

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**OKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CAHİDE ERTONG

GAZİANTEP
OCAK, 2018

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**OKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CAHİDE ERTONG

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZĞAN

GAZIANTEP

OCAK, 2018

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : Cahide ERTONG

Üniversite : Gaziantep Üniversitesi

Enstitü : Eğitim Bilimleri

Anabilim Dalı ve Program: Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması
ve Ekonomisi

Tezin Başlığı : Okullarda Öğretmenlerin Mutluluğunu
Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Tezin Savunma Tarihi : 10/01/2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans veya tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Habib ÖZĞAN
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Doç. Dr. Habib ÖZĞAN (Jüri Başkanı)

Yrd. Doç. Dr. Muhammet BAŞ

Yrd. Doç. Dr. Mahmut KALMAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. M. Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

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.



İmza :.....

Adı ve Soyadı: Cahide ERTONG

Öğrenci Numarası: 201445218

Tezin Savunma Tarihi: 10/01/2018

ÖNSÖZ

En büyük ve sonsuz şükür, sahip olduğum bütün güzellikleri bahşeden Allah'adır.

Bu yola devam etmemi sağlayan, ışığıyla yolumu aydınlatan, eğitim öğretim sürecim boyunca tecrübeleri ve desteğiyle yol göstericim olan çok değerli hocam Doç. Dr. Habib ÖZĞAN'a bana kattığı bütün maddi ve manevi değerler için yaşamım boyunca teşekkür etmek isterim.

Tez savunmama katılan ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Yrd.Doç.Dr. Muhammet BAŞ ve Yrd.Doç.Dr. Mahmut KALMAN'a,

Emeğin ve azmin önemini yaşamına yansıtmış, bu uğurda çalışmanın ancak ödül olduğu bilinciyle bizi yetiştiren ve eğitim öğretim hayatımı devam ettirmemde tek sebebim olan kıymetli babam Bilal SELBİ'ye, imkânı olsa bütün çalışmayı benim için yapacak heves ve neşeye sahip, tüm süreçlerimde beni benden çok yaşayan ve bilen, yaşadığım her anda, aldığım her nefeste sevgisini ve şefkatini hissettiğim annem Nazife SELBİ'ye, yüzüne her baktığımda masumiyet ve tebessüm gördüğüm, minik dostum, kardeşim Mehmet Emin SELBİ'ye,

Geçtiğim her sürecin canlı tanığı olan, iyi kötü her anımda aklıma ve yanıma ilk gelen, zaman zaman kendimden daha çok sevdiğimi düşündüğüm, ayakkabıyı doğru giymekten tez yazmaya kadar öğrendiğim her şeyde imzası olan önderim ve rehberim biricik ablam Öğrt. Sümeyra ŞENYURT'a,

Sahip olduğu maddi manevi bütün kaynakları mutlu olmam için önüme serecek kadar yüce gönüllü olan, yaşadığım her ana değer ve anlam katan, çalışmalarım sırasında aksattığım işleri görmezden gelen ve her daim destekçim olan sevgili eşim Mehmet ERTONG'a ve ailesine,

İyi günümde yanımda, kötü günümde daha çok yanımda olan, her an huzur ve neşe veren çok kıymetli arkadaşlarım Sümeyye ÇİFTÇİ, Meryem Esra ÇETİN ve Elif- Dirayet DELİKARA'ya

Sorularıyla bazen güldüren bazen düşündüren, umutsuzluğa kapıldığım her an vazgeçmemem gerektiğini hissettiren tebessümleriyle huzura erdiğim can ÖĞRENCİLERİME,

Sonsuz teşekkürlerimle.

ÖZET

OKULLARDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

ERTONG, Cahide

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZĞAN

Ocak-2018, 88 Sayfa

Bu çalışmanın temel amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenerek örgütsel mutluluğun kurumda artırılması için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerinin derlenmesidir. Çalışmada temel yöntem olarak nitel araştırma desenlerinde olgu bilim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Yapılan nitel araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin araştırılması ve bu faktörlerin geliştirilmesine yönelik yapılacakların saptanması amacıyla 2016-2017 eğitim-öğretim yılında birinci dönemde Şahinbey ilçesine bağlı on okulda görev yapan kırk öğretmenle görüşme yapılmıştır. Veri toplama aşamasında görüşme formu kullanılmış ve veriler içerik analizi metoduyla incelenmiştir. Örgütsel mutluluğu etkileyen altı tema elde edilmiştir. Bunlar; yönetsel süreçler, işedönük davranışlar, bağlılık, iletişim, çevresel faktörlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenleri en çok mutlu eden faktörler; takdir görme, okulda sevgi, saygı ve hoşgörü; öğretme ve öğrenci sevgisi, empati; öğrenci mutluluğu ve yeterli gelirdir. Örgütsel mutluluğun artırılması konusunda da en çok dile getirilen konular; “şikâyetler ve öneriler önemsenmeli; verimli çalışılmalı, aidiyet artırıcı etkinlikler planlanmalı; önyargısız davranılmalı, ek kitap sağlanmalı; okullara ek bütçe sağlanmalı” şeklindedir. Elde edilen bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmak için yapılması gerekenler başlığında kim tarafından ne yapılacağı ve bu işlemin nasıl yapılacağı şeklinde raporlaştırılmıştır.

Anahtar kelimeler: Mutluluk, örgütsel mutluluk, ortaokul öğretmenleri.

ABSTRACT**EXAMINING THE FACTORS WHICH AFFECT ORGANIZATIONAL
HAPPINESS AT SHOOOLS**

ERTONG, Cahide

Master Thesis,

Department of Educational Sciences

Division of Educational Administration Supervision Planning and Economy

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Habib ÖZĞAN

January-2018, 88 pages

The main objective of this research is to gather teacher opinions about the affecting factors of happiness and define the necessities to foster teacher happiness at ministerial schools. Among the types of quantitative research, phenomenologic method has been used. The working group consists of these secondary school teachers in Şahinbey/Gaziantep. To define the sample of the study, convenience sampling has been chosen among the sampling methods. The reseach includes the time span of the first period of 2016-2017 academic year. For gathering data, an interview form was used and 40 participats in total have been interviewed. Six themes have been obtained in total; “administrative processes”, “occupational attitudes”, “dedication”, “communicational issues”, “environmental factors” and “economic factors”. In conclusion of the study, the most effective six factors have been obtained: “Being appreciated; symphaty, respect and tolerance at work; love of teaching and students; empathy at work; happiness of srudents and adequate income”. There are also six main requests of teachers for fostering happiness at work. These are: “caring about compliments and suggestions; working productively; organizing activities for boosting the sense of belonging; treating without bias; providing extra books; enlarging the grant of secondary schools”. The findings have been reported in terms of “what is needed? Who is the supplier and how to fulfill the needs?”

Key words: Happiness, organizational happiness, middle school teachers.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
EKLER LİSTESİ.....	ix
TANIMLAR.....	x
SEMBOL ve KISALTMALAR.....	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2.Araştırmanın Amacı.....	5
1.3.Araştırmanın Önemi.....	5
1.4.Sınırlılıklar.....	6
1.5. Sayıtlar.....	6

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mutluluk Nedir?	7
2.2. Örgütsel Mutluluk Nedir?	10
2.3. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	15
2.4. Öğretmenlikte Örgütsel Mutluluk.....	17
2.4.1. Yönetmel Süreçler ve Örgütsel Mutluluk.....	19
2.4.2. İşe dönük Davranışlar ve Örgütsel Mutluluk.....	21
2.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Mutluluk.....	23
2.4.4. İletişimsel ve Örgütsel Mutluluk.....	25
2.4.5. Çevresel Faktörler ve Örgütsel Mutluluk.....	27
2.4.5. Ekonomik Faktörler ve Örgütsel Mutluluk.....	29
2.5. İlgili Çalışmalar.....	30

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.1. Araştırma Modeli	37
3.1.2. Çalışma Grubu	38
3.1.3. Veri Toplama ve Verilerin Analizi	39
3.1.4. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.....	40

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. BULGULAR.....	41
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	42
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	44
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	45
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	47

4.1.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	48
4.1.6.Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	50

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Ana Probleme İlişkin Tartışma.....	52
5.2. Alt Problemlere İlişkin Tartışma.....	53

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ.....	57
ÖNERİLER.....	59
6.2.1. MEB İl ve İlçe Teşkilat Yöneticilerine Öneriler	59
6.2.2.Okul Yöneticilerine Öneriler.....	61
6.2.3.Öğretmenlere Öneriler.....	62
6.2.4.Araştırmacılara Öneriler.....	62
KAYNAKÇA.....	63
ÖZGEÇMİŞ/VITAE	70
EKLER.....	71

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre yönetim süreçleri bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	36
Tablo 4.2. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre yönetim süreçleri bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	38
Tablo 4.3. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre işedönük davranışlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	40
Tablo 4.4. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre işedönük davranışlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	41
Tablo 4.5. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre bağlılık bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	42
Tablo 4.6. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre bağlılık bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	44
Tablo 4.7. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre iletişimsel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	46
Tablo 4.8. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre iletişimsel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	48
Tablo 4.9. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre çevresel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	49
Tablo 4.10. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre çevresel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	51
Tablo 4.11. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ekonomik unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler.....	53
Tablo 4.12. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ekonomik unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler.....	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1. Örgütsel mutluluğun dinamiği modeli	13
ŞEKİL 2. 5C Modeli.....	18
ŞEKİL 3. Okul ve Sosyokültürel Çevresi.....	20



EKLER LİSTESİ

EK 1. Görüşme Formu.....	85
---------------------------------	-----------

TANIMLAR

Mutluluk: Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, olgunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik (TDK, 2017).

Pozitif psikoloji: Ruh sağlığını değerlendirmede insanın kendi gücüne inanmaktan uzaklaşıp, kriz yaratan etkileri gidermekte yetersiz kalması ile birlikte ihtiyaç duyulan ve olumlu durumları ön plana çıkarmayı temel alan, doğuştan getirilen güçlü yanlar olduğuna ve bu yanları geliştirmenin ruh sağlığını koruyacağına olan inanç ortaya çıkmıştır. Bu inanç, pozitif psikoloji olarak adlandırılmaktadır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014, s.6).

Öznel iyi oluş: Öznel iyi oluş, insanların kendi hayatlarını bilişsel ve duygusal yönden değerlendirme şeklidir (Diener, 2000, s.34).

Örgütsel mutluluk: Örgütsel mutluluk bireyin performansını en üst düzeye çıkaran ve onu potansiyelini gerçekleştirmek için harekete geçiren bir zihin yapısıdır. Birey mutluluğa tek başına veya başkalarıyla çalışırken karşılaştığı düşüşler ve yükselişlerin farkına vararak ulaşmaktadır (Pryce-Jones, 2012).

İş doyumunu: Çalışanların iş yerlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk, bireyin iş ortamına karşı olumlu tutumları ve işin kapsamıdır. İş görenin istekleri ve işin özellikleri arasındaki uyum sağlandığında iş doyumunu gerçekleştirir. (Özgen vd., 2005, s.329)

SEMBOLLER ve KISALTMALAR

ÖM: Örgütsel Mutluluk

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

DMR: Dünya Mutluluk Raporu

TEOG: Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TALIS: Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

PISA: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı

JAMA: İngiltere Tıp Dergisi

NLP: Nörolingüistik Programlama

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

“Mutluluk, dışarda bir yerlerde bulunacak bir şey değildir, çünkü o dışarda bir yerde değil, içimizdedir”

(Lyubomirsky, 2007)

Rekabetin her alanda olduğu gibi eğitimde de iyiden iyiye yaygınlaştığı günümüz dünyasında örgütler hâlihazırda sahip oldukları maddi ve manevi potansiyelleri en iyi şekilde kullanarak fark oluşturma arayışı içindedir. Bu amaçla, sahip olunan imkânları en etkili şekilde kullanmanın yolları aranmakta ve bu da kaynakların en iyi şekilde yönetilmesi yönünde çalışmalara ağırlık verilmektedir. Bilgi toplumuna geçişin bu denli hızlı olması nedeniyle insanların hayatlarında işlerine ayırdıkları zaman artmış, bunun sonucunda kişinin kendine ayırdığı zaman daralmıştır. Bu durum, çeşitli psikolojik problemlerle birlikte mutsuzluk getirmiştir. İyileşmeyi sağlama çabasında olan kuruluşlar, mutlu olmanın yolları, mutluluğu etkileyen faktörler ve örgütsel mutluluğu sağlamak için yapılabilecekler için zaman harcamaktadırlar.

Mutluluk, insanların hayatlarını bir bütün olarak nasıl deneyimledikleri ve değerlendirdikleridir. İnsanların çoğu hayatının büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçirdikleri için bireyler ve örgütler genelinde mutluluğu şekillendirmede örgütsel mutluluğun sağlam temellere dayandırılması, büyük öneme sahiptir (De Neve ve Ward, 2017, s.2). Nitekim kişilerin nihai hedefi olan mutluluğa ulaşma ideali, hayatlarını nasıl şekillendirecekleri konusunda belirleyici bir etkidir.

Hayatta bu denli önemsenen mutluluk, birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları; Mutluluk, “hayatta tatmin ve öznel iyi oluşla eş anlamlı bir olgudur” (Veenhoven, 2009, s.7). Denny (2010), mutluluğu, ona ulaşma yollarıyla açıklar ve mutluluğa üç şekilde ulaşıldığını öne sürer; Birincisi bir şeyi sabırsızlıkla bekleyip ona sahip olma; ikincisi sahip olunan şeyi paylaşma, üçüncüsü ise bir başkasını mutlu ederek mutlu olma. Nihayetinde mutluluk, neşe, tatmin veya pozitif iyi oluş deneyimleri ile kişinin hayatının anlamlı ve değerli kılınması olarak tanımlanabilir (Lyubomirsky, 2007, s.8).

Farklı kişilerce farklı şekillerde tanımlanan mutluluk kavramı, herkesçe arzulanması bakımından kayda değerdir. İnsanın olduğu her ortamda mutluluk arayışı mevcuttur. Kişinin günün büyük bölümünü geçirdiği işyeri de bu ortamlar arasındadır bu nedenle kişinin örgütteki mutluluğu da önemsenmesi gereken bir olgu olarak belirlemektedir. Fisher (2010), çalışanların mutluluğunun incelenmesi konusunda yapılan araştırmaların çok yaygın olmadığını belirtmekle birlikte, bu durumun sebebinin araştırmacıların konuya yeterince yönelmemesi olmadığını altını çizmiştir. Nitekim işyeri mutluluğu (örgütsel mutluluk) konusunda yapılan araştırmaların çok fazla olmadığı dikkat çekmektedir.

Lyubomirsky (2007), insanların değişen koşullara alışabileceklerini iddia eder. Herkesin beklentilerinin göz önünde bulunması, kurumda mutluluğu sağlamak için gerekli olabilmektedir. Kişi sayısının artması, beklenti ve ihtiyaçların da artması anlamına gelmektedir. Bu durumda örgütsel mutluluğu sağlamak için kurumun ne derece çalıştığı, kişilerin beklentilerine ne derece cevap verdiği sorgulanabilir.

Eğitim örgütleri, nispeten yukarıda bahsedilen, birey sayısının fazla olduğu ve buna bağlı olarak beklenti ve ihtiyaçların daha çok çeşitlendiği kurumlardır. Öğrenciden öğretmene, yöneticiye, veliye hatta çevreye kadar uzanan bu geniş yapıda her basamakta birçok kişi ve karşılanmayı bekleyen birçok ihtiyaç vardır. Bu durumda en büyük sorumluluk, bu unsurların eşgüdümlü çalışmasını sağlayacak olan etkili yönetimidir. Taylor (2005)’a göre yönetimin iki temel hedefi vardır; bunlar: çalışanın maksimum refahının sağlanması ve işverenin maksimum refaha ulaşmasıdır ve bunlar bu sırada gerçekleşmelidir. Sanayi toplumunda örgütler kendi içinde barışmaktan çok savaşmaktadır ve her iki tarafın memnuniyetinin sağlanabileceğine inanılmamaktadır. Bilimsel yönetim bu iki tarafın çıkarlarının aslında aynı yönde

olduğunu, hatta işveren memnuniyetinin aslında çalışan memnuniyeti olduğunu ileri sürer. Buradan hareketle, okulda yöneticinin mutluluğun öğretmene, öğretmenin mutluluğun öğrenciye, öğrenci mutluluğun ise üretime ve daha umutlu bir geleceğe ışık tutacağı sonucuna varılabilir.

Eğitim kurumlarında sayıca en fazla yer alan meslek grubu, öğretmenliktir. Bu durumda öğretmen mutluluğunun sağlanmasıyla kurumda gidişatın değişeceği öngörülebilir ancak Heidmets ve Liik (2004)'e göre toplumda öğretmenlik mesleği hak ettiği değeri görememekte ve bu da en gerçekçi biçimde öğretmenler tarafından fark edilmektedir. Bu mesele ortaya atıldığında sebebinin öğretmenlerin düşük maaş almaları olduğu iddia edilmekte fakat öğretmenliğin yüksek gelir getiren bir meslek olduğu ülkelerde bile durumun değişmediği görülmektedir. Bu durumun, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu, buna bağlı olarak da performansını etkileyebileceği ifade edilebilir.

Bu çalışmada, bahsedilen uygulamaların neler olabileceği, öğretmenleri mutlu eden faktörlerin neler olduğu ve öğretmenlerin okullarda daha mutlu çalışmaları için neler yapılması gerektiği konusunda öğretmen görüşleri derlenmiştir. Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, kısaltmalar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Mutluluk kavramının Yunanca "Eudaimnoia" kavramıyla başladığı söylenmektedir. Bu sözcük, her şeyin yolunda gittiği, hayattan bütün beklentilerin tam olarak karşılandığı eksiksiz bir yaşam tarzı fikrine karşılık gelmektedir (Marar ve Çağlayan 2004). Bu sebeple, mutluluk insanların peşini bırakamadıkları, her koşulda arzulanan bir kavram olagelmiştir. Mutluluk kavramının önemine istinaden yapılan araştırmalarda araştırmacılar mutluluğun ne olduğu, neden bazı insanların daha mutlu olduğu, insanların mutlu olmak için hangi stratejileri kullandıkları ve mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğu gibi sorulara cevap bulmaya çalışmaktadırlar (Doğan, 2012).

İnsanın olduğu her ortamda kişiler mutlu veya mutsuz olduklarına dair iletişim sinyalleri vermekte iseler de mutluluğun tanımının yapılması istenildiğinde bunların birçoğunun yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu denli etkili bir faktör olan

mutluluk, insanın bulunduğu her ortamda eksikliği hissedilecek konumdur. Verim ve üretim boyutlarında psikolojik etmenlerin önemsendiği çalışma alanları yani iş yerleri de bu ortamlardan biridir. Şüphesiz günün büyük bölümünün geçtiği iş yerlerinde iş doyum, mutluluk ve motivasyon kavramları önem arz etmektedir. Kavram boyutunda incelendiğinde çoğu kaynakta iş yeri mutluluğu (örgütsel mutluluk) iş doyum kavramı ile yakın anlamlı olarak ele alınmaktadır. Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında iş doyum yüksek olan bireylerin buna bağlı olarak mutluluk düzeylerinin de yüksek olmadığı ortaya konmuştur (Bulut, 2015). Dolayısıyla örgütsel mutluluk, iş doyumunu da içine alan, iş doyumuna göre görece daha kapsamlı bir kavramdır. Örgütsel mutluluk, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında bilgi verebilecek önemli bir değişkendir. Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler örgütün türüne göre değişebilir. Örneğin eğitim örgütlerindeki mutluluk belirleyici faktörlerle bir sanayi kuruluşunda çalışan işçilerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörler arasında büyük farkların olması söz konusudur.

Pozitivist paradigmanın etkisiyle insanları mutlu etmeye yönelik birçok faktör ortaya konmuş fakat bunlar genellikle maddi ihtiyaçları doyuma ulaştırmayı hedeflemişlerdir. Oysaki Yunanlı ünlü filozof Platon'a göre mutluluk, insan doğasının üç ayrı parçası arasındaki uyumlu ruhsal birlikteliğin bir sonucudur. İnsan doğasının bu üç ayrı parçası: akıl, fiziksel arzular ve (onur ve başarıya duyulan) ruhsal gereksinimlerdir (Marar ve Çağlayan 2004). Bu tür gereksinimlerin karşılanamaması ya da yetersiz kalması kendini öncelikli olarak insanların iş hayatlarında göstermiştir. Devlet kurumlarında çalışanların saldırgan, öğretmenlerin kızgın, yöneticilerin baskıcı, işçilerin umursamaz olması gibi birçok meslek grubu üzerinde kanılar oluşturulmaya başlanmıştır. Bunların büyük çoğunluğu, kişilerin bireysel mutsuzluklarını iş yerlerine taşımaları ve ruhsal çöküntülerini gün geçtikçe daha yoğun hissetmeleri üzerine meydana gelmektedir.

İş, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık 25-30 yıllık bir süre boyunca, günlerinin önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Çalışanın bu süreyi huzurlu, mutlu ve doyum alarak geçirmesi kendisinin de toplumun da faydasına olacaktır. Telman ve Ünsal (2004)'a göre çalışanı geliştirmek ve zenginleştirmek suretiyle iş doyumunu artırma çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir konu olmuştur. Bireyin yetenek, bilgi, beceri ve iletişim kurma

özelliklerinin geliştirilmesi, gerek iş gerekse özel yaşamını daha anlamlı kılacak ve kendini değerli hissetmesini sağlayacaktır. Bu durum da kişinin bulunduğu kurumda daha mutlu olmasını sağlayarak kuruma olumlu katkıda bulunmuş olacaktır. Kurumda çalışanları neyin mutlu edip neyin mutlu etmeyeceğinin bilinmesi, isabetli kararlar almayı sağlayacaktır. İş doyumunu artırma çabasına yönelik çalışmalara sıkça rastlanmasına karşın, örgütsel mutluluk üzerine yapılan araştırmaların nispeten az olduğu görülmüştür.

İşte mutluluk, iş tatmininden çok daha fazlasıdır. Bireysel düzeyde mutluluğun ölçümünde işe bağlılık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurları etkili olabilir. Mutluluk; kısa süreli tecrübeler, bireysel düzeyde ve davranışlar, iş ve örgüt odağı gibi çeşitli sınıflamalarda ölçülebilir. Bütün bu kategorilerde mutluluk hem örgütsel hem bireysel düzeyde önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Ancak yapılan araştırmalarda mutluluğu göz ardı etme eğilimindedir Fisher (2010). Bu nedenle bu yönde araştırmaların yapılması; hem öğretmenleri okulda mutlu eden faktörlerin saptanması, hem de öğretmen görüşlerine dayalı olarak örgütsel mutluluğun artırılması için yapılması gerekenlerin belirlenmesi yönüyle ilgili alana veri sağlaması bakımından önemli hale gelmektedir. Buradan hareketle, bu araştırmada “Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörler ve örgütsel mutluluğu geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın alt problemleri şunlardır;

- 1) Örgütsel mutluluğu etkileyen yönetsel süreçler ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- 2) Örgütsel mutluluğu etkileyen işe dönük davranışlar ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- 3) Örgütsel mutluluğu etkileyen iletişimsel unsurlar ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- 4) Örgütsel mutluluğu etkileyen bağlılık öğeleri ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- 5) Örgütsel mutluluğu etkileyen çevresel faktörleri ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- 6) Örgütsel mutluluğu etkileyen ekonomik faktörler ve ÖM geliştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Kişilerin hayatlarını uğruna yönlendirdikleri mutluluk olgusu için yapılan arayışların en fazla göze çarptığı alanlar, toplu yaşanan ortamlardan iş, arkadaş çevresi, sosyal gruplar, sosyal yaşam alanları gibi ortamlardır; çünkü ortamda bulunan herkesin ortak arayışı olan mutluluk, bu tür ortamlarda bazı çatışmalara sebep olabilmektedir. Yukarıda sıralanan ortamlar arasında çıkabilecek çatışmaların en ciddi olanı genelde iş ortamıdır zira diğer ortamların kişi üzerinde iş ortamı kadar bağlayıcılığı yoktur ve kişi mutluluğu bulamadığı ortamda kalmak zorunda değildir. Ancak iş ortamında Maslow (1943)'un sıraladığı ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağı olan fizyolojik ihtiyaçlar karşılandığı için, bu ortamdan vazgeçmek veya mutluluğu bulamadığında bu ortamı terk etmek diğerleri kadar kolay olmayacaktır. Diğer yandan bakıldığında, mutluluğa ulaşmanın zor olduğu ya da kişilerin tatmin olmadan çalıştıkları ortamlarda yeterince verimli olamayacakları öngörülmektedir. Kjerulf (2015)'e göre İnsanlar, işlerini severek yaptıklarında daha üretken, yaratıcı ve motive olduklarını keşfetmektedir ve buna bağlı olarak özel hayatlarında da mutluluğu yakalamaktadır. İş dünyasında mutluluk üzerinde çalışan Kjerulf, mutlu çalışanları olan şirketlerin mutsuz rakiplerine göre daha verimli, daha yenilikçi, yaratıcı ve daha kârlı olacaklarını bildiklerini iddia eder. Bir başka deyişle, örgütsel mutluluğun oluşturulup geliştirilemediği bir çalışma ortamında çatışmaların artacağı, karşılıklı anlayış ve hoşgörünün azalacağı, örgütsel vizyonun tam olarak gerçekleştirilemeyeceği tahmin edilebilir.

Bu araştırmanın amacı, Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin araştırılması, bu faktörleri geliştirmek için yapılabileceklerin ortaya konmasıdır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Örgütsel mutluluğun geliştirilmesi için kişileri mutlu eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin geliştirmesine yönelik çalışmaların yapılması, örgütün vizyonuna ulaşması için önemlidir. Sözer (2015)'e göre yaptığı işi sevmemek, kişinin sağlığını bozabilir. Araştırmalara göre işinden nefret eden insanlarda kanser, kalp hastalıkları, depresyon ve diyabet riski artmıştır. Ayrıca mutlu şirketlerin daha çok kazanç sağladıkları, mutlu çalışanların daha üretken, daha yaratıcı, daha enerjik olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla mutlu çalışanlar daha iyi iş çıkarır, bu da müşterileri

mutlu eder ve şirketi daha başarılı yapar. Buna göre mutluluk, daha verimli çalışma ortamı oluşturmayı sağlayacaktır. Nitekim örgütlerin kendilerinden beklenen performansları en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için mutluluk atmosferinin kurumda yayılması gerekmektedir. Örgütsel mutluluk konusunda dünyada yapılmış birçok araştırma olmasına karşın Türkiye’de az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu bakımdan, bu çalışma, eğitim alanında örgütsel mutluluğun geliştirilmesi konusunda yapılacak çalışmalara ve bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.

Yapılan araştırma, bireylerin daha verimli çalışmasına yönelik olduğundan, uygulama boyutunda örgütün vizyonlarıyla örtüşür sonuçlar alınmasında etkili olacaktır. Ayrıca bu araştırma öğretmen görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin mutluluğunu belirleyen faktörlerin belirlenmesi ve örgütsel mutluluğun geliştirilmesi için yapılabileceklerin ne olduğu, kim tarafından ve nasıl yapılması gerektiği bakımından katkı sağlayacaktır. Bu çalışma, öğretmenleri mutlu eden faktörlerin belirlenmesi ve ortaokullarda örgütsel mutluluğun geliştirilmesi için yapılması gerekenlerin öğretmen görüşlerine dayanarak ortaya konulması ayrıca bu beklentilerin kim tarafından ne şekilde ve nasıl gerçekleştirilebileceği konusunda öneriler sunması bakımından önem arz etmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

1. Araştırma Gaziantep ili Şahinbey ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenleri kapsamaktadır.
2. Araştırmada sadece örneklem bölgesindeki öğretmenlerin görüşlerine yer verilmiştir.

1.5.Sayıtlar

1. Katılımcı öğretmenlerin, görüşme esnasında sorulan sorulara içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmıştır.
2. İşyeri mutluluğu, işte mutluluk, işyerinde mutluluk ve örgütsel mutluluk kavramlarının aynı anlama geldiği varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mutluluk Nedir?

Mutluluk araştırmalarında çoğunlukla öznel iyi oluş ve pozitif psikoloji kavramlarından da bahsedildiği görölmektedir. Seligman (2011, s.13), “önceden pozitif psikolojinin temasının mutluluk olduğunu düşünürdüm, şimdi ise pozitif psikolojinin teması öznel iyi oluştur diye düşünüyorum” ifadesiyle aslında mutluluk, pozitif psikoloji, öznel iyi oluş kavramlarının iç içe olduğunu belirtmiştir. 1980’lerde mutluluk ve öznel iyi oluş kavramları birbirinin yerine kullanılmaya başlanmış ve böylece öznel iyi oluş kavramı, bir fikir olarak ele alınmaya başlamıştır (Jackson, 2013, s.9). Bu nedenle “öznel iyi oluş” yerine bir süre “mutluluk” kavramı kullanılmıştır. Sosyal araştırmacılar ve filozoflar mutluluğu birçok farklı şekilde tanımlamışlardır (Kesebir ve Diener, 2008). Birbiriyle yakın anlamlarda kullanılan bu kavramlar kısaca şöyle açıklanabilir;

Öznel iyi oluş, insanların kendi hayatlarını bilişsel ve duyuşsal yönden değerlendirme şeklidir. İnsanlar, memnuniyet, memnuniyetsizlik, ilgi, ilgisizlik, acı ve endişe durumlarında sayısız öznel iyi oluş durumu deneyimlerler. Bunlara ek olarak hayatın ve ruh sağlığının kişiye duygusal getirirleri vardır. Bütün bunların içinde, öznel iyi oluş, kişinin kendi hayatını değerlendirmesine odaklanır (Diener, 2000). Bir başka deyişle öznel iyi oluş; kişinin yaşadıklarına yüklediği anlam sonucunda hissettikleridir.

İkinci dünya savaşından önce psikolojinin üç temel görevi vardı bunlar; zihinsel hastalıkları tedavi etme, hayatı daha güzel yaşama ve verimli olma, yetenekleri tespit etme ve geliştirme. Ancak ikinci dünya savaşı sonrası muharipler

idaresi ve ulusal ruh sağlığı enstitüsünün kurulmasıyla birlikte psikoloji, hastalıkları tedavi etme ve kişilerin potansiyelini kullanmalarına yardımcı olma konusunda yeni anlayışlar benimsemeye başlamıştır. Kişilerin bu potansiyellerini en üst düzeyde kullanmaları, karşılaştıkları durumlarda olumluya odaklanmaları, psikolojik sağlamlığın devamı için gereklidir. Bu durum, pozitif psikoloji olarak adlandırılmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2014, s.6). Mutluluğu içine alan pozitif psikoloji kavramı, mevcut araştırma sürecinde benimsenmiş ve mutluluğu açıklarken sıklıkla dile getirilmiştir. Bu kavramlar ışığında, çalışmanın temelini teşkil eden mutluluğun tanımı ve anlamı ile ilgili görüşler aşağıda ortaya konmuştur:

Dünyada mutluluk kavramını ilk araştıranlardan biri olan Aristoteles için mutluluk dünyadaki en genel amaçtır ve diğer bütün amaçları kapsar (Akarsu, 1998). Nietzsche, mutluluğun tanımını tarihten ve mutsuzluktan yola çıkarak yapmıştır. Ona göre insan, hatırlamaya mahkûmdur ve hatırlayan insan kendini büyük oranda acı yüklü geçmişinde bulur; çünkü Nietzsche, hatırlamada acı olayların öncelikli olduğunu savunur. Buradan hareketle, Nietzsche insanın hiçbir zaman düşünemeyen hayvanlar gibi anın mutluluğuna kesintisiz ulaşamayacağına inanır. Nietzsche (1968) mutluluğu, acı ve rahatsızlık veren tüm etkenlerden sıyrılmış, arınmış olma olarak tanımlar ve mutluluğu ‘ne hasta ne sağlam ne canlı ne ölü olma gibi bir ruh hali sergileme’ ifadesiyle tasvir eder.

Mevlâna, her şeyin temelinde Tanrı’nın varlığının olduğuna inanır ve mutluluğu tasavvufa dayandırarak açıklar. Tasavvuf ise Arslanoğlu (2000) tarafından, kafanda ne varsa atmak, elinde ne varsa dağıtmak, önüne ne çıkarsa çıksın ona yüz çevirmemek olarak tanımlanır. Dolayısıyla mutluluk Mevlana’nın gözünden “koşulsuz kabul ve teslimiyet” olarak değerlendirilebilir. Farabi için ise, mutluluk hayattaki en meşhur amaçtır. Ona göre mutluluk tesadüfen veya gelişigüzel zevklerle elde edilen bir şey değildir; ciddi ve sürekli bir çaba ister. Mutluluk, insanın işlevini en iyi şekilde yerine getirmesine bağlı bir şeydir. Nasıl ki bir marangoz, iyi bir sediri yapmakla hem kendi işlevini hem de kendi mutluluğunu kazanmayı garanti altına alıyorsa; aynı şekilde, bilgisini kullanan bir insanın da sahip olduğú koşullarıyla hayatını en iyi hayat yapması gerekir (Özgen, 2005).

Mutluluğun cinsiyeti, ırkı, dili yoktur. Tibet Budistlerinin ruhani lideri Dalai Lama, mutluluk hakkındaki görüşlerini şöyle ifade eder (DMR, 2016); Doğduğu

andan itibaren tüm insanlar mutluluk ister, mücadeleyi reddeder. Evrenin sayısız galaksileri, yıldızları ve gezegenleri ile daha derin anlamlar ifade edip etmediğini bilmiyorum ancak en azından şu açıktır ki dünya üzerinde yaşayan biz insanlar kendimiz için mutlu bir yaşam kurma göreviyle karşı karşıyayız. Bu nedenle mutluluğun en üst seviyesini bize neyin yaşatacağını keşfetmek oldukça önemlidir. Buna göre kişilerin yaşadıkları mutluluk ve bunun derecesi, tamamen beklentilere ve öznel deneyimlere bağlıdır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde mutluluk, “bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” olarak tanımlanmaktadır (TDK,2017). Diener (2000)’e göre mutlu olmak birçok insan için büyük öneme sahiptir ve mutluluk çoğu toplum için oldukça kıymetli bir gayedir. Veenhoven (1994)’e göre ise mutluluk geçici bir ruh halinden ziyade bir karakter olarak tanımlanmalıdır.

Hayatın merkezinde yer alan mutluluk, erdemlerle kazanılacak, iyi ve güzel bir hayatı öngörmektedir. Mutluluk, hazdan, ahlaktan ve her şeyin orta noktasında bulunmaktan ibarettir (Kırbyık, 2012). Bir başka görüşe göre mutluluk insanın kendisini iyi hissetmesi, hayattan keyif alması, neşelenme, doyma, ısınma, sağlıklı bir hayat sürme, özgürlük, huzurlu bir aile ortamı, sevmek, sevilmek, yaşadığı anın değerini bilmektir. Mutlu insan neşelidir, hareketlidir ve onun içten bir gülüşü vardır (Gökdemir ve Dumludağ, 2011). Rogers (Akt. Jackson, 2013) mutluluğu açıklarken “mutlu insan” sözcüğü yerine “tam fonksiyonlu kişi” kavramını kullanmayı tercih eder. Öyle ki sahip olduğu tüm potansiyeli kullanan kişi, zihinsel gücünü işletmeye hâkimdir. Buna göre tam fonksiyonlu çalışanlar (mutlu insanlar),

- Deneyimlere açıktır,
- Çevrelerini kendilerini korumak için düzenlemezler,
- Şimdi ve burada olma gayreti içindedirler,
- Gelecek kaygısı ve geçmiş üzüntüsü ile yaşamazlar,
- Kendileri için iyi olduğuna inandıkları şeyi yaparlar,
- Seçimlerinde sahip oldukları değerlere bağlı kalırlar,
- Hayatlarının kontrolünde, özgür yaşarlar,
- Yaratıcıdır, çevresindekilerin de kendini geliştirmesine yardımcı olurlar.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2016) tarafından yapılan “Yaşam Memnuniyeti Araştırması” verilerine göre, Türkiye’de mutlu olduğunu beyan eden bireylerin oranı yüzde 56,6 olarak, gelecekte umutlu olanların oranı ise yüzde 74,4 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, gelecek nesiller açısından umut vericidir. Hayatın her alanına etki etmesinden dolayı mutluluk, bulunduğu ortama göre farklı boyutlar kazanabilmektedir. Örneğin kişinin özel hayatındaki mutluluğu ile örgütsel mutluluğu arasında fark vardır. Çağımızda gününün en işlevsel ve uzun sayılabilecek bir bölümünü çalışarak geçiren insan için örgütsel mutluluk gitgide önem kazanmaktadır. Bu sebeptendir ki, bu çalışmada örgütsel mutluluk kavramı ve örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler incelenmiştir.

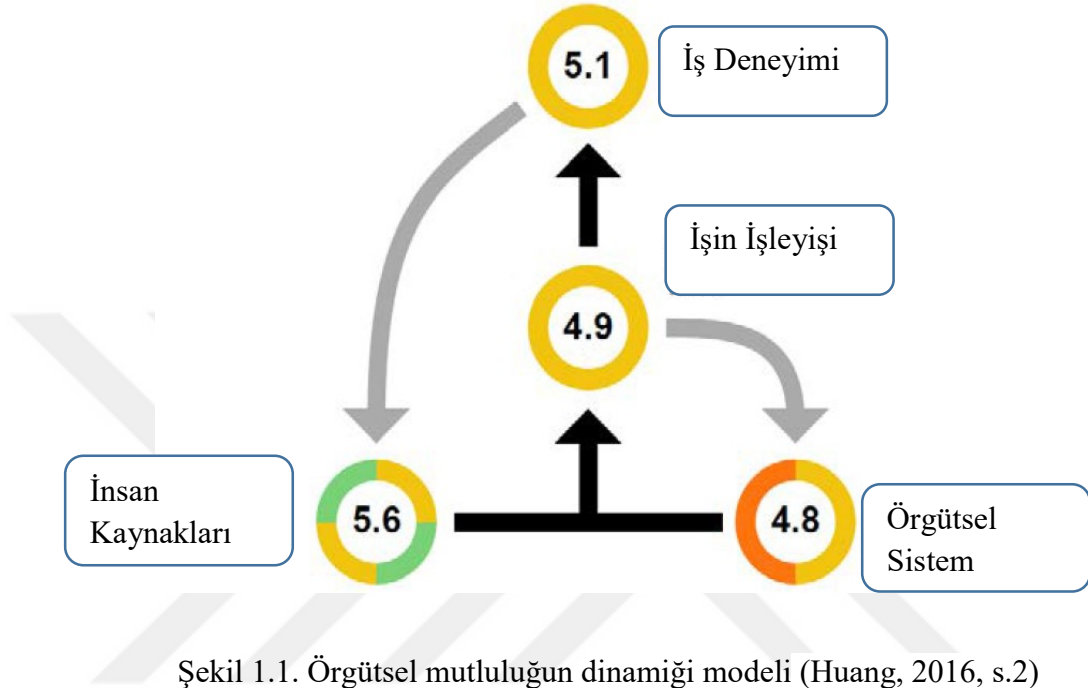
2.2. Örgütsel Mutluluk Nedir?

Araştırmada çalışılan “örgütsel mutluluk” kavramı, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde isimlendirilmiştir. Örneğin Fisher (2010), Nazlı (2015) ve Abraham (2015) tarafından “İşte Mutluluk”, Pryce-Jones (2011) tarafından “İşyeri Mutluluğu”, Bulut (2015) tarafından “Örgütsel Mutluluk” şeklinde adlandırılmıştır. Bu kavramlar için yapılan tanımlamalara bakıldığında, aynı olgudan bahsedildiği görülmüştür.

Fisher (2010)’a göre, örgütsel mutluluk, birçok kavramı içinde barındıran bir semsiye kavram olarak nitelendirilebilir. Mutluluk, eğlence, tutku, memnuniyet, haz gibi pozitif duygu durumlarının artırılarak; hayal kırıklığı, öfke, nefret ve umutsuzluğu kışkırtan olayların meydana gelmesini azaltma işi, kişilerin işyeri mutluluğunun artırılması ile elde edilebilir (Kanner vd, 1981). Geçtiğimiz yirmi yılda örgütsel mutluluk ve iş yerinde edinilen olumlu deneyimleri içine alan çok sayıda yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapıların ortak noktası, olumlu tutum, olumlu duygu, tavır ve histir (Fisher, 2010). Pryce-Jones (2010, ss.3-4) ise örgütsel mutluluğun gülümsemek, olumlu düşünmek ve sürekli neşeli olmaktan ibaret olmadığını, kişinin performansını artırarak potansiyeline ulaşması olduğunu belirtir. Taner (1993)’e göre olumlu duyguların yoğunlukla yaşandığı iş yerlerinde kişilerin mutlu olması muhtemeldir. Mutluluğun çalışma ortamını ve performansını etkilediği kadar özel hayatı da olumlu veya olumsuz etkilediği öngörülebilir.

Huang (2016), yaptığı araştırmada örgütsel mutluluğun bileşenlerini incelemiş ve bunların birbirleriyle ilişkisini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir. Buna

göre örgütsel mekanizma ve insan kaynakları örgütün elinde bulunan temel yapı taşlarıdır. Örgüt çalıştıkça örgütsel mekanizmaya dönüt sağlar aynı zamanda iş deneyimleri ortaya çıkarır. Ortaya çıkan iş deneyimleri neseldir ve bu da sisteme insan kaynakları açısından dönüt sağlar.



Amabile ve Kramer (2011)'e göre iş yeri mutluluğu çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını, iş tatminlerini artırmalarını, daha çok çalışmaya cesaretlenmelerini sağlar. Bunun yanında mutlu çalışanlar daha az işsiz kalır. Şirketler mutlu çalışanlara sahip olursa daha yüksek kazanç elde eder ve sağlık harcamalarına daha az pay ayırır. Hatta örgütsel mutluluk örgütün sadece üretkenliğini değil, bunun yanında diğer faaliyetlerini de olumlu yönden etkiler. Herzberg, kişinin işyeri mutluluğunu ve hayattaki mutluluğunu birlikte ele almakta ve kişinin işyeri mutluluğu bunların, memnuniyetsizlik halinden çok daha fazlası olduğunu; bu durumun da pozitif psikolojinin çatı fikirleriyle örtüştüğünü belirtmektedir. (Sachau, 2007).

Örgütsel mutluluk, pozitif psikoloji, öznel iyi oluş ve iş doyumunu kavramları araştırmalarda birbiriyle birbirleriyle ilişkili olarak yer almaktadır. Fisher (2010)'a göre örgütsel mutluluk, iş doyumunu kavramını kapsar; ancak çok daha fazlasıdır. Bireysel bazda mutluluğun anlaşılabilir ölçümü çalışan bağlılığı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla yapılabilir. Mutluluğun boyutları, geçici deneyimleri, durağan

tutumları, işbirlikçi davranışları, soyut olayları, işin kendisini ve örgütü kapsayan kavramlardır. Her durumda kanıtlanabilir ki mutluluk örgütler ve bireyler için önemli sonuçlar ortaya koyar. Waggoner, (2013)'e göre 'işini bilen' iş adamları bilir ki mutlu çalışanlar üreticidir ve bu en nihayetinde şirkete fayda sağlayacaktır.

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte örgütler yoğun bir rekabet içine girmekte ve kendilerini ekonomik, sosyal ve politik açıdan geliştirme ihtiyacı hissetmektedir. Bu rekabette gittikçe daha çok önemsenen insan kaynakları faktörü daha belirleyici olmakta ve örgütlerin başarısını etkilemektedir. Başarılı olmak için örgütler bilgili, yetenekli, iyi huylu, sorumluluk sahibi, tutkulu, değişime ayak uydurabilen, işbirlikçi ve iş hayatında mutlu olan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Abraham, 2015). Buna göre güçlü örgüt, olumlu ve adanmış iş gücüne sahip olmalıdır. Örgütsel mutluluğu sağlamanın örgütün faydasına olacağını belirten Döş (2013)'e göre, örgütler, insan ilişkilerinin en yoğun olduğu ortamlardan biridir. Bu ortamlarda insanlar örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlar, mutlu ve huzurlu olan örgüt çalışanları örgütsel faaliyetlerinde daha verimlidir.

Çalışanların verimliliğini sürdürülebilir hale getirmek için, çalışma koşullarının çalışan ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerekir. Bu yüzden iş yerleri, kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları açısından oldukça önemlidir. Çalışılan yerde mutlu olmak ise sadece çalışanlar açısından değil, yöneticiler, toplum ve sosyal hayat açısından da ciddiye alınması gereken konulardan biridir. Warr (2011)'a göre örgütsel stres ve dolayısıyla mutsuzluk, üretim kaybı, performansta azalma, kaza riskinin artışı, bozulan insan ilişkileri gibi birçok olumsuz durumu beraberinde getirmektedir. Mutluluğun kurumda yayılmasıyla birlikte bütün bu dezavantajların azaldığı sonucuna varan araştırmalardan bazılarına yukarıda değinilmiştir. Nitekim örgütsel mutluluk, kurumların üretkenliği, verimliliği ve etkililiği bakımından önemlidir ancak buna karşın örgütsel mutluluk üzerine yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. (Fisher, 2010). Bu araştırmalar genellikle örgütsel mutluluğu sağlamanın kurum açısından getirilerine odaklanmıştır. Araştırmalardan bazıları şunlardır;

Lyubomirsky vd (2005) tarafından yapılan araştırmada mutluluk ve pozitif etkinin başarıyı önemli düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle son dönemde artan şekilde işverenler ve devlet, işyeri mutluluğunu artırmanın yollarını

araştırmakta ve buna engel olan faktörlerin önüne geçmeye çalışmaktadır. Çalışanlar için düzenlenen etkinlikler ve ödüllendirmelerin bu amaçla yapıldığı söylenebilir.

Pryce-Jones (2011, ss.3-4), örgütsel mutluluğu “kişinin potansiyeline ulaşmasını sağlayan zihniyet” olarak özetlemektedir ve örgütsel mutluluğa sahip birini, mutsuz biriyle karşılaştırarak aşağıdaki özelliklerle betimlemiştir:

- Daha hızlı terfi alır,
- Daha çok kazanır,
- Daha çok destek görür,
- Daha yaratıcı fikirler sunar,
- Hedeflerine daha hızlı ulaşır,
- Meslektaşları ve yöneticilerle daha iyi iletişim kurar,
- Daha güzel (üstün) eleştiriler alır,
- Daha çok öğrenir,
- Daha üstün başarılar elde eder,
- Daha sağlıklıdır.

Pryce-Jones (2011), bunlardan en sonuncusunun örgütsel mutluluğun en önemli getirisi olduğunu belirtir ve mutlu olup olmamayı sigara içip içmemeye benzetir. Sonuçta mutlu olan kişinin olmayana göre 10 yıl fazla yaşayabileceğini belirtir.

Abraham (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre Warwick Üniversitesi tarafından yapılan araştırmada örgütsel mutluluğa sahip kişiler %12 daha üretkendir. The Happiness Advantage’ın yazarı olan Shawn Achor, mutlu bir şirketin yararlarını sayısallaştırmış, bu tür şirketlerde satış artışının %37 daha fazla olduğunu, üretkenliğin %31 arttığını, işlerin %19 daha doğru yapıldığını ve bunların yanında çalışanların hayat kalitesindeki artıştan söz etmeye bile gerek olmadığını belirtmiştir.

Pryce-Jones (2011), araştırmasında; mutlu ve mutsuz çalışanlar karşılaştırıldığında mutlu çalışanların mutsuz çalışanlara göre aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu belirtir:

- %180 daha enerjik,
- %180 hayatta daha mutlu,

- %155 işinde daha mutlu
- %108 işiyle daha ilgili
- %79 işini daha çok seven,
- %50 daha motive olmuş,
- %40 daha özgüvenli,
- %30 düzeyinde hedefine ulaşmada daha başarılı,
- %25 çalıştığı kuruma daha fazla katkı sağlar.

Jones (2011), insanların aslında yukarıda sıralanan özelliklere sahip olmaktan dolayı mutlu olduğunun sanıldığını, ancak durumun tersi olduğunu savunur. Başka bir deyişle, örgütsel mutluluğa sahip çalışanlar, mutsuz olanlarla karşılaştırıldığında yukarıda belirtilen oranlarda daha avantajlıdır.

Seligman ve Csikszentmihalyi (2014)'ye göre son zamanlarda yapılan araştırmalar mutluluk ve iş yerindeki başarı arasında güçlü ilişkiler bulmaktadırlar. Buna göre mutlu ve mesut insanlar, mutsuz emsalleriyle karşılaştırıldıklarında iş yerinde daha başarılıdır. Mutluluk aynı zamanda pozitif psikoloji hareketinin de odak noktası haline gelmiştir. Örgütsel mutluluğun üretime ve başarıya olan bu etkisi işverenlerin de dikkatini çekmiş olmalı ki küresel şirketler çalışanlarını mutlu etme eğilimindedirler. Dr. Nelson kitabında şöyle der; çalışanlar kendi ilgilerinin şirket tarafından dikkate alındığını hissettiklerinde, onlar da örgütün ilgilerini ve dikkat ettiği noktaları benimseyecektir, bu da örgütte iyileşme adına daha fazla çaba gösterilmesi anlamına gelmektedir (Gupta, 2012). Benzer ifadeleri benimseyen Weiss ve Cropanzano'nun (1996) "Affective Events" teorisine göre kişinin çalışırken içinde bulunduğu ruh hali ve duyguları iş tatminini etkileyen elemanları bir araya getiren ham materyallerdir. Sürekli olumlu tutum ve duygular içinde olan kişilerin memnuniyetsiz kişilere göre daha umutlu olacakları öngörülebilir (George ve Jones, 1997). Buna ek olarak, (Diener vd, 2002)'e göre mutlu insanların işsizlik deneyimleri mutsuz insanlara göre daha azdır. Bu durum mutlu insanların iş bulmadaki başarılarının yanında sahip oldukları iş koşullarından memnun olmalarından kaynaklanabilir.

2.3. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin ne olduğu konusunda çeşitli görüşler beyan edilmektedir. Fisher (2010)'a göre, örgütsel mutlulukla ilgili yapılar genellikle hazsal deneyimlere, tatmin ve hoşlanma duygularına, iş tatminine, etkili iş birliğine ve çalışırken hissedilen olumlu duygulara odaklanmaktadır. Zhou ve Qiu (2013), kamu kurumlarında toplam çalışma bedeli ve örgütsel iş birliğinin de çalışanların mutluluğunu etkileyen önemli faktörler olduğunu vurgulamaktadır.

Pryce-Jones (2010) örgütsel mutluluğu etkileyen üç yaklaşımdan bahseder bunlardan birincisi; kişinin farkındalığı ve kendine yaklaşımı, ikincisi; grup etkisi, yani işyeri mutluluğunun sadece bireyle değil, bireyin birlikte çalıştığı grupla ilgili olduğu, üçüncüsü ise; ying-yang teorisidir. Bu teoriye göre olumsuzluğun içinde olumlu, olumlu durumun içinde ise muhakkak olumsuz bir taraf vardır. Kişi, mutlu olmak için olumsuz durumdaki olumluya odaklanmalıdır.

Danna ve Griffin (1999), örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri üç grupta sıralamıştır. Birincisi, örgütsel mutluluk yapılan işin doğasıyla doğrudan ilişkilidir. Hayati riskler, sağlık koşulları ve tehlikeli çalışma koşulları çalışanı olumsuz yönden etkileyebilir, mutluluğunu azaltır. İkinci faktör; kişinin karakteridir. Psikolojide genişçe yer alan kişilik tipleri ve özellikleri, kişilerin aynı durumlara farklı tepki verdiklerini ortaya koymaktadır dolayısıyla kişinin karakteri onun mutlu veya mutsuz çalışan olmasını etkiler. Son olarak da mesleki stres kişinin örgütsel mutluluğunu etkiler. Buna göre aslında örgütsel mutluluğun kısmen kişinin kendi elinde olduğu söylenebilir.

Warr (2011)'a göre ise, ekonomik faktörler örgütsel mutluluk üzerinde çok da etkili değildir. Warr, bu durumu vitamin benzetmesi ile açıklamıştır. Warr (2017), vitamin benzetmesini ekonomik ve çevresel faktörlere bağlı psikolojik iyileşmeyi anlatmak için kullanmıştır. Hasta kişi vitamin almaya başladığında belli bir düzeye kadar vücudunda olumlu gelişmeler gözlemlenir ama bu düzeyden sonra vitamin takviyesi kişi için eskisi kadar önemli olmaz. Aynı şekilde çevresel ve ekonomik faktörler de bir düzeye kadar kişinin psikolojik iyi olma halini etkilerken belli bir düzeyden sonra başta gösterdiği etkiyi göstermez. Dutton (2003) ise örgütsel mutluluğu etkileyen iletişimsel faktörlere değinmiştir. Buna göre son zamanlarda

işyerinde insan ilişkileri dikkatleri çeken bir konu olmuştur ve insanlarla 'kaliteli iletişim' çalışanlar için mutluluk ve enerji kaynağı olabilmektedir.

Zhou ve Qiu (2013) tarafından yapılan deneysel çalışma sonuçları, adanmışlık, örgütsel iş birliği, kendini gerçekleştirme ve sağlık sorunlarının çalışan mutluluğu açısından oldukça önemli olduğunu göstermektedir ve buna göre farklı kişi veya kurumlara ait çalışma ortamlarında çalışanların öznel iyi oluşları farklılaşmaktadır.

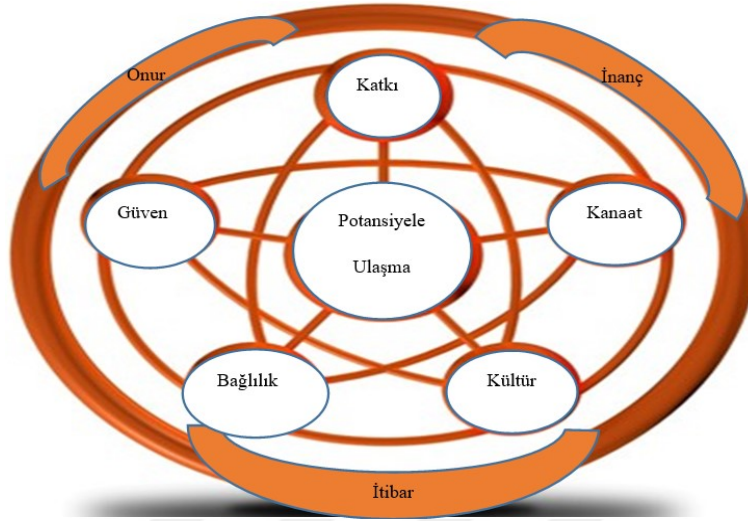
Maenapothi (2007), Örgütsel mutluluğun çalışanların çalışırken yaptıkları işi yük olarak görmemeleri ve iş yaparken mutlu olmalarıyla sağlandığını; örgütsel mutluluğun bireysel ve örgütsel düzeyde beş temel faktörden etkilendiğini ifade etmektedir. Buna göre örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler;

- İlham: Çalışanlar, verilen görevlerden memnundur ve hedefleri başaracak güçtedir.
- Örgütün paylaşılan değerleri: müşterek davranışlar ve örgüt kültürü,
- İlişki: çalışanlar arasındaki etkileşim, kişilerarası bağlantı ve karşılıklı kabul,
- İş hayatının kalitesi: Üç temel ögeden oluşur bunlar; çalışma ortamı, çalışan katılımı, yapılan işin insaniliği.
- Liderlik: Kurumun başındakiler kişileri mutlu edecek ortamı oluşturur. Bunu yaparken kişileri motive etme, farkındalık oluşturma ve adanmışlık etkisini hissettirmeyi kullanabilirler. Ayrıca, kendilerini çalışanları mutlu etmeye adanmışlardır.

Pryce-Jones (2010)'a göre işyeri mutluluğa etki eden beş boyut vardır ve bu boyutlar 5C şeklinde adlandırılmaktadır;

- Contribution- (Katkı): Bireyin kurumun vizyonu uğruna yaptığı iş için verdiği emektir.
- Culture-(Kültür): Bireyin işe ne denli uyum sağladığı, o işin kişinin yapabileceklerine uygun olup olmadığıdır.
- Confidence -(Güven): Kişinin iş ile kendisinin eşleştiği inancına varmasıdır.
- Commitment-(Bağlılık): Bireyin kuruma karşı duyduğu aidiyet hissidir.

- Conviction-(Kanaat): Kişinin sahip olduklarına şükredip, var olanlarla kendini mutlu edebilmesidir.



Şekil 2.1. 5C Modeli (Pryce-Jones, 2010, s.24)

Özetle, örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler araştırmacılara göre değişkenlik göstermektedir. Abraham (2015)'e göre ÖM, kişinin örgütte çalışmaya devam edip etmeyeceğini belirler. Bu nedenle iş, kazanç ve çalışan kaybından kaçınan kurumlar, ÖM'un yayılmasına yardımcı olmalıdır.

2.4.Öğretmenlikte Örgütsel Mutluluk

Son zamanlarda, örgüt ikliminin ve yapılan işin kalitesinin çalışanın ruh halinden etkilendiği görüşü yaygınlaşmaktadır. Bir ülkenin vatandaşlarının bilişsel ve duyuşsal yönden iyi oluşu, o milletin performansını artırarak entelektüel, fiziksel ve sosyal kaynaklarını genişletmesini sağlamaktadır. Araştırmalara göre mutlu insanlar, daha sağlıklıdır, tansiyonu dengededir, bağışıklık sistemi daha güçlüdür ve daha dayanıklıdır. Duygusal ve zihinsel yönden sağlıklı vatandaşlar, işleriyle daha çok ilgili, karar vermede yetkin; problem çözmede, yenilikçi olmada ve üretkenlikte, diğerlerine göre daha yaratıcıdır. Bu yüzden öğretimin kalitesi için öğretmenlerin ne derece mutlu olması gerektiği, hangi kademedeki öğrencilerin daha mutlu öğretmene ihtiyaç duyduğu, hatta öğretmenlerin iş tatmininin mutlu ruh halinden etkilenip etkilenmediği araştırılmalıdır (Buragohain ve Hazarika, 2015). Öğretmen mutluluğu üzerine yapılan bazı araştırma sonuçları şöyledir;

ÖM çalışmalarının büyük çoğunluğu demografik değişkenlerin mutluluk üzerine etkisini incelemektedir. Gopalkrshnan (2009), öğretmenlerin yönetim, veli ve

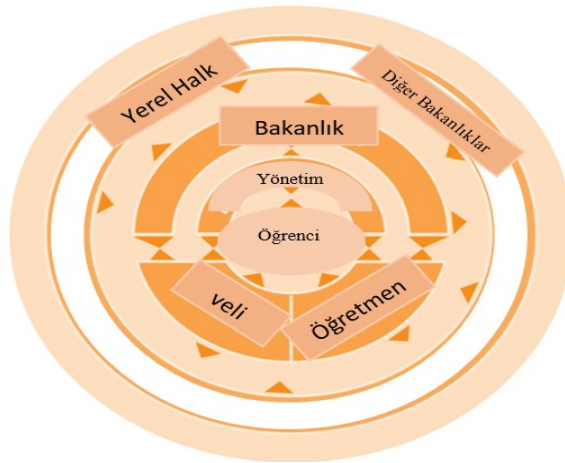
öğrenciler, fiziksel olanaklar, özsaygı bakımından mutlu olduklarını ancak ek ücretler, terfi şansı, akademik politikalar ve iş güvenliği açısından mutsuz olduklarını belirtmiştir. Kaur and Sidana (2011) ise, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha mutlu çalıştığını savunurken, Sridevi (2011), öğretmenlerin mutluluğu arasında cinsiyete, çalışılan yere ve okulun kademesine göre fark olmadığını ifade etmiştir.

TALIS, okullardaki eğitim-öğretim ortamını uluslararası düzeyde inceleyen ilk araştırmadır. Amacı, yöneticilere ve öğretmenlere işleri, okulları ve sınıfları hakkında sorular sormak ve birbiri ile aynı problemleri yaşayan ülkeleri tespit etmektir. Bu araştırmanın sonucuna göre, her üç öğretmenden ikisi mesleğinin değerli olduğunu düşünmemektedir. Bu sonuç, öğretmenlik mesleğini seçmeyi düşünenler, öğrenciler ve hatta toplum açısından derin anlamlar ifade etmektedir. Aynı araştırmanın sonucuna göre mesleğinin kıymetli olduğunu düşünmeyen öğretmenlerin çoğunlukta olduğu ülkelerde öğretmen mutluluğu, iş doyumunu ve akademik başarı da düşüktür. Araştırmada, öğretmenlerin karara katılımının bu tabloyu değiştirebileceği de vurgulanmaktadır. Ayrıca araştırma sonunda, öğretmene kendini değerli hissettiren faktörün toplum olduğu ifade edilmiştir. Özetle, öğretmenlerin mutluluğu büyük oranda kendilerini toplum, okul ve öğrenciler nezdinde değerli görüp görmemelerine göre değişmektedir (OECD, 2013).

İşinin önemini ve değerini bilen öğretmen, ürün elde ettiğini gördükçe daha mutlu çalışacaktır. UNESCO (2016) bünyesinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin daha huzurlu öğretim yapabilmeleri için; demokratik okul yönetimi, zihinsel ve fiziksel iyi oluş, pozitif disiplin anlayışı, beceri ve yeteneklerini açığa çıkarabilme fırsatı, takım çalışması gibi faktörlere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir. Mutlu öğretmenler, daha verimli çalışır ve öğretim işi, fiziksel ve ruhsal yönden titiz davranılmasını gerektirir. Bu yüzden öğretmenlerin mutluluğunun acil bir şekilde çalışılması gerekmektedir (Buragohain ve Hazarika, 2015). Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu sağlandığında, eğitim kademesinin her aşamasına bu olumlu etki yayılacaktır. Öğretmen görüşleri doğrultusunda araştırmada altı faktör elde edilmiştir. Bunlar, yönetsel süreçler, işedönük davranışlar, bağlılık, iletişim, çevresel faktörler ve ekonomik faktörlerdir. Bu faktörler, aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.4.1.Yönetmel Süreçler ve Örgütsel Mutluluk

Gevin ve Mason (2004), “kurumlar çalışanları için sağlıklı ve mutlu yaşam koşulları oluşturabilir, yeter ki liderler kendilerini buna adanmışlar” ifadesi ile yöneticinin örgütte ne denli kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadırlar. Amerikan eğitim bakanlığı tarafından çıkarılan “Ortaokullarda Okul Yönetimi (2009)” adlı kitap, okulun bakanlığa bağlı bir kuruluş olarak çalıştığını, okulda yürütülen faaliyetlerin bakanlık tarafından belirlenen amaçlarla uyumlu olması gerektiğini anlatmaktadır. Bu durum, ülkemiz için de geçerlidir. Okul, birçok bileşenden meydana gelmektedir ve bahsedilen uyum, bu bileşenleri bir arada işe koşarak belirlenen hedeflere ulaşmaktır. Koordinasyonu sağlayarak ortamı hedeflere ulaşmaya hazır hale getirmek, okul yönetiminin görevidir. . Bu durum, ülkemiz için de geçerlidir. Okulun bileşenleri Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Okul ve Sosyokültürel Çevresi, (Meleisea-2016)

Şekil incelendiğinde, bütün bu bileşenlerin öğrenci için bir araya geldiği anlaşılabilir. Yönetim, öğrenciden sonra en merkezi noktada yer almıştır bu durum, onun idare etme, bütünleştirme, denge kurma fonksiyonunun göstergesi olabilir. Tabloda bahsedilmeyen ama aslında tüm bu süreci yakından ilgilendiren faktör ise insan kaynakları, çalışanların psikolojik bütünlüğü ve mutluluğudur. Bütün bu faktörleri etkin şekilde idare ederek okuldan beklenen amaçların yerine getirilmesini sağlayacak olan okul yöneticisi, büyük ve anlamlı bir görev sahibidir.

Sargent ve Hannum (2005)’e göre başarılı okul yönetimi, öğretmen mutluluğunu sağlayan örgütsel iklimi yaratabilme yeteneğidir. Başarılı yönetici öğretmenlere inanır, öğretmen motivasyonunu ve özerkliğini sağlayarak okulun

işlerini bir arada yürütebilmeleri için gerekli olan işbirlikçi çalışma ortamını oluşturmak için büyük çaba harcar.

Bogler (2001)'e göre okul müdürlerinin idari işlerdeki tutumu, doğrudan veya dolaylı olarak öğretmenlerin mutluluğu ve mesleki algısı üzerinde etkilidir. Yönetici, yapılacak işler ve insan kaynakları faktörlerini bir arada etkin çalıştırdığı süreçte başarıya ulaşacaktır. Özdemir ve Çalık (2012) kurumun beklentilere cevap verebilmesi ve çalışanların örgütsel mutluluğunun sağlanması amacıyla okul yöneticisinin aşağıdaki sorulara cevap aramasını önermiştir:

1. Okullar 21. yüzyılda hangi işlevlere sahip olmalıdır ve bu işlevleri ne düzeyde yerine getirebilmektedir?
2. Toplumun okuldan beklentisi nedir?
3. Okul bireylerin eğitim ihtiyaçlarına ne düzeyde cevap verebilmektedir?
4. Okulda çalışanların sürekli gelişimi nasıl sağlanabilir?

Öğretmenler geliştikçe, toplum güzelleşecektir. Mevcut araştırma sonuçlarına göre okullarda öğretmenleri mutsuz eden durumlardan biri de alanlarına olan hâkimiyetin azalması, teknolojik ve sınıf yönetimi anlamındaki yetersizliklerdir. Meydana gelen bu tür yıpranmalar, eğitime devam ederek aşılabilir. Türkiye’de öğretmenliğin genel hatları üzerine OECD tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyleri bakımından öğretmenler; %88,2 lisans, %5,6 yüksek lisans, %0,2 doktora mezunudur. TALIS ortalamasına göre dünyada öğretmenlerin %52,1’i lisans, %30,9’u yüksek lisans, %0,7’si ise doktora mezunudur. Buna göre lisansüstü eğitime ülkemizde daha az talep vardır. Bu durum, okul yöneticilerinin teşviki ile artırılabilir nitekim araştırmanın sonuç kısmında öğretmenlerin yüksek lisans yapmaya teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Aynı çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılma oranları değerlendirilmiş, elde edilen sonucun TALIS ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Bunun sebebi öğretmenlerin kendilerine uygun mesleki eğitim etkinliği bulamaması olduğu görülmüştür, bu durum da doğrudan MEB yönetimini ilgilendirmektedir (OECD, 2009, s.41).

Örgütsel mutluluk araştırmaları genellikle kâr amacıyla çalışan örgütlerde yapılmış, böylece üretkenlik, verimlilik aynı zamanda kazanç artışı sağlamak hedeflenmiştir. Gallup araştırma grubunun (2003) mutsuz örgütte çalışan bireyler üzerinde yaptığı akademik çalışmalarda şu bulgular ortaya çıkmıştır:

- Mutsuz çalışanların düşük üretkenlikleri göz önüne alındığında iş dünyasına yıllık maliyeti 300 milyar dolardır.
- Tüm çalışanlara oranı %19 olan 24,7 milyon mutsuz çalışanın yıllık işe gelmediği gün sayısının 86,5 milyon, hasta oldukları gün sayısı 13,6 milyon gündür.
- Amerika'da her yıl çalışanların %74'ü kendilerini işleriyle anlamlandırmadıklarını ifade etmektedirler.
- Bir mutsuz çalışanın bir iş yerine yıllık maliyeti 13.000 dolar civarındadır.

Örgütsel mutluluğu araştıran bir diğer araştırma şirketi JAMA (2013), mutsuz örgütlerde şu sonuçların ortaya çıktığını belirtmiştir.

- Haftalık 5 veya 6 saat üretim kaybı mevcuttur.
- 44 milyar dolar yıllık maddi kayıp olmaktadır.
- Mutsuz çalışanlar iş gücü oranının yaklaşık %10'udur (Stewart vd, 2003).

Bu araştırmalar, mutsuz çalışanların ortamda verimliliğin, üretkenliğin ve dolayısıyla belirlenen hedeflere ulaşmaya engel olduğunu göstermektedir. Bu nedendir ki örgütsel mutluluğu etkileyen en önemli faktörlerden biri diğer tüm faktörleri koordine etme yetkisi bulunan yönetsel süreçlerdir. Bu süreçlerin başında da iyi planlama yapma yeteneğine sahip olma vardır (Şengül, 2007).

2.4.2.İşe Dönük Davranışlar ve Örgütsel Mutluluk

Mutluluk, düşündükleriniz, söylediğiniz ve yaptıklarınız uyumu yakaladığı anda hissettiklerinizdir. Ghandi

Andrew (2011)'e göre bir şirkette müşterilerin gönlünü kazanabilmek için şirket, çalışanlarının tutkularını müşterilere aktif biçimde aktarmasını sağlamalıdır ve bu durum, müşteri memnuniyeti olarak şirkete fayda sağlayacaktır. Şirket, çalışanlarına müşterilere nasıl ve neden iyi davranmaları gerektiğini açıklayarak, onların bu tür davranışlarını teşvik ederek şirkete olumlu geri bildirim sağlayacaktır. Eğitim kurumları da temelinde insanlara fayda sağlamaya ve onların beklentilerini karşılamaya yönelik kurumlar olduğundan, buradaki çalışanlar öğretmenler olarak ele alınabilir. Nasıl ki bir çalışan huzur bulunduğu ortamda çalışma arzusunu karşı tarafa geçirebiliyorsa, bir öğretmen de

mutlu olduğu ortamda daha yüksek performansla çalışarak mutlu öğrencilere sahip olabilecektir.

Aked vd (2008), mutluluğun beş adımını açıklamış ve bu aktivitelerin hayır kurumları, sağlık örgütleri ve eğitim örgütleri tarafından her gün yapılabileceğini ifade etmiştir. Bu aktiviteler şunlardır;

- Bağlantı kur: Değer verdiğin ve yakın hissettiğin insanlarda görüş.
- Aktif ol: fiziksel aktivite, gerginlik ve depresyonu önemli düzeyde azaltır.
- Dikkatini yönelt: Etrafta olup bitenlerden haberdar olmak, doğru tepkiler vermeyi ve anlayışlı olmayı sağlar. Olayların olumlu yönüne odaklanmak, daha çok çıkarım yapmayı sağlar.
- Öğren: Daima öğrenilecek, öz güven ve beceriyi geliştirecek bir şeyler vardır. Yeni atılımlarda bulunmak, sosyal ilişkileri de geliştirecek, böylece yalnızlık azalacaktır.
- Yardım et: Zihin sağlığı kuruluşunun sloganı “iyi şeyler yapmak, sizi iyi yapar” dır. Başkalarına yardım etmek ve kibar davranmak, kişiyi ve toplumu mutlu eder. Bir çocuğun ödevini yapmasına yardım et veya bağıştta bulun!

Yukarıda bahsedilen aktiviteler, ÖM sağlayacak işedönük davranışlarla örtüşmektedir. Örneğin; Bağlantı kur- uyumlu çalışma ortamı; Aktif ol- öğrenmeye açıklık, kendini geliştirme imkânı, esnek çalışma saatleri; Dikkatini yönelt-problem çözme odaklı olma, ileri görüşlülük, tecrübe, hayatı yakından tanıma; Öğren-gerekli ve yeterli teknik bilgi, öğrenmeye açıklık; Yardım et-saygı, sevgi ve hoşgörü, profesyonellik şeklinde ilişkilendirmeler yapılabilir. Özetle, ÖM sağlanması için yapılacakların çoğu kişinin kendi elindedir. Scott (2008)’a göre, kişinin potansiyeline nasıl ulaştığı ve kendisini neyin mutlu ettiğini öğrenmesi, bireyselleştirilmiş bir süreçtir. Bu süreç her bir birey için farklıdır çünkü kişiler geçmiş deneyimlerini ve doğal eğilimlerini beraberinde getirirler. Bu yüzden çalışana yapılacak en büyük iyilik, onun kişisel mutluluk seyahatinde yanında olduğunu hissettirmektir.

İşedönük davranışlarda aktif rol almak, iş doyumunu gerektirebilir. Pryce-Jones (2010), işdoyum ve mutluluk arasındaki ilişkiyi şöyle açıklar; iş doyum ve mutluluk arasında kesin bir ayırım vardır. En önemli fark, “kontrol mekanizmasıdır”. İş tatmini, ödemelere, çalışma ortamı ve elde edilen kârla ilgilidir ancak mutluluk, iş doyumunun bir parçasıdır ve neyi kontrol edebildiğin veya neyi etkileyebildiğini ilgilendirir. Pryce-Jones, kontrolün ÖM üzerinde temel etken olduğunu belirtir ve insanların kontrol edebildikleri şeylerin potansiyellerine ulaşmaları olduğunu ifade eder. Buna göre işedönük davranışlar çerçevesinde değerlendirildiğinde iş doyum olan kişi mutludur ve daha mutlu olan kişi daha çok şeyi kontrol edebiliyordur sonucuna varılabilir. Bu itibarla, işedönük davranışların aslında birçok etmeni bir araya getirerek, hepsine gereken önemi verip uyumu yakalama başarısı olduğu söylenebilir. Örneğin bir öğretmenin verimli çalışması, işini severek yapması, öğrencilerini yakından tanınması, dakik olması, problem çözme yeteneğine sahip olması, çevre ve meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurması; nitekim bütün bunları bir arada kontrol edebilmesi, işedönük davranışlar bakımından ÖM sağlayacaktır.

2.4.3.Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Mutluluk

Aksoy (2015)’a göre bağlılık; mutluluğun gelişmiş halidir ve bu tanım, diğer disiplinlerce yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin psikolojide, ilişkilerin bağlayıcılığı için temel öğelerden biri olarak görülmektedir. Araştırmacılar, örgütsel bağlılık çalışmalarında genellikle örgütte bağlılığın nasıl anlaşıldığı ve örgütsel bağlılığı nelerin etkilediği üzerinde durmuşlardır. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

Meğer ve Aklen (1991)’e göre örgütsel bağlılık; örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluktur ve bir ihtiyaç veya istekten ortaya çıkabilmektedir. Taner (2007)’e göre örgütsel bağlılık yöneticiye ve örgüte güven, örgütsel desteğin algılanması, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımı, örgütsel değerlerle özdeşleşme öğelerini kapsar. Gündoğan (2009)’a göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Örgütsel bağlılık kişinin sadece kendini kuruma bağlı hissetmesinden çok daha fazlasıdır. Buna göre; bağlılıkla yakından ilişkili kavramlar, mesleğe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, sadakat, itaat, göreve bağlılık, yönetime bağlılık ve iş

tatminidir. Ayrıca örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme, kişisel özellikler; örgütsel faktörler ise işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, gözetim, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışmasıdır. Buna göre örgütse bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlar arasından bazılarının çalışmada geçen örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerle ilişkili olduğu söylenebilir. Bunlar; mesleğe bağlılık-işedönük davranışlar, yönetim ve liderlik -yönetimsel süreçler, ücret düzeyi-ekonomik faktörler şeklinde eşleştirilebilir. Kaya (2007)'ya göre ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üçe ayrılır;

- Kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme, iş seçim faktörleri, kişisel özellikler.
- Örgütsel faktörler; başlangıçtaki iş tecrübeleri, işin kapsamı, yönetim, hedef tutarlılığı, örgüt.
- Örgüt dışı faktörler; alternatif iş seçeneğinin tutarlı olması.

Demirel (2008)'e göre örgütsel bağlılık kavramı, tek bir oluşum yerine birden çok unsurun göz önünde bulundurularak ele alınmasını gerektirir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte dâhil olması ve örgütsel kimlik kazanması ile ilişkili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütle birey arasındaki sosyal ve psikolojik bağların kurulmasıdır.

Kasti (2003)'e göre örgütsel bağlılık üç ana boyuttan oluşmaktadır bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık; çalışanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmalarını sağlayan bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle uyumlu olması sonucu oluşmaktadır.

Devamlılık bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaşacakları maliyetin yüksek olacağı düşüncesi ile örgüt üyeliğini devam ettirme durumudur (Kaya ve Selçuk, 2007).

Normatif bağlılık; Stephens (2004)'e göre normatif bağlılık, çalışanın örgüte sadakatinde veya gönüllüğünde kendisini zorunlu hissetmesidir. Bu his örgüt üyelerinin baskısı ve örgüt kültürünün etkisi sonucu oluşmaktadır. Örgüt üyeleri,

bireyi örgütte kalmaya veya bireyin kendisinin örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağlılıktır.

Yukarıda bahsedilen bağlılık türleri göz önüne alındığında, “duygusal bağlılık” türünün okullarda en çok yaygınlaştırılması gereken tür olduğu anlaşılabilir. Bunun sebebi duygusal bağlılıkla çalışan bir üyenin mutlu olması ve örgütsel değerleri bireysel değerlerle bütünleştirebilmesidir. Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerden biri olan “bağlılık”, kurumda geliştirildiğinde öğretmenlerin performansının tamamını kullanarak kendini gerçekleştirmesine olanak sağlayacak, bu da pozitif psikolojinin söylemiyle, kişiyi mutluluğa götürecektir (Seligman, 2015).

2.4.4.İletişim ve Örgütsel Mutluluk

İnsan, sosyal bir varlıktır ve çevresiyle sürekli iletişim halindedir. Bu iletişimden aynı amaç ve hedefleri paylaşan gruplar doğar ve bu grupların hiçbiri iletişim, yani anlam aktarımı olmadan var olamaz. İnsanın kendini ifade etme yolu, iletişimdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.25). Buna göre tabiatıyla birden fazla kişinin ortak bir amaç için bir araya gelmesiyle oluşan “örgüt” kavramı için iletişim önemlidir.

Kontrol yeteneği gelişmiş çalışanlarla çift yönlü iletişimi destekleyen kültürü geliştirmek, iş yerinde mutluluğu ve iş tatminini beraberinde getirir. Yapılan araştırmalara göre etkili örgütsel iletişim, örgütsel mutluluk üzerinde etkilidir. Örgütsel ilkelerde uyum, açıklık, doğruluk, performansa yönelik dönüt ve bilginin yeterli olması, örgütte çalışanların mutluluğu ve performansını etkilemektedir (Proctor, 2014). Buna göre örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerden biri olan iletişim ögesi, kurumda doğru anlaşılmalı ve varsa iletişim sorunları giderilmelidir.

Buton (2004)’a göre sürekli rahatsızlıklar, öfke kontrolünde başarısız olma, bencillik gibi psikolojik riskler örgütte devam etmekte olan iletişimi sekteye uğratabilmektedir. Öfke, kendini şiddet veya potansiyel şiddet olarak gösterebilmektedir. Bu durum aşağıdaki belirtileri ortaya çıkarabilir ve bu belirtiler, kurumda örgütsel mutluluğu tehlikeye atabilir.

- Tehditkâr davranışlar,
- Duygusal veya sözlü istismar,
- Sataşma,

- Aşağılama,
- Taciz,
- İntihara eğilimli davranış,
- Dikkatsizlik-düşüncesizlik.

İletişim, kaynağı insan olan eğitim camiasının olmazsa olmazıdır. Wentz (akt. Rowicki, 1999)'e göre etkili iletişim konuşmadan çok daha fazlasıdır. İnsanlar sözlü veya sözsüz, konuşarak veya yazarak mesaj alışverişinde bulunurlar. Bu alışverişte ortaya çıkan pürüzler, iletişim yoluyla başarılması hedeflenen amacın ulaşılabilirliğini etkilemektedir.

Toplumsal yapıyı meydana getiren kurumlardan biri olan eğitimin en temel bileşeni okullardır. Çünkü eğitim faaliyetinin önemli bir bölümü okullarda gerçekleştirilmektedir. Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesi, okulların iyi yönetilmesiyle sağlanabilir. Bu bağlamda okul müdürleri iletişime gereken önemi vermeli ve iletişimi etkileyen unsurları kuruma benimsetmelidir.

Koçel (1995)'e göre, yöneticinin dikkat etmek zorunda olduğu en önemli süreçlerden birisi, iletişimdir. Çünkü yönetici dünyanın en iyi planını yapabilir veya kararını verebilir; ancak bu, uygulamaya aktarılmadığı sürece anlamsızdır. Uygulamaya aktarmanın ilk şartı ise iletişimdir. Açıkalin (2007)'a göre ise akşama kadar odasında oturan müdür en kötü müdür olarak değerlendirilmekte ve müdürün iyi bir iletişimci olması gerekmektedir. Yöneticinin iyi iletişim becerisine sahip olduğu bir okulda iletişim sorunlarının azalır, mesajlar daha net aktarılır.

Güçlü (2000)'ye göre, iletişimin sağlıklı olabilmesi için, örgüt üyelerinin benimseyip kullanmaları gereken bazı ilkeler şunlardır;

- Herkesin kendine özgü özelliklerinin olduğuna ve herkesin değerli olduğuna inanmak, onlara iletişim sürecinde koşulsuz ilgi göstermek,
- Karşısındaki bireyi koşulsuz kabul etmek,
- Her bireyin kendi problemini kendisinin çözebileceğine inanmak,
- Maske takmadan kendini olduğu gibi gösterebilmek (saydamlık),
- Duygu, düşünce ve davranışlarının tutarlı olması,
- Kendisini karşısındakinin yerine koyup onun sorunlarına onun gibi bakabilmek, onun hissettiklerini hissedebilmek (duygudaşlık anlayışı).

Özetle, örgütsel iletişimin etkin kılınması ve iletişime engel durumlardan arınık şekilde gerçekleşmesi, kurumda örgütsel mutluluğu sağlayacaktır. Araştırmada yapılan görüşmeler esnasında üzerinde en çok konuşulan faktörlerden biri olan iletişim, kişilerarası uyumu sağlama, böylece örgütsel mutluluğu artırarak belirlenen hedeflere daha kolay ulaşma bakımından önemlidir.

2.4.5.Çevresel Faktörler ve Örgütsel Mutluluk

Çevre, insanların ve diğer canlıların yaşamları boyunca ilişkilerini sürdürdükleri ve karşılıklı olarak etkileşim içinde buldukları fiziki, biyolojik, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamdır. Toplumsal bir varlık olan insan, bu çevrede etkileşimlerde bulunur. Örgüt, ortaklaşmış amaçları gerçekleştirmek için birlikte hareket eden insanlardan oluşur, burada ilk amaç üretimdir. (Yiğit ve Bayrakdar, 2016, s.8). Eğitim kurumları örgüt olması bakımından buldukları çevreden etkilenir. Öğretmenlerin okul, öğrenci, veli, yönetim ve bunlara bağlı yaşadıkları bütün sorunlar, örgütsel mutluluğu etkileyen çevresel faktörler başlığı altında toplanabilir. Okulları ve dolayısıyla örgütsel mutluluğu etkileyen bazı çevresel faktörler aşağıda sıralanmıştır.

ÖM etkileyen öğrenci kaynaklı çevresel faktörler şunlardır; Bazı çok eşlilik görülen ailelerde, evlerin bütün yükü, çocukların omzundadır ve bu sebepten okula ayırdıkları zaman daralmaktadır. Yine aynı şekilde bazı ailelerde küçük çocuğa, büyük çocuklar bakar bu nedenle okul ile ilgileri azalır (Chukwuemeka, 2013). Ekonomik açıdan nispeten kısıtlı imkânlarla sahip ailelerde yetişen çocukların daha fazla sorunla mücadele etmesi gerekebilir. İnsan, bazı dönemlerde kendini daha iyi hissederken bazı dönemleri karanlık geçirebilir. Lucas (2007)'a göre iyi olma halinde bazı uyum dönemlerinde genetik faktörlerle birlikte boşanma, eş kaybı, sakatlık gibi yaşam olayları karşısında kişinin uyumu yakalayabildiğine; ancak bu durumun kişinin mutluluğunda kalıcı değişmelere neden olabileceğine değinmiştir. Bu uyumu yakalama durumlarının, kişide geçici de olsa mutluluk için aralanan kapılar olduğu söylenebilir.

ÖM etkileyen okul şartlarına bağlı faktörler şunlardır (Abraham, 2015); İşyeri, çalışana toplumdaki uzak, çalışması için gerekli koşulların sağlandığı, sosyal engellerin azaltıldığı ve çalışanların motive edilerek şirketin imajı hale

gelebilmelerinin önünün açıldığı yerlerdir. Bütün bu sıralananlar, iş güvenliğinin kurumda var olmasıyla gerçekleşebilir. UNESCO tarafından yapılan araştırma sonucunda, okulda mutluluğu etkileyen çevresel faktörler; sıcak ve dostane öğrenme ortamı, tehlikeden arınmış, güvenli bir çevre, vizyona ve lidere sahip okul, açık ve yeşil öğrenme ve oyun alanlarıdır. Bunun yanında, örgüt iklimi de ÖM etkileyen çevresel faktörlerdendir. Chukwuemeka (2013)'ya göre, okul binasının fiziksel yapısı ve okuldaki ilişkiler üzerinde okul iklimini etkileyen iki büyük faktördür. Döş (2013)'e göre ise mutlu okulların genel özellikleri şöyledir;

- Sınıf mevcutları az olmalı,
- Sınıflar havadar olmalı,
- Teknolojik araç gereç ve materyaller yeterli olmalı,
- Öğrencilere kıyafet serbestliği tanınmalı,
- Öğrencilerin ruhsal ve zihinsel yorgunluklarını atacak faaliyetler, resim, müzik, yarışma vb. etkinlikler olmalı,
- Temiz, büyük bahçeli, değişik bitki türlerinin yetiştirildiği, fiziki yapısının öğrencinin yaş grubuna uygun olduğu bir ortam olmalıdır.

ÖM beklide en çok etkileyen faktör, kişinin olayları algılama ve yorumlama şeklidir. Kişi çevre uyumu modeli, huzuru kişinin kişiliği ve mutluluğu arayışı arasındaki ilişki doğrultusunda açıklar ve modele göre kişi kendini bulunduğu ortama adapte ettiği, aradaki uyumu yakaladığı sürece mutlu olur. Modelin geliştiricisi olan Brandstatter (1994)'e göre dışadönük insanlar çevreye uyumda daha az sorun yaşarken, içedönük insanlar bu uyumu yakalamada diğerlerine göre daha sıkıntılı bir süreç izler. İş yerleri bu iki türden insanların bir arada bulunduğu alanlar olduğundan, mutluluk dengesi sürekli olarak sağlanmış durumda görülebilmektedir.

Sargent ve Hannum (2005)'e göre örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler üçe ayrılır bunlar;

- Toplum faktörü: Öğretmenler, ekonomik ve sosyal kaynakları fazla olan toplumlarda daha mutludur.
- Okul çevresi faktörü: ekonomik kaynakları fazla olan, daha geniş, iş yükü fazla olmayan ve örgüt iklimini oluşturmayı başaramış güçlü bir lidere sahip okullarda öğretmenler daha mutludur ve bu tür okullar öğretmen iş birliğini destekler.

- Öğretmen karakteri: Genç, erkek, bekâr ve daha büyük insan sermayesine sahip öğretmenler, okulda daha az mutludur. Yaşantısı bakımından okulun bulunduğu yerel halka ayak uydurabilen öğretmenler ise daha mutludur.

Buna göre ÖM, öğrenci, diğer öğretmenler ve yöneticiler, veliler ve sosyo-ekonomik durumları, okulun fiziki şartları gibi çevresel etmenlerden bağımsız düşünülemez. Kurumda ÖM geliştirmek için, bazı alanlarda düzenlemelere gidilebilir. Araştırmanın öğretmen görüşleri kısmında ne tür düzenlemeler yapılabileceği yer almaktadır. Ayrıca çevresel faktörleri de kısmen içine alabilen ekonomik faktörler de ÖM etkilemektedir.

2.4.6. Ekonomik Faktörler ve Örgütsel Mutluluk

Hayatta birçok insan tarafından paylaşılan birkaç hedef vardır; ekonomik faaliyetler ve üretim. Bütün bunlar kendi içinde hayat gayesi olamaz ancak kişinin mutluluğuna sağladıkları katkı aşikârdır (Graham, 2005).

Amerika’da yapılan ve ülkeyi temsil eden bir araştırmada gelir ve öznel iyi oluş arasında küçük ama önemli bir fark bulunmuştur (Diener vd. 1993). Maslow (1943)’un ihtiyaçlar hiyerarşisine bakıldığında ilk iki basamak kişinin geliri olmadan karşılayamayacağı ihtiyaçlardır ki bunlar temel, hayati, fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacıdır. Ancak, maddi imkânların mutluluğu getirip getirmeyeceği tartışılabilir. Örneğin lotodan para kazanan bireylerin, kazanmayanlara göre daha mutlu olmadığını ileri süren Easterlin (2005)’e göre kişinin gelir düzeyi arttıkça hayattaki beklentileri de artar ve bu yüzden kişinin beklentileri sürekli güncellenir. Aradaki bu doğru orantı sebebiyle, yani gelir düzeyi arttıkça beklentinin de artması nedeniyle aradaki fark sürekli sabit kalır. Bu durum da kişinin ruhsal durumunda çok fazla bir değişikliğe neden olmaz.

Frey ve Stutzer (2010) “Ekonomi ve mutluluk” adlı kitapta, ülke nüfuslarının farklı dönemlerde farklı seviyelerde olduğunu, bu durumun da mutluluğun farklı algılanmasına sebep olduğunu belirtir. Bunun en büyük sebebini de ekonomik durumun değişmesine bağlı olarak kişinin öznel iyi meydana gelen farklılık olarak açıklar. Çökmüş bir ekonomiye sahip, işsizliğin arttığı ve enflasyonun yükseldiği ülkelerde yaşayan insanların, mutsuzluk eğiliminde olduklarını ifade eder.

Helliwell (2014)'e göre sosyal bilimciler ve politika yapıcılar sürdürülebilir gelişmeyi tanımlarken politika araçları genellikle ekonomik tutumu etkileyen birtakım vergiler ve düzenlemelerdir. Bu tür düzenlemeler uzun vadede yanılmaktan öteye gitmez öyle ki yaşam doyumu gibi nihai bir sonuca da varmaz. Böyle düzenlemeler insan doğasında var olan öznel iyi oluşu inkâr eder. Bu nedenle ekonomi, kişilerin mutluluğu, öznel iyi oluşları ve yaşam doyumları göz önüne alınarak yorumlanmalıdır.

Sergent ve Hannum (2005)'e göre maaşla ilgili durumlar, öğretmenlerin mutluluğu üzerinde ciddi anlamda etkilidir. Amerika'da kırsal kesimlerde işi bırakmanın en büyük sebebi, maaşın yetersiz bulunmasıdır. Düşük maaşa ek olarak, yapılan kesik kesik ödemeler de iş bırakmanın temel sebebi olarak gösterilebilir.

Özetle, ekonomi, bireylerin refah düzeyini buna bağlı olarak da yaşam koşullarını ve sahip olma güçlerini etkilemektedir. Okul, bulunduğu çevresel ve ekonomik toplumu yansıtmaktadır. Okulların fiziki ve sosyal imkânları da bu ekonomik çevre ölçütünde geliştirilebilir. ÖM, imkânların yeterli olduğu, öğrenmeye açık, iletişim engellerinin az, ilişkilerin daha sağlam olduğu ortamlarda daha kolay sağlanabilir. Bu sıralananlar, ekonomik anlamda yetkin bir okulda daha nitelikli biçimde başarılabilir.

2.5. İlgili Çalışmalar

Argyle (1989) tarafından yapılan çalışmada mutluluğun iş üzerindeki etkisinin farklılaşmasından yola çıkılarak, iş tatmini ve performans üzerine birçok araştırmanın yapıldığı ancak mutluluğun üretkenliğe etkisi konusunda araştırma yapılmamasından bahsedilmektedir. Araştırmanın amacı, mutlu çalışanların daha çok (verimli) çalışıp çalışmadığını incelemektir. Araştırma sonucunda mutluluk ve performans arasında +.15 düzeyinde ilişki saptanmıştır.

Fordyce (1997) çalışanların mutluluğunun artırılması ile ilgili araştırma yapmıştır. Mutluluğu etkileyen on iki temel faktörden elde etmiştir. Bu faktörlerin geliştirilmesiyle birlikte ÖM artacağı sonucuna varmıştır. ÖM etkileyen faktörler şunlardır; aktif hayat, sosyalleşme, yakın ilişkiler kurma, olumlu ve iyimser düşünme, mutluluğu önemseme, kendine göre bir işte çalışma, düzenli olma, dışadönük olma,

beklentiye girmeme, olumsuz düşüncelerden uzak durma, geleceği düşünmeme, anı yaşama.

Benz ve Frey (2004) tarafından yapılan “Özgür Olmak Örgütsel Mutluluğu Artırır” adlı çalışmada esnafın mutluluğunun genellikle herhangi özel bir kurumda veya devlet kurumunda çalışanlara göre daha fazla olduğunu belirtmektedir. Araştırma, bu bulguyu incelemek üzere yapılmıştır. Araştırmada materyal amaçlardaki farklılıklar örneğin yüksek ücret veya daha az çalışma saatleri kişilerin mutluluğu üzerinde etkili değildir sonucunda varılmıştır. Dahası, kendi işini yapanların mutluluğu, sahip oldukları bağımsızlık ve özerkliğe bağlı bulunmuştur. Sonuçlar, ekonomik teoriye katkı sunması bakımından önemsenmiştir.

Ongkana (2006) tarafından yapılan çalışmada, Bangkok'taki özel hastanelerde çalışan hemşirelerin mutluluğunun yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kişisel faktörler ve örgütsel mutluluk bakımından değerlendirildiğinde eğitim düzeyinin mutlulukla düşük düzeyde ilişkili olduğu saptanırken, öz değer farkındalığı ve çalışma ortamı örgütsel mutlulukla pozitif yönde orta düzeyde ilişkili bulunmuştur. Yaş, medeni durum ve iş deneyimi ile örgütsel mutluluk arasında ilişki bulunmamıştır.

Maenapothi (2007), araştırmasında ölçme araçlarının mutluluğu ölçme düzeylerini ölçmüş, ortalama düzeyde mi yoksa yüksek düzeyde mi olduğunu saptamak için çalışmıştır. Sonuçta, kullandığı mutluluk ölçme aracının yüksek güvenilirlik oranına sahip olduğunu saptamış ve kullanışlı olduğu sonucuna varmıştır.

Poapanit (2008), yaptığı örgütsel mutluluk araştırmasının bulguları arasında en üst düzeyde etkili olan faktörün örgütle sosyal ilişki olduğunu, en alt düzeyde ilişkili faktörün ise örgüt tarafından fayda sağlanması olduğunu elde etmiştir. Ayrıca, 20-34 yaş aralığındaki çalışanların 35-49 yaş aralığında olanlara oranla daha mutlu olduklarını, kadın çalışanların erkeklere oranla daha mutlu çalıştıklarını saptamıştır.

Ouyprasert (2009) tarafından yapılan çalışmada çalışanların örgütsel mutluluk düzeyinin (ortalama=3.49) yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş ve eğitim düzeyinin 0.05 istatistiksel önem düzeyinde örgütsel mutluluğa etkisi yoktur. Çalışanların örgütsel mutluluğunu yordayan değişkenler; ilişki, örgütün paylaşılan değerleri ve iş hayatının kalitesidir. Yordama değeri, %77,4 olarak bulunmuştur.

Fapinyo (2009) tarafından yapılan araştırmada çalışanların örgütsel mutluluğunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel mutluluğu etkileyen beş faktör bulunmuş ve bunların mutluluğu yordadığı saptanmıştır. Bu faktörler; ilham, örgütün paylaşılan değerleri, ilişki, liderlik ve iş hayatında kalitedir. Yordama gücü, 70.7% olarak tespit edilmiştir.

Fisher (2010) tarafından yapılan ‘‘İş’te mutluluk’’ adlı çalışma, örgütsel mutluluk alanında rastlanan en geniş kapsamlı çalışmalardan biridir. alışmasının geniş bir kısmında mutluluk ve örgütsel mutluluk kavramlarını tanımlamış, mutluluğun boyutlarına değinmiş, örgütsel mutluluğun örgüt aıcından öneminden bahsetmiştir. Fisher, mutluluğu pozitif psikoloji perspektifiyle açıklamış, örgütsel mutluluğun iş tatmininden çok daha fazlası olduğunu öne sürmüştür. Fisher’a göre bireysel düzeyde mutluluk, dâhil olma, iş tatmini ve örgütsel iş birliğini kapsar. Tüm yönleriyle mutluluk çoklu düzeyde; geçici deneyimleri, sabit kişisel düzeyde tutumları ve kolektif tutumları kapsayarak bağımsız gelişen olayları, işi ve rgt oklu odağa alan bir bakış açısıyla kavramsallaştırılmalıdır. Bütün bu düzeylerde mutluluğun bireyler ve örgütler nezdinde önemli sonuçları olduğu aşıkrdır.

Pryce-Jones (2010) M etkileyen faktörler üzerinde yaptığı çalışmada mutluluğu etkileyen beş faktör saptamış ve bu faktörleri 5C modeli üzerinde göstermiştir.

Yaman vd (2010) tarafından yapılan ‘‘İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler ok Şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine’’ adlı çalışmada öğretmenlerin maruz kaldığı psikoşiddetin işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde huzur; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi anlamına gelmektedir. Öğretmenler yönetici, meslektaş, veli, ğrenci ve hizmetli tarafından psikoşiddete maruz kalabilmektedir. Öğretmenler, psikoşiddete ilişkin, ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca psikoşiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak, tecrübesizlik; hoşgrl olmak, alttan almak; hazır cevap olamamak, ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun yanında

psikoşiddet, motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrencilere yansıtmasıyla sonuçlanmaktadır. Araştırma bulguları ışığında mağdura etkili başa çıkma yöntemlerini içeren destek sağlanması, yönetici atamalarında kişilik özelliklerine de özen gösterilmesi, psikoşiddetin hukuk literatüründe netlik kazanması gibi birtakım öneriler getirilmiştir.

Bullough (2011) tarafından yapılan “Umut, mutluluk, öğretme ve öğrenme” adlı makale, alanda bu konular üzerine yapılan tanımlamaları pozitif psikoloji perspektifinden ele almış ve etkili öğrenme ortamları için başlıkta geçen umut, mutluluk, öğretme ve öğrenme faktörlerinin bir araya getirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Özellikle kurumda öğretmen mutluluğunun önemsenmesi gerektiğini ifade ederek öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konusuna katkı sağlamıştır.

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011), Thailand’da “Küçük ve Orta Ölçekli Şirketlerde Mutluluk” adlı, ekonomiye katkı sağlamak için yaptıkları araştırma, küçük ve orta ölçekli şirketleri desteklemek ve cesaretlendirmek içindir. Araştırmanın amacı, küçük veya orta ölçekli şirketlerde işçilerin mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve mutluluk düzeylerinin ölçülmesidir. Yapılan ankete 300 çalışan katılmış ve sonuçta mutluluğu etkileyen beş faktör elde edilmiştir. Bunlar; ilham, örgütün paylaşılan değerleri, ilişki, iş hayatının kalitesi ve liderlik. Araştırma sonucuna göre Chiang Mai’de çalışanların mutluluğunun yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İlişki, iş hayatının kalitesi ve liderlik faktörleri mutluluğu getiren ve işte mutluluğu yordayan faktörler olarak bulunmuştur. Yordama gücü, 59.4% olarak hesaplanmıştır.

Field ve Buitendach (2011), üniversite hocalarının mutluluk, iş konsantrasyonu ve örgütsel adanması arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda bu üç faktörün birbiri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu saptamıştır.

Pryce-Jones (2011) yazdığı “Örgütsel mutluluk: Başarı için Psikolojik Sermayeyi Büyütme” adlı kitabında kişisel deneyimlerine dayanarak bu araştırmayı yapmaya karar verdiğine, Örgütsel mutluluğun kişinin hayatının tamamını etkilediğine değinmiştir. Yazar aynı zamanda güncel alan yazına önemli gördüğü bu konu ile ilgili kolay ulaşılabilir bir eser bırakmak istediğini belirtmiştir. Araştırma

sonucunda Jones mutluluğun iş tatmini ve meşguliyetle ilgili olduğunu, aynı zamanda mutluluğun üretkenliği artırdığını belirtmiştir.

Dehaghi (2012) yaptığı mutluluk aşırmasında örgütsel iş birliğini etkileyen faktörleri ve yöneticiler üzerinde mutlulukla örgütsel iş birliği arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iş birliği ve üretim artışının mutluluk ile sabit bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin örgütsel verimlilik çabalarında etkin olması beklenmektedir.

Cheng vd (2014) tarafından yapılan araştırma, Çin'in kentsel işgücünde yeni nesil göçmenlerin ve birinci kuşak göçmenlerin iş tatmini ve mutluluğuna etki eden faktörlerin incelenmesidir. Araştırma sonucuna göre, yeni nesil göçmenler, birinci kuşak göçmenlere göre, onlardan daha fazla gelire sahip olmalarına rağmen, işleri ve hayatları ile ilgili konularda daha az memnundurlar. Bu bulgu, Çin'in hızla gelişen kentsel ekonomisinin gelirinden daha hızlı yükselen aspirasyonlarla tutarlıdır.

Krause (2014) mutluluk ve ekonomii ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre esnaf veya devlet memuru olmak; gelir ve işin özellikleri ÖM etkiler.

Abraham (2015), "Bangalore'deki Yazılım Şirketlerinde Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler" adlı araştırmasında çalışan mutluluğuna etki eden faktörleri belirlemek ayrıca örgütsel mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda zindelik, kişisel dirençlilik, kişisel mutluluk, iyi yönetilen takım ve çabayı fark eden yönetici; örgütsel mutluluğa etki eden faktörler olarak bulunmuştur. Ayrıca örgütsel mutluluk ile iş tatmini arasında orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Bulut (2015) tarafından yapılan "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması" adlı tez çalışmasında amaç; ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin Türk toplumu özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını belirlemektir. Ayrıca eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyini artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktır. Türkiye'de okullarda örgütsel mutluluk alanında yapılan araştırmaların olmaması nedeniyle, bu çalışma alanda önemli boşluğu dolduracağı öngörülmektedir. Araştırma sonucunda; ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda

“yüksek düzeyde” ekonomik koşullar boyutunda “düşük düzeyde” örgütsel mutluluk algıları olduğu görülmüştür.

Nazlı (2015) tarafından yapılan “Hizmet Sektöründe Kurumsal Yönetimin İşte Mutluluk Üzerine Etkisi” adlı tez çalışmasında amaç, kurumsal yönetimin olduğunun varsayıldığı dört ve beş yıldızlı otellerde kurumsal yönetimin işte mutluluğa olan etkisinin incelenmesidir. Araştırma analizleri sonucunda hem ölçüm değişkenleri hem de kurumsal yönetimin işte mutluluğa olan etkileri üzerinde çok sayıda bulgu elde edilmiştir. Kurumsal yönetim boyutlarının mutluluk boyutları ile bireysel olarak bire-bir etkileşim içinde olduğu korelasyon analizinden elde edilen temel bir bulgudur. Ayrıca, kurumsal yönetimin işte mutluluğa etkisinin incelendiği regresyon analizlerinde, özellikle adillik, sorumluluk ve şeffaflık boyutlarının hepsinin örgütsel mutluluk üzerinde etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Sousa ve Porto (2015) tarafından yapılan “İş’te Mutluluk: Örgütsel Değerler ve Örgüt-Çalışan Uyumu Etkisi” adlı çalışmada, örgüt-çalışan uyumu literatürü, Schwartz’ın “değerler” teorisi ve Warr (2017)’in “vitamin benzetmesi” bir araya getirilerek örgütsel mutluluk üzerinde örgüt çalışan uyumunun etkisi değerlendirilmiştir. Bir askeri örgütten toplanan 145 anket analiz edilmiş ve örgütsel değerler ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki belirlenmiştir. Saptanan ilişki ($.07 \geq R^2 \leq .18; p < .05$) sonucunda aksiyolojik çalışan-örgüt uyumunun örgütsel mutluluğu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Warr(2017)’in vitamin benzetmesine ampirik destek sağlamaktadır.

Huang (2016), yaptığı “işyeri mutluluğu” adlı tez çalışmasında proje yöneticilerinin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörleri araştırmıştır. Örgütsel mutluluğun geçerliğini ve güvenilirliğini değerlendirmiştir. Bunu yaparken görüşme sonuçlarından çıkan bulguları anket sonuçları ile karşılaştırmıştır. Araştırmada, Örgütlerin çalışan mutluluğuna etki ettiği sonucuna varılmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik sonucunda, görüşme ve anket uygulamalarından elde edilen sonuçların farklı olduğu saptanmış, araştırmacılara bu konuda geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapabilecekleri tavsiye edilmiştir.

Moccia (2016) tarafından yapılan “İş’te Mutluluk” adlı çalışmada amaç, pozitif psikoloji ve felsefenin “mutluluk” a ve onun işgücüne ve üretkenliğe etkisi üzerine katkı sağlamaktır. Bunun yanında alandaki araştırmacıları gözden geçirmek,

farklılıklarını incelemek ve özellikle mutluluğun temelleri üzerine konsensüs sağlamaktır. Moccia (2016)'ya göre, bütün araştırmalar arasındaki en büyük farklılık, mutluluk kavramının temelleri üzerine ittifak olmayışıdır. Bazı yazarlar mutluluğu 'memnuniyet' olarak ele alırken diğerleri mutluluğu "memnuniyet, meşguliyet" ve "anlam" kavramlarının karışımı olarak işler ve mutluluğun anlamını "iyi oluş" kavramının içine gizler. Yine de eğer bir ittifak yapılırsa, psikolojik perspektiften yola çıkmak daha doğru olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin nasıl toplandığı, çözümlendiği ve yorumlandığı açıklanmıştır.

3.1 Araştırma Modeli

MEB eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve örgütsel mutluluğun artırılması için yapılması gerekenlerin saptanmasını temel amaç edinen bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim çalışmasıdır. Nitel araştırma yöntemi, ayrıntılı ve derinlemesine veri toplama, katılımcıların bireysel algılarını, deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan öğrenme, mevcut durumları anlama ve açıklama amacıyla kullanılır (Büyüköztürk ve diğ. 2009). Olgu bilim deseni ise farkında olunan ancak ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.72). Olgu bilim (Merriam, 2013), gerçeğin öznel varsayımıdır. Bir başka deyişle olgu bilim; ‘gerçek’ kavramını araştıran, temelini bireysel tecrübelerden alan bir yaklaşım türüdür. Bu yaklaşımda katılımcıların öznel tecrübeleri dikkate alınarak bireylerin aynı konuya yükledikleri benzer veya farklı anlamlar ortaya konulmaktadır (Akturan ve Esen, 2008). Bu araştırma, katılımcıların örgütsel mutluluğa yükledikleri anlamların derlenmesi bakımından olgu bilim türüne dâhil olmaktadır. Araştırmada veriler görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme soruları ile ilgili alan yazın taramasından elde edilen veriler ışığında görüşme soruları belirlenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

3.2 Çalışma grubu

Yapılan nitel araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örneklemesinin kullanımındaki mantık (Etikan vd, 2016), araştırmanın örnekleminin oldukça geniş olmasından dolayı araştırmacıya en yakın olan coğrafi bölge veya en kolay ulaşılabilir olan katılımcılarla araştırmanın yapılmasıdır. Araştırmanın yapılması için planlanan süre ve katılımcıların istekli oluş düzeyi de kolay ulaşılabilir durum örneklemesini gerektirebilir. Bu nedenlerle kolay ulaşılabilir durum örneklemesinin kullanıldığı bu araştırma için 2016-2017 eğitim-öğretim yılında birinci dönemde Şahinbey ilçesindeki 10 ortaokulda görev yapan 40 öğretmenle görüşme yapılmıştır.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin demografik değişkenleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.1 *Görüşme yapılan öğretmenlerin demografik özelliklere göre dağılımı*

Değişken		n
Cinsiyet	Kadın	18
	Erkek	22
Öğrenim Durumu	Ön lisans	1
	Lisans	31
	Yüksek Lisans	8
Hizmet Yılı	1-5 yıl	11
	6-10 yıl	10
	11-15 yıl	7
	16-20 yıl	7
	21+ yıl	5
Yaş	20-25	7
	26-30	9
	31-35	6
	36+	18
Branş	Türkçe Öğretmeni	4
	Matematik Öğretmeni	6
	Sosyal Bilimler Öğretmeni	2
	Fen Bilimleri Öğretmeni	4
	İngilizce Öğretmeni	7
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	8
	Teknoloji Tasarım Öğretmeni	2

Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	1
Müzik Öğretmeni	1
Görsel Sanatlar Öğretmeni	2
Beden Eğitimi Öğretmeni	3

3.3 Veri toplama ve Verilerin Analizi

Araştırmada nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme yapılacak olan okullar için MEB'den gerekli izinler alınmış ve görüşme gönüllülük esasına dayalı olarak katılımcıların verdikleri bilgilerin gizli kalacağı taahhüt edilerek yapılmıştır. Görüşmede yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda ilk olarak demografik özelliklere yer verilmiş ardından görüşme sorularına geçilmiştir. En kısa görüşme 18 dakika, en uzun olanı ise 65 dakika sürmüştür. Görüşme yapılan ortamın ısı, ışık, ses ve diğer çevresel etmenler bakımından uygun olmasına dikkat dılmış, görüşmenin çevresel etmenlerden etkilenme olasılığı en aza indirilmiştir. Görüşme soruları, Ek.1'de verilmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada olgu bilim yaklaşımıyla "içerik analizi" yapılmıştır. Olgu bilim araştırmalarında veri analizi kişinin olguya yüklediği öznel anlamı ortaya çıkarmaya yöneliktir ve bunun için en uygun temaların ortaya konulması gerekmektedir. Elde edilen temalar ve ilişkiler çerçevesinde bulgular açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması; içerik analizinde verilerin kodlanması ilk ve en önemli basamaktır (Punch, 2005). 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Analiz sürecinde öncelikle yapılan görüşmelere ait ses kayıtları, bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Öğretmen görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlemelerde görüşüne başvuru alan öğretmen ve yöneticilere birer kod numarası verilerek açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalaştırılmıştır. Görüşme formu ile elde edilen verilerin analizinde görüşüne başvuru alan katılımcılar K1, K2, K3... Şeklinde tanımlanmıştır.

3.4 Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Araştırmanın geçerlik ve güvenirliliğinin sağlanması için iç geçerlik (inandırıcılık), dış geçerlik (aktarılabirlik), dış güvenirlik (tekrar edilebilirlik) çalışmaları yapılmıştır.

İç Geçerlik (İnandırıcılık)

Çalışmanın iç geçerliğini artırmak için;

1. Katılımcılarla uzun süre etkileşim kurulmuş, görüşmeler olabildiğince uzun tutularak veri toplama işlemi derinleştirilmiştir.

2. Soruların hazırlanmasından analizine kadar tüm aşamalarda uzman incelemesine başvurulmuştur.

3. Elde edilen verilerin analizinden sonra ortaya çıkan metinler ulaşılabir katılımcılarla paylaşılarak katılımcı teyidi alınmıştır.

Geçerlik sağlamak amacıyla kullanılan bu yöntem, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Uzman incelemesi için biri ölçme ve değerlendirme ve diğer ikisi ise EYTPE alanında uzman olan üç kişinin görüşü alınmıştır. EYTPE uzmanları sorulara ilişkin kapsam geçerliğine yönelik çalışırken ölçme ve değerlendirme uzmanı verilerin incelenmesinde ve sonuçların değerlendirilmesinde inceleme yapmıştır.

Daymon ve Holloway (2003)'e göre araştırmacılar, geçerlilik ve güvenilirlik kavramlarının araştırmanın sonuçlarını, inandırıcılığını veya niteliğini gösteren en önemli unsurları olduğunu düşünmektedir. Mevcut araştırmada da geçerlik ve güvenirliliği artırmak için katılımcılar arasında bulunan beş öğretmene analiz sonuçları bildirilmiş ve sonuçların kendi düşünceleri ile ne derece ilişkili olduğu konusunda teyitleri alınmıştır.

Dış Geçerlik (Aktarılabirlik)

Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla görüşmecilerden doğrudan alıntılara yer verilmiş, böylece çeşitleme ve ayrıntılı betimleme yapılmıştır.

Dış Güvenirlik (Tekrar Edilebilirlik)

Dış güvenirliliğin sağlanması için görüşmelerin nasıl yapıldığı, analizlerin nasıl gerçekleştirildiği ve sonuçların nasıl bulunduğu ile ilgili olarak açıklama yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörler ve örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Katılımcılardan elde edilen alıntılarda Ö=Öğretmen, yanında gelen sayısal değer ise kişinin görüşme sırasındadır. Araştırmada kullanılan görüşme formundan derlenen kodlar, altı tema altında toplanmıştır. Bu kodlar, iki ayrı planlayıcı tarafından temalara yerleştirilmiş olup, planlayıcılar arasındaki güvenilirlik Miles ve Huberman (1994)'ın geliştirdiği güvenilirlik hesaplama formülü [$\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$] kullanılarak hesaplanmıştır. İki yerleştirme arasındaki uyum yüzdesi %81,3 olarak bulunmuştur.

Araştırmada her bir alt boyuta bağlı iki adet tema çıkarılmıştır. Bunlardan ilki bahsedilen alt boyutla ilişkili olarak ÖM etkileyen faktörler, ikincisi ise ÖM artırmak için ilgili temaya ilişkin derlenen öğretmen görüşleridir. Araştırmada 6 tema oluşturulmuştur; bunlardan ÖM etkileyen 61 kod, ÖM artırmak için yapılması gereken 58 kod belirlenmiştir.

4.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yapılan görüşmelerde yönetim süreci boyutunda öğretmenleri mutlu eden faktörlere ilişkin Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1 Öğretmen görüşlerine göre yönetim süreçleri bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar	f	
Yönetim süreçleri	Takdir görme	35
	Elde edilen ürün	31
	Esnek çalışma saatleri	27
	Milletine ve vatanına hizmet etme	23
	İnsan yetiştirme	18
	Yönetim kararlarına etkin katılım	17
	Meslektaşlarla eş güdümlü çalışma	13
	Saygınlık hissetme	13
	İdare desteği	12
	Adil görev paylaşımı	11
	Donanımlı çalışma arkadaşları	8
	Mesleğin itibarı	2
	Üst düzey yöneticilerle temas halinde olma	1

Tablo 4.1. incelendiğinde öğretmenlerin yönetim süreçlerine dair mutluluklarını en çok etkileyen ifadeler “Takdir görme”, ve “Elde edilen ürün” dür. Bunun yanında “Esnek çalışma saatleri ve Milletine ve vatanına hizmet etme” diğer faktörlere göre daha sık ifade edilmiştir. Öğretmenler bu konuda görüşlerini şöyle ifade etmektedir.

“Yaptığım işler idare tarafından övgüyle anlatılır (K-1)”,

“Okul için düzenlediğim deneme sınavından dolayı ödüllendirildim, çok hoşuma gitti (K-23)”,

“Eski müdürüm derste öğrenciler gürültü yapıyor diye beni azarlamıştı hâlbuki ben etkinliğimden dolayı beni tebrik edecek sanmıştım (K-12).”

“Anlattığım konunun öğrenildiğini gördüğümde çok mutlu olurum (K-7)”,

“Öğrencilerin proje ödevi için yaptıkları maketler beni çok duygulandırdı (K-1)”;

“Bizim amacımız vatana millete hizmettir (K-32)”,

“Ben imkânsızlıkları imkâna dönüştürmeyi seviyorum ve böyle oldukça kendimi vatanıma hizmet noktasında vicdanen rahat hissediyorum (K-2)”

“Okul idaresi benim fikrimi sorduğunda çok mutlu oluyorum ve o konuda oldukça özverili çalışıyorum (K-16)”

Yapılan görüşmelerde yönetim süreci boyutunda öğretmenlerin örgütsel mutluluğun artırılması için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerine tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmen görüşlerine göre yönetim süreçleri bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar

f

Tema Kodlar	f
Yönetim süreçleri	
Şikâyetler ve öneriler önemsenmeli	33
Karar alırken cesur olunmalı	22
İhtiyaca yönelik hizmet içi eğitim verilmeli	20
Yönetici suçlamamalı, yargılamamalı, gereksiz öğüt vermemeli	20
Şahsi çıkarlar işe yansıtılmamalı	17
Yöneticilikte liyakat şartı olmalı	13
Yöneticilere esnek çalışma programı sunulmalı	9
Yönetimi ilgilendiren değişim ve gelişimler takip edilmeli	8
Yöneticiler kurumda çalışan diğer yöneticiler tarafından seçilmeli	7
Yöneticilikte adaylık dönemi olmalı	3
Yöneticinin karakteri ve kişiliği doğrultusunda görev verilmeli	2
Eğitim denetçiliği diye özel bir ihtisas alanı olmalı	1

Tablo 4.2. incelendiğinde, öğretmenlerin ÖM artırmaya yönelik yapılması gerekenler hususunda et etkin faktörler; “Şikâyetler ve öneriler önemsenmeli” ve “Karar alırken cesur olunmalıdır” Öğretmenlerin yönetsel süreçler bakımından ÖM etkileyen faktörler konusundaki görüşlerinden bazıları şunlardır;

- “Sınıfın camı kırıkta defalarca söyledik ilgilenen olmadı (K-14)”,
- “Öğretmen lavabosunda yukardan su damlıyor, her seferinde ilgileneceklerini söylüyorlar (K-8)”
- “Belediye çocukları ücretsiz sinemaya götürecek ama başlarına bir şey gelir diye bizim okul teklifi reddetti (K-24)”
- “Dedemin cenazesi vardı, müdür bey mazeret sayılmaz diye rapor almamı istedi (K-11)”,
- “İhtiyaca yönelik hizmet içi eğitim verilmeli”, örneğin, “teknik anlamda kendimi geliştirmek istiyorum ama hizmet içi eğitimler bu konuya ağırlık vermiyor (K-5)”,
- “Aynı hizmet içi eğitimi farklı başlıklarla defalarca aldım (K-33)”,
- “Yönetici suçlamamalı, yargılamamalı, gereksiz öğüt vermemeli”,
- “Adaylık döneminde müdür birden sınıfa girip çok ses geldiğini söyleyince öğrenciler önünde kendimi kötü hissettim (K-16)”,
- “Her sabah belki beş dakika aynı ikazları dinliyoruz ama değişiklik yok, bence yöntem değişmeli (K-1)”

- “Hizmet içi eğitim pikniğe gider gibi olmamalı, sonunda gerekirse sınava tabi tutulmalıyız ama gerçekten bizi geliştirecek bir konuda veriliyorsa katılalım. (K-13)”
- “Yöneticilikte adaylık dönemi olmalıdır (K-34)”

4.1.2 İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Yapılan görüşmelerde işe dönük davranışlar boyutunda öğretmenleri mutlu eden faktörlere ilişkin tablo 4.3”te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmen görüşlerine göre işedönük davranışlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar	f	
İşedönük Davranışlar	Saygı, sevgi ve hoşgörü	37
	Tatiller	33
	Profesyonellik	23
	Tecrübe, hayatı yakından tanıma	21
	Esnek çalışma saatleri	19
	Gerekli ve yeterli teknik bilgi	19
	Öğrenmeye açıklık	17
	Esnek çalışma saatleri	11
	Problem çözme odaklı olma	11
	Uyumlu çalışma ortamı	8
	Kendini geliştirebilme imkânı	7
	İleri görüşlülük	6

Tablo 4.3.’te verilen İşedönük davranışlar bakımından ÖM en çok etkileyen faktörler “sevgi, saygı ve hoşgörü” ve “tatiller” olarak bildirilmiştir. En az etkileyen faktörler ise; “kendini geliştirebilme imkân” ve “ileri görüşlülüktür”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşler şunlardır:

- “Şu ortamda (okulda) sevgi, saygı, nezaket olduktan sonra, yapamayacağımız hiçbir şey yok” (K-17)
- Ben öğretmenlerin birbirlerine saygı duymalarının çok önemli olduğunu düşünüyorum saygı olursa ortamda sorunlar azalır (K-15)
- “Okulumuzun geçen yılki başarısını hep birlikte uyum içinde çalışmaya borçluyuz (K-17)”.

Tablo 4.4. Öğretmen görüşlerine göre işedönük davranışlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar		f
İşedönük Davranışlar	Verimli çalışılmalı	30
	İş, severek yapılmalı	28
	Dinamik ve zinde olunmalı	16
	Her öğrenci yakından tanınmalı	15
	Sorunlar sevgi ve saygıyla çözülmeli	13
	Olumsuz duygu durumları sınıfa yansımamalı	13
	Dakik olunmalı	12
	Öğrencilere nazik davranılmalı	7
	Öğretme yardımcı personel sağlanmalı	2

Tablo 4.4'de ÖM artırmak için yapılacaklar “verimli çalışılmalı ve iş, severek yapılmalı” şeklinde belirtilmiştir. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşler şunlardır:

- “Sevmezsen öğretmenlik eziyet gibi gelir. Ama işini severek yapınca gün geçtikçe daha çok bağlanırsın (K-22)”.
- “Öğretme, sevgiyle olur. Sevmeden öğretemezsiniz. Her şeyi sevmelisiniz okulu, öğrenciyi veliyi ve idareyi (K-3)”.
- “Öğretmen sürekli arayış içinde olmalı, sürekli yeni şeyler keşfetmeli (K-19)”

4.1.3 Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Tablo 4.5. Öğretmen görüşlerine göre bağlılık bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar		f
Bağlılık	Öğretme ve öğrenci sevgisi	33
	Aidiyet duygusu	30
	Amaca odaklı çalışma güdüsü	28
	Hayatı sevme	25
	Fedakârlık yapma arzusu	24
	Kendini değerli hissetme	23
	Meslektaşlarla iyi ilişkiler	22
	Kurumu benimseme	16

Tablo 4.5. Bağlılık temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “öğretme ve öğrenci sevgisi” ve “aidiyet duygusu” dur. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşler şunlardır:

- “Öğrencilerimi çocuklarım gibi görüyorum her birini ayrı ayrı çok seviyorum onların sevgisi benim hayattaki en büyük mutluluğumdur (K-2)”.
- “Okulum ve öğrencilerim için elimden gelen her şeyi yapmaya hazırım (K-27)”.
- “Zaten TEOG”a yönelik çalıştığımız için, maddi beklentiye girmeden öğrencilere ek dersler veriyoruz amacımız onların bir yerlere gelmesi (K-31)”.
- “Hâlbuki mesleki tatmin diye bir şey var ki bunu asla satın alamazsınız ve bir öğretmen cüzdanını düşündüğü sürece okula bağlılığı olamaz (K-10)”.
- “Bir öğrencinin gözünde fark ettiğim o sevgi ve mutluluk ışıltısı beni hayatta en çok mutlu eden şeydir (K-10)”.
- “Öğretmen bir davayı kucaklayan, ona yürek veren kişi olmalı, öğretmen kendisini evinden çok okul ait hissettiği an gerçekten o işi yapıyor demektir bana göre (K-12).”

Tablo 4.6. Öğretmen görüşlerine göre bağlılık bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar		f
Bağlılık	Aidiyeti artırıcı etkinlikler yapılmalı	28
	Her çalışan işini iyi yapmalı	27
	Vefa, saygı, sevgi, hoşgörü önemsenmeli	25
	Öğretmene değerli olduğu hissettirilmeli	16
	Kapsayıcı etkinlikler yapılmalı	13
	Değerler eğitimi önemsenmeli	13
	Öğrencilere değerli oldukları hissettirilmeli	3

Tablo 4.6. Bağlılık temasında ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler “aidiyet artırıcı etkinlikler yapılmalı ve her çalışan işini iyi yapmalıdır”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşler şunlardır:

- “Öğretmenlerin kaynaşması ve okulu evi gibi hissetmesi için sıklıkla çalışanların kaynaşacağı etkinlikler düzenlenmeli (K-18)”.
- “Öğretmenler okulda düzenlenen etkinliklere katılırlarsa kendilerini kuruma daha çok ait hissederler diye düşünüyorum(K-40)”.
- “Sürekli yalnız görünen kişiler diğerlerine göre daha mutsuz (K-22)”.
- “Bence birinin kuruma aidiyetinin artırılması için başta o adama güvenmek gerekir”.

- “Bazen zor konularda kendimce şarkılar uyduruyorum öğrenciler de şarkıyla kolayca öğreniyor o zaman işimi yaptığımı hissediyorum (K-14)”

4.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4.7. Öğretmen görüşlerine göre iletişimsel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar	f
Empati	37
Okuldaki sosyal aktiviteler	31
Açıklık, anlaşılabilirlik	25
Meslektaşlarla uyum	22
Karşısındakini dinleme	21
Beden dilini kullanabilme	17
Bilgiye erişim olanakları	17
Duyguları ifade edebilme	16
Farklıklara saygı	13
Saydamlık	12
Geçimli olmak	9
Yüz yüze görüşme imkânı	7
Yöneticilerin ortak dil kullanması	4
Çift taraflı iletişim	4
Ben dilinin kullanımı	2

Tablo 4.7. İletişim temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “empati” ve “okuldaki sosyal aktiviteler” dir. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- “Karşısındakini suçlamak onu rencide etmek problemi kökükler oysa çözmek oldukça eğlenceli ve tatmin edicidir. (K-7)”
- “Derdimizi doğru anlatamazsak, karşıyı doğru algılamazsak çatışmalar başlar ve bu da okuldaki ilişkilere zarar verir (K-18)”
- “Öğretmenler günü yemeğinde aslında etrafımdakilerin kendime göre olduğunu fark ettim. Daha önce hiç iletişime geçmemiştim. (K-24)”

Tablo 4.8. Öğretmen görüşlerine göre iletişimsel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar	f
Önyargısız davranılmalı	26
Sınıf mevcutları azaltılmalı	23
Çalışanlar daha güler yüzlü olmalı	22
Onaylanma ihtiyacı giderilmeli	22

Koşulsuz kabul önemsenmeli	19
Kişiliğe saygı gösterilmeli	16
Beden dili doğru kullanılmalı	14
Duyguları açıkça ifade edilmeli	13
Etkin dinleyici olunmalı	12
Göz teması kurulmalı	10

Tablo 4.8. İletişim temasında ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler; “önyargısız davranılmalı” ve “sınıf mevcutları azaltılmalıdır”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- Eski okulumda alevi olduğum için çok yadırganmıştım, konuşmaya bile çekiniyordum çoğu öğretmenle (K-34)
- Sınıfa “susun, durun” demekten der işleyemiyorum. Sınıf mevcudu sınıfta eğitimin gerçekleştirilebilmesi için çok önemli bir ölçüt. (K-5)
- Kalabalıktan dolayı derste verdiğim her talimatı en az üç kez tekrarlıyorum tabi bu durum öğrenciler için de benim için de çok sıkıcı oluyor. (K-5)”
- İdarenin bana koşul cümleleriyle yapmam gerekenleri söylemesi çok canımı sıkıyor (K-3)”.

4.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4.9. Öğretmen görüşlerine göre çevresel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar	f
Öğrencilerin mutluluğu	23
Çevrenin öğretmene saygı duyması	20
Öğrencilere maddi-manevi destek verilmeye çalışılması	17
Okul ve çevresinin gün geçtikçe daha iyiye gitmesi	12
Sosyal sorumluluk projeleri	7
Okul etrafındaki esnaflarla iyi ilişkiler	6

Tablo 4.9. Çevresel faktörler temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “öğrencilerin mutluluğu” ve “çevrenin öğretmene saygı duymasıdır”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- “Daha önce batıda merkezi bir okulda çalışmıştım ve orda öğrencileri mutlu etmek için sarf ettiğim çabanın belki çeyreğini göstermeme rağmen öğrencilerim yaptığım her şeyden mutlu oluyor (K-18).”

- “Bir markete veya bakkala gitsem herkes yabancı olduğumu anlıyor ve bana “hocam” diye hitap ediyor bu durum beni sevindiriyor (K-10).”
- “Veliler bazen öğrenciyi değil benim halimi hatırlamaya sormaya geliyor (K-36)”
- “24 yaşındayım ve iki yıldır bu okulda çalışıyorum ama gelen velilerin saygısını gördüğümde onların çocukları için daha çok şey yapmak istiyorum(K-21)”

Tablo 4.10. Öğretmen görüşlerine göre çevresel unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar	f	
Çevresel Faktörler	Ek çalışma kitapları sağlanmalı	25
	Araç-gereç eksiklikleri giderilmeli	22
	Yeterli hizmetli görevlendirilmeli	19
	Isı yalıtımı yapılmalı	16
	Sınıf mevcutları azaltılmalı	12
	Teknolojinin doğru kullanımı öğretilmeli	8
	Çevreyle iyi ilişkiler kurulmalı	8
	Okullarda bahçe duvarı olmalı	3

Tablo 4.10. İletişim temasında ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler “ek çalışma kitapları sağlanmalı” ve “araç-gereç eksikleri giderilmelidir”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- “TEOG’a hazırlanan 480 civarında öğrencimiz var, en büyük sorunları kaynak kitap eksikliği (K-2).”
- “Yetiştirme kurslarında kaynak kitap dağıtılmasının faydalı olacağını düşünüyorum (K-13).”
- “Ancak bu çevrede çocuklar soru çözmek için test kitabı almada sorun yaşıyorlar (K-13).”
- Yapararak yaşayarak öğrenmenin önemine inanıyorum kendim bazen düzenekler hazırlamaya uğraşıyorum ancak okul imkânları çok yetersiz laboratuvarlar küçük ve malzeme eksikliği var (K-11).”
- “Okulun fen laboratuvarındaki eksiklikler için kermes yapmayı bile düşündük (K-37).”
- “Öğretmenler odası çok ferah değil ama hepsinden önemlisi bu okula ısı yalıtımı gerekiyor (K-19).”

- “Okullara mevcutları oranında temizlik görevlisi atanırsa daha çok verim alınacağını düşünüyorum (K-38).”
- “Ya kalabalık şubeler küçük sınıflara verilmesin, ya da sınıfın mevcudu azaltılsın istiyorum (K-22).”

4.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4.11. Öğretmen görüşlerine göre ekonomik unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler

Tema Kodlar	f	
Ekonomik Faktörler	Gelir yeterliliği	25
	Kredi imkânları	24
	Ek ücretler	18
	Paranın bereketliliği	14
	Tasarruflu olma	13
	Çocukların yaşça küçük olması	9
	Parayı yönetme gücü	7

Tablo 4.11 ekonomik faktörler temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “gelir yeterliliği” ve “kredi imkânlarıdır”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- “Yeni nesilde öğretme aşkını göremiyorum, sohbetler ek ders, kurs, nöbetten alacakları ücretler üzerine (K-32)”
- “Maaşımdan çok krediye güveniyorum, sürekli borçluyum ama en azından gelirim de var (K-16)”
- “Maslarımız ciddi oranda arttı bu da tabi ki alım gücümüzü artırıyor ve daha mutlu yaşıyoruz (K-5).”
- “Bence meslek grupları içinde çalışma saati- maaş oranı yapılırsa en karlı olanlardan biriyiz (K-1).”
- “Memuriyetin belki de en güzel yanı düzenli gelire sahip olmaktır (K-7).”
- “Parayı kazanırken olduğu kadar harcarken de özveriliyim, savurgan biri değilim (K-9).”

Tablo 4.12. Öğretmen görüşlerine göre ekonomik unsurlar bakımından örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler

Tema Kodlar	f
Ekonomik Faktörler	
Okullara ek bütçe sağlanmalı	29
Lojman eksikliği giderilmeli	18
Çocukların yaşına göre ek ücret verilmeli	15
Ücret, performansa dayalı olmalı	14
Ek ücretler artırılmalı	14
Maaş iyileştirilmeli	14
Ek ders ücret katsayısı artırılmalı	12
Dezavantajlı bölgelerde velilere destek sağlanmalı	11
Mesleğe özgü daha çok kampanya yapılmalı	10
Ulaşım imkânları iyileştirilmeli	5

Tablo 4.12. Ekonomik faktörler bakımından ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler; “okullara ek bütçe sağlanmalı” ve “lojman eksikliği giderilmelidir”. Bu tema ile ilgili bildirilen görüşlerden bazıları şunlardır:

- “İlçede veya köyde çalışanlar için lojman sağlanıyor ama asıl lojman ihtiyacı şehir merkezinde (K-10)”
- “Maaşımın büyük bir kısmını kira için ayırıyorum (K-4)”
- “Yaşadığımız semtlerde kiralar çok yüksek, uygun fiyatlı evler de güvenli olmuyor (K-29)”
- “Okullara verilen bütçe artmadıkça öğretmenlerin bazı isteklerini yerine getirmek biraz zor (K-1).”

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu kısımda araştırmada elde edilen bulgular ile kaynak taramasıyla erişilen araştırma sonuçlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırmanın ana problemi ve alt problemlerinin her birine yönelik bulgular kısaca belirtilmiş ve ilgili konuda yapılan araştırmalarla benzerlikleri veya farklılıkları ortaya konmuştur.

5.1. Ana Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmada, mutluluğa etki eden faktörleri belirlemeye dayalı öğretmen görüşlerine başvurulmuş ve analizler sonucunda mutluluğa etki eden altı faktör belirlenmiştir. Bunlar; yönetsel süreçler, işedönük davranışlar, bağlılık, iletişim, çevresel faktörler ve ekonomik faktörlerdir. Öğretmenlerin ÖM konusunda yurt içi ve yurt dışı kaynaklar tarandığında Bulut (2015) dışında bu konu ile doğrudan ilişkili araştırmaya rastlanmamıştır. Nazlı (2015) tarafından yapılan araştırmada turizm şirketlerinde ÖM incelenmiştir. Sergent ve Hannum (2005) tarafından yapılan örgütsel mutluluk araştırmasında ise örgütsel mutluluktan kısmen bahsedilmiştir, araştırmanın temel amacı ebeveyn eğitimin öğrencilerin insan sermayesi üzerine katkısını incelemektir.

Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri Pryce-Jones (2010) 5C modeli ile açıklamıştır, bunlar; katkı, güven, bağlılık, kanaat ve kültürdür. Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) ise ÖM etkileyen faktörleri; ilham, örgütün paylaşılan değerleri, ilişki, iş hayatının kalitesi ve liderlik olarak belirlemiştir. Bulut (2015), ÖM etkileyen faktörleri; yönetim süreçleri, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık ve ekonomik koşullar şeklinde ifade etmiştir. Nazlı (2015), kurumsal yönetim boyutlarının mutluluk boyutları ile bire-bir etkileşim içinde olduğunu ve özellikle adillik, sorumluluk ve şeffaflık boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde etkilerinin

anlamli olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmaların ulaştığı ortak nokta şudur: kişilerarası iletişim, kişilerin kendi değer yargıları ve buna bağlı olarak yaptıkları anlamlandırılmalar, sosyal kabul görmüş bazı değerler (özverili çalışma, açıklık, kurum kùltürüne uygun davranma gibi) örgütsel mutluluk üzerinde etkilidir. Araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen, ÖM üzerinde etkili olan altı faktörün alanda daha önce yapılmış olan araştırmalarla benzer ve farklı yönleri şöyledir:

5.2. Alt Problemlere İlişkin Tartışma

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilere göre yönetsel süreçler bakımından ÖM en çok etkileyen faktörler “takdir görme” ve “elde edilen ürün” dür. En az etkileyen faktörler ise “mesleğin itibarı” ve “üst düzey yöneticilerle irtibat halinde olmadır”. Araştırma bulguları ile aynı doğrultuda olan bulgular şunlardır; OECD (2013) raporuna göre, öğretmenler kendilerini değerli gördükleri sürece mutludur. Ayrıca UNESCO (2016) bünyesinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin daha huzurlu öğretim yapabilmeleri için; demokratik okul yönetimi, zihinsel ve fiziksel iyi oluş, pozitif disiplin anlayışı, beceri ve yeteneklerini açığa çıkarabilme fırsatı, takım çalışması gibi faktörlere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir. Abraham (2015), yaptığı ÖM araştırması sonucunda örgütsel mutluluğa etki eden faktörleri; iyi yönetilen takım ve çabayı fark eden yönetici şeklinde ifade etmiştir. ÖM artırmak için, en çok yapılması istenenler ise; “şikâyetler ve önerilerin önemsenmesi, karar alırken cesur olunmasıdır”. Huang (2016), yaptığı araştırmada, örgütlerde yöneticilerin kendilerine has tutumlarıyla çalışan mutluluğuna etki ettiği sonucuna varmıştır.

İşedönük davranışlar bakımından ÖM en çok etkileyen faktörler “sevgi, saygı ve hoşgörü”, “tatiller” olarak bildirilmiştir. En az etkileyen faktörler ise; “kendini geliştirebilme imkân” ve “ileri görüşlüktür”. Araştırma bulguları ile benzeşen bazı bulgular şöyledir; Yaman, vd. (2010)’a göre göre, işyeri mutluluğu; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme, mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi anlamına gelmektedir. Fordyce (1997) ÖM etkileyen on iki faktörden bahsetmektedir. Bunlardan “mutluluğa değer vermek, yakın ilişkileri güçlendirmek ve aktif hayat sürmeye çalışmak” maddeleri, ÖM etkileyen faktörlerle ilişkilidir. Pryce-Jones (2011) örgütsel mutluluğun kişinin hayatının tamamını etkilediğini,

mutluluğun iş tatmini ve meşguliyetle ilgili olduğunu, aynı zamanda mutluluğun üretkenliği artırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla bulgulara elde edilen ÖM etkileyen “tatiller”, doğası gereği meşguliyetten uzaklaşmayı düşündüğü için, bu ifade ile aynı doğrultuda değildir. ÖM artırmak için yapılacaklar ise “verimli çalışılmalı ve iş, seyerek yapılmalı” şeklinde belirtilmiştir. Dehaghi (2012) yaptığı mutluluk araştırması sonucunda örgütsel iş birliği ve üretim artışının mutluluk ile sabit bir ilişkisinin olduğunu, bu ilişkinin de beraberinde verimliliği getireceğini belirtmektedir. Dolayısıyla ÖM arttıkça verimlilik artacaktır.

Bağlılık temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “öğretme ve öğrenci sevgisi” ve “aidiyet duygusu” dur.”. ÖM en az etkileyen faktörler; “meslektaşlarla iyi ilişkiler ve kurumu benimsemedir”. ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler “aidiyet artırıcı etkinlikler yapılmalı ve her çalışan işini iyi yapmalıdır”; Bu bulgularla ilişkili sonuçlar elde eden araştırmalar şunlardır; Field ve Buitendach (2011), akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada mutluluk, iş konsantrasyonu ve örgütsel adanma arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu üç faktörün birbiri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu saptamıştır. Meğer ve Aklen (1991)’e göre örgütsel bağlılık; örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluktur ve bir ihtiyaç veya istekten ortaya çıkabilmektedir, bu durum, “aidiyet duygusu” ile örtüşmektedir. Taner (2007)’e göre örgütsel bağlılık yöneticiye ve örgüte güven, örgütsel desteğin algılanması, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımı, örgütsel değerlerle özdeşleşme öğelerini kapsar. Gündoğan (2009)’a göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar.

İletişim temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “empati” ve “okuldaki sosyal aktiviteler” dir. ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler; “önyargısız davranılmalı” ve “sınıf mevcutları azaltılmalıdır”. ÖM en az etkileyen faktörler ise; “çift taraflı iletişim ve ben dilinin kullanımınıdır.” İletişim boyutunda elde edilen bulgularla örtüşen araştırma sonuçları şunlardır; Bulut (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin iletişim boyutunda ÖM algısı yüksek düzeydedir. Fordyce (1997)’a göre iletişim becerisi mutlulukla doğrudan ilişkilidir, toplumun birbirini anlaması için etkili iletişim şarttır. Myers ve Deiner (1995)’e göre dışadönüklük ve mutluluk arasında orta düzeyde ilişki vardır. Poopanit (2008), yaptığı örgütsel mutluluk araştırmasının bulguları arasında en üst düzeyde etkili olan

faktörün örgütle sosyal ilişki olduğunu, en alt düzeyde ilişkili faktörün ise örgüt tarafından fayda sağlanması olduğunu elde etmiştir.

Çevresel faktörler temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “öğrencilerin mutluluğu” ve “çevrenin öğretmene saygı duymasıdır”. ÖM en az etkileyen faktörler ise; “sosyal sorumluluk projeleri ve okul etrafındaki esnaflarla iyi ilişkilerdir”. ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler; “ek çalışma kitapları sağlanmalı” ve “araç-gereç eksikleri giderilmelidir”. Çevresel faktörler ve mutluluk üzerine yapılan çalışma sonuçları şunlardır; Bullough (2011) tarafından yapılan “Umut, mutluluk, öğretme ve öğrenme” adlı makale, etkili öğrenme ortamları için başlıkta geçen umut, mutluluk, öğretme ve öğrenme faktörlerinin bir araya getirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Diener ve Seligman, (2002)’e göre ÖM geliştirilmesi bireye pozitif bakış açısı kazandırır. Mutlu kişiler kendini iyi hissetmekle kalmaz, aynı zamanda çevreyi de mutlu ederler. Bu bulgular, ÖM etkileyen “öğrenci mutluluğu” ile örtüşmektedir.

Ekonomik faktörler temasında ÖM en çok etkileyen unsurlar “gelir yeterliliği” ve “kredi imkânlarıdır” dir. ÖM en az etkileyen faktör ise; “parayı yönetme gücüdür” Krause (2014) mutluluk ve ekonomi ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre esnaf veya devlet memuru olmak; gelir ve işin özellikleri ÖM etkiler, bu sonuç, öğretmenlerin işlerinin özelliğini gereği kredi imkânlarının olması veya maaşlarını yeterli bulmalarıyla örtüşür. Sonuçlar bakımından mevcut araştırmayla aynı doğrultuda olmayan araştırma sonuçları şöyledir; Benz ve Frey (2004) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre kendi işini yapanlar (devlet memuru olmayanlar) ekonomik anlamda ÖM daha yüksek kişilerdir. Buna göre esnaflar kamuda çalışanlara göre daha mutludur. Bulut (2015) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin ekonomik düzeyler bakımından ÖM algıları düşüktür. Cheng, vd (2014) tarafından elde edilen sonuçlara göre Çin’de yeni nesil göçmenler, birinci kuşak göçmenlere göre, onlardan daha fazla gelire sahip olmalarına rağmen, işleri ve hayatları ile ilgili konularda daha az memnundurlar. ÖM geliştirilmesi için en çok dile getirilen ifadeler; “okullara ek bütçe sağlanmalı” ve “lojman eksikliği giderilmelidir”. Okullarda ekonomik faktörler bakımından ÖM geliştirmeye dönük mevcut araştırmayı destekler bulguya rastlanmamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular ve ÖM konusunda daha önce yapılmış olan araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, elde edilen bulguların var olan araştırmalarla kısmen örtüştüğü söylenebilir. Daha önce de bahsedildiği gibi, mevcut araştırma sadece öğretmen görüşlerine dayanarak ÖM kurumda artırılması için yapılabilecekleri araştırması bakımından daha önce yapılan araştırmalardan farklıdır. ÖM üzerine yapılan araştırmalar genellikle şirketler üzerinde olduğu için, eğitim kurumlarında ÖM artırılmasına yönelik yeterli bulguya ulaşılamamıştır. Bu nedenle ÖM etkileyen faktörler tartışılırken, öğretmenlerin ÖM artırmaya yönelik görüşleri kısmı yeterince tartışılamamıştır.



BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, yapılan saha araştırmasından elde edilen bulgulardan oluşmaktadır. En son bölüm olarak araştırmanın amacına yönelik elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş, öğretmenlere, yöneticilere ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna etki eden faktörlerin belirlenip, okullarda örgütsel mutluluğu artırmak için yapılacakların sıralanması, araştırmanın temel amacıdır. Araştırmanın temel sorusu kapsamında derlenen öğretmen görüşleri incelendiğinde, örgütsel mutluluğa etki eden altı tema elde edilmiştir. Bu temalar; Yönetsel süreçler, işedönük davranışlar, bağlılık, iletişimsel unsurlar, çevresel faktörler ve ekonomik faktörlerdir.

Tamamen öğretmen görüşlerine dayalı bulgular elde edilmesi ve mesleğe dayalı yapılabilecek iyileştirmelerin meslek mensupları tarafından önerilmesi araştırmayı aynı konu üzerinde daha önce yurt içinde çalışılmış olan (Bulut, 2015; Nazlı, 2015) araştırmalardan farklı kılmaktadır. Nazlı (2015), yaptığı araştırmada Turizm sektöründe örgütsel mutluluk incelemiştir. Ayrıca, yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, Sergant ve Hannum (2005) tarafından yapılan araştırmada Okullarda örgütsel mutluluktan kısmen bahsedilmiştir, araştırmada amaç ebeveyn eğitimin öğrencilerin insan sermayesi üzerine katkısını incelemektir. Bu araştırma dışında doğrudan eğitim kurumlarında örgütsel mutluluğu inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Araştırma bulguları, daha önce Bulut (2015) tarafından yapılan araştırmayı destekler niteliktedir, ancak öğretmenler tarafından ÖM artırmak için yapılacakların ne olduğu, bu işlerin kim tarafından ve nasıl yapılacağına belirtilmesi bakımından farklılaşmaktadır.

Araştırma yapılan okullarda verilen cevaplara bağlı olarak, öğretmenlerin işedönük davranışlar kavramını daha iyi anlamaya ihtiyacı vardır. Buna ek olarak yöneticiler şikâyet ve önerileri önemsemeli, okulda aidiyeti artırıcı etkinlikler düzenlenmeli, öğretmenlere önyargısız, sevgi, saygı ve hoşgörü ile yaklaşılmalı, dezavantajlı bölgelerde okullara kitap desteği sağlanmalı ve okullara ayrılan bütçe genişletilmelidir.

Öğretmenler, kendilerini mutlu eden faktörler sorulduğunda verdikleri cevapları, bazen mutlu olmaları için yapılması gerekenler için de vermişlerdir. Bu durum, aslında mutlu olduklarını düşündükleri konularda yeterince tatmin olmadıklarını düşündürmektedir. Görüşme esnasında bazı öğretmenlerin çok tepkisel cevaplar verdiği (mutlu oldukları hiçbir şeyin olmadığını söylemek gibi) dikkat çekmiştir, bu durum görüşme esnasında sonda sorularla giderilmeye çalışılmıştır. Araştırmada genel olarak kendisini mutlu hissettiren durumlardan fazlaca bahseden kişiler ÖM artırılması konusunda fazla görüş beyan etmemiştir. Aksine ÖM etkileyen faktörler konusunda fazla yorum yapmayan görüşmecilerin yapılması gerekenler için farklı öneriler sundukları gözlemlenmiştir.

Araştırmada ÖM etkileyen faktörler konusunda en çok görüş, yönetsel süreçler temasına, bunu takiben iletişimsel ve ekonomik unsurlar temalarına yönelik alınmıştır. ÖM artırılmasına yönelik önerilerin de yine aynı temalarda yoğunlaştığı fark edilmiştir. Görüşmeler esnasında en çok üzerinde konuşulan temanın iletişimsel unsurlar olduğu, bağlılık teması üzerinde görüşmecilerin fazla yorum yapmak istemedikleri gözlemlenmiştir. Öğretmenler, işedönük davranışların ne olduğu konusunda karmaşa yaşamış, ancak verilen örneklerle ve sonda sorularla cevap vermişlerdir bu nedenle görüşmeler esnasında en zor yanıtlanan sorular, işedönük davranışlar temasını ilgilendiren sorulardır. Araştırmada elde edilen, ÖM artırmak için ne yapılacağı ve bunun kim tarafından nasıl yapılacağı bölümü, ilgili makamlar için fikir vermesi bakımından katkı sağlayacaktır.

ÖM artırılması amacıyla bazı öneriler sunulmuştur. Bunlar; yönetici-öğretmen arasında takdire dayalı; eleştirme, yargılama ve cezalandırmadan uzak, yapıcı ilişkinin kurulabilmesi, öğretmenlerin temel ahlaki değerleri benimseyerek işlerini verimlilik ve etkililik ölçütlerine göre yapmaları gerekmektedir. Ayrıca kuruma aidiyetin artırılması, kaliteli iletişimin kurum kültürü haline gelmesi, okulun

bulunduğu çevreye göre ihtiyaçlarının belirlenerek giderilmesi, okullar için ayrılan bütçenin artırılarak okula ihtiyacı oranında maddi destek sağlanması, öneriler arasındadır.

Sonuç olarak, yapılan nitel araştırma sonucunda öğretmenleri mutlu eden faktörler belirlenmiş ve bu faktörlerin geliştirilmesine yardımcı olacak öğretmen görüşleri derlenmiştir. Örgütsel mutluluğun sağlandığı kurumda okulun hedeflerine uygun, üretime ve gelişime odaklı, yüksek nitelikli ürünler elde edilecektir.

6.2 ÖNERİLER

Bu araştırma, ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını etkileyen faktörlerin saptanması ve mutluluğu artırmak için yapılması gerekenlerin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde mevcut araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılar için önerilere yer verilmiştir.

6.2.1 MEB İl ve İlçe Teşkilat Yöneticilerine Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını artırmak için şu önlemler alınabilir.

1. Okul müdürlerinin yönetsel anlamda kendilerini geliştirmelerine fırsat verecek eğitimler sıklaştırılabilir. Yönetsel anlamda başarılı olan ülke örnekleri incelenip, bu ülkelerin uygulamalarını görmek için yönetici ve öğretmenlere deneyim şansı verilebilir. Farklı ülkelere gitme imkânı bulunamadığında, E-twinning projeleri yaygınlaştırılıp, bu konuda teşvik sağlanabilir. Bunun yanında Erasmus+ ve Comenius projeleri için belirlenen bütçe artırılıp en azından her yöneticinin kısa da olsa yurtdışı modellerini görme deneyimi sağlanabilir.

2. Okul yöneticilerinin seçiminde liyakate verilen önem artırılmalıdır. Mülakatın payı azaltılmalı, kişilerin yaptıkları çalışmaları belirten özgeçmişleri değerlendirilmeli, varsa öncelikle doktora ve yüksek lisans yapmış olanlara şans verilmelidir. Maddi imkânların kısıtlı olması araştırma boyunca dile getirilmiş ve ÖM birçok farklı şekilde etkilediği vurgulanmıştır. Okullara daha fazla bütçe sağlanmalı, ulusal bir sistem kurulup, okul adına yapılan bütün harcamaların buraya kaydolması sağlanmalıdır. Gerekirse yapılan tüm işlemler fotoğraflanmalı, sene sonunda artakalan bütçe iade edilmeli veya yeni ödemededen düşülmelidir.

3. Okul müdürlerinin eğitiminde klasik modellerin dışına çıkılarak ruhsal terapi, pozitif psikoloji, öznel iyi oluş konularında bilgi verilmeli ve insan ilişkilerine yaklaşımlarında bu konularda ne derece yetkin oldukları örtük biçimde gözlenebilir. Yapılan gözlem veya izlemenin örtük olmasının sebebi, kişilerin kendisini olduğundan farklı göstermesinin önüne geçmektir. Okul müdürlerine yönelik bir eğitimde toplumu ilgilendiren bir tiyatro düzenleyip, oldukça fazla katılımcıya görev verilerek bahsedilen bu psikolojik yaklaşımların kişilerin tavır ve tutumlarına etkisi artırılabilir.

4. Değişen ve gelişen günümüz koşullarında okul yöneticilerinin kriz yönetimi, problem çözme becerileri, empatik iletişim anlayışı gibi konular bakımından yaparak yaşayarak bu durumları daha iyi anlamaları için sürekli saha çalışması yapmaları sağlanabilir. Bunun için öncelikle müdürlere belli bir süreyi kapsayan kurs programı açılır, program öncesinde önyargılardan ve kişisel psikolojik engellerinden uzaklaşmaları için NLP tekniklerinden faydalanılabilir.

5. Ulusal düzeyde öğretmen taltif ve teşvik programlarına yer verilebilir. Örneğin okulun her döneminde okulun bağlı bulunduğu ilçe teşkilatı tarafından dönemin en verimli çalışan ilçenin büyüklüğü oranında belli sayıda öğretmen belirlenip, yurtdışı tatili hediye edilebilir.

6. Okulların bütçesi, buldukları ilçe bazında değil, çevre bazında değerlendirilmelidir. Örneğin aynı ilçede farklı semtlerdeki okullarda ihtiyaçlar farklılaşabilmektedir. Bu nedenle okulun bulunduğu çevre dikkate alınarak okula ek bütçe sağlanmalıdır.

7. Öğretmenler yoğun çalışma saatlerinden şikâyet etmektedir ancak çalışma saatleri zannedildiği kadar yoğun değildir. Öğretmenlerin daha aktif çalışması ve alanında kendini daha çok geliştirmesi için bazı uygulamalara gidilebilir. Örneğin 4 yıldır uygulanmakta olan destekleme ve yetiştirme kursları maddi anlamda tatmin edicidir ve öğretmenlerin daha aktif çalışmasını sağlamaktadır. Bu tür kurslar ilçe milli eğitim şubeleri tarafından ilçenin belli merkezlerine sürekli açık bulunacak durumda açılarak çalışmak isteyen öğretmenlere imkân tanınabilir. Mesela hafta içi okul dersleri ile ilgili yardım almak isteyen öğrenci sürekli açık durumdaki bu kuruma giderek ödevleri için yardım alabilir.

6.2.2 Okul Yöneticilerine Öneriler

1. Okul yöneticileri öncelikle okulda adaleti tesis etmeli ve bunu okuldaki her bir bireye hissettirmelidir. Öğrenciler için kullanılan “değerler eğitimi” uygulamasının bir benzeri öğretmenler için de geliştirilmeli ve her ay öğretmenler odasında bir değer işlenmelidir. Böylece hafife alınan bazı konularda farkındalık artırılabilir.

2. Okul yöneticileri yetkilerine hâkim olmalı, yetkileri dışında olan olaylara müdahil olmaktan kaçınılmalıdır. Böylece okul müdürü konumu itibariyle daha saygın hissedilir ve çatışmaları çözümede daha tarafsız davranabilir.

3. Okul yöneticileri eleştirilerinde yapıcı olmalı, öğrenci ve öğretmenleri rencide etmeden, yaptıkları işlerin olumlu yanlarını sıraladıktan sonra eksik yanlarına vurgu yapmalıdır. Her insanın onaylanma ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç göz önüne alındığında, daha etkili bir iletişim ortaya çıkacaktır.

4. Okul yöneticileri buldukları ortamda en üst düzey konuma sahip olan kişilerdir ve bu pozisyon haliyle etkili iletişim becerisine sahip olmayı gerektirir. Öğretmenler çoğunlukla işini doğru yapmaya çalışmakta ancak bazen idareyle yaşadıkları münakaşalar sebebiyle resmen öğ alırcasına girdikleri derslerde verimli olmamayı tercih etmektedirler. Bu durumda okul yöneticileri üslup konusunda üst düzey dikkat göstermeli, bu durumun yaptıkları işi kolaylaştıracağına inanmalıdırlar.

5. Okul yöneticisi, zamanının bir kısmını masa başından uzak, okul çevre entegrasyonunu sağlayacak faaliyetlerle geçirmelidir. Okul için farklı imkânlar araştırmalı, okulu çevreye açmalı, okul çevresi tarafından okulun saygınlığının hissedilmesini sağlayıcı etkinlikler yapmalıdır. Örneğin okul çevresindeki velileri toplayıp, ikramların da yer aldığı bir toplantı yapıp, onlara kendilerini özel hissettirerek okul için faydalı olmalarını sağlayabilir (çevreden gelebilecek zararlarının azaltılması).

6. Okul yöneticisi, zümreler arasındaki olası problemlerin önüne geçmek ve işbirlikçi çalışma yapmak adına okulun her ayını iki zümre için özel ay ilan edip, o zümrelerin çalışmalarını sergilemelerine olanak sağalmalıdır. Örneğin Kasım ayı matematik ve müzik zümresi ilan edilir, okuldaki panolarda bu iki dersle ilgili dikkat çekici etkinlikler sergilenir, bir gün matematiğe dayalı bilgi yarışması yapılır ve bir gün de müzikte derslerde öne çıkan etkinlikler sergilenir. Böylece her zümre kendi içinde daha barışçıl ve işbirlikçi çalışmaya özenabilir.

6.2.3 Öğretmenlere Öneriler

1. Okulda öğretmenler meslektaşlarını rakip olarak görmek yerine işbirlikçi yaklaşmalı ve birlikte neler yapılabileceğine odaklanmalıdır. Her zümre kendi içinde iletişimi artırmalı, ders materyalleri bakımından paylaşım artırılmalı ve rekabetin önüne geçilmelidir. Bunun için aynı zümredeki öğretmenler ayda bir birbirinin dersine girebilir ve eksik olduğu yönleri birbiriyle paylaşabilir.

2. Öğretmenler çalıştıkları çevreye ve okula uyum sağlamaya çalışmalıdır böylece çalıştıkları çevreyi anlamaları kolaylaşabilir. Ev ziyaretleri, öğrencilere kendini iyi hissettirme ve aileyi daha yakından tanıma amacıyla değerlendirilebilir.

3. Öğretmenler basit meseleleri büyütmemeli, olaylara çözüm odaklı yaklaşmalı, birbirlerini kaybetmekten korkmalıdır. Öğretmenler iletişim engellerini daha kolay aşma açısından bir drama etkinliği düzenleyip öğrencilere sunabilirler. Bu aktivite, öğrenci gözünden öğretmen algısını etkileyeceği gibi, burada sergilenen olumlu davranışlar öğrenciler tarafından da özendirici olacaktır.

4. Öğretmenler birbirine olan saygılarını korumalı, meslektaşlarıyla yaşadıkları sorunları onlarla paylaşarak çözme yoluna gitmelidir. Öğretmenler, birbirlerine karşı düşüncelerinde saydam olmalı ve muhatabına hoşgörü ile yaklaşmalıdır.

6.2.4 Araştırmacılara Öneriler

1. Mutluluğun fizyolojik boyutları araştırılıp bunların Türkiye'deki okullarda geliştirilip geliştirilemeyeceği üzerinde çalışılabilir.

3. Öğretmenin gelir düzeyi ve gelirin ÖM üzerindeki etkisi incelenebilir.

4. Öğretmenlerin kişisel gelişiminde NLP yöntem ve tekniklerinden nasıl yararlanılabileceği araştırılabilir.

5. Örgütsel mutluluğun okulun akademik başarısı üzerindeki etkisi incelenip, devamında okullar arasında karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology II (I)*.
- Aked, J., Marks, N., Cordon, C., & Thompson, S. (2008). Five ways to well-being: The evidence. *London: New Economics Foundation*.
- Açıklan, A. Şişman, M. & Turan, S. (2007). *Bir İnsan Olarak Okul Müdürü*, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk ahlakı:(ahlak öğretileri-1)*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Aksoy, L., Keiningham, T. L., Buoye, A., Larivière, B., Williams, L. & Wilson, I. (2015). Does loyalty span domains? Examining the relationship between consumer loyalty, other loyalties and happiness. *Journal of Business Research*, 68(12), 2464-2476.
- Akturan, U. & Esen, A.(2008). Fenomenoloji, nitel araştırma yöntemleri (ss. 83-98). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Andrew, S. S. (2011). Smiles: The differentiating quotient for happiness at work. <http://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiatingquotient-for-happiness-at-work.pdf>
- Argyle, M. (1989). *Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance*. How harmful is happiness?, 94-105.
- Arslanoğlu, İ. (2000). Mevlâna'nın Aşk ve İnsan Felsefesi. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*, (16).
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 7, 1-30.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 95-134.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational administration quarterly*, 37(5), 662-683.
- Brandstatter, H. (1994). Pleasure of leisure-pleasure of work: Personality makes the difference. *Personality and Individual Differences*, 16, 931-946.
- Bullough Jr, R. V. (2011). Hope, happiness, teaching, and learning. *New Understandings of Teacher's Work*. Springer: Netherlands.

- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir norm çalışması*. Yayınlanmış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Buragohain ve Hazarika (2015). Happiness Level of Secondary School Teachers in Relation to their Job Satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 3(2).
- Burton, J. (2004). *Creating healthy workplaces*. Industrial Accident Prevention Association. www.iapa.ca/pdf/2004_HWP_Healthy_Workplace_FINAL.pdf.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Cheng, Z., Wang, H., & Smyth, R. (2014). Happiness and job satisfaction in urban China: A comparative study of two generations of migrants and urban locals. *Urban Studies*, 51(10), 2160-2184.
- Chukwuemeka, O. (2013). Environmental influence on academic performance of secondary school students in port harcourt local government area of rivers state. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 14(12), 34-38.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Daymon, C., ve Holloway, I. (2003). *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*. London: Rout Ledge.
- Denny, R. (2010). *Succeed for Yourself – Unlock Your Potention For Success and Happiness*, 3rd edition, UK: Kogan Page.
- De Neve, J. E. & Ward, G. (2017). Happiness at Work. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Diener, E. (2000). Subjective wellbeing: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychological Association*, 55: 34-43.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R.E. and Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259.
- Diener, E. Sandvik, E. Seidlitz, L. and Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195-223.
- Diener, E., ve Seligman, M. (2002). Very Happy People. *American Psychological Society*, 13 (1): 81-84.

- Doğan, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170).
- Dutton, J.E. (2003). *Energize Your Workplace: How to Create and Sustain HighQuality Connections at Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dutton, J.E. and Ragins, B.R. (2007). *Exploring Positive Relationships at Work*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Easterlin, R. A. (2005). A puzzle for adaptive theory, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 56, 513-521.
- Etikan, I. Musa, S. A. & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fapinyo, C. (2009). *Happiness at Work of Employee at Quality Ceramic Company Limited, Lampang Province*. Master's Thesis of Business Administration. Chiang Mai University, Thailand.
- Field, L. K., ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institution in South Africa. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 37(1): 01-10.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Fordyce M. W. (1997). Development of a Program to Increase Personal Happiness. *Journal of Counseling Psychology* 1 (6): 511-521.
- Frey B. S. ve Stutzer, A. (2003). Testing Theories of Happiness, Working Paper Series. *Institute for Empirical Research in Economics*, University of Zürich 147:1-23.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2010). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton: University Press.
- Gallup (2001). What your disaffected workers cost. *Gallup Management Journal*. 19(2), 14.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- George, M. & Jones, G.R (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50,393-416.
- Gökdemir & Duamludağ, Ö. (2011). *Mutluluk ve İktisadi Parametreler Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Graham, C. (2005). The economics of happiness. *World economics*,6(3), 41-55.

- Gupta, V. (2012). Importance of Being Happy at Work. *International Journal of Research and Development-A Management Review*, 1(1).
- Güçlü, N. (2000). *İletişim, Sınıf Yönetimi*. Ankara: Nobel, 133-154.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.*
- Helliwell, J. F. (2014). Social norms, happiness, and the environment: Closing the circle. *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 10(1).
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting* (Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park).
- Jackson, N. J. (2013). Exploring Subjective Wellbeing and Relationships to Lifewide Education, Learning and Personal Development. *Lifewide Learning, Education and Personal Development E-book available on line at: <http://www.lifewidebook.co.uk/research.Html>.*
- Kaur, G., & Sidana, J. J. (2011). Job satisfaction of college teachers of Punjab with respect to area, gender and type of institution. *Edutracks*, 10(11), 27-35.
- Kaya, N & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: Emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kesebir, P. & Diener, E. (2008) In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 117-125.
- Kırbıyık, M. E. (2012). Mutluluk Ahlakı (Eudaimonizm). *Farabi e-Dergi*, 3, 12-19.
- Kjerulf, A. (2015). *Happy Hour is 9 to 5, How to Love Your Job, Love Your Life and Kick Butt at Work*. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Krause, A.(2014). *Happiness and Work*. Institute for the Study of Labor IZA Discussion Paper No.8435 Germany.
- Lucas, R, E. (2007). Adaptation and the set point model of subjective well-being. Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16, 75-79.
- Lyubomirsky S, King L, Diener E.(2001). *Is happiness a good thing? The benefits of chronic positive affect*. University of California: Riverside.
- Lyubomirsky, S. King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?

- Lyubomirsky, S. (2007). *The How of Happiness. A Practical Approach to Getting the Life You Want*. London: Piatkus.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator*. Human Resource Development, National Institute of Development Administration, Master's Thesis.
- Marar, Z. & Çağlayan, S. (2004). *Mutluluk paradoksu: özgürlük ve onaylanma*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Meleisea, E. (2016). *Happy Schools, A Framework for Learner Wellbeing in the Asia Pacific*. France: Place de Fontenoy.
- Merriam, S.B. (2013). *Qualitative research: Nitel araştırma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Moccia, S. (2016). Happiness At Work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151.
- Myers, D. & Deiner, E. (1995). Who Is Happy? *American Psychological Society*. 6(1): 1-19.
- Nazlı, M. (2015). *Hizmet sektöründe kurumsal yönetimin işte mutluluk üzerine etkisi*. Yayımlanmış doktora tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Nietzsche, F. (1968). *The Will to Power*, trans. Walter Kaufmann and RJ Hollingdale. *New York, NY: Vintage*. p.437.
- OECD (2013). Better Life Index - How's Life? Focusing on People. Retrieved June 20, 2014, from <http://www.oecdbetterlifeindex.org/blog/howslifefocusingonpeople.html>
- OECD (2014). *Talis 2013 Results:an Internatinal Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing.
- Ongkana, K. (2006). *Relationships between personal factors, self esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis* (Doctoral dissertation, Master's Thesis of Nursing. Chulalongkorn University).
- Özdemir, S., & Çalık, T. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özgen, M. K. (2005). *Farabinin Mutluluk Anlayışı*. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ağustos, Kayseri.

- Poapanit, A. (2008). *Happiness at work index of personnel of the Office of the Rector Thammasat University* (Doctoral dissertation, Master's Thesis. Faculty of Social Administration. Thammasat University).
- Proctor, C. R. (2014). *Effective organizational communication affects employee attitude, happiness, and job satisfaction*. Doctoral dissertation, Southern Utah University. Department of Communication.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*, 187-188.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*. John Wiley and Sons.
- Punch, K. F. (2005). The analysis of qualitative data. *Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches*, 193-233.
- Rowicki, M. A. (1999, August 10). ERIC.Şubat 25, 2017 tarihinde U.S. Department of Education: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432830.pdf> adresinden alındı.
- Sachau, Daniel A. (2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: *Herzberg and the Positive Psychology Movement Human Resource Development Review*, 6, 377-393.
- Sachs, J., Becchetti, L., & Annett, A. (2016). World Happiness Report 2016, Special Rome Edition (Vol. II; intro., chapters I and III), *New York*.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Scott, D. E. (2008). Happiness at work. *Workforce Advocacy, December, 16*.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. Flow and the foundations of positive psychology, 279-298, Springer: Netherlands.
- Sousa, J. M. D., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.
- Sözer, B. Ö. (11 Ocak 2015). Arbejdsglaede ne demek biliyor musunuz? *Hürriyet*. 12. <http://www.hurriyet.com.tr/arbejdsglaede-ne-demek-biliyor-musunuz-27931185>
- Stephens, R. D., Dawley, D. D., & Stephens, D. B. (2004). Director role potential as antecedents of normative and affective commitment on nonprofit boards. *International Journal of Organizational Analysis*, 12(4), 395.
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). *Cost of lost productive work time among US workers with depression*. *Jama*, 289(23), 3135-3144.

- Şengül, R. (2007). Henri Fayol'un yönetim düşüncesi üzerine notlar. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 257-273.
- TDK(2016)http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58a04042d3fb93.50629660 adresinden 10.05.2016 tarihinde alınmıştır.
- Taner, B. (1993). *Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Tanner Jr, B. M. (2007). *An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*. Doctoral dissertation, Saybrook University.
- Taylor, F. W. (2005), *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, Çev. Bahadır Akın, Ankara: Adres Yayınları.
- Telman, N. & Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Veenhoven, R. (1994) Is happiness a trait? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32.
- Veenhoven, R. (2009). World Database Of Happiness. Retrieved February 05 2014, from <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl>
- Waggoner, J. (2013). Do happy workers mean higher profit? USA Today. Retrieved from USA Today Retrieved from <http://www.usatoday.com/story/money/personalfinance/2017/02/19/treatin-employees-well-stock-price/1839887/>.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahway, NJ: Psychology Press.
- Warr, P. (2017). Happiness and Mental Health. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 57-74.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yiğit, B., & Bayrakdar, M. (2016). Okul-çevre ilişkileri. *Pegem Atıf İndeksi*, 2016(1), 1-162.
- Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The Differences of Factors Influencing Employees' Happiness—Comparison Based on Enterprise Ownership. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(08), 719.

ÖZGEÇMİŞ

Cahide ERTONG 1990'da Mersin'de doğdu. İlk ve ortaokulu Mersin'de tamamladıktan sonra 2008'de Kayseri Mustafa Koyuncu Anadolu Öğretmen Lisesinden mezun oldu. 2008'de başladığı Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümünü 2012'de bitirdi ve bir dönem İşveç'te Solängsskolan — Gävle kommun okulunda yabancı dil asistanlığı yaptı. 2013'te Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimine ve Gaziantep Naciye Mehmet Gençten Ortaokulunda İngilizce öğretmenliği görevine başladı. Hala aynı okulda göreve devam etmektedir.

VITAE

Cahide ERTONG was born in Mersin, in 1990. Having completed primary and secondary schools in Mersin, she went to Kayseri Mustafa Koyuncu Anatolian Teacher Training High School and graduated in 2008. She graduated from Gazi University Gazi Faculty of Education English Language Teaching department. She worked as a Language Assistant in Solängsskolan — Gävle kommun, in Sweeden for a term and turned back to Turkey. In 2013, she started MA degree in the field of Educational Administration and she started working as an English teacher. She has been working at Gaziantep Naciye Mehmet Gençten Secondary School since she started teaching.

Ek.1.

GÖRÜŞME FORMU

Cinsiyet:
Öğrenim Durumu:
Hizmet Yılı:
Yaş:
Branş:

1. Çalıştığınız okulda sizi mutlu eden faktörler nelerdir?

Ne?

Kim?

Nasıl?

2. Okulunuzda daha mutlu çalışmanız için yapılması gerekenler nelerdir?

Ne?

Kim?

Nasıl?