlerin psikolojik gereksinimlerine cevap verebilecek seviyede olması örgütün sağlıklı oluş durumu olarak belirtilmektedir (Tutar, 2010). Sağlıklı örgütler örgütsel amaçları doğrultusunda çaba harcarken çevreden gelen etkileri de başarılı bir şekilde yönetirler (Çoban, 2007).

Sağlıklı örgütlerde lider davranışları çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların liderin belirlediği hedefleri, amaçları ve vizyonu içten benimsedikleri belirtilmektedir. Liderin belirlemiş olduğu bu hedef ve amaçların gerçekleşmesi adına çalışanlar kendilerinde yeterli düzeyde istek bulmaktadırlar. Ayrıca bu amaçları çalışanların kendisi belirlemiş gibi benimsedikleri ve bu doğrultuda gereğini yapmak için ellerinden geleni yaptıkları belirtilmektedir. Örgütsel liderliğin çalışanlar ile örgütün üst kademesi arasındaki güç mesafesinin daraltıldığı görülmektedir. Böylelikle çalışanlarda görülen yabancılaşmanın nedenlerinden biri olan kendisi ve işi üzerindeki denetim imkanının kaybolması duygusundan kurtulmaktadırlar (Tutar, 2010, s. 188). Literatürde bu alanda yapılan çalışma sonuçları da örgüt sağlığı ve liderlik arasında anlamlı ilişki olduğu (Arokiasamy vd., 2016; Cemaloğlu, 2011; Korkmaz, 2007; Parlar & Cansoy, 2017), bunun yanında liderlik davranışlarının çalışanlarda örgüte yönelik tutumları etkilediği belirtilmektedir (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016; Iqbal vd., 2015; Samad vd., 2015; Sougui vd., 2017).

2.3.4. Örgütlerin Psikolojik Rahatsızlıkları

Depresif bir durum içerisinde olan bir birey, ne istediğini bilmiyor olmasından dolayı yerine getirdiği işlerden memnun olması pek mümkün görünmemektedir. Örgütler de amaçlarına ulaşamadıklarında depresif bir atmosfer yaratabilmektedir (Bakan, Taşlıyan, Taş & Aka, 2014). Bireylerden oluşan örgütlerde yaşanan depresyonlar örgüt iklimini ve örgütsel amaçlara ulaşabilme yetisini olumsuz etkilemektedir. Dökmen (2004), örgüt depresyonunun ana hatlarıyla bireylerin depresyonuna benzerlik gösterdiğini belirtmiştir. Örgüt depresyonu yaşayan bir örgütte genel bir umutsuzluk havasının hakim olduğunu ve bireylerin kendilerini değersiz hissetme eğilimine kapılabileceklerini ifade etmiştir.

Bir eğitim örgütü olan okullar, tüm topluma etkisi olan örgütler olmaları nedeniyle eğitim örgütlerinde görülecek bir örgüt depresyonu diğer örgütlerdekinden daha yıkıcı olacağı düşünülmektedir (Aktürk, 2019). Örgütler de bireyler gibi sağlıklı veya sağlıklısız olarak

nitelendirmek mümkündür. Sağlıklı örgütler sağlıklı düşünüp sağlıklı karar alabilirken depresyon yaşayan örgütlerde sağlıklı kararların verilebilmesi çok zordur. Örgüt depresyonu örgütün geleceğe yönelik beklentilerini olumsuz etkiler. Karar verme yetilerinde problemler yaşanmasına neden olur (Dökmen, 2004). Kets (2011), son derece sağlıklı bir duruş sergileyen örgütlerin de depresyon durumu yaşayabileceğini ifade etmiştir (Dedeoğlu, 2014).

Örgütler de insanlar gibi bazı dönemlerde başarılı olurken bazı dönemlerde başarısız olabilmektedirler (Dedeoğlu, 2014). Örgütsel depresyonu bireylerin depresyonuna benzer şekilde duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeyde incelemek mümkündür. Bireylerde yaşanan klinik depresyon ile örgütsel depresyon arasındaki fark ise örgüt depresyonunun temelinde yatan sorunların örgüt kaynaklı olması ve örgütün tümünde gözlenmesidir. (Sezer, 2011). Dökmen (2004), depresyon durumunda olan örgütlerin özelliklerini şu şekilde belirtmiştir;

- Örgütte bireylerin birbirini suçlama eğilimleri
- Örgütün genelinde hakim olan umutsuzluk
- Örgütü değersiz görme
- Örgüt amaçlarına yönelik beklentilerden uzaklaşma
- Örgütün karar verme yetisindeki sorunlar
- Örgütün yeniliklere kapalı oluşu (Dökmen, 2004).

Depresyon yaşayan bir örgütte sağlıklı kararlar verilebilmesi ve hedefler doğrultusunda ilerlenmesi mümkün değildir.

Sezer (2011)'e göre tüm örgütlerin bireylerden oluşuyor olması örgütlerin bireylere benzer şekilde psikolojik durum ve tepkilerini normal kılmaktadır. Günümüzde toplumlar örgütlerden oluşmakta ve örgütlerdeki sağlık ya da hastalık durumu bireyi ve dolayısıyla tüm toplumu ilgilendirmektedir. Bir eğitim örgütü olan okullardaki örgütsel atmosferin sağlıklı olmaması okulları eğitsel amaçlarından uzaklaştıracaktır. Eğitsel amaçlarından uzaklaşan sağlıklı bir eğitim örgütü ise tüm toplumu olumsuz etkileyecektir. Bir örgütte yaşanan psikolojik bir problem patolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütün psikolojik anlamda sağlıklı olmaması örgüt sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla örgütlerde bazı tedbirler alınmalı, örgütün davranışlarının temelinde yatan nedenler dikkatle incelenmelidir (Dedeoğlu, 2014).

2.3.4.1. Örgütte Psikolojik Rahatsızlık Çeşitleri

Cohen ve Cohen (1993), örgütlerde psikolojik rahatsızlıkları örgütsel psikozlar ve örgütsel nevrozlar olarak iki kategoride incelemiştir. Örgütsel psikozlar; manik örgütler, şizofrenik örgütler ve paranoid örgütlerdir. Örgütsel nevrozlar ise; nörotik örgütler, depresif örgütler ve intoksike olmuş örgütler, Obsesif kompulsif örgütler ve post-travmatik örgütlerdir.

2.3.4.2. Beklenmedik Olaylar Sonrası Stres Sorunu Yaşayan Örgütler

Cohen & Cohen (1993) bu örgütleri Post- travmatik örgütler olarak tanımlamıştır. Örgütte yaşanan travmatik bir olay sonucunda gelişen bir rahatsızlık durumu söz konusu olmaktadır. Örgütün istem dışı yaşadığı ani kriz, çatışma ve kayıp gibi durumlar bu travmalara neden olabilmekte ve bu travmalara maruz kalan örgütün eski haline dönmesi zaman alabilmektedir (Dedeoğlu, 2014). Cohen & Cohen (1993), örgütün post-travmatik bir hal içerisine girmesinin belirtilerinin arasında her gün yapılan alelade işlerin ve ufak tefek sorunların büyütülmesi, örgüt içerisine yayılan şaşkınlık ve karasızlık, geçmişte yaşanan kötü yaşantıları geride bırakmada zorluklar gibi belirtilerin olduğunu ifade etmiştir (Kısa, 2011). Post-travmatik durumların ortaya çıkmasında yaşanan bir olay etkilidir. Yaşanan olumsuz, travmatik bir durumun ardından ortaya çıkan bu rahatsızlık durumunu örgütte çalışanlar geride bırakmakta zorlanmaktadırlar (Dedeoğlu, 2014).

2.3.4.3. Alışkanlıklarını Bırakamayan Örgütler

Obsesif – Kompulsif örgütler olarak tanımlanmaktadır. Bu tür örgütlerde işlevi olmayan davranışlar takıntı haline getirilir. Takıntı haline gelen davranışlar sürekli olarak tekrarlanır. Mükemmeliyetçi bir örgüt yapısı hakimdir. Tüm bu nedenlerden dolayı örgütte yenilik yapılamamakta ve risk alma yetisi kaybolmaktadır (Dedeoğlu, 2014).

2.3.4.4. Bağımlı Düşünce ve Davranış Gösteren Örgütler

Cohen& Cohen (1993) bu tür örgütleri İntoksik örgütler olarak tanımlamıştır. Cohen & Cohen (1993) ‘e göre bağımlı düşünce ve davranış gösteren (İntoksike) örgütlerde gerçekler olduğu gibi net bir şekilde görülemez; işgörenlerde sorumluluk alma duygusu oldukça azdır. Gerçeklere yönelik kayıtsızlık ve güvensiz bir ortam söz konusudur. Buna rağmen örgüt genelinde moral düşüklüğü söz konusu olmaz (Kısa, 2011). Örgütte örgüte yönelik gidişatın iyi olduğuna dair düşünceler yaygındır (Dedeoğlu, 2014).

2.3.4.5. Düşük Enerjili Örgütler

Düşük enerjili örgütler depresif örgütlerdir. Bu tarz örgütlerde mutluluk ve motivasyon yerine mutsuzluk havası hakimdir. Depresif örgütlerde etkinliklerin tamamına yönelik ilgi kaybolmuştur ve bu durum örgütün sessizleşmesine ve içine kapanmasına neden olmaktadır. Enerji ve motivasyon azalmıştır. Örgüt yoğun şekilde üzüntü hissetmektedir (Dedeoğlu, 2014). Depresyon yaşayan örgütlerde örgütün genelinde mevcut olan enerji düşüklüğü çalışanların harekete geçmesini engeller. İşgörenler örgüte yönelik bağlılık, girişimciliğe yönelik enerjiye sahip değillerdir.

2.3.4.6. Korkunun Hakim Olduğu Örgütler

Nevrotik örgütler genel olarak yoğun sıkıntıları olan örgütlerdir. Nevrotik örgütleri nevrotik davranışlar sergileyen yöneticiler idare ederler. Nevrotik eğilim gösteren bireyler ise çok ciddi olmayan fakat aşırı denebilecek davranışlar **sergilerler**. Nevrotik örgütlerde temel duygu ‘‘korku’’dur. Örgütler başta kendi benlikleri olmak üzere birçok şeyden korkmaktadırlar. Cohen&Cohen (1993), nevrotik örgütlerin duydukları aşırı korku nedeniyle girişimciliğin ve risk alabilme yetisinin düşük olduğunu ifade eder. Nevrotik örgütler olumsuz duygulara odaklanırlar, başarıyı yakalamak yerine başarısızlığı kovuşturmayı amaç edinmişlerdir ve bu doğrultuda ciddi bir güç harcamaya girişmektedirler (Dedeoğlu, 2014; Kısa, 2011).

2.3.4.7. Güvensiz ve Kuşkucu Örgütler

Karşılıklı güven eksikliğinin, şüphencilğin ve korkunun yaygın olarak hissediliği örgütlerdir. Hiyerarşiler arasında güven problemleri vardır. Yöneticilerin aldığı kararların işgörenlerde korku ve kuşku uyandırması paranoyak örgütlerin belirgin özelliklerindendir (Cohen &

Cohen, 1993). Örgütte hiyerarşik güvensizlik ve kişilerarası yersiz bir rekabet söz konusudur (Dedeoğlu, 2014).

2.3.4.8. Karmaşa ve Kaos Yaşayan Örgütler

Şizofrenik belirtiler gösteren örgütlerde kaos havası hakimdir. Örgütte anlamlı görünen herhangi bir şey yoktur. Her şey karmaşa içindedir. Doğru planlama yapılamaz, bir gün yapılan şey ertesi gün eleştirilebilmektedir (Cohen & Cohen, 1993'den aktaran Kısa, 2011).

2.3.4.9. Kısır Döngü Yaşayan Örgütler

Bu örgütlere iki psikolojik rahatsızlığın bir arada görüldüğü örgütlerdir denebilir. Manik örgütteki abartılı heyecan ve gerçeküstü coşkular ile depresyon yaşayan örgütlerin enerji eksikliği birlikte görülmektedir. Örgüt içinde bulunduğu heyecanı ve depresifliği sürekli olarak döngü içerisinde yaşamaya devam eder (Kısa, 2011).

2.3.5. Örgüt Sağlığını Artırma Yolları

Örgüt sağlığı araştırmalarında örgütün sağlık düzeyinin belirlenmesi yeterli görülmemektedir. Asıl amacın örgüt sağlığı üzerinde olumsuz etkilerin belirlenmesi ve bu hususta gelişmenin sağlanması olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple örgütlerde örgüt sağlığının belirlenmesinin ardından geliştirici faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Bununla birlikte içinde bulunduğumuz çağın rekabet şartları, örgütlerin devamlı olarak gelişmesi ve iyileşmesi anlayışını benimsenme ve daha iyiye ulaşmasını gerektirmektedir. Örgütlerin, örgütsel sağlık açısından daha iyi bir seviyeye ulaşabilmeleri için bazı önlemlerin alınması gereklidir (Ayduğ, 2014). Sağlıklı örgütün oluşturulabilmesinde işyerinde yapılması gereken bazı uygulamalar söz konusudur. Bunlar;

- Hedeflerin açıkça belirlenmesi,
- Her başarının kutlanması,
- Paylaşılan değerlerin oluşturulması,
- Çalışanlara işin gerçekleştirilmesi için gereken tüm ekipman ve araç-gerecin temin edilmesi gerekmektedir,

- İletişim ve bilgi transferinin geliştirilmesi,
- Ödüllendirme sisteminin açık-dürüst bir şekilde kurulması (Gül, 2007).

2.3.6. Örgüt Sağlığı ile İlgili Araştırmalar

Literatürde yer alan birçok çalışmada örgüt sağlığı ile ilişkili faktörlerin incelendiği, örgüt sağlığını etkileyen unsurlar ile örgüt sağlığının ortaya çıkardığı sonuçların değerlendirildiği görülmektedir. Literatürde örgüt sağlığı ile ilişkili olarak yapılan bazı araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir.

Tsui & Cheng (1999), eğitim örgütlerinin sağlık düzeyi ile öğretmenlere yönelik demografik değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını amaçladığı çalışmada toplam 423 öğretmeninden topladıkları veriler doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve kurumların örgütsel sağlık düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bakan, Taşlıyan, Taş & Aka (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütlerde depresyon halinin olma durumunu inceleme ve bireylerin iş tatmin düzeyleri ile depresyon durumunun ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmaya toplamda 180 akademisyen dahil edilip 101 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda örgüt depresyonu ile iş tatmini arasında yüksek ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Doğanay (2022) tarafından yapılan araştırmanın amacı örgütsel sessizlik ve lider-üye etkileşimi ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Araştırmaya 1010 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, lider-üye etkileşimi ve örgüt sağlığına yönelik algıların yüksek düzeyde olduğu, örgütsel sessizliğe yönelik algıların çok düşük düzeyde olduğu, buna paralel olarak lider-üye etkileşimi ile örgüt sağlığı algı seviyeleri arasında orta ve pozitif düzeyde anlamlı ilişki olduğu, örgütsel sessizlik ile örgüt sağlığı algı düzeyi arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sessizlik ile örgüt sağlığı ile anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgüt sağlığı üzerinde lider-üye etkileşimi davranışlarının, örgütsel sessizlik davranışlarından daha fazla etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Satan (2021) örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 987 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenler okulların sağlıklı örgüt olduğunu ve örgüt bağlılıklarının olduğunu, erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla motivasyonlarının ve bağlılıklarının daha fazla

olduğu, meslek yılı az olanların, meslek yılı çok olanlara kıyasla örgüt sağlığı görüşlerinin düşük olduğu, örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.

Demirok (2020), çalışmasında ilkokullarda örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 400 sınıf öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iyi seviyede olduğu, örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem ile farklılığa uğramadığı, sınıf düzeyine göre bağlılığın farklılık gösterdiği, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Uysal (2017) tarafından yapılan araştırmada örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algısına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 417 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algılarının etkili iletişim, terfi imkânları, maddi kazanımlar, kaynak ayrımcılığı ve göre dağılımı, adam kayırmacılık, yönetim tutumu boyutlarını negatif yönde etkilediği, katılımcıların 5 yıl ve altı işgörenlerin etkin iletişim boyutunda, terfi alma, maddi kazanımları, adaletsizlik, göre dağılımı olduğuna inandıkları, şehir hastanesinde çalışan hemşirelerin örgüt sağlığı görüşlerinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir.

Bakcak (2017) tarafından yapılan araştırmada 2007 yılı içerisinde kurulan bazı üniversitelerde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya 158 kadın ve 380 erkek olmak üzere toplam 538 birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda katılımcıların örgüt sağlığı algıları ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmıştır.

Karacan (2017), ortaokul ve ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelemeyi amaçladığı araştırmaya 325 öğretmen dâhil etmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt sağlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Arslan (2014) tarafından yapılan araştırmada işgörenlerin özyeterlik inançlarının örgüt sağlığı salgısı ile iş doyumunu düzeyi arasındaki aracılık etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 177 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda işgörenlerin örgüt sağlığı algıları, iş tatminleri ve öz yeterlikleri ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir

ilişki olduğu, kadınların erkeklere kıyasla iş tatminleri, örgüt sağlıkları ve öz yeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu rapor edilmiştir.

Çiçek (2013) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 401 ilköğretimde görev yapan öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda çalışan öğretmenler, örgüt sağlığı ile alakalı çok katılıyorum düzeyinde pozitif bir düşünceye sahip oldukları, örgüt sağlığı hususunda en yüksek algının kaynak kullanımı olduğu, en düşük algının ise özerlik olduğu, örgüt sağlığının diğer alt boyutlarında yüksek düzeyde algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kıvrak (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin algılarına göre meslek liselerinde örgüt sağlığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 144 erkek ve 168 kadın olmak üzere toplam 312 birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel ürün ölçeği puanlarının kadınların lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kurum (2013) Trakya üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 312 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Karagüzel (2012) tarafından yapılan araştırmada örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 45 kadın ve 178 erkek olmak üzere 132 birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda işgörenlerin örgüt sağlıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, akademisyenlerin örgütsel bütünlük ölçeği puanlarının yaşlarına göre farklılık gösterdiği, genç akademisyenlerin örgütü daha az tecrübe ettikleri için örgütsel bütünlük daha zor algıladıkları, akademisyenlerin unvanları ile örgütsel bütünlükleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, akademisyenlerin örgüt sağlıklarının başka üniversitede görev yapma durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Kısa (2011) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerini kullanma ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 350 öğretmen ve 161 yönetici dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgüt sağlığı ve alt boyutların incelendiğinde anlamlı farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taneri (2011) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim örgütlerinde etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 382 öğretmen dâhil

edilmiştir. Araştırmanın sonucunda etik liderlik ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, etik liderliğin örgüt sağlığını yordadığı rapor edilmiştir.

Karakuş (2008) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Elâzığ ilinde görev yapan 113 sınıf öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenler, örgüt sağlığı ile alakalı pozitif görüşe sahip olduğu, örgüt sağlığına ilişkin edindikleri temel algı, okulun örgütsel gayelerine odaklanmada meydana gelmekle beraber örgüt sağlığının diğer boyutlarında düşük düzeyde bir algıya sahip oldukları rapor edilmiştir.

Çoban (2007) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerinin örgüt sağlığına yönelik algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 389 öğretmen ve 111 okul yöneticisi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgüt sağlığını algılama seviyelerine yönelik görüşlerinin olumlu düzeyde olduğu, öğretmen ve yöneticileri örgüt sağlığının işbirliği, örgütsel liderlik, etki dağılımı, örgütsel kimlik ve çatışma boyutlarına yönelik algılarında, görev değişkeninin temel etkisine kıyasla istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın oluştuğu, öğretmen ve yöneticilerin örgüt sağlığının tüm alt boyutlarına yönelik algılarında, okul türü değişkenlerinin temel etkisine kıyasla istatistiksel açıdan anlamlı farkın olduğu, öğretmen ve yöneticilerin örgüt sağlığının, etkili iletişimi takım ruhu ve topluma uyum, örgütsel ürün ve örgütsel kimlik boyutlarına yönelik algılarında, okul türü ve görev türü değişkenlerinin etkisine göre anlamlı farklılık gösterdiği, öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel sağlıklarının, örgütsel kimlik boyutlarına yönelik algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın olduğu, öğretmenlerin örgütsel sağlığın tüm alt boyutlarına yönelik algılarında liderlik tarzlarına göre anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldırım (2006) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının örgütsel sağlık üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tekin (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin örgüt sağlığı algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 56 müdür yardımcı ve 33 müdür dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin örgüt sağlığı algılama düzeylerine yönelik görüşlerinin ara sıra şeklinde yanıt verdiği, liderlik boyutuna yönelik görüşlerinin her zaman, örgütsel kimlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim ve örgütsel ürün boyutlarına ilişkin görüşlerinin ar sıra şeklinde olduğu, yöneticilerin branşları, hizmet

süresi, mesleki kıdem, cinsiyete göre örgüt sağlığını algılama düzeylerinde bir farklılığın olduğu rapor edilmiştir.

Karayormuk & Köseoğlu (2009) araştırmalarında, örgüt sağlığına ilişkin, yöneticiler arasında görüş farklılığının olup olmadığını değerlendirmek ve bu görüş birliklerine ve görüş ayrılıklarından hareketle örgüt sağlığı kavramını tanımlamayı amaçlamışlardır. Araştırmaya katılan 825 kişiden 163 kişi örgüt sağlığı kavramını duyduğunu öne sürmüştür. Çalışma hipotezi “yöneticilerin örgüt sağlığı kavramını bireye veya performansa odaklı olmaktan ziyade hem bireye hem de performansa odaklı bir yaklaşım olarak algılama eğiliminde oldukları” şeklinde kabul edilmiştir. Yine bu çalışmada yöneticiler, örgüt sağlığının “birey sağlığına” ve “işletme performansına” odaklı yaklaşım olduğuna dair yönelim gösterdikleri belirtilmiştir.

Ertaş & Töre (2016), örgüt içi iletişim becerileri ve boyutlarının, örgüt sağlığı ile arasında bir ilişki olacağı düşüncesinden hareketle yaptıkları araştırmalarında katılımcıların örgüt sağlığı puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır. Yine araştırma bulgularına göre örgüt içi iletişim becerilerinin tüm boyutları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Bütün bulgulardan hareketle örgüt içi iletişim becerilerinin yeterli düzeyde olması, örgüt sağlığını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Akyürek & Çelik (2020), ilkokullarda görev yapan öğretmen algılarına göre, okulun sosyal sermayesi ve örgüt sağlığı arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında, öğretmenlerin okulun sosyal sermaye düzeyine ilişkin algılarının yüksek olduğunu ve öğretmenlerin okulun sosyal sermaye düzeyini en yüksek algıladıkları boyut, norm ve değerler boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Yine öğretmenlerin okulun sosyal sermaye düzeyini en düşük algıladıkları boyut, sosyal ağlar boyutu olduğu saptanmıştır. Araştırmacılara göre bu sonuç, ilkokullarda ve öğretmenlerde sosyal ilişkiler ve iletişim ağlarının yeterli düzeyde bulunmamasından kaynaklanabileceği olarak ileri sürülmüştür.

Araştırmanın diğer bulgularına göre; öğretmenlerin okulun örgüt sağlığı düzeyini en yüksek algıladıkları boyut, teşvik edici yapı boyutu olarak tespit edilmiştir. Araştırmacılar ise bu sonucun, ilkokullarda destekleyici bir yönetim yapısı olmasından kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir.

Yine bu çalışmada örgüt sağlığına ilişkin araştırma bulgularına bakıldığında; örgüt sağlığının alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayduğ (2014), çalışmasında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik görüşleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri erkek öğretmenlerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, ilkokul öğretmenlerinin okullarının örgüt sağlığı düzeyinin yüksek olduğunu öne sürdükleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin ilkokullarının toplam örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Araştırmanın diğer bulgularına göre ise ilkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgüt sağlığının öğretim liderliği boyutu ile yöneticiye güven boyutu arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Yine araştırmada öğretmen bağlılığı boyutu ile meslektaşlara güven boyutu ve akademik önem boyutu ile paydaşlara güven boyutları arasındaki ilişkilerin de yüksek olarak bulunduğu ileri sürülmüştür.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan modele, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve verilerin geçerlik-güvenirliğine ilişkin bilgiler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Kayseri ilinde bulunan Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinin örgüt sağlığı düzeyini incelemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma, nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı bir karma yöntem araştırmasıdır. Araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimsel yöntem, ilgilenilen ve araştırılmak istenen problemin mevcut var olan durumunu ortaya koymaya yöneliktir. Bu yöntemlerin en temel özelliği, mevcut hâlihazır durumu kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi çalışmaktır. (Büyüköztürk, 2016). Tarama yönteminin amacı nesnelerin, toplumların, kurumların, olayların doğasını ve özelliklerini tanımlamaktır (Karasar, 2018). Araştırmanın ikinci kısmı ise nitel araştırma metodolojisine göre hazırlanmıştır. Nitel araştırma, insanların veya toplumların insani veya sosyal meseleler için ne anlama geldiğini anlamaya ve keşfetmeye çalışan bir araştırma yöntemidir. Araştırma sırasında araştırma soruları ve uygulamaları ortaya çıkar, veriler genellikle katılımcılar bağlamında toplanır ve temalara ulaşmak için veriler tümevarımsal olarak analiz edilir. Araştırmacı verileri yorumlayarak bireysel anlamlara odaklanır, bu nedenle araştırma raporu esnek bir yapıya sahiptir (Creswell, 2014, s. 4).

Nitel araştırmayı, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma”dır. Bu yöntemler içerisinde en çok

kullanılan teknik görüşme tekniğidir. Görüşme, insanların bakış açılarını, öznel deneyimlerini, duygularını, değerlerini ve algılarını ortaya koymada kullanılan oldukça güçlü bir yöntemdir. Görüşme sürecinin, gözlem ve yazılı dokümanlardan elde edilen verilerle desteklenmesi araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 39-41).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarını genelledebileceğimiz elemanların tamamıdır. Örneklem ise evrenden belli kriterler göre seçilen ve evreni temsil edeceği varsayılan en küçük kümedir (Büyüköztürk vd., 2015). Yapılan bu araştırmanın evreni Kayseri'nin Merkez ilçelerinde bulunan Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrene yönelik veriler Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü İnsan Kaynakları Biriminden edinilmiştir. Araştırma evrenine ilişkin bilgiler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

No	İlçe Adı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
1	Melikgazi	19	223
2	Kocasinan	19	392
Toplam	2	38	615

Evren üzerinden örnekleme olarak alınacak okul sayısının tespit edilmesi için aşağıda belirtilen formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2015).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın gerçekleşme sıklığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme sıklığı

d: Örneklem Duyarlılığı

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0,5$ alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0,05$ örnekleme hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Baş, 2010, s. 40; Büyüköztürk vd., 2011, s. 95). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{615 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (615 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$n = 236,69$

Araştırmada en az 236 katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda 234 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, üç aşamada toplanmıştır.

Birinci aşamada, Kişisel Bilgi Formu, ikinci aşamada ise Cohen & Cohen (1993) tarafından geliştirilen ve Kısa (2011) tarafından uyarlanan “Örgüt Sağlığı Ölçeği” uygulanmıştır. Üçüncü aşamada ise araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenler hakkında kişisel bilgiler elde etmek amacıyla oluşturulmuştur. Form, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, medeni durumu ve branşı gibi bilgileri içermektedir.

3.3.2. Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği

Araştırmada, Cohen & Cohen (1993) tarafından geliştirilen “Organizational Health Analyzer” ölçeğinin, Kısa (2011) tarafından Türkçeye “Örgütsel Sağlık Analizi Ölçeği” olarak uyarlanan “Örgütsel Sağlık Analiz Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçek, ‘‘Manik’’, ‘‘Manik-depresiflik’’, ‘‘Şizofreni’’, ‘‘Paranoya’’, ‘‘Nevrotik Davranış’’, ‘‘İntoksikasyon’’, ‘‘Depresyon’’, ‘‘Obsesif-Kompulsiflik’’ ve ‘‘Travma Sonrası Stres Bozukluğu’’ şeklinde 9 alt boyutu olan beşli likert tipinde 63 maddeden oluşmaktadır. Kısa (2011) tarafından geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan tüm analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenli bir ölçek olduğu ve örgütlerin sağlık düzeyini belirlemede kullanılabileceği tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları; Manik; aşırı hareketli, enerjik, konuşkan, umursamaz olma hali, Manik-depresiflik; duygu hali, enerji, düşünce ve davranışlarda dalgalanması, Paranoya; aşırı endişe veya korku, Nevrotik davranış; kaygı, olumsuzluk, karamsarlık, huzursuzluk, depresif duygu durumu, İntoksikasyon; zehirlenme, Depresyon; Motivasyon eksikliği, değersizlik hissi, karamsarlık, mutsuzluk, suçluluk duygusu, ölüm ve intihar düşünceleri, Obsesif-Kompulsiflik; birçok takıntılı düşünce ve davranış, Travma sonrası stres bozukluğu; beklenmedik şekilde ortaya çıkan, insanları derin bir korku, endişe ve çaresizliğe iten duygu durumunu ifade etmektedir.

3.3.3. Özel Eğitim Kurumlarının Örgüt Sağlığına İlişkin Görüşme Formu

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 15 öğretmenle görüşülerek veri toplanmıştır. Görüşme formunda katılanların yaş, cinsiyet, kıdem ve özel eğitim alanındaki kıdemlerini belirleyen kişisel bilgiler kısmı ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgüt sağlığını belirlemeye yönelik olan 3 ana problem ve bu ana problemlere bağlı 10 adet de alt probleme yer verilmiştir (Ek-3).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formları Kayseri’de merkez ilçelerde görev yapan özel eğitim ve rehabilitasyon öğretmenlerine dağıtılmıştır. Araştırmanın ikinci kısmına yönelik yapılan görüşmeler 15 katılımcı ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 15 -25 dakika arası sürmüştür. Tüm görüşmeler izin alınarak ses kaydı yapılmış ve sonrasında kayıtlar dinlenerek yazılı formata dönüştürülmüştür. Katılımcılardan görüşmeler için randevu alınmış ve araştırmaya gönüllü katılımları sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların okullarında araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde araştırmanın amacı, süresi ve gizliliği konusunda açıklamalar yapılmıştır. Görüşme soruları her katılımcıya sözlü olarak sorulmuştur.

Görüşmenin akışına göre sorular tekrarlanmış ve gerek duyulduğunda ekstra sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilmiş olan verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde öncelikle ölçek verilerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesinde One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) değerleri incelenmiştir.

Tablo 2

Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Alt boyut	Cronbach Alpha (α)	K-S (p)
Manik	,871	,001
Manik depresif	,916	,000
Şizofreni	,917	,000
Paranoyak	,868	,000
Nevrotik bozukluk	,852	,005
Depresif	,884	,013
İntoksik	,887	,000
Obsesif-Kompulsif	,837	,001
Travma sonrası stres bozukluğu	,890	,002
Toplam örgüt sağlığı	,985	,003

Tablo incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılmış olan örgüt sağlığı ölçeği puanlarının analiz için yeterli düzeyde güvenilir ($\alpha > 0,60$) olduğu görülmektedir. K-S test sonuçları incelendiğinde verilerin normal dağılıma uygun olmadığı görülmektedir. Verilerin normal dağılıma uygun olmaması nedeniyle cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U analizi, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmında veriler içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizi ile veriler tanımlanarak, verilerin içerisinde gizli olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. İçerik analizi sonuçlar betimsel bir anlatımla sunulmakta ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilmektedir. Ayrıca ortaya çıkan temalar ve kategoriler kapsamında elde edilen bulgular açıklanarak yorumlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 81). Araştırmada her bir araştırma sorusuna, araştırmacıların verdikleri yanıtlar alt alta

yazılmıştır. Böylelikle katılımcıların yanıtları karşılaştırılarak benzerlikler ve farklılıklar incelenmiş, katılımcıların en sık vurguladıkları ifadelerle kodlar oluşturulmuştur. Katılımcıların ifadeleri içerik ve anlamlarından yola çıkılarak kodlama yapılmış ve bu kodlar benzerliklerine göre gruplandırılarak temalar oluşturulmuştur. Her bir katılımcı K1, K2, K3.....K15 şeklinde kodlanarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın geçerliliğini ve güvenirliğini sağlamak için ilk olarak *kaynak çeşitleme ve kuram/bakış açısı çeşitleme teknikleri* kullanılmıştır. Patton (2014, s. 559), bir olgunun değişik yönlerini ortaya çıkarmak için farklı bakış açılarına sahip katılımcılarla görüşmenin önemini vurgulamıştır. Önce iki yönetici ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, sorularda anlaşılmayan bir şeyin olup olmadığı sorgulanmıştır. Ayrıca ses kaydı alınarak katılımcı ifadelerinin doğruluğu sağlanmış, yöneticilerin ifadelerine geniş ölçüde, kapsamlı betimlemelerle doğrudan alıntı yapılarak yer verilmiş, derinlemesine veri toplanmış, farklı ifadelere ve yorumlara yer verilmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler şeffaf bir biçimde okuyucuya sunularak transfer edilebilirliğin artırılmasına çalışılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde alt problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, katılımcıların hâlihazırda veya daha önce görev yaptıkları okullarda deneyimlerine dayalı olarak özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığına ilişkin düzeyler ve örgüt sağlığını etkileyen sorunlar ve yapılması gerekenlere ilişkin görüşlerini kapsamaktadır. Burada katılımcı görüşleri, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak betimsel ve içerik analizi yardımıyla kodlar, kategoriler ve temalar halinde açıklanmıştır.

4.1. Demografik Veriler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlere ait toplanan demografik veriler analiz edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılım Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	130	55,6
	Erkek	104	44,4
Yaş	21-30 yaş	123	52,6
	31-40 yaş	68	29,1
	41-50 yaş	21	9,0
	51+ yaş	22	9,4
Mesleki kıdem	1-10 yıl	142	60,7
	11-20 yıl	64	27,4
	21-30 yıl	18	7,7
	31+ yıl	10	4,3
Medeni durum	Evli	140	59,8
	Bekar	94	40,2
Branş	Odyoloji	5	2,1
	Fizik tedavi	17	7,3
	Dil terapisi	12	5,1
	Özel eğitim	74	31,6
	Çocuk Gelişim Uzmanı	62	26,5
	PDR	15	6,4
	Yönetici	49	20,9

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %55,6'sının kadın, %44,4'ünün erkek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sayıca ciddi bir fark olmamakla birlikte katılımcı çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %52,6'sının 21-30 yaş aralığında, %29,1'inin 31-40, %9'unun 41-50, %9,4'ünün 51+ yaşında olduğu görülmektedir. İleri yetişkin öğretmen sayısı diğer yaş gruplarına oranla oldukça azdır. Katılımcıların kıdem yılı incelendiğinde %60,7'si'in 1-10 yıl, %27,4'ünün 11-20 yıl, %7,7'sinin 21-30 yıl, %4,3'ünün 31+ yıl mesleki kıdemine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşça daha genç öğretmenlerin çoğunlukta olmasına paralel olarak katılımcıların çoğunluğunun kıdem yılı da 1-10 yıl aralığındadır. Tabloda medeni durum değişkeni incelendiğinde ise katılımcıların %59,8'inin evli, %40,2'sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %2,1'inin branşının odyoloji, %7,3'ünün fizik tedavi, %5,1'inin dil terapisi, %31,6'sının özel eğitim, %26,5'inin okul öncesi, %6,4'ünün PDR olduğu, %20,9'unun ise yönetici olduğu görülmektedir. Branş dağılımında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışması zorunlu olan özel eğitim (sertifikalı sınıf öğretmenleri ve sertifikalı okul öncesi öğretmenleri de dahildir), PDR alanı ve yönetici sayısı daha fazladır.

Nitel çalışma sürecine katılanlara ait demografik değişkenler Tablo 4'te verilmiştir. Katılanların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4

Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	9	60,0
Erkek	6	40,0
Yaş		
25-30 Yaş	8	53,3
31-35 Yaş	5	33,3
35-40 Yaş	2	13,3
Mesleki Kıdem		
0-5 Yıl	7	46,7
10-15 Yıl	5	33,3
15 Yıl ve Üzeri	3	20,0
Okuldaki Kıdem		
0-5 Yıl	8	53,3
6-10 Yıl	5	33,3
11-15 Yıl	1	6,7
15 Yıl ve Üzeri	1	6,7

Katılanlar cinsiyete göre 9'u (%60,0) kadın, 6'sı (%40,0) erkek olarak dağılmaktadır. Katılanlar yaşa göre 8'i (%53,3) 25-30 yaş, 5'i (%33,3) 31-35 yaş, 2'si (%13,3) 35-40 yaş olarak dağılmaktadır. Katılanlar mesleki kıdeme göre 7'si (%46,7) 0-5 yıl, 5'i (%33,3) 10-15 yıl, 3'ü (%20,0) 15 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Katılanlar okuldaki kıdeme göre 8'i (%53,3) 0-5 yıl, 5'i (%33,3) 6-10 yıl, 1'i (%6,7) 11-15 yıl, 1'i (%6,7) 15 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığı düzeyi nedir?”, şeklindedir.

Tablo 5

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	$\bar{X}$	SS
Manik	234	3,41	,888
Manik depresif	234	3,47	1,047
Şizofreni	234	3,46	1,020
Paranoyak	234	3,46	,898
Nevrotik bozukluk	234	3,24	,841
Depresif	234	3,30	,902
İntoksik	234	3,36	,918
Obsesif-Kompulsif	234	3,30	,845
Travma sonrası stres bozukluğu	234	3,34	,919
Toplam örgüt sağlığı	234	3,37	,867

Tablo incelendiğinde, katılımcıların manik, manik depresif, şizofreni ve paranoyak algı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcılardan görev yaptıkları özel eğitim kurumlarının manik bozukluk, manik-depresif bozukluk, şizofreni ve paranoya hastalıklarının olduğunu düşünenlerin çoğunlukta olduğu görülmüştür. Katılımcıların nevrotik bozukluk, depresif, intoksik, obsesif-kompulsif, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu çalıştıkları örgüte yönelik hastalık algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel sağlık düzeyi öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, branşına, mesleki kıdemine ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Alt probleme ilişkin bulgular Tablo 4’te yer almaktadır. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeğinden elde edilen puanların katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

4.3.1. Örgüt Sağlığı Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 6

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	U	p
Manik	Kadın	130	3,30	0,96	5699,0	,039
	Erkek	104	3,54	0,77		
Manik depresif	Kadın	130	3,31	1,08	5428,5	,010
	Erkek	104	3,67	0,97		
Şizofreni	Kadın	130	3,32	1,06	5453,0	,011
	Erkek	104	3,65	0,94		
Paranoyak	Kadın	130	3,31	0,94	5298,0	,004
	Erkek	104	3,64	0,81		
Nevrotik bozukluk	Kadın	130	3,15	0,88	5848,0	,076
	Erkek	104	3,35	0,78		
Depresif	Kadın	130	3,18	0,96	5569,5	,021
	Erkek	104	3,45	0,81		
İntoksik	Kadın	130	3,20	0,96	5092,5	,001
	Erkek	104	3,56	0,83		
Obsesif-Kompulsif	Kadın	130	3,20	0,92	5776,0	,055
	Erkek	104	3,42	0,73		
Travma sonrası stres bozukluğu	Kadın	130	3,18	0,96	5210,5	,003
	Erkek	104	3,54	0,82		
Toplam örgüt sağlığı	Kadın	130	3,24	0,92	5367,5	,007
	Erkek	104	3,53	0,77		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre nevroitik bozukluk ve obsesif-kompulsif algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak erkek katılımcıların manik, manik depresif, şizofreni, paranoyak, depresif, intoksik, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinin kadın katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Erkek katılımcılarda örgüt sağlığı alt boyutlarından 7 tanesi kadın katılımcılardan daha çok hissedilmektedir. Kadın katılımcılar erkek katılımcılara oranla görev yaptıkları özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini daha sağlıklı bulmaktadırlar.

4.3.2. Örgüt Sağlığı Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Tablo 7

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	χ^2	p	Gruplar arası fark
Manik	21-30 yaş	123	3,24	0,85	15,3	,002	1<3, 1<4
	31-40 yaş	68	3,48	0,95			
	41-50 yaş	21	3,75	0,69			
	51+ yaş	22	3,79	0,88			
Manik depresif	21-30 yaş	123	3,27	1,00	16,1	,001	1<3, 1<4
	31-40 yaş	68	3,54	1,09			
	41-50 yaş	21	3,89	1,00			
	51+ yaş	22	3,98	0,97			
Şizofreni	21-30 yaş	123	3,26	0,99	15,5	,001	1<3, 1<4
	31-40 yaş	68	3,55	1,05			
	41-50 yaş	21	3,84	0,87			
	51+ yaş	22	3,99	0,97			
Paranoyak	21-30 yaş	123	3,31	0,87	16,2	,001	1<3, 1<4, 2<4
	31-40 yaş	68	3,45	0,94			
	41-50 yaş	21	3,84	0,75			
	51+ yaş	22	3,94	0,86			
Nevrotik bozukluk	21-30 yaş	123	3,08	0,80	15,5	,001	1<3, 1<4, 2<4
	31-40 yaş	68	3,29	0,88			
	41-50 yaş	21	3,55	0,73			
	51+ yaş	22	3,68	0,86			
Depresif	21-30 yaş	123	3,08	0,87	20,7	,000	1<2, 1<3, 1<4, 2<4
	31-40 yaş	68	3,42	0,89			
	41-50 yaş	21	3,69	0,78			
	51+ yaş	22	3,81	0,86			
İntoksik	21-30 yaş	123	3,16	0,90	18,0	,000	1<3, 1<4
	31-40 yaş	68	3,43	0,94			
	41-50 yaş	21	3,83	0,67			
	51+ yaş	22	3,79	0,88			
Obsesif-Kompulsif	21-30 yaş	123	3,16	0,84	8,7	,034	1<3, 1<4
	31-40 yaş	68	3,36	0,87			
	41-50 yaş	21	3,61	0,66			
	51+ yaş	22	3,58	0,84			
Travma sonrası stres bozukluğu	21-30 yaş	123	3,16	0,88	16,4	,001	1<3, 1<4, 2<4
	31-40 yaş	68	3,38	0,94			
	41-50 yaş	21	3,71	0,81			
	51+ yaş	22	3,85	0,90			
Toplam örgüt sağlığı	21-30 yaş	123	3,19	0,83	17,7	,000	1<3, 1<4, 2<4
	31-40 yaş	68	3,43	0,90			
	41-50 yaş	21	3,74	0,71			
	51+ yaş	22	3,82	0,85			

Tablo incelendiğinde, 41-50 ve 50+ yaşındaki katılımcıların manik, manik depresif, şizofreni, intoksik ve obsesif-kompulsif algı düzeylerinin 21-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Paranoyak, nevrotik bozukluk, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinde, 41-50 ve 50+ yaşındaki katılımcıların algı düzeylerinin 21-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı

düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 51+ yaşındaki katılımcıların paranoyak, nevrotik bozukluk, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinin 31-40 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Depresif algı düzeyinde, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşındaki katılımcıların depresif algı düzeyinin 21-30 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 51+ yaşındaki katılımcıların depresif algı düzeyinin 31-40 yaşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Yaş değişkeni örgüte yönelik hastalık algısı ve örgüt sağlığı algısında önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları arttıkça örgüte yönelik hastalık algıları da artmaktadır. Yaşça daha genç olan katılımcılar görev yaptıkları özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini yaşı daha büyük olan katılımcılara göre daha sağlıklı bulmaktadırlar.

4.3.3. Örgüt Sağlığı Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılması

Tablo 8

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Branş	N	$\bar{X}$	SS	χ^2	p	Gruplar arası fark
Manik	Odyoloji	5	2,91	1,154	35,2	,000	1<7, 2<7, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,29	,856			
	Dil terapisi	12	2,90	,588			
	Özel eğitim	74	3,22	,848			
	Okul öncesi	62	3,36	,927			
	PDR	15	3,33	,841			
	Yönetici	49	3,99	,714			
Manik depresif	Odyoloji	5	3,07	1,038	40,3	,000	1<7, 2<7, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,40	,917			
	Dil terapisi	12	2,94	,848			
	Özel eğitim	74	3,27	,972			
	Okul öncesi	62	3,30	1,147			
	PDR	15	3,28	,997			
	Yönetici	49	4,23	,778			
Şizofreni	Odyoloji	5	2,91	1,033	47,5	,000	1<7, 2<7, 3<4, 3<5, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,20	1,009			
	Dil terapisi	12	2,77	,623			
	Özel eğitim	74	3,32	,956			
	Okul öncesi	62	3,34	1,057			
	PDR	15	3,03	1,003			
	Yönetici	49	4,28	,679			
Paranoyak	Odyoloji	5	3,33	,697	24,7	,000	1<7, 2<7, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,32	,861			
	Dil terapisi	12	3,11	,422			
	Özel eğitim	74	3,34	,942			
	Okul öncesi	62	3,40	,977			
	PDR	15	3,16	,912			
	Yönetici	49	3,95	,670			
Nevrotik bozukluk	Odyoloji	5	2,91	1,008	29,4	,000	2<7, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,28	,773			
	Dil terapisi	12	2,86	,355			
	Özel eğitim	74	3,09	,856			
	Okul öncesi	62	3,17	,909			
	PDR	15	3,00	,779			
	Yönetici	49	3,74	,644			
Depresif	Odyoloji	5	3,09	,704	36,7	,000	1<7, 2<7, 3<4, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,22	,922			
	Dil terapisi	12	2,63	,573			
	Özel eğitim	74	3,19	,849			
	Okul öncesi	62	3,21	,996			
	PDR	15	2,99	,983			
	Yönetici	49	3,91	,597			
İntoksik	Odyoloji	5	2,86	,845	39,0	,000	1<7, 2<7, 3<4, 3<7, 4<7, 5<7, 6<7
	Fizik tedavi	17	3,21	,844			
	Dil terapisi	12	2,85	,458			
	Özel eğitim	74	3,27	,929			
	Okul öncesi	62	3,26	,945			
	PDR	15	2,91	,941			
	Yönetici	49	3,99	,667			
Obsesif-Kompulsif	Odyoloji	5	2,94	,760	45,0	,000	
	Fizik tedavi	17	3,17	,729			

	Dil terapisi	12	3,02	,417			
	Özel eğitim	74	3,10	,843			1<7, 2<7,
	Okul öncesi	62	3,19	,865			3<7, 4<7,
	PDR	15	3,09	,952			5<7, 6<7
	Yönetici	49	3,96	,576			
Travma sonrası stres bozukluğu	Odyoloji	5	2,86	,953			
	Fizik tedavi	17	3,27	,892			
	Dil terapisi	12	2,86	,513			1<7, 2<7,
	Özel eğitim	74	3,21	,877	38,5	,000	3<7, 4<7,
	Okul öncesi	62	3,17	,936			5<7, 6<7
	PDR	15	3,10	,976			
	Yönetici	49	4,01	,709			
Toplam örgüt sağlığı	Odyoloji	5	2,98	,884			
	Fizik tedavi	17	3,26	,812			
	Dil terapisi	12	2,88	,395			1<7, 2<7,
	Özel eğitim	74	3,22	,848	39,8	,000	3<7, 4<7,
	Okul öncesi	62	3,26	,918			5<7, 6<7
	PDR	15	3,09	,869			
	Yönetici	49	4,00	,618			

Tablo incelendiğinde, yönetici olan katılımcıların manik, manik depresif, paranoyak, obsesif-kompulsif, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinin odyoloji, fizik tedavi, dil terapisi, özel eğitim, okul öncesi ve PDR branşlarındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Şizofreni algı düzeyinde, yönetici olan katılımcıların algı düzeyinin odyoloji, fizik tedavi, dil terapisi, özel eğitim, okul öncesi ve PDR branşlarındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca özel eğitim ve okul öncesi branşlarındaki katılımcıların algı düzeylerinin dil terapisi branşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Nevrotik bozukluk algı düzeyinde, yönetici olan katılımcıların algı düzeyinin fizik tedavi, dil terapisi, özel eğitim, okul öncesi ve PDR branşlarındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Depresif ve intoksik algı düzeylerinde, yönetici olan katılımcıların algı düzeylerinin odyoloji, fizik tedavi, dil terapisi, özel eğitim, okul öncesi ve PDR branşlarındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca özel eğitim branşındaki katılımcıların algı düzeylerinin dil terapisi branşındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

4.3.4. Örgüt Sağlığı Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Tablo 9

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	U	p
Manik	Evli	140	3,49	0,80	5917,5	,191
	Bekar	94	3,29	1,00		
Manik depresif	Evli	140	3,58	0,98	5680,0	,076
	Bekar	94	3,30	1,12		
Şizofreni	Evli	140	3,58	0,95	5650,5	,067
	Bekar	94	3,29	1,10		
Paranoyak	Evli	140	3,54	0,85	5727,0	,092
	Bekar	94	3,33	0,96		
Nevrotik bozukluk	Evli	140	3,32	0,79	5730,5	,094
	Bekar	94	3,12	0,90		
Depresif	Evli	140	3,42	0,82	5440,5	,025
	Bekar	94	3,13	1,00		
İntoksik	Evli	140	3,47	0,86	5512,5	,035
	Bekar	94	3,19	0,98		
Obsesif-Kompulsif	Evli	140	3,40	0,81	5542,5	,041
	Bekar	94	3,15	0,88		
Travma sonrası stres bozukluğu	Evli	140	3,47	0,87	5306,0	,012
	Bekar	94	3,14	0,96		
Toplam örgüt sağlığı	Evli	140	3,47	0,81	5542,0	,041
	Bekar	94	3,21	0,93		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre manik, manik depresif, şizofreni, paranoyak ve nevrotik bozukluk düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak evli katılımcıların depresif, intoksik, obsesif-kompulsif, travma sonrası stres bozukluğu ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan evli öğretmen ve yöneticiler çalışmakta oldukları kurumları bekar katılımcılara göre daha az sağlıklı bulmaktadırlar.

4.3.5. Örgüt Sağlığı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 10

Araştırmaya Katılanların Örgüt Sağlığı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	SS	x^2	p	Gruplar arası fark
Manik	1-10 yıl	142	3,28	0,94	10,8	,013	1<3
	11-20 yıl	64	3,50	0,80			
	21-30 yıl	18	3,85	0,81			
	31+ yıl	10	3,76	0,35			
Manik depresif	1-10 yıl	142	3,31	1,06	11,0	,012	1<3
	11-20 yıl	64	3,61	0,99			
	21-30 yıl	18	3,97	1,14			
	31+ yıl	10	3,87	0,44			
Şizofreni	1-10 yıl	142	3,32	1,05	9,3	,025	1<3, 1<4
	11-20 yıl	64	3,59	0,96			
	21-30 yıl	18	3,86	0,98			
	31+ yıl	10	4,04	0,53			
Paranoyak	1-10 yıl	142	3,33	0,94	13,6	,004	1<3, 1<4, 2<3, 2<4
	11-20 yıl	64	3,50	0,83			
	21-30 yıl	18	3,93	0,62			
	31+ yıl	10	4,08	0,49			
Nevrotik bozukluk	1-10 yıl	142	3,14	0,88	10,8	,013	1<3, 1<4, 2<3
	11-20 yıl	64	3,29	0,77			
	21-30 yıl	18	3,67	0,76			
	31+ yıl	10	3,64	0,41			
Depresif	1-10 yıl	142	3,14	0,95	14,4	,002	1<2, 1<3, 1<4
	11-20 yıl	64	3,45	0,79			
	21-30 yıl	18	3,70	0,74			
	31+ yıl	10	3,87	0,51			
İntoksik	1-10 yıl	142	3,21	0,98	12,6	,006	1<3, 1<4
	11-20 yıl	64	3,47	0,81			
	21-30 yıl	18	3,83	0,69			
	31+ yıl	10	3,84	0,46			
Obsesif-Kompulsif	1-10 yıl	142	3,18	0,90	8,2	,042	1<3
	11-20 yıl	64	3,40	0,74			
	21-30 yıl	18	3,74	0,70			
	31+ yıl	10	3,51	0,43			
Travma sonrası stres bozukluğu	1-10 yıl	142	3,21	0,96	10,3	,016	1<3
	11-20 yıl	64	3,42	0,83			
	21-30 yıl	18	3,80	0,90			
	31+ yıl	10	3,79	0,30			
Toplam örgüt sağlığı	1-10 yıl	142	3,23	0,91	11,8	,008	1<3, 1<4
	11-20 yıl	64	3,47	0,78			
	21-30 yıl	18	3,81	0,75			
	31+ yıl	10	3,82	0,38			

Tablo incelendiğinde, 21-30 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların manik, manik depresif, obsesif-kompulsif ve travma sonrası stres bozukluğu algı düzeyinin 1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Şizofreni, intoksik ve toplam örgüt sağlığı algı düzeylerinde, 21-30 ve 31+ yıl mesleki kıdemi olan

katılımcıların algı düzeylerinin 1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Paranoyak algı düzeyinde, 21-30 ve 31+ yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algı düzeylerinin 1-10 ve 11-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Nevrotik bozukluk algı düzeyinde, 21-30 ve 31+ yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların algı düzeylerinin 1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca 21-30 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların nevrotik algı düzeyinin 11-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Depresif algı düzeyinde, 11-20, 21-30 ve 31+ yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların depresif algı düzeyinin 1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

4.4. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Özel eğitim kurumlarının ne gibi sorunları olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “iletişim sorunları”, “yönetsel anlamda sorunlar”, “eğitsel anlamda sorunlar” ve “diğer sorunlar” olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Özel eğitim kurumlarının sorunlarına ilişkin görüşler

Temalar	f
İletişim Sorunları	K-6, K-7, K-12, K-13
Yönetsel Anlamda Sorunlar	K-5, K-6, K-7, K-12
Eğitsel Anlamda Sorunlar	K-5, K-11
Diğer Sorunlar	K-3, K-13, K-14

Özel eğitim kurumlarının ne gibi sorunları olduğuna yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 4’ü iletişim sorunları, 4’ü yönetsel anlamda sorunlar, 2’si eğitsel anlamda sorunlar, 3’ü diğer sorunlar olarak dağılmaktadır. Diğer sorunlar, denetim eksikliği, eğitimci kalitesizliği ve ekonomik sorunları kapsamaktadır. “Özel eğitim kurumlarının ne gibi sorunları olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-6: “Özel eğitimde sorun çok maalesef. İletişimsizlik, anlayışsızlık, alan dışı eğitim, multidisipliner çalışılamaması, psikolojik baskılar.”

K-14: “Personeller arası iletişim, yönetimde çok başlılık ve yönetici- personel arası iletişim. Yöneticilerin de yetersizliğine değinmek lazım tabi.”

4.4.1. Okulların Fiziki Yapısına İlişkin Sorunlar

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “binaların fiziksel engelli çocuklara uygun olmaması”, “sınıfların dağılımındaki farklılıklar”, “öğrenme ortamlarının eksik olması”, “farklı mimariye sahip binalardan dönüşüm” ve “diğer sorunlar” olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlara dair görüşler

Temalar	f
Binaların Fiziksel Engelli Çocuklara Uygun Olmaması	K-4, K-5, K-6, K-7, K-12, K-15
Sınıfların Dağılımındaki Farklılıklar	K-5, K-7, K-11
Öğrenme Ortamlarının Eksik Olması	K-13, K-14
Farklı Mimariye Sahip Binalardan Okula Dönüşüm	K-2, K9
Diğer Sorunlar	K-1, K-3, K-9,

Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlara yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 6’sı binaların fiziksel engelli çocuklara uygun olmaması, 3’ü sınıfların dağılımındaki farklılıklar, 2’si öğrenme ortamlarının eksik olması, 2’si farklı mimariye sahip binalardan okula dönüşüm, 3’ü diğer sorunlar olarak dağılmaktadır. Diğer sorunlar kurumda bahçenin olmamasını ve yapıların eski olmasını kapsamaktadır. “Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-2: “ Yatay yapıların olmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum. Bina sistemi fiziksel engeli bulunan çocuklar için hiç uygun değil.”

K-5: “ Asansör olmalı. Fiziksel engelli çocukları yukarıdaki sınıflara kolay taşıyabiliyor olmalıyız. Çocukla öğretmenin rahatça oyun oynayabileceği bir oyun odası gerekiyor.”

K-13: “ Çok yetersiz bence, çoğu alan eksik. Belediyenin tesisleri tam donanımlıyken bizim avuç kadar beton bahçemiz olması biraz adaletsizce. Özel eğitimde birçok öğrenme alanı olmalı, havuz olmalı, kum olmalı, dokuların farkları zeminlerin farkları hissettirilmeli. Toprakla iç içe olunacak küçük bir sera olmalı. Bitkilerin gelişimini gözlemlemeliler. Bazı

hayvanlar olmalı. Ama hiçbiri yok. Hatta kamelya bile yok. Dümdüz duvarlar. Çocukların içi kararıyor. Bizim de tabii.”

4.4.2. Öğretim Sürecine İlişkin Sorunlar

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Öğretim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “velinin eğitim sürecinde sorumluluk almaması”, “öğrenciye tanınan ders saatinin az olması”, “RAM değerlendirme süreci yüzeysel”, “RAM merkezlerinin belirlediği hedeflerin öğrenciye uygun olmaması”, “öğretim yöntemlerinin tekdüze olması” ve “diğer sorunlar” olmak üzere altı tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13

Öğretim sürecine ilişkin sorunlara yönelik görüşler

Temalar	f
Velinin Eğitim Sürecinde Sorumluluk Almaması	K-1, K-3, K-7, K-8, K-11, K-12, K-15
Öğrenciye Tanınan Ders Saatinin Az Olması	K-3, K-4, K-5, K-10, K-15
RAM Değerlendirme Süreci yüzeysel	K-9, K-10, K-15
RAM Merkezlerinin Belirlediği Hedeflerin Öğrenciye Uygun Olmaması	K-5, K-6, K-15
Öğretim Yöntemlerinin Tekdüze Olması	K-13, K-15
Diğer Sorunlar	K-1, K-2, K-11, K-13

Öğretim sürecine ilişkin sorunlara yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 7’si velinin eğitim sürecinde sorumluluk almaması, 5’i öğrenciye tanınan ders saatinin az olması, 3’ü RAM değerlendirme süreci yüzeysel, 3’ü RAM merkezlerinin belirlediği hedeflerin öğrenciye uygun olmaması, 2’si öğretim yöntemlerinin tekdüze olması, 4’ü diğer olarak dağılmaktadır. Diğer sorunlar; nitelikli personel sayısının az olmasını, ailelerin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olmasını, aynı eğitim personelinin uzun süreli çalışmamasını ve velinin öğrenme sürecine yön verme isteğini kapsamaktadır. “Öğretim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-1: “Öğretim bütünlüğü sağlamak çok zor. Veliler maalesef öğretim sürecine dahil olmuyor. Bu da hem bizler hem de çocuklar için büyük problem.”

K-3: “ Öğretim süreci çok sıkıntılı. Bir çocuğa haftada iki ders saati görerek eğitim vermeye çalışıyoruz. Eğitim hedeflerini gerçekleştirmemiz pek mümkün olmuyor. Buna karşılık Rehberlik Araştırma Merkezi çok fazla hedef belirliyor. Bu durumlar bizi çok yordu.”

K-8: “ Çok fazla sorun var ama en önemlilerden birisi RAM değerlendirme süreci. Süreç dediysem aslında sonuç maalesef. Çocuğun bir sene boyunca öğrendiklerini yarım saatte test etmeye çalışıyorlar. Çocuk bazı şeyleri sırf yabancı diye söylemiyor, utanıyor, çekiniyor. Bu sefer yapamadıklarını zannedip aynı modülleri tekrardan veriyorlar. Çoğu zaman da alakasız oluyor. Sizin okuma yazma yaptığınız çocuğa “a sesini tanır” kazanımı veriliyor. Bu ve bunun gibi alakasız şeyler işte.”

4.4.3. Okul İçinde Çalışan Personele Yönelik Sorunlar

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Okul içinde çalışan personele yönelik sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “yeterli yetkinliğe sahip olmamak”, “multidisipliner çalışma eksikliği”, “personeller arasında rekabet olması”, “personeller arasında işbirliğinin olmaması”, “personeller arasında iletişim olmaması”, “personellerin farklı eğitim düzeylerine sahip olması” ve “diğer sorunlar” olmak üzere yedi tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14

Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlara yönelik görüşler

Temalar	f
Yeterli Yetkinliğe Sahip Olmamak	K-1, K-3, K-10, K-11
Multidisipliner Çalışma Eksikliği	K-7, K-8, K-12, K-13
Personeller Arasında Rekabet Olması	K-7, K-12, K-13, K-15
Personeller Arasında İşbirliğinin Olmaması	K-5, K-6, K-7, K-9
Personeller Arasında İletişim Olmaması	K-9, K-12, K-13
Personellerin Farklı Eğitim Düzeylerine Sahip Olması	K-4, K-5, K-6
Diğer Sorunlar	K-1, K-14

Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlara yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 4’ü yeterli yetkinliğe sahip olmamak, 4’ü multidisipliner çalışma eksikliği, 4’ü personeller arasında rekabet olması, 4’ü personeller arasında iş birliğinin olmaması, 3’ü personeller arasında iletişim olmaması, 3’ü personellerin farklı eğitim düzeylerine sahip olması, 2’si diğer olarak dağılmaktadır. Diğer sorunlar

personel iş tanımlarının net olmaması ve eğitim süreçlerine ilişkin bilgi eksikliğini kapsamaktadır. “Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-8:” Denetlenme açısından daha sıkı olunması gerekli olduğunu, öğretmen ve veliler arasındaki iletişim için düzenli olarak görüşmeler yapılmasının gerekli olduğunu, yeterli materyal desteği yapılması gerekli olduğunu düşünüyorum.”

K-13: “Eğitimciler arasında ciddi bir kopukluk var. Herkes kendi reklamını yaparken eğitimci olduğunu unutup saçma sapan bir yarışa giriyor. En çok sosyal medya kullanan en başarılı eğitimciymiş gibi algılanıyor.”

K-2: “Personellerde eğitim durumlarının oldukça değişken olması ciddi bir sorun teşkil etmekte. Doğru iletişim kurmak zor. Özel eğitimde engel durumları hakkında bilgisi olmayan çok öğretmen var. Sertifika sınavları göstermelik olduğundan herkes özel eğitimci oluyor.”

4.4.4. Yönetim Sürecine İlişkin Sorunlar

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Yönetim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “yöneticilerin eğitim alanında yetersiz olması”, “yöneticilerin ticari kaygılarının olması”, “yöneticilerin adaletsiz olması”, “öğretmene yeterli maaşın verilmemesi”, “yönetimde çokbaşlılık olması”, “yöneticilerin mobbing uygulaması” ve “diğer sorunlar” olmak üzere yedi tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15

Yönetim sürecine ilişkin sorunlara yönelik görüşler

Temalar	f
Yöneticilerin Eğitim Alanında Yetersiz Olması	K-4, K-5, K-10, K-11, K-13, K-15
Yöneticilerin Ticari Kaygılarının Olması	K-5, K-6, K-9, K-13, K-14
Yöneticilerin Adaletsiz Olması	K-5, K-7, K-11, K-12
Öğretmene Yeterli Maaşın Verilmemesi	K-1, K-5, K-6
Yönetimde Çokbaşlılık Olması	K-4, K-8
Yöneticilerin Mobbing Uygulaması	K-8, K-13
Diğer Sorunlar	K-1, K-3, K-5, K-12

Yönetim sürecine ilişkin sorunlara yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 6'sı yöneticilerin eğitim alanında yetersiz olması, 5'i yöneticilerin ticari kaygılarının olması, 4'ü yöneticilerin adaletsiz olması, 3'ü öğretmene yeterli maaşın verilmemesi, 2'si yönetimde çokbaşlılık olması, 2'si yöneticilerin mobbing uygulaması, 4'ü diğer sorunlar olarak dağılmaktadır. Diğer sorunlar; yöneticilerin öğretmene saygı duymaması, yöneticiler tarafından anlaşılmamak, personelin eğitim düzeylerinin farklı olması ve fazladan mesai zorunluluğunu kapsamaktadır. “Yönetim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-3: “Buna çok örnek verebilirim fakat bana kalırsa en önemlisi yöneticiler tarafından anlaşılmamak. Bunu da yönetimde pedagojik formasyon eksikliğine bağlıyorum. Eğitimi birinci plana alarak düşünmeyi bilmiyorlar. Üzülerek söylüyorum ki yöneticilerimiz için burası eğitim yuvasından çok bir ticarethane.”

K-2: ”Benim gördüğüm kurumlarda yöneticilerin yetersiz olmasından ve yönetimde çok başlılık söz konusu olmasından dolayı yönetim süreci sıkıntılı diyebilirim. Kimden emir almalıyız bilmiyoruz. Yöneticiler birbirleri ile aynı fikirde değiller çoğu zaman; çünkü eğitim düzeyine değil sermayeye bakılıyor. Bizler de eğitimden anlamayan insanlardan emir alıyoruz.”

K-13: “Yöneticilerin kendisi sorun.. Her türlü haksızlık ve adaletsizlik de var. Maaş dağılımından tutun da sınıf seçimine kadar her şeyde reklamı iyi yapan hocalara torpil geçiyorlar. Olmaması gereken kanuna aykırı çoğu şeyin yapıldığını da görmeniz mümkün. Mesela gelmeyen çocuğu geldi gösterip para kazanmak gibi..”

4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “yöneticilerin eğitim alanında eğitim almış olması”, “eğitim materyallerinin yetersizliği”, “öğrencilere geniş öğrenme alanları sunulmalı”, “denetim ve rehberlik ihtiyacı”, “tüm personelin hizmetiçi eğitim alması”, “öğrenciye tanınan ders saatlerinin artırılması” ve “diğer ihtiyaçlar” olmak üzere yedi tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16

Özel eğitim kurumlarının ihtiyaçlarına yönelik görüşler

Temalar	f
Yöneticilerin Eğitim Alanında Eğitim Almış Olması	K-2, K-7, K-8, K-10, K-13, K-15
Eğitim Materyallerinin Yetersizliği	K-1, K-4, K-8, K-14
Öğrencilere Geniş Öğrenme Alanları Sunulmalı	K-6, K-14
Denetim ve Rehberlik İhtiyacı	K-8, K-9
Tüm Personelin Hizmetiçi Eğitim Alması	K-3, K-10
Öğrenciye Tanınan Ders Saatlerinin Artırılması	K-2, K-8
Diğer İhtiyaçlar	K-1, K-2, K-5, K-11, K-12,

Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları olduğuna yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 6'sı yöneticilerin eğitim alanında eğitim almış olması, 4'ü eğitim materyallerinin yetersizliği, 2'si öğrencilere geniş öğrenme alanları sunulmalı, 2'si denetim ve rehberlik ihtiyacı, 2'si tüm personelin hizmetiçi eğitim alması, 2'si yöneticilerin eğitim fakültesi mezunu olması, 2'si öğrenciye tanınan ders saatlerinin artırılması, 5'i diğer ihtiyaçlar olarak dağılmaktadır. Diğer ihtiyaçlar; yöneticiler empatiden yoksun, RAM raporlandırma sürecine öğretmen dahil olmalı, aileye verilen psikolojik desteğin yetersiz olması, verilen eğitim genellenemiyor, öğretmenlerin farklı branşlardan olup sertifika ile eğitim vermesini kapsamaktadır. “Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-8: “Denetlenme açısından daha sıkı olunması gerekli olduğunu, öğretmen ve veliler arasındaki iletişim için düzenli olarak görüşmeler yapılmasının gerekli olduğunu, yeterli materyal desteği yapılması gerekli olduğunu düşünüyorum.”

K-2: Özel eğitim kurumlarının materyal, ders saati, ders dışı etkinlik ve öğretmene verilen değer ve yönetici yetersizliği anlamında desteklenmesi gerektiğini düşünüyorum.

4.5.1. Özel Eğitim Kurumlarındaki Eksikliklerin Çalışma Koşullarına Etkisi

Araştırmaya katılan öğretmenlere “İhtiyaçların eksikliklerinin çalışma koşullarınızı nasıl etkiliyor?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “Eğitim Sürecini Olumsuz Etkiliyor”, “Öğretmen Motivasyonunu Olumsuz Etkiliyor”, “Rutin ve Sıkıcı Bir Çalışma Ortamı Oluşuyor”, “Öğrencinin Öğrenme Sürecini Olumsuz Etkiliyor” ve “Denetim ve Rehberlik

Eksikliği Süreci Olumsuz Etkiliyor” olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

İhtiyaçların eksikliklerinin çalışma koşullarını nasıl etkilediğine yönelik görüşler

Temalar	f
Eğitim Sürecini Olumsuz Etkiliyor	K-1, K-3, K-8, K-9, K-10, K-12, K-13, K-14
Öğretmen Motivasyonunu Olumsuz Etkiliyor	K-2, K-4, K-5, K-6, K-7, K-15
Rutin ve Sıkıcı Bir Çalışma Ortamı Oluşuyor	K-5, K-11, K-12, K-13
Öğrencinin Öğrenme Sürecini Olumsuz Etkiliyor	K-2, K-7
Denetim ve Rehberlik Eksikliği Süreci Olumsuz Etkiliyor	K-3

İhtiyaçların eksikliklerinin çalışma koşullarını nasıl etkilediğine yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 8’i eğitim sürecini olumsuz etkiliyor, 6’sı öğretmen motivasyonunu olumsuz etkiliyor. 4’ü rutin ve sıkıcı bir çalışma ortamı oluşuyor, 2’si öğrencinin öğrenme sürecini olumsuz etkiliyor, 1’i denetim ve rehberlik eksikliği süreci olumsuz etkiliyor olarak dağılmaktadır. “İhtiyaçların eksikliklerinin çalışma koşullarını nasıl etkiliyor?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-11:” Verimsiz bir eğitim süreci ortaya çıkıyor. Öğretmende öğretime yönelik bir istek bir motivasyon kalmıyor. İşimize kurumumuza bağlılığımız sıfır desem doğru olur. O kadar severek isteyerek öğretmen oluyorsun ama bu çalışma koşulları insanı mesleğinden bile soğutuyor.”

K-9: “Öğrenciler ile tek bir öğretim yöntem ve stratejisi kullanma ile birlikte öğrencinin öğrenmesinde güçlükler görülebiliyor. Öğretim sıkıcı hale geliyor. Dolayısıyla verimsiz bir eğitim süreci ortaya çıkıyor.”

4.5.2. Çalışma Koşullarının Çalışanların İş Sağlığı Üzerindeki Etkisi

Tablo 18

Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerindeki etkilerine yönelik görüşler

Temalar	f
Çalışma Koşulları Çalışanların Azmini Kötü Etkiliyor	K-2, K-4, K-6, K-7, K-8, K-9, K-10, K-11, K-13, K-14
Toplu Motivasyon Sağlanamaması	K-3, K-7, K-8
Öğretmenin İzin Almasının Sorun Teşkil Etmesi	K-5, K-12
Diğer Etkiler	K-1, K-4, K-5

Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerinde ne gibi etkileri olduğuna yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 11'i çalışma koşulları çalışanların azmini kötü etkiliyor yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 3'ü toplu motivasyon sağlanamaması, 2'si öğretmenin izin almasının sorun teşkil etmesi, 3'ü diğer olarak dağılmaktadır. Diğer etkiler teması; aynı konuların tekrar tekrar çalışılması, sorumlu personel yetersizliği ve aile katılımı yetersizliğini kapsamaktadır. “Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerinde ne gibi etkileri olmaktadır?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-15: “Özel eğitim iş doyumu ve örgüt iklimi olarak çalışanları olumsuz etkiliyor. İş doyumu öğrencinin öğrenme ile ilgili sorunları kolay unutması velinin katılımının yetersiz olması nedeniyle öğretmende yetersizlik oluşturabiliyor. Öğrencide uzun süre tek bir konuyu çalışmak anlama ve dikkat sorunları çalışma koşullarını olumsuz etkiliyor. Uzun çalışma saatleri ve farklı yetersizlik türlerine sahip öğrencilerle çalışmak da iş doyumunu etkilemektedir. Yönetim ve programdan sorumlu personellerin eğitimci olmaması veya özel eğitim süreçlerini tam olarak bilmemelerinden kaynaklı öğretmende baskı oluşturabiliyor.”

K-9: “Kıyas ve mobbingten kaynaklı motivasyon düşüklüğü, zamanla içe kapanma, depresyona dönüşme oluyor.”

4.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentileriniz nelerdir?” sorusu yöneltmiştir. Alınan yanıtlar “devletin sürece daha çok dahil olması gerekiyor”, “denetim ve rehberlik sürecine ağırlık verilmeli” ve “kurum açma yetkisi eğitimcilere verilmeli” olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19

Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentiler

Temalar	f
Devletin Sürece Daha Çok Dahil Olması Gerekli	K-5, K-9, K-13, K-15
Denetim ve Rehberlik Sürecine Ağırlık Verilmeli	K-3, K-5, K-7
Kurum Açma Yetkisi Eğitimcilere Verilmeli	K-4, K-7

Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentiler ile ilgili yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 4'ü devletin sürece daha çok dahil olması gerekiyor, 3'ü denetim ve rehberlik sürecine ağırlık verilmeli, 2'si kurum açma yetkisi eğitimcilere verilmeli olarak dağılmaktadır. “Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentileriniz nelerdir?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

K-14: “Devletin özel eğitim kurumlarıyla daha çok ilgilenmesi gerekiyor. Denetim ve rehberlik anlamında çok yetersiz.”

4.6.1. Çalışma Koşullarına Yönelik Beklentiler

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Çalışma koşullarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “yaz tatili ve ara tatil uygulaması gelmeli”, “denetim ve rehberlik sürecine ağırlık verilmeli”, “öğretmenlere alanına uygun öğrenciler verilmeli”, “öğretmen maaşları düzenlenmeli”, “aile eğitimi düzenlenmeli” olmak üzere altı tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20

Çalışma koşullarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler

Temalar	f
Öğretmen Özlük Hakları Korunmalı	K-1, K-4, K-5, K-6, K-9, K-13, K-15
Yaz Tatili ve Ara Tatil Uygulaması Gelmeli	K-2, K-5, K-6, K-7, K-9, K-14
Denetim ve Rehberlik Sürecine Ağırlık Verilmeli	K-3, K-6, K-10
Öğretmenlere Alanına Uygun Öğrenciler Verilmeli	K-8, K-12
Öğretmen Maaşları Düzenlenmeli	K-9, K-15
Aile Eğitimi Düzenlenmeli	K-11

Çalışma koşullarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 7'si öğretmen özlük hakları korunmalı, 6'sı yaz tatili ve ara tatil uygulaması gelmeli, 3'ü denetim ve rehberlik sürecine ağırlık verilmeli, 2'si öğretmenlere alanına uygun öğrenciler verilmeli, 2'si öğretmen maaşları düzenlenmeli, 1'i aile eğitimi düzenlenmeli olarak dağılmaktadır. “Çalışma koşullarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

K-5:” Dinlenmek için fırsatımız olmuyor. Bana kalırsa devlet kurumlarında tesislerde dinlenme programlarımız olsa bir nefes alsak çok iyi olur. İzin istememiz yöneticilerimizin hoşuna gitmiyor. Sanki hakkımız değilmiş gibi davranıyorlar. Tatil bizim için de şart.”

K-14: “birilerinin bizim de öğretmen olduğumuzu hatırlatması gerekiyor. Köle gibi çalıştırılıyor ve saygı görmüyoruz. Eğitimden anlamayan insanlar tarafından yönetildiğimiz yetmezmiş gibi bir de hiçbir şeye hakkımız olmuyor.”

4.6.2. Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerine Yönelik Beklentiler

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “personellerin yeterliliğinin artırılması”, “öğrenciye tanınan ders saatinin artırılması”, “sosyal etkinliklere yer verilmeli”, “doğru eğitim materyallerinin temini”, “öğretim ortamının özel eğitime uygun hale getirilmesi” ve “diğer yapılması gerekenler” olmak üzere altı tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21

Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler

Temalar	f
Personellerin Yeterliliğinin Artırılması	K-1, K-3, K-4, K-10, K-11, K-13, K-15
Öğrenciye Tanınan Ders Saatinin Artırılması	K-2, K-4, K-5, K-6, K-8, K-9
Sosyal Etkinliklere Yer Verilmeli	K-4, K-6, K-7, K-8
Doğru Eğitim Materyallerinin Temini	K-1, K-6
Öğretim Ortamının Özel Eğitime Uygun Hale Getirilmesi	K-1, K-6
Diğer Yapılması Gerekenler	K-9, K-12

Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 7’si personellerin yeterliliğinin artırılması, 6’sı öğrenciye tanınan ders saatinin artırılması, 4’ü sosyal etkinliklere yer verilmeli, 2’si doğru eğitim materyallerinin temini, 2’si öğretim ortamının özel eğitime uygun hale getirilmesi, 2’si diğer olarak dağılmaktadır. Diğer yapılması gerekenler teması; veli bilgilendirme seminerleri düzenlenmeli ve velinin eğitim sürecine katılımı sağlanmalı görüşlerini kapsamaktadır. “Eğitim ve öğretim faaliyetlerine

yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-15: “Özel eğitim kurumlarının her birinin öğrencinin düzeyine yönelik bir kaynak temin edip takip etmesi. Öğrenciye verilen ders aylık sekiz dersle sınırlanmamalı.”

K-2: ‘Ders saatleri artmalı, eğitsel etkinlik zorunluluğu gelmeli. Personelin sürekli olarak kendisini geliştirmesi sağlanmalı.”

4.6.3. Kurum İçinde Çalışan Personele Yönelik Beklentiler

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Kurum içinde çalışan personele yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar “Öğretmenlere Örgün Eğitim Şartı Gelmeli”, “Öğretmenler Arasında İletişim Artmalı”, “Personellerin İsteklerini Önemsemek”, “Personel ile Doğru İletişim Kurmak”, “Taban Maaş Uygulaması Getirilmeli”, “İş Tanımları Düzenlenmeli” ve “Personele Motivasyon Artırıcı Etkinlikler Yapılmalı” olmak üzere yedi tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

Kurum içinde çalışan personele yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler

Temalar	f
Öğretmenlere Örgün Eğitim Şartı Gelmeli	K-4, K-9, K-11, K-13, K-15
Öğretmenler Arasında İletişim Artmalı	K-6, K-7, K-8, K-9
Personellerin İsteklerini Önemsemek	K-1, K-6, K-8, K-14
Personel ile Doğru İletişim Kurmak	K-1, K-3, K-6, K-10
Taban Maaş Uygulaması Getirilmeli	K-2, K-15
İş Tanımları Düzenlenmeli	K-12, K-15
Personele Motivasyon Artırıcı Etkinlikler Yapılmalı	K-2

Kurum içinde çalışan personele yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 5’i öğretmenlere örgün eğitim şartı gelmeli, 4’ü öğretmenler arasında iletişim artmalı, 4’ü personellerin isteklerini önemsemek, 4’ü personel ile doğru iletişim kurmak, 2’si taban maaş uygulaması getirilmeli, 2’si iş tanımları düzenlenmeli, 1’i diğer olarak dağılmaktadır. “Kurum içinde çalışan personele yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-11: “Personeller arasında rekabet azaltılmalı, işbirliği ve iletişim artırılmalı, yöneticiler personellere karşı objektif ve adaletli olursa yarış ve kıskançlığın daha az olacağını düşünüyorum.”

K-2: “Maaşlarımız düzenlenmeli, personele örgün eğitim şartı gelmeli çünkü gerçekten personellerin ciddi yeterlilik sorunu var. Alan dışı çalışılacaksa bile en azından örgün eğitim almış öğretmenler seçilmeli. Yoksa çocuklara yazık oluyor.”

4.6.4. Yönetim Uygulamalarına Yönelik Beklentiler

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Yönetim uygulamalarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar Yöneticilere “Hizmetiçi Eğitim Getirilmeli”, “Yöneticiler Eğitim Fakültesi Mezunu Olmalıdır”, “Personel Yeterliliği Artırılmalı”, “Personele Karşı Adaletli Olunmalı”, “Personel Motivasyonu Sağlamak”, “Herkes Hak Ettiği Maaş Verilmeli”, “Ders Programlarını Pedagojik Formasyonu Olan Personeller Yapmalı” ve “Diğer Yapılması Gerekenler” olmak üzere sekiz tema altında toplanmıştır. Alınan yanıtlar Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23

Yönetim uygulamalarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin görüşler

Temalar	f
Yöneticilere Hizmetiçi Eğitim Getirilmeli	K-2, K-4, K-5, K-6, K-8, K-10, K-15
Yöneticiler Eğitim Fakültesi Mezunu Olmalıdır	K-2, K-6, K-7, K-9, K-10, K-15
Personel Yeterliliği Artırılmalı	K-3, K-5, K-14
Personele Karşı Adaletli Olunmalı	K-4, K-6, K-7
Personel Motivasyonu Sağlanmalı	K-1, K-15
Herkes Hak Ettiği Maaş Verilmeli	K-12, K-15
Ders Programlarını Pedagojik Formasyonu Olan Personeller Yapmalı	K-3, K-5
Diğer Yapılması Gerekenler	K-11, K-13

Yönetim uygulamalarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine yönelik yanıtlar incelendiğinde katılımcılardan elde edilen temaların 7’si yöneticilere hizmetiçi eğitim getirilmeli, 6’sı yöneticiler eğitim fakültesi mezunu olmalıdır, 3’ü personel yeterliliği artırılmalı, 3’ü personele karşı adaletli olunmalı, 2’si personel motivasyonu sağlamak, 2’si herkese hak ettiği maaş verilmeli, 2’si ders programlarını pedagojik formasyonu olan personeller yapmalı, 2’si diğer olarak dağılmaktadır. Diğer yapılması

gerekenler teması; yöneticiler çok iyi denetlenmelidir ve yöneticilerin yönetim vasfına sahip olması gereklidir görüşlerini kapsamaktadır. “Yönetim uygulamalarına yönelik örgüt sağlığını korumak için neler yapılmalıdır?” sorusuna alınan yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

K-2: “Yöneticiler eğitimden anlayan insanlar olmalı ve kararlarını öğrenci ve eğitim merkezli alabilmeli. Hizmetiçi eğitimlerle desteklenmeli. Herkese kurum açma yetkisi verilmemeli.”

K-6:” Yöneticilerimizin eğitim fakültesi mezunu olması eğitim kalitesi ve öğretmene yönelik anlayış açısından daha verimli olacağını düşünüyorum. Aksi halde bu sektörün düzeleceği yok...”



BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada anket ve görüşme yolu ile elde edilen bilgiler değerlendirilmiş, benzer çalışmalar ile tartışılmış ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgüt sağlığı düzeyini artırmaya yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Tartışma

Araştırma kapsamında Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan 234 kişiye uygulanan ‘‘Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği’’ uygulanmış ve araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu ile de 15 öğretmen ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan personeller ve yöneticilerin kurumlarına yönelik örgütsel sağlık algısının orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, çalıştıkları özel eğitim kurumlarının orta düzeyde sağlıklı kurumlar olduğunu düşünmektedirler.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi katılımcıların demografik özellikleri ile örgüt sağlığı düzeyi arasındaki farklılaşmaları incelemeye yöneliktir.

Araştırmaya katılan 234 kişiden 130’u kadın katılımcılardan, 104’ü ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Mıdık (2019), özel eğitim çalışanlarında tükenmişlik konulu çalışmasında

kadınların ağırlıkta oluşunu eğitim alanının fiziksel kuvvet gerektirmemesi ve düzenli mesai saatlerine sahip olması nedeniyle kadınların daha çok tercih edebileceği ile açıklamıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri bu nedenle kadınların daha çok tercih ettiği bir sektör olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni incelendiğinde kadın ve erkek katılımcılar arasında örgüt sağlığı düzeyine yönelik anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların toplam örgüt sağlığı algı düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kadın katılımcılara göre erkek katılımcılar kurumlarında daha çok örgütsel sağlık algısına sahiptir. Cinsiyet değişkeninin örgüt sağlığı algısında önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Erkek katılımcılara göre; gerçeküstü planlar ve yoğun duygular özel eğitim kurumlarında daha yaygın yaşanmaktadır. Kurumlar aşırı yoğun heyecanı ve normal dışı enerji düşüklüğünü aynı anda yaşayan manik- depresif örgütler olarak algılanmaktadır. Özel eğitim kurumlarında şizofreni belirtileri olarak kabul edilen tutarsız davranışlar ve ön görülemezlik söz konusudur. Çalışmada Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde örgütlerin özelliği olan güvensizlik ve kuşku havasının (paranoyak) hakim olduğu görülmektedir. Ayrıca yine erkek katılımcıların çoğu çalıştıkları özel eğitim kurumlarında bağımlı davranışlar sonucu gözlemlenen intoksite olmuş örgüt algısına sahip oldukları belirlenmiştir.. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin geçmişte yaşanan olumsuzlukları geride bırakamama belirtisi ile kendini gösteren travma sonrası stres bozukluğuna ilişkin erkek öğretmenlerin algısı kadınlara oranla yüksek bulunmuştur. Nevrotik bozukluk ve Obsesif-kompulsif bozukluk algılarında ise kadınların ve erkeklerin eşit algı düzeyine sahip olması örgütte korku havasının ve örgüt idaresindeki mükemmeliyetçilik düzeyinin kadınlar ve erkekler tarafından eşit düzeyde hissedilmesi ile açıklanabilir. Genel örgüt sağlığı düzeyi incelendiğinde erkek öğretmenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde psikolojik hastalıkların, gerçeklikten uzaklaşmanın ve korkunun daha yaygın olduğu kurumlar olduğu algısının kadın öğretmenlere oranla daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum Kısa (2011)' ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik örgüt sağlığı algısını incelediği çalışmasında ulaştığı "kadınlarda örgütsel sağlık belirtilerinin daha yüksek olduğu" bulgusuyla çelişmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin dağılımı incelendiğinde 21-30 yaş grubunun çoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, devlet ataması bekleyen genç öğretmenlere geçici bir istihdam olanağı olarak görülmesinden kaynaklanmasına bağlanabilmektedir. Özel eğitim kurumlarında sayıca en az yaş grubu 51+

yaş grubudur. Bu gruptaki öğretmenler devlet okullarında çalışıp emekli olduktan sonra özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışmaya devam eden öğretmenlerdir. Yaş değişkeni incelendiğinde örgüt sağlığı alt boyutları ve toplam örgüt sağlığı algısında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 21- 30 yaş aralığındaki katılımcılarda Örgüt sağlığı algısı genel olarak incelendiğinde 51+ yaş grubunun daha yüksek rahatsızlık algısına sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaş ortalaması arttıkça kurumlar daha az sağlıklı olarak algılanmaktadır. Başka bir deyişle genç katılımcılar özel eğitim merkezlerini ileri yaştaki katılımcılara kıyasla daha sağlıklı bulmaktadırlar.

Katılımcıların mesleki kıdem yılları incelendiğinde çoğunluğun 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. 1-10 yıllık mesleki kıdem 21-30 yaş aralığına denk gelmesinden kaynaklı olarak çoğunluğu oluşturan yaş grubu bulgusu ile tutarlıdır.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde çoğunluğun evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde tayin gibi şehir değiştirme durumlarının olmaması evli katılımcılar için tercih edilme sebebi olarak görülebilir.

Katılımcıların branş dağılımı incelendiğinde genel çokluğu özel eğitim alanı oluşturmaktadır. Özel eğitim alanına sınıf öğretmenliği, özel eğitim öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği dahil edilmiştir. Bunun dışında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan diğer branşların daha azınlıkta olduğu görülmüştür. Bu durumun en önemli nedeni engel durumlarının yaygınlığı olarak görülmektedir. Fizik tedavi, odyoloji ve dil ve konuşma terapisi alanlarında personel çalıştırma zorunluluğu bulunmamakta, özel eğitim alanında öğretmen ve her kurumda en az bir psikolojik danışman çalışma zorunluluğu bulunmakta ve her kurumda en az bir yönetici bulunmaktadır. Bu nedenle PDR, odyoloji, dil ve konuşma terapisi ve çocuk gelişim uzmanı olan katılımcıların sayısı özel eğitim branşında görev yapan katılımcı sayısına oranla daha azdır.

Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde en yüksek rahatsızlık algısının manik, manik depresif, şizofreni ve paranoyak boyutlarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu görev yaptığı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde abartılı, gerçekçi olmayan planlar yapıldığını, gerçekçi görünmeyen amaçlarının bulunduğunu, harekete geçecek enerjinin çalışanlarda bulunmadığını, kurumda ciddi bir kaos havasının hakim olduğunu, olup bitene karşı kayıtsızlık içerisinde olunduğunu ve şüphe ve güvensizliğin hakim olduğunu düşünmektedir. Bu sonuca benzer şekilde Korucu (2005) de

alışmasında işgörenler ve yöneticiler arasında bir güvensizlik yaşandığı bulgusuna ulaşmıştır.

Katılımcılar arasından yöneticilerin ölçek sonuçları incelendiğinde en yüksek algı düzeyinin manik boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan yöneticiler çalışanların; yaptıkları işlere gereken özeni göstermediklerini, çalışanların önemli detayları kaçırma eğiliminde olduklarını ve çalışanların gerçekler karşısında kafa karışıklığı yaşadıklarını düşünmektedirler.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Özel eğitim kurumlarının ne gibi sorunları olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan alınan yanıtlar “iletişim sorunları”, “yönetmel anlamda sorunlar”, eğitsel anlamda sorunlar” ve “diğer sorunlar” olmak üzere dört temadan oluşmaktadır. Katılımcılara göre özel eğitim kurumlarının yönetmel, eğitsel, iletişim ve diğer sorunlar (denetim eksikliği, eğitmeni kalitesizliği, ekonomik sorunlar) gibi birçok sorunu bulunmaktadır. Işık (2014), çalışmasında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin denetim sistemi, okulun fiziki yapısı, öğretim programı ve okul yönetimi gibi sorunlar yaşadıklarına değinmektedir.

Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlara verilen cevaplar incelendiğinde 13 katılımcıdan 6’sı “okulun fiziki yapısının engelli bireylere uygun olmadığı” cevabını vermiştir. Özel eğitim kurumlarının apartmanlardan oluştuğunu ve bedensel engelli bireyler açısından sorun teşkil eden bir yapıya sahip olmasının eğitim sürecine olumsuz katkısına değinmişlerdir. Bu bulgu Aydın (2017)’nin çalışması ile uyumludur. Sınıfların dağılımındaki eşitsizlikler de (kimi öğretmenin çok geniş bir sınıfı varken kimisinin dar ve karanlık olması) öğretmenler tarafından yakınılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu Işık (2014)’ün çalışmasında da okulun fiziksel durumunun iyileştirilememesi olarak ele alınmıştır.

Öğretim sürecine ilişkin sorunlara verilen cevaplar incelendiğinde velilerin eğitim sürecine katılmaması cevabı çoğunluktadır. Velilerin eğitim sürecinde sorumluluk almaması öğretmenlere göre eğitim sürecine olumsuz katkı sağlamaktadır. Işık (2014) de araştırması sonucunda bu soruna değinmiştir. Bununla birlikte katılımcılar, devlet tarafından öğrenciye tanınan ders saatinin haftalık iki ders olması öğretim sürecini olumsuz etkilemekte olduğuna değinmişlerdir. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde bireylere yönelik olarak yapılan değerlendirme sürecinin yüzeysel olması ve belirlenen hedeflerin bireye uygun olmaması,

öğretim yöntemlerindeki tekdüzelik de öğretim sürecine ilişkin sorunlara verilen cevaplar arasındadır. Işık (2014) de çalışmasında Rehberlik Araştırma Merkezlerinin yönlendirme sorunlarına değinmiştir.

Personele yönelik sorunlar incelendiğinde sıklıkla verilen cevaplar “yeterli yetkinliğe sahip olunmaması” sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Bu sorun Korucu (2005), Altinkurt (2008), Işık (2014) ve Aydın (2017) çalışma sonuçlarıyla uyumlu bulunmuştur. Ayrıca “multidisipliner çalışma eksikliği, personeller arası rekabet ve iş birliği eksikliği” şeklinde olmuştur. Ayrıca personeller arası iletişim problemlerine ve farklı eğitim düzeylerine sahip olunmasının da sorun teşkil ettiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılara göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler personeller arası iletişim ve iş birliği yerine rekabet söz konusudur.

Yönetim sürecine ilişkin sorunlar incelendiğinde katılımcılardan sıklıkla alınan cevaplar “yöneticilerin eğitim alanındaki yetersizliği ve yöneticilerdeki ticari kaygılar” cevapları olmuştur. Katılımcılar eğitim kalitesinden çok ticari kaygılarına odaklanmaktadır. Katılımcıların bir kısmı da yöneticilerin adaletsiz olduğuna değinmişlerdir. Korucu (2005)’in araştırmasında da yöneticilerin ticari kaygılarının olduğu ve yönetim- personel arası güven eksikliğinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aydın (2017) de çalışmasında yöneticilerinin eğitim ve öğretime öncelik vermesi gerektiğini vurgulamıştır. Öğretmenlere hak ettikleri maaşın verilmemesi, yönetimde rastlanan çok başlılık ve yöneticilerin uyguladıkları mobbing de yönetime ilişkin sorunlardandır.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları olduğuna dair sorulan sorularda sıklıkla verilen cevap “Yöneticilerin Eğitim Alanında Eğitim Alması” şeklinde olmuştur. Eğitim materyallerinin yetersizliği de bir diğer sık verilen cevaptır. Ayrıca “öğrencilere geniş öğrenme alanları sunulmalı”, “denetim ve rehberlik ihtiyacı”, “tüm personelin hizmet içi eğitim alması”, “öğrenciye tanınan ders saatlerinin artırılması” da sık verilen cevaplar arasındadır. Denetim ve rehberlik özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır, bu sonuç Korucu (2005), Altinkurt (2008), Işık (2014) ve Aydın (2017) ile tutarlıdır.

Tanımlanan bu ihtiyaçların eksikliğinin kurumlardaki çalışma koşullarına etkisi sorulduğunda katılımcılar sıklıkla eğitim sürecini son derece olumsuz etkilediğine

değınmişlerdir. Bu sorunların öğretmen motivasyonunu düşürdüğünü ve öğretmenlere yönelik rutin ve sıkıcı bir çalışma ortamına neden olduğuna değinilmiştir.

Özel eğitim kurumlarındaki çalışma ortamlarının iş sağlığı üzerindeki etkisine yönelik verilen cevaplara bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalışma koşullarının çalışanların azmini kötü etkilediği cevabını vermiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Katılımcılara özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumaya yönelik olarak yapılması gerekenler konusundaki beklentileri sorulduğunda “devletin sürece daha çok dahil olması gerektiği, denetim ve rehberlik sürecine ağırlık verilmesi gerektiği ve kurumları açmak için verilen yetkinin yalnızca eğitimcilere verilmesi gerektiği” sonuçlarına ulaşılmıştır. Katılımcılar özel eğitim kurumlarında denetim sürecine ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bu sonuç Korucu (2005), Altınkurt (2008) ve Işık (2014) ve Aydın (2017) ile tutarlıdır.

Çalışma koşullarına yönelik beklentiler sıklıkla “öğretmenlerin özlük haklarının korunması ve tatil uygulamalarının gelmesi cevapları verilmiştir. Katılımcılar denetim ve rehberlik süreçlerine öncelik verilmesi gerektiğine değinmişlerdir. Korucu (2005)’in ve Işık (2014)’in bulguları ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik beklentileri personelin mesleki yeterliliğinin artması, öğrenciye tanınan ders saatinin artırılması, sosyal etkinlikler ve materyal temini şeklindedir. Aydın (2017) materyal eksikliklerine değinmiştir. Katılımcılar özel eğitim alanında çalışan personelleri yetersiz bulmaktadır. Korucu (2005) de çalışmasında personel yeterliliği sağlamaya yönelik zorluklar yaşandığını ifade etmiştir.

Kurum içinde çalışan personele ilişkin örgün eğitim şartının gelmesi, öğretmenler arası iletişimin artırılması, personel isteklerinin önemsenmesi, maaşların ve iş tanımlarının düzenlenmesi şeklinde olmuştur. Katılımcılar iş birliği konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Işık (2014) de çalışmasında iş birliği eksikliğinin sorun teşkil ettiğine yönelik bir sonuca ulaşmıştır. Fakat Korucu (2005)’in çalışmasında personel arası güçlü iletişim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle zaman içerisinde özel eğitim öğretmenleri arasında iş birliğinin azaldığı yorumu yapılabilir.

Yönetim uygulamalarına yönelik beklentiler yöneticilerin hizmet içi eğitim alması, eğitim fakültesi mezunu olması, personele karşı adaletli olunması ve motivasyon sağlanması gibi beklentiler söz konusudur. Okul yönetiminin öğretmenlere yönelik farklı tutumlarına Işık (2014)'ün çalışmasında da değinilmiştir. Ayrıca katılımcılar maaşların iyileştirilmesine ve ders programlarını pedagojik formasyon almış personellere yaptırılması gerektiğine değinmişlerdir.

5.2. Sonuçlar

Araştırma bulgularından hareketle şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Araştırma sonucunda özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgüt sağlığı düzeyinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çalıştıkları kuruma yönelik manik, manik depresif, şizofreni ve paranoyak algı düzeyleri orta derecenin üstündedir.
3. Erkek, evli, ileri yaş ve kıdem grubundaki katılımcılar özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini diğer katılımcılara göre daha sağlıklı bulmaktadır.
4. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin kurumlarında abartılı heyecanların yaşandığı manik örgüt algıları yüksektir.
5. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde öğretmenler arası iş birliği eksikliğinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
6. Araştırma bulgularına göre yöneticilerin ticari kaygıları eğitsel sürecin kalitesinin önüne geçmektedir.
7. Araştırma bulgularına göre yöneticilerde ve personellerde özel eğitim alanında yetersizlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
8. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine yönelik geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde geçmiş yıllarda sorun teşkil eden durumların düzelmediği görülmüştür.
9. Araştırma bulgularına göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde eğitim alan bireylerin aileleri sürece yeterince katılmamaktadır.
10. Özel eğitime gereksinim duyan bireylere devlet tarafından tanınan ders saatinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

11. Öğretmenler, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin değerlendirme sürecini yüzeysel bulmaktadır.
12. Öğretmenler, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde etkili denetim ve rehberlik faaliyetlerinin olmadığını düşünmektedirler.
13. Araştırma bulgularına göre öğretmenler özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin fiziki yapısının engelli bireylere uygun olmadığını görüşündedirler.
14. Araştırma bulgularına göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde sosyal etkinlikler ve materyal desteği azdır.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanarak şu öneriler sunulmaktadır:

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin toplum açısından önemi göz önüne alınarak sağlıklı örgütler haline getirilmesi adına çalışmalar yapılmalıdır.
2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde örgütsel güven sağlamak, iş birliğine teşvik etmek ve öğretmenlerin paranoyak örgüt algısını iyileştirmek adına personele yönelik kurum içi etkinlikler düzenlenmelidir.
3. Kurumlardaki iş tanımlarının belirgin hale getirilmesi kaosu ortadan kaldırmak adına katkı sağlayacaktır.
4. Katılımcıların manik- depresif süreçten çıkmaları adına iş birliğine yönlendirmeleri uygun olacaktır.
5. Engelli bireylerin topluma uyumları ve potansiyellerini en üst düzeyde kullanabilmeleri ancak eğitim yoluyla mümkündür. Bu doğrultuda özel eğitim alanında daha çok çalışma yapılmalı ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin sağlıklı birer örgüt olması yolunda adımlar atılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Acer, H. (2016). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin denetiminde yaşanan sorunlar (gelir destekli ruhsat uygulaması örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2013). *Engelli bireylere ilişkin istatistiki bilgiler*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları.
- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. (1. Basım). Ankara: Nobel.
- Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi*. (Doktora tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Akpınar, A. T., Torun, E., Okur, M. E., & Akpınar, O. (2013). The effect of organizational communication and job satisfaction on organizational commitment in small businesses. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 3(4), 27-32.
- Aksulu Köse, A. & Güçlü, N. (2018). Özel Okul Müdürlerinin Stratejik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 241-252.
- Akyürek, M. İ. & Çelik, S. (2020). Okullarda Sosyal Sermaye ve Örgüt Sağlığı İlişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40 (2) , 621-663
- Alhassan, M. A., Zulkipli, G., & Ahmad, N. S. I. (2017). Relationship between organizational communication and job satisfaction in temporary work environment: An empirical study of plant turnaround workers. *Global Business and Management Research*, 9(1), 73-84.
- Altinkurt, N. (2008). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2007). ĞĞgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 137-154.
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of senior high school in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254.
- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad, M. Z., & Ismail, A. (2016). Transformational leadership of school principals and organizational health of primary school teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 151-157.
- Arslan, M. (2014). *Çalışanların özyeterlik inançlarının örgüt sağlığı algısı ile iş tatmin düzeyi ilişkisindeki aracılık etkisinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Aslan, Ş., Polatçı, S., Ardıç, K., & Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 145-161.
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54-64.
- Avcıoğlu, H. (2010). *İşitme yetersizliği olan öğrenciler*. Ankara: Pegem.
- Aydın, S., (2017). *Özel Eğitim Kurumlarında Yaşanan Eğitsel- Yönetsel Yetersizlikler ve Çözüm Önerileri*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2017). İlkokullarda örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-17.

- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health And Research Perspectives*, 7(2), 96-100.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş F., ve Aka, N., (2014). Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,4(1), 296-315.
- Bakcak, S. (2017). *2007 Yılında kurulan bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri, yönetsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Bedur, S., Bilgiç, N., & Taşlıdere, E. (2015). Özel (üstün) yetenekli öğrencilere sunulan destek eğitim hizmetlerinin değerlendirilmesi. *HAYEF Journal of Education*, 12(1), 159-175.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Celep, M. (2019). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin özel eğitimde mesleki eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.

- Cohen, W.A., Cohen, N. (1993). *The Paranoid Corporation and 8 Other Ways Your Company Can Be Crazy*. (1.Baskı). New York: American Management Association.
- Çağlar, S. (2009). *Uluslararası hukuk ve Türk hukuk sisteminde engellilerin eğitim hakkı ve devlet yükümlülükleri*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek, Z. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının değerlendirilmesi (İstanbul ili Ümraniye ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çoban, N. (2007). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları (Antalya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çulhaoğlu-İmrak, H. (2009). *Okulöncesi dönemde kaynaştırma eğitime ilişkin öğretmen ve ebeveyn tutumları ile kaynaştırma eğitimi uygulanan sınıflarda akran ilişkilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dedeoğlu, T., (2014). *Örgütsel Düşünme Stilleri ve Örgütsel İşlev Bozuklukları: Türkiye Uygulaması*. (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Demirok, K. N. (2020). *İlkokullarda örgüt sağlığı ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, H., Aksoy, M., Balı, O., & Çağlar, Ç. (2019). İlkokullarda örgüt kültürünün sınıf öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31), 1-39.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The effect of organizational climate on faculty Burnout at state and private universities: A comparative analysis. *SAGE Open*, 10(4), 1-9.
- Doğanay, E. (2022). *Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Dökmen, Ü. (2013). *Küçük Şeyler*. (31. Baskı). İstanbul: Sistem.

- Eratay, E., Tekinaslan, İ. Ç., & Yıkmış, A. (2012). Zihin engelliler sınıf öğretmenlerinin eğitim uygulama okulu programına ve öğretimde kullandıkları yöntemlere ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 137-158.
- Eripek, S. (2000). Türkiye'de zihin engelli çocukların kaynaştırılmalarına ilişkin olarak yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 95-104.
- Ertay, G. & Töre, E. (2016). Örgütsel İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(3), 85-100.
- Eryılmaz, İ., & Altın-Gülova, A. (2014). Örgüt ikliminin, algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Eskandari, A., & Ghanbari, S. (2014). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3), 1-14.
- Sağır, M., Göksoy, S. & Aslan, H. (2018). Okulda Örgütsel Depresyon. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 55-68.
- Girma, T. N. (2019). The effects of organizational culture on turnover intention: The mediating role of job satisfaction, a case of Oromia Forest and Wild Life Enterprise. *African Journal of Business Management*, 13(2), 82-89.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 318-332.
- Güler, E.K. (2005). *Tıbbi ortamların ve ilişkilerin engelli kişilere uygunluğunun etik yönden değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Gürsel, O. (2010). *Görme yetersizliği olan öğrenciler*. Ankara: Pegem.
- Hocalar, H. (2019). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde yönetim süreçlerinin işleyişinin yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Bursa ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of teacher job-performance model: Organizational culture, work motivation and job-satisfaction. *Journal Asian Social Science*, 11(18), 295-304.
- İlhan, E. L., & Esentürk, O. K. (2014). Zihinsel engelli bireylerde sporun etkilerine yönelik farkındalık ölçeği (ZEBSEYFÖ) geliştirme çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 19-36.
- İnal HS (2011). *Bedensel engelli çocuk ve ergenlerin hakları. Engelli Çocuk ve Ergenlerin Hakları El Kitabı*. A. Kulaksızoğlu (Hazırlayan). s. 180-195. İstanbul: Çocuk Vakfı.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Işık, M., (2014). Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve İş Uygulama Merkezinde Çalışan Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Sorunlar. (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Jyoti, J. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. *Journal of Business Theory And Practice*, 1(1), 66-82.
- 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.
- Karagüzel, E.S. (2012). *Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (Bir devlet üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karakuş, H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Karasar, N. (2019). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel.
- Kayrak, R. (2014). *Zihinsel engelli çocukların eğitimi*. Aydın: Efeler Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü.

- Keller, S., & Price, C. (2011). *Beyond Performance: How Great Organizations Build Ultimate Competitive Advantage*. New York: Wiley.
- Kets de Vries, M. F. R. (2011). *The Leader On The Couch: A Clinical Approach To Changing People and Organizations*. Jossey-Bass Wiley.
- Kısa, N. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerini kullanma düzeyleri ile ilköğretim okullarının örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kıvrak, İ. (2013). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerindeki örgüt sağlığının incelenmesi (İstanbul ili Kartal ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızar, O., Dalkılıç, M., Uçan, İ., Mamak, H., & Yiğit, Ş. (2015). Engelli çocuklar için sporun önemi. *Merit Araştırma Sanat, Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3 (5), 58-61.
- Korkmaz, M. (2007). The effects of leadership styles on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 30(3), 23-55.
- Korucu N. (2005). *Türkiye’de özel eğitim ve rehabilitasyon hizmeti veren kurumların karşılaştığı güçlüklerin analizi: Kurum sahipleri, müdür, öğretmen ve aileler açısından*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Köseoğlu, M. A. & Karayormuk, K. (2009). Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(33), 175-193.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9.
- Lantara, A. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243-1256.

- Lövey, I., Nadkarni, M.S., Eldélyi, E. (2007). *How Healthy is Your Organization?* (1. Baskı) USA: Praeger Publisher.
- Maithel, N., Chaubey, D. S., & Gupta, D. (2012). Impact of organization culture on employee motivation and job performance. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 3, 68-73.
- Mavi, D. (2020). *Yönetici rolleri, örgüt iklimi ve duygusal emek arasındaki ilişkilere yönelik öğretmen görüşleri*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- MEB. (2008). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yaygın gelişimsel bozukluklar destek eğitim programı*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- MEB. (2010). *Özel eğitim okullarında özel eğitim hizmetleri uygulamalarının değerlendirilmesi (Görme, işitme, ortopedik ve eğitilebilir zihinsel engelliler ilköğretim okulları örneği)*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- MEB. (2013). *Özel eğitim hizmetleri tanıtım el kitabı*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- MEB. (2014). *Çocuk gelişimi ve eğitimi: Özel eğitim*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Mengi, A. (2020). Engelli bireylerin adalete eşit erişilebilirlik konusunun incelenmesi: Van ili örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 249-284.
- Mıdık, M., (2019). *Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Alanında Çalışanlarda Tükenmişlik*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nal, A., & Tüzün, I. (2011). *Kaynaştırma/bütünleştirme yoluyla eğitimde dünyadan ve Türkiye’den iyi örnekler*. İstanbul: Tohum Otizm Vakfı.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 1-10.
- Orhan, S., & Genç, K. G. (2015). Engellilere yönelik ülkemizdeki özel eğitim hizmet uygulamaları ve örnek ülke karşılaştırması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35(2), 115-147.
- Özbey, Ç. (2006). *Çocuk gelişiminde yaşanan sorunlar*. İstanbul: İnkılâp.

- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.
- Özgür, İ. (2008). *Engelli çocuklar ve eğitimi: Özel eğitim*. Adana: Karahan.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. İstanbul: Cep.
- Parlar, H., & Cansoy, R. (2017). Examining the relationship between instructional leadership and organizational health. *Journal of Education and Training Studies*, 5(4), 18-28.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün, S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.
- Polatçı, A. S., Ardıç K. ve A. Kaya (2008). “Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15(2),145-161.
- Prajogo, D. I., & McDermott, C. M. (2011). The relationship between multidimensional organizational culture and performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 31(7), 712-736.
- Rajhans, K. (2012). Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance. *Interscience Management Review*, 2(2), 81-85.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). Organizational communication: Communication and motivation in the workplace. *Humaniora*, 7(1), 77-86.
- Recepoglu, E., & Özdemir, S. (2014). Türkiye’deki öğretmenlerin ilköğretim okullarının örgüt sağlığına ilişkin algılarının incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 3(1), 34-58.
- Reyhanoğlu, M., & Özden, A., (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459.

- Rosenbaum, P. L., Walter, S. D., Hanna, S. E., Palisano, R. J., Russell, D. J., Raina, P., & Galuppi, B. E. (2002). Prognosis for gross motor function in cerebral palsy: creation of motor development curves. *Jama*, 288(11), 1357-1363.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). *The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction*. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 8, 5724-5731.
- Saltürk, A., & Güngör, C. (2019). Okul ikliminin sınıf ve okul büyüklüğü açısından incelenmesi. *İTOBİAD Kongre*, 19, 127-136.
- Samad, A., Davis, H., & Ahmed, E. (2015). Towards an understanding of the effect of leadership on employee wellbeing and organizational outcomes in Australian universities. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 441-448.
- Saputra, F. (2021). Leadership, communication, and work motivation in determining the success of professional organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59-70.
- Satan, Ş. (2021). *Örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Selamat, N., Samsu, N. Z., & Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, 2(1), 71-82.
- Senen, S. H., & Az-Zahra, V. I. (202). The effect of organizational culture on motivation and job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior (OCB) at the Office of PT. Permodalan nasional madani (PT. PNM) garut branch. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 187, 227-231.
- Sezer, S. (2011). “Örgüt Depresyonu Ölçeği’nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13 (1), 39-50.
- Sezgin, F. & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Sougui, A. O., Bon, A. T., Mahamat, M. A., & Hassan, H. M. H. (2016). The impact of leadership on employee motivation in Malaysian telecommunication sector. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*, 1(1), 59-68.

- Söğüt, D.A. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlamada karşılaştıkları güçlükler ve kaynaştırma uygulamalarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Suandi, T., Ismail, I. A., & Othman, Z. (2014). Relationship between organizational climate, job stress and job performance officer at state education department. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 2(1), 17-28.
- Subaşıoğlu, F. (2008). Üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümleri'nin "engellilik farkındalığı" üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 9(2), 399-430.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Sunarsih, N. (2017). Influence of organizational climate, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6, 262-276.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şişli, G., & Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 165-193.
- Taneri, A. (2011). *İlköğretim kurumlarında etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Aksaray ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taştan, S., & Yurtkoru, S. (2018). Algılanan örgüt ikliminin davranışsal ve tutumsal sonuçlarının incelenmesi: çalışanların görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısı açısından bir değerlendirme. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 85-99.

- Tekin, M.A. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algılama düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tekinarslan, İ. Ç. (2010). *Zihinsel yetersizliği olan öğrenciler*. Ankara: Pegem.
- Tofur, S., & Balıkçı, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okul iklimini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Ortaokul örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 1279-1295.
- Tsui, P. L. (2021). Would organizational climate and job stress affect wellness? An empirical study on the hospitality industry in Taiwan during covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 1-14.
- Tsui, K.T. ve Cheng, Y.C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Uysal, M. (2017). *Örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algısına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Widyanti, R. (2020). Do leadership style and organizational communication increase to organizational commitment? Study among hospital staff. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 17-24.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (Ankara ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER



EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın.....

Bu araştırmanın amacı, özel özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin örgütsel sağlık düzeylerini incelemektir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel sağlık ölçeği bulunmaktadır. Lütfen size uygun olan maddeyi (x) işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkürler.

1.Cinsiyetiniz:

1. Kadın () 2. Erkek ()

2.Yaşınız:

1. 21-30 yaş () 2. 31-40 yaş () 3. 41-50 yaş () 4. 51+ ()

3.Kıdeminiz:

1. 1- 10 yıl() 2. 11-20 yıl () 3. 21-30 yıl () 4. 31+()

4. Medeni durumunuz:

1. Evli () 2. Bekâr ()

5. Branşınız:

.....

EK 2. Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği

Seçenekler: 1. Her zaman 2. Çoğu zaman 3. Ara sıra 4. Çok seyrek 5. Hiçbir zaman

ÖRGÜT SAĞLIĞI ANALİZ ÖLÇEĞİ						
1	Okulumuzda yöneticiler, sahip oldukları yeteneklerden emin olamazlar.					
2	Asla gerçekleştirilemeyecek örgütsel amaçlarımız vardır.					
3	Okulumuzda kimsenin herhangi bir şeyle ilgilendiği söylenemez.					
4	Okulumuzda her şey karmaşa içindedir					
5	Okulumuzda ortaya çıkan problemler görmezden gelinir.					
6	. Okulumuzda hiç kimse birbirine güvenmez					
7	Yaptığımız çalışmalar asla yöneticilerimizce yeterince iyi bulunmaz.					
8	Okulumuzda herkes bunalımdadır.					
9	İnsanlar pek çok durumda ne yapmaları gerektiğini bilemezler.					
10	Okulumuz çalışanlarının, gerçekleri kafa karıştırıcı bulan bir tutumları vardır.					
11	Okulumuzda bir gün kahraman olarak; diğer gün hiçbir şeyi doğru yapamayan birisi olarak nitelendirilebilirsiniz.					
12	İşlerin yapılması için gerekli enerjiye kimse sahip değildir					
13	Okulumuz tam bir kaos yaşamaktadır; bir sonraki aşamada neler olabileceğini kimse bilemez.					
14	Okulumuz çalışanları, işe yaramadığını bile bile aynı davranışları tekrarlarlar.					
15	. Yöneticilerin belirlediği politikalar, korku yaratır					

16	Yaptığımız her şeyin müdürümüz tarafından takip edildiğini biliriz.					
17	Yöneticilerimiz kararsızdırlar.					
18	Okulumuzda hangi adımın atılmasının uygun olacağını bilinemediği durumlar sıkça yaşanır.					
19	Okulumuzda çalışanlar, yaptıkları işe, gereken özeni göstermezler.					
20	Ya çok iyi ya da çok kötü bir hâlde olduğumuz için okulumuzun gidişatı ile ilgili olarak ne düşünmemiz gerektiğini asla bilemeyiz.					
21	Kimse okulumuza gerçek anlamda bağlı değildir					
22	Okulumuzda planlama ve örgütlemenin gerçek anlamda yapılabildiği söylenemez.					
23	Okul olarak yarardaşlarımızdan daha iyisini bildiğimizi düşünürüz.					
24	Okulumuzda kimseyi güvenilir bulmam.					
25	Bu okulda mükemmel olmak zorundasınız.					
26	Bir işi yapmak üzere okul çalışanlarının harekete geçmesi çok uzun süre alır.					
27	İşgörenler, korku yaratan (risk alma, belirsizlik... gibi) durumlardan kaçınmanın yollarını ararlar.					
28	Çalışanlar önemli detayları kaçırma eğilimindedirler.					
29	Bir gün yapmamız istenen şey, bir gün sonra istenen 154 şeyin tam tersidir.					
30	Okulumuzda kişilerin gerçekten bağlı oldukları hiçbir şey yoktur.					
31	Okulumuzda olup bitenden kimin sorumlu olduğunu alsa bilemeyiz.					
32	İşgörenler, kendilerini güvende hissetmediklerinden problemlerini saklarlar.					
33	İşgörenler her konuda fazlasıyla şüphecidirler.					

34	Herhangi bir konuda karar vermek için çok uzun zaman geçer ve geç kalınır.					
35	Okulumuzda ufak sorunlar büyük problemler yaratabilmektedir.					
36	Çalışanlar önemsiz pek çok şey için endişelenirler.					
37	Yönetim, önerileri kabul sürecinde yeterince sorgulayıcı değildir.					
38	İşgörenler, bir gün yaptıkları işin kalitesi nedeniyle övgü alırlarken; diğer gün işten atılabilirler					
39	Okulumuzda pek çok öneri çok az ilgi ile karşılanır.					
40	Okulumuzda yaşanan küçük problemler bile içinden çıkılmaz hâller alabilir.					
41	Okul olarak deneyimlerimizden asla öğrenemeyiz ve hatalarımızı tekrarlarız.					
42	İşgörenler, en üst yönetici kendilerini sürekli izlediği için korku içindedirler					
43	Okulda bulunmamızın nedeni yapmamız gereken rutinleri tekrarlamaktır; bunun dışında kurumumuza katabileceğimiz değerli bir şey yoktur					
44	Okulumuzda yaşanılması sıradanlaşan konular da şaşkınlık yaratabilir.					
45	Okulumuz için güzel planlarımız vardır; ancak bu planları asla uygulayamayız.					
46	Basit öneriler, genellikle abartılı planlara dayandırılarak ifade edilir.					
47	Yönetimimizin, işlerin nasıl yapılacağına ilişkin görüşleri sürekli değişir.					
48	Okulumuzda girişimcilik için gerekli olan enerji düşüktür					
49	Okulumuzda her hangi bir konuda kimin sorumlu olduğunu anlamakta güçlük çekeriz					

50	Hizmet alıcılarının dönütlerinin okulumuzun sorunlarına işaret edebileceğini düşünmeyiz.					
51	Çalışanlar, etrafındakilerle bilgi paylaşmak konusunda gönülsüzdürler					
52	Okulumuzda işini çok iyi yapanların bile çalışmaları, kötüymüş gibi karşılanabilir.					
53	Kötü şeyler yaşandığında çalışanlar olduklarından farklı davranırlar.					
54	Okulumuzda çalışan insanlar üretimde kullanabilecekleri yeteneklerinden şüphe ederler ve harekete geçmekten korkarlar.					
55	Okulumuzun gerçek üstü amaçları vardır.					
56	Bir gün okulumuza coşku hâkimken; diğer gün bundan eser yoktur.					
57	Okulumuzda birçok kişi, olup bitene kayıtsızdır.					
58	İşgörenlerimiz bir gün yaptıkları için kalitesi nedeniyle övgü alabilirken; diğer gün işten atılabilirler.					
59	Okulumuz çalışanları, tarafsızlıklarını çabuk kaybetme ve bunu mantığa bürüme eğilimindedirler.					
60	Herhangi bir konuda başarısız olmamızı okulumuz kabullenmez					
61	Okulumuzda aşırı tepki yaratacağı önceden bilinen konular vardır.					

EK 3. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Örgüt Sağlığına Yönelik Görüşme Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Yaş: () 25-30 yaş () 31-35 yaş () 35-40 yaş () 40 yaş ve üzeri

Mesleki Kıdem: () 0-5 yıl () 10-15 yıl () 15+ yıl üzeri

Özel Eğitim Okulundaki Kıdem: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15+ üzeri

1-Özel eğitim kurumlarının ne gibi sorunları olduğunu düşünüyorsunuz?

a-Okulun fiziki yapısına ilişkin sorunlar nelerdir?

b-Öğretim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?

c- Okul içinde çalışan personele ilişkin sorunlar nelerdir?

d-Yönetim sürecine ilişkin sorunlar nelerdir?

2-Özel eğitim kurumlarının ne tür ihtiyaçları olduğunu düşünüyorsunuz?

a-Bunların eksiklikleri çalışma koşullarınızı nasıl etkiliyor?

b- Çalışma koşullarının çalışanların iş sağlığı üzerinde ne gibi etkileri olmaktadır?

3- Özel eğitim kurumlarının örgüt sağlığını korumak için neler yapılması gerektiğine ilişkin beklentileriniz nedir?

a-Çalışma koşullarına yönelik,

b-Eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik,

c-Kurum içinde çalışan personele yönelik,

d-Yönetim uygulamalarına yönelik

EK 4. Etik Kurul Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.11.2022-E.514830



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-302.08.01-514830
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

21.11.2022

Dağıtım Yerlerine

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Üname Betül TÜRKÖĞLU'nun, Doç.Dr.Vicdan ALTINOK'un** danışmanlığında yürüttüğü **"Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Örgüt Sağlığının İncelenmesi"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **13.09.2022** tarih ve **15** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2022 - 1206

Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:
Sayın Doç. Dr. Vicdan ALTINOK

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.11.2022-E.514830

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 13.09.2022	TOPLANTI SAYISI : 15
ADI – SOYADI	İMZA
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA BAŞKAN	
Prof.Dr.C.Haluk BODUR	
Prof.Dr.Seçil ÖZKAN	
Prof.Dr.Cevriye TEMEL GENCER	
Prof.Dr.İsmet YÜKSEL	
Prof.Dr.Aymelet GÖNENÇ	
Prof.Dr.Gölşay BAYRAMOĞLU	
Prof.Dr.Makbule GEZMEN KARADAĞ	
Prof.Dr.Zehra GÖÇMEN BAYKARA	
Prof.Dr.İlyas OKUR	
Prof.Dr.Nihan KAFA	
Doç.Dr.Melet Gülşay ŞAHİN	

Ek 5. İzin Belgeleri

Örgüt Sağlığı Analiz Ölçeği Kullanım İzni ▶ Gelen Kutusu ✕

Betül Türkoğlu

Sayın Nuray Kısa hocam, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ümame Betül TÜRKÖĞLU. Yüksek lisans tez

nuray kısa

Alıcı: ben ▼

22

Merhaba Betül Hanım,

Nurit ve William Cohen tarafından geliştirilen ölçeğin tezimdaki uyarlanmış halini kullanabilirsiniz. İyi günler.
Başarılar dilerim.

▶ Yanıtla

▶ Yönlendir



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Türkoğlu Balı, Betül

Uyruğu : T.C

Doğum tarihi ve yeri :

Medeni hali :

Telefon :

Faks :

E-posta :

Eğitim Derecesi

Okul/Program :

Mezuniyet yılı :

Lise :

Üniversite :

Yüksek Lisans :

Doktora :

İş Deneyimi, Yıl :

Çalıştığı Yer :

Görev :

Yabancı Dil

Yayınlar



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..