

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

**ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
MUTLULUK ALGILARININ İNCELENMESİ: BİR
NORM ÇALIŞMASI**

DOKTORA TEZİ

AYHAN BULUT

GAZİANTEP
MART 2015

AYHAN BULUT DOKTORA TEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ EYYPE ABD 2015

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

**ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
MUTLULUK ALGILARININ İNCELENMESİ: BİR
NORM ÇALIŞMASI**

DOKTORA TEZİ

AYHAN BULUT

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib Özgan

GAZİANTEP
MART, 2015

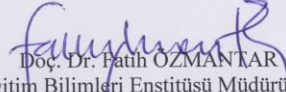
T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması


AYHAN BULUT

Tez Savunma Tarihi: 04.03.2015

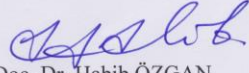
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylıyorum.


Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

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


Doç. Dr. Habib ÖZGAN
Tez Danışmanı

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

Jüri Üyeleri:
(Unvanı, Adı ve SOYADI)

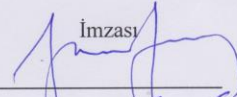

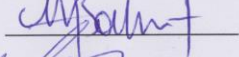
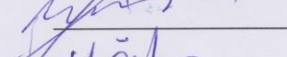
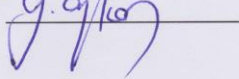
Prof. Dr. Ahmet AYPAY (Başkan)

Doç. Dr. Habib ÖZGAN

Doç. Dr. Ali BOZKURT

Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ

Yrd. Doç. Dr. Yeşim ÖZER ÖZKAN

İmzası






ÖNSÖZ

Mutluluk, insanoğlunun tarih boyunca arkasından kovaladığı efsanevi tılsım olmuştur. Hep aranmıştır. Bulanda olmuştur, bu dünyadan bulamadan hasretle ayrılarda. Kimisine göre mutluluk sevgidir, daha doğrusu sevdiğiyle beraber olmanın verdiği hazdır. Kimine göre doğru olanı yapmaktır. Her nerede olursa olsun ulaşılmaz görünen ama her zaman yakınımızda bir yerdedir. Belki mutluluk kendini bilme ve anlamadır, belki de mutluluk iyiyi görmek ve iyiyi düşündürmektir. Her nerede ve nasıl olursa olsun insanoğlu mutluluğu kovalamayı hiç bir zaman bırakmayacaktır. Mevlana'nın dediği gibi “ Mutluluğu sende bulan senindir, gerisi misafir. “

Bu tezin yazılmasında çok önemli etkisi olan, bana her konuda sahip çıkan ve desteğini bir daim olsun eksik etmeyen sayın hocam Doç. Dr. Habib ÖZGAN' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca fikirleri ve kişiliği ile öğrencilerine hep örnek olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Semih SUMMAK' a kelimelerle ifade edilemeyecek yardımları için teşekkür ederim. Tezin her safhasında yanımda olduklarını hissettiğim komisyon üyelerim değerli hocalarım Prof. Dr. Ahmet Aypay'a, Yrd. Doç. Dr. Yeşim ÖZER ÖZKAN' a , Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ'a ve Doç. Dr. Ali BOZKURT' a minnetlerimi sunarım.

Tez yazmak zorlu bir süreçtir ama yanında biri varsa bu zorluk kaybolur. Hep yanımda olan ve doktoramı yazarken tanımaktan haz aldığım dosttan ve kardeşten ileri Dr. Metin ÖZKAN' a ve bir o kadar değerli eşine sonsuz yardımları için en içten hislerimle teşekkür ederim. Hayatımın her anına anlam katan, bir ömür beraber geçirmekten şeref duyacağım, yardımlarını ifade edemediğim, hayat arkadaşım, sevgili eşim Lola BULUT' a ve onun yanında bana ilham kaynağı olan oğullarım Selim BULUT ve A. Said BULUT' a destekleri için teşekkür ederim. Son olarak da, bu tez için bana destek çıkan ve beni cesaretlendiren kayınpederim Tahir SAİD 'e ve babam Mehmet Ali BULUT' a, ayrıca annem Hatun BULUT ve kayıinvalidem Rana SAİD' e her zaman yanımda oldukları için teşekkür ederim. Şüphesiz ki bana çok yardımcı dokunan kişiler olmuştur, onları isimlerini tek tek zikredemediğim için de özürlerimi sunarım. Bu tezde emeği geçen herkese tekrar müteşekkir olduğumu belirtmek isterim.

ÖZET
ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK
ALGILARININ İNCELENMESİ : BİR NORM ÇALIŞMASI

BULUT, Ayhan

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZGAN

Mart 2015, 188 sayfa

Bu araştırmanın amacı 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. Araştırmada hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemlerini içeren karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada ardışık yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunun evrenini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan ortaöğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma örneklemini ise 2013-2014 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 1344 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutu için amaçlı örnekleme yöntemlerinden seçkisiz örneklem yoluyla kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Gaziantep ili 2014-2015 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 37 ortaöğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada nicel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (OÖMÖ) kullanılmıştır. Geliştirilen bu veri toplama aracı için doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bunun yanı sıra güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlılık katsayıları belirlenmiştir. Ayrıca demografik özelliklere ilişkin verilerin analizleri için T testi, ANOVA ve betimsel istatistikler yapılmıştır. Norm çalışması için ise ham puanları Z puanlarına, T puanlarına ve yüzdeler puanlara çevrilerek kullanılmıştır. OÖMÖ; yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Nicel veriler OÖMÖ aracılığıyla internet üzerinden ve okullara gönderilen posta yoluyla toplanmıştır. Verilerin toplam puanlar üzerinden aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Nitel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmada; ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda “yüksek düzeyde” ekonomik koşullar boyutunda “düşük düzeyde” örgütsel mutluluk algıları olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların sorunları ve çözüm önerileri doğrultusunda öneriler yazılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Mutluluk, Ortaöğretim Öğretmenler, Ölçek geliştirme, Norm Çalışması, Mutluluk

ABSTRACT
PERCEPTIONS OF HIGH SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL
HAPPINESS: A NORM STUDY

BULUT, Ayhan

Ph.D. Dissertation, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Habib ÖZGAN

March 2015, 188 pages.

The objective of this study is to conceptualize organizational happiness of the high school teachers as well as to identify the dimensions of the happiness construct. It also aims to seek ways of enhancing teachers' happiness at work. Considering the absence of research in the field of happiness at school, this study is expected to fill this gap. The study employs the mixed method sequential design where first quantitative and then qualitative data were collected and analyzed. The population for the quantitative data collection comprised of high school teachers employed at the Ministry of National Education. The sample of the study consisted of 1344 teachers working at public high schools during the academic year 2013-2014. The study group for the qualitative data collection comprised high school teachers selected through random convenience sampling method. 37 high school teachers employed at public schools in Gaziantep were interviewed. The School Happiness Scale developed by the researcher was administered for quantitative data collection. Exploratory and confirmatory factor analyses were performed in order to extract and confirm the factors of the scale. Reliability coefficients, content validity and standard deviation were calculated. T-test, ANOVA and descriptive statistics were used to analyze demographic data. Raw scores were transformed into Z scores and T scores for the norming study. The scale consisted of five factors that are management processes, attitudes towards teaching profession, communication, commitment and economic provision. The quantitative data were collected through online survey and mails sent to schools. The sample mean and standard deviation were calculated for the quantitative data. Qualitative data were collected through semistructured interview. Content analysis was used to analyze the qualitative data. According to the data obtained teachers' level of organizational happiness for management processes, attitudes towards teaching profession, communication and commitment was high and low for the economic provision. Implications for the practitioners and researchers were suggested based on the results of the study.

Key words: Organizational Happiness, Secondary School Teachers, Happiness, Norm Study, Scale Development

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1 Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.1.1 Problem Cümlesi.....	4
1.1.2 Alt Problemler.....	4
1.2 Araştırmanın Amacı	5
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Sınırlılıklar.....	7
1.5 Sayıtlar	7
1.6 Kısaltmalar	7
1.7 Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM	9
KAYNAK ÖZETLERİ	9
2 Mutluluk Kavramı.....	9
2.1 Mutluluk ve Kültür	11
2.2 Mutluluk ve Felsefe.....	13
2.2.1 Aristo ve Mutluluk.....	16
2.2.2 Farabi ve Mutluluk.....	18
2.3 Pozitif Psikoloji	21
2.4 Örgütsel Mutluluk	24
2.4.1 Örgütsel Mutluluk ve Bireysel Faktörler	29
2.4.1.1 Örgütsel Mutluluk ve Adanmışlık	31
2.4.1.2 Örgütsel Mutluluk ve İktisat (Bireysel Getiriler).....	32
2.4.1.3 Örgütsel Mutluluk ve Kişilik Özellikleri	35
2.4.1.3.1 Genetik Özellikler	37
2.4.1.3.1.1 Açıklık.....	39
2.4.1.3.1.2 Nörotisizm.....	40
2.4.1.3.1.3 Dışadönüklük	40
2.4.1.3.1.4 Uyumluluk	41
2.4.1.3.1.5 Sorumluluk.....	42
2.4.1.3.2 Cinsiyet.....	42

	<u>Sayfa No</u>
2.4.1.3.3 Yaş.....	44
2.4.1.3.4 Eğitim	45
2.4.1.3.5 Evlilik	46
2.4.1.4 Örgütsel Mutluluk ve İnanç	46
2.4.2 Örgütsel Mutluluk ve Çevresel Faktörler	48
2.4.2.1 Örgütsel Mutluluk ve İş	49
2.4.2.2 Örgütsel Mutluluk ve Yönetim	50
2.4.2.3 Örgütsel Mutluluk ve İletişim	53
2.4.2.4 Örgütsel Mutluluk ve İş Doyumu	55
2.4.3 Eğitim Örgütlerinde Mutluluk	58
2.5 İlgili Araştırmalar	59
2.5.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	59
2.5.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	66
MATERYAL ve YÖNTEM.....	66
3 Yöntem	66
3.1 Araştırma Modeli.....	66
3.2 Evren ve Çalışma Grubu	67
3.2.1 Ön Uygulama Aşamasında Evren ve Örneklem	67
3.2.2 Ölçek Uygulama ve Norm Çalışmasında Evren ve Örneklem	69
3.2.3 Araştırmanın Nitel Boyutu İçin Çalışma Grubu	72
3.3 Verilerin Toplanması Araç ve Teknikleri.....	73
3.3.1 Araştırmanın Nicel Boyutunda Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	73
3.3.1.1 Kişisel Bilgi Formu	73
3.3.1.2 Ölçek Aracının Geliştirilmesi	73
3.3.1.3 Madde Havuzu Oluşturulması	75
3.3.1.4 Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması	78
3.3.2 Nicel Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi.....	89
3.3.2.1 Nicel Analiz Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması	89
3.3.3 Nitel Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	90
3.3.3.1 Nitel Analiz Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması.....	91
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	92
BULGULAR ve TARTIŞMA.....	92
4 Bulgular ve Tartışma	92
4.1 Bulgular	92
4.1.1 Ana Problem, Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	92
4.1.1.1 Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular.....	96
4.1.1.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	108
4.1.1.3 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	114
4.1.1.4 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	118
4.1.1.5 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	122
4.1.1.6 Sekizinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular	126
4.2 Tartışma	130
4.2.1 Ana Probleme İlişkin Tartışma	130
4.2.1.1 Üçüncü Probleme İlişkin Tartışması.....	131
4.2.1.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	137

	<u>Sayfa No</u>
4.2.1.3 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	140
4.2.1.4 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	141
4.2.1.5 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	142
4.2.1.6 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	144
BEŞİNCİ BÖLÜM	147
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	147
5 Sonuç ve Öneriler.....	147
5.1 Sonuç	147
5.2 Öneriler.....	150
5.2.1 Milli Eğitim Yöneticilerine Öneriler	151
5.2.2 Okul Yöneticilerine Öneriler	152
5.2.3 Öğretmenlere Öneriler	153
5.2.4 Araştırmacılara Öneriler	153
KAYNAKÇA	155
EKLER.....	176
EK 1 Kişisel Bilgi Formu	177
EK 2 Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği (OÖMÖ)	178
EK 3 Gaziantep Valiliği Araştırma İzni	180
EK 4 MEB Araştırma İzni	181
Ek 5 Eğitim Örgütlerinde Mutluluk Görüşme Formu	182
Ek 6 Z puanı, T puanı ve Yüzdelik Tablosu	185
EK 7 Özgeçmiş.....	187

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
TABLO 2.1 SOSYO DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN MUTLULUK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELEME ÇALIŞMASI.....	36
TABLO 2.2 CİNSİYETE GÖRE MUTLULUK DÜZEYİ.....	43
TABLO 3.1 NİCEL VERİLERİN TOPLANDIĞI KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE DAĞILIMLARI	67
TABLO 3.2 TÜRKİYE KALKINMA HARİTASI	69
TABLO 3.3 ÖRNEKLEM ALINAN 1344 KİŞİNİN ŞEHİRLERE GÖRE DAĞILIMI	70
TABLO 3.4 NİCEL VERİLERİN TOPLANDIĞI KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE DAĞILIMLARI	70
TABLO 3.5 NİTEL VERİLERİN TOPLANDIĞI KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	73
TABLO 3.7 KMO VE BARTLETT'S TESTİ	79
TABLO 3.8 ÖLÇEĞİN DENENEN MADDELERİNİN AYIRT EDİCİLİK GÜCÜ	80
TABLO 3.9 ÖLÇEĞİN YAPI GEÇERLİLİĞİ İÇİN YAPILAN AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE MADDE TOPLAM KORELASYONUNA İLİŞKİN VERİLER.....	82
TABLO 3.10 DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ İÇİN UYUM ÖLÇEĞİ.....	86
TABLO 3.11 DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ	87
TABLO 4.1 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK TÜM ALT BOYUTLARININ NORMALLİK VE NORM DEĞERLERİ.....	93
TABLO 4.2 ALT BOYUTLARA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ.....	95
TABLO 4.3 ÖLÇEĞİN BOYUTLARI ARASINDAKİ KORELESYON DURUMLARI	96
TABLO 4.4 OKUL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ BÖLGELERE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİKLERİ.....	96
TABLO 4.5 OKUL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ BÖLGELERE GÖRE ANOVA SONUÇLARI.....	97
TABLO 4.6 OKUL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ALT BOYUTLAR DÜZEYİNDE T-TESTİ SONUÇLARI.....	98
TABLO 4.7 OKUL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ KIDEME GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI	99
TABLO 4.8 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ KIDEME GÖRE ANOVA SONUÇLARI.....	100
TABLO 4.9 OKUL MUTLULUK ALGI ORTALAMALARININ BRANŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ALT BOYUTLAR DÜZEYİNDE T-TESTİ SONUÇLARI.....	100

Sayfa No

TABLO 4.10 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI	102
TABLO 4.11 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ANOVA SONUÇLARI	102
TABLO 4.12 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ MEZUN OLUNAN OKUL DEĞİŞKENİNE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI.....	103
TABLO 4.13 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ANOVA SONUÇLARI	103
TABLO 4.14 ÖRGÜTSEL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ OKUL TÜRÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI	104
TABLO 4.15 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK ORTALAMALARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANOVA SONUÇLARI.....	104
TABLO 4.16 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK ORTALAMALARININ ÖĞRETMEN SAYISI DEĞİŞKENİNE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI.....	105
TABLO 4.17 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK ORTALAMALARININ ÖĞRETMEN SAYISI DEĞİŞKENİNE GÖRE ANOVA SONUÇLARI.....	105
TABLO 4.18 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK ORTALAMALARININ BULUNULAN OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI	106
TABLO 4.19 OKUL ÖRGÜTSEL MUTLULUK ORTALAMALARININ ÇALIŞILAN KURUMDA KALMA SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE ANOVA SONUÇLARI.....	106
TABLO 4.20 OKUL MUTLULUĞU ORTALAMALARININ ÇALIŞMA POZİSYONUNU DEĞİŞKENİNE GÖRE ALT BOYUTLAR DÜZEYİNDE T-TESTİ SONUÇLARI	107
TABLO 4.21 YÖNETİM ALT BOYUTUNA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ	108
TABLO 4.22 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ YÖNETİM SÜREÇLERİ TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	110
TABLO 4.23 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ YÖNETİM SÜREÇLERİ TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	112
TABLO 4.24 MESLEKİ TUTUM ALT BOYUTUNA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ	114
TABLO 4.25 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ MESLEKİ TUTUM BOYUTUNDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	115
TABLO 4.26 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ MESLEKİ TUTUM BOYUTUNDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	117
TABLO 4.27 İLETİŞİM ALT BOYUTUNA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ	118
TABLO 4.28 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ İLETİŞİM TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	119

Sayfa No

TABLO 4.29 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ İLETİŞİM TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	121
TABLO 4.30 ADANMIŞLIK ALT BOYUTUNA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ	122
TABLO 4.31 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ ADANMIŞLIK TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	123
TABLO 4.32 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ ADANMIŞLIK TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	124
TABLO 4.33 EKONOMİK KOŞULLAR ALT BOYUTUNA İLİŞKİN MADDE İSTATİSTİKLERİ	126
TABLO 4.34 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ EKONOMİK KOŞULLAR TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	127
TABLO 4.35 ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ EKONOMİK KOŞULLAR TEMASINDA KARŞILAŞTIKLARI ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	129

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
ŞEKİL 2.1 MUTLULUĞUN ÜÇ UNSURU	10
ŞEKİL 2.2 ÖRGÜTSEL MUTLULUK ŞEMASI	25
ŞEKİL 2.4 BİREYSEL MUTLULUĞUN KİŞİSEL ETKİLERİ	38
ŞEKİL 3.1 ÖLÇEK GELİŞTİRME AŞAMALARI	74

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1 Giriş

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin hızlı olması birçok problemin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu geçiş sanayi toplumunda uygulanan kuralların bilgi toplumuna entegre edilememesi olarak da adlandırılabilir ya da kısaca liberalleşme eğiliminin farklı bir yansıması olduğu söylenebilir. Pozitivist paradigmanın etkisiyle insanoğlunu motive eden ve mutlu kılan araçlar maddi ihtiyaçları doyuma ulaştırmayı temel almıştır. Ancak bireyleri bu araçlar mutlu kılmada yetersiz kalmıştır. Bu sebeple olmalıdır ki, 1990'lı yıllardan sonra gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde olumsuz örgütsel davranışları meydana getiren faktörler ile ilgili araştırmaların sayısı artmıştır (Çetin ve Fıkırkoca, 2012:43). Bir başka sebepte, bilgi toplumuna uyumun tam sağlanamaması bazı olumsuz bireysel davranışları ve mutsuzluğu ortaya çıkarmış olmasıdır. Günümüzde iş tatminsizliği, bireyin kendini anlamlandırılmaması, adanmışlık hissedememeleri gibi problemler ortaya çıkmaktadır. Ayrıca ortaya çıkan bu problemler bireyi mutsuz etmekte, iş verimi ve sosyal yaşam kalitesini düşürmektedir (Çetin ve Fıkırkoca, 2012: 46).

Örgütlerin etkililiğini artırma arayışında olumsuz davranışlara odaklanmak istenilen sonuç vermeyince araştırmaların yönü olumlu kavramlara doğru yönelmiştir. Çalışmalar iş doyumunu, iş yerinde öznel mutluluk, adanmışlık ve buna benzer kavramlara yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu kavramlardan iş yeri mutluluğu

son zamanlarda ayrı önem taşımaktadır. Önceleri iş doyumu ile benzer bir kavram olarak ele alınan iş yeri mutluluğu ya da örgütsel mutluluk; son zamanlarda artık ayrı, iş doyumundan daha geniş bir kavram olarak anılmaktadır. İş yeri mutluluğu araştırmalarının birçoğu iş yeri mutluluğunu artırmak için bireysel faktörlerin etkisini ortaya koymaktadır. Bu etkinin artırılabilmesi için II. Dünya Savaşı'ndan sonra bireylerin güçlü yanlarının daha da güçlendirilmesi ve mutluluklarının artırılması alanında çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalar "Pozitif Psikoloji" olarak adlandırılmıştır. Pozitif psikolojinin öne çıkan isimler olarak kabul edilen Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi tanıtan yayınlarında bireysel mutluluğun iş yerine yansımalarının olabileceğini ifade etmişlerdir. Pozitif psikolojinin ortaya atıldığı II. Dünya Savaşı'ndan sonra disiplinler arası birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Kişisel gelişim sunumları yapan Seligman (2002) pozitif psikolojinin insanlar üzerindeki önleyici etkisinden bahsederken, bireysel mutluluğun iş yeri ve iş doyumu üzerindeki büyük etkisinden bahsetmektedir.

Genel anlamda bireyler mutlu oldukça hayatta kendilerini anlamlandırmaları mümkün olabilmektedir. Farabinin "herşey tersi ile anlaşılır" prensibine göre mutluluk anlaşılması için mutsuzluk terimi araştırıldığında, eğitim literatüründe sinizm, atalet, adaletsizlik gibi olumsuz olgular ortaya çıkmaktadır. Bireyler yaşamları süresince hem mutluluk hem de mutsuzluk duygularıyla karşı karşıya kalmaktadır. Mutluluk, insanların günün her anında yaşamayı umut ettiği veya arzu ile beklediği duygulardandır. Birey hangi inanca sahip olursa olsun ya da herhangi bir dini inancı olmasın ulaşmak istediği amaç huzur yani öznel iyi oluş (mutluluk) olmuştur. Farabi ve Aristo gibi filozofların mutluluğu hayatın temel amacı olarak nitelendirmesi yanında, insanın ruh dünyasının huzura ermesi ya da varılması gereken yegane amaç olarak da ifade edilmiştir.

Örgütlerin temelini insanlar oluşturur. İnsan hayatında mutluluk ana amaçlardandır. Mutluluk, örgütlerin ilerlemesini sağlayan faktörlerden biri olarak ta ön plana çıkmaktadır. Çalışanların mutluluğunu artırmayı öncelikleri arasına koyan örgütler etkililiğini ve üretimi artırması ve hedeflerine ulaşması kolaylaşabilir. İnsan, mutlu olmak için yürüdükçe mutluluğun güzelliğini tadar (Özgen, 2005:15). Mutluluk çaba ister, gayret ister ve en önemlisi bireyin kendisini tanımasını gerektirir. Başka bir ifadeyle mutluluk; hayatı anlama, hedef oluşturma ve etrafındakileri de mutlu etmektir, ya da mutluluk iç ve dış fırtınalara teslimiyetten daha çok onlara karşı olan aktiviteden ibarettir (Özgen, 2005:15). Bireysel

mutluluk arayışı ve örgütsel hedefler bütünleştirerek ideal örgüt yapısına bir adım daha yaklaşılabilir.

Türkiye’de mutluluk alanında yapılan çalışma sayısının az olması göze çarpmasına karşın, Google arama motoruna mutluluk kelimesi yazıldığında yaklaşık 7.230.000 sonuca ulaşılmaktadır. Bu da mutluluk için varolan talebin göstergesi ve arzı olarak algılanabilir. Son yıllarda bu konu özel sektörün ilgisini çekmekte ve çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Özel sektör yeni çalışanı işe almaktansa elindeki çalışandan maksimum fayda elde etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan birçok araştırma iş yerinde çalışanın mutsuzluğunun açtığı fiziksel, duygusal ve maddi zararların boyutunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Gallup Araştırma Grubu’nun (2011) yaptığı çalışmada mutsuz bireylerin kendisine, kurumuna ve çevresine verdiği zararlar ortaya konulmaktadır. Bu araştırmanın sonucunda şunlar ortaya konulmuştur: Düşük üretkenlikleri göz önüne alındığında mutsuz çalışanların iş dünyasına yıllık maliyetinin 300 milyar dolar olduğu görülmüştür. Tüm çalışanların % 19’u olan 24.7 milyon mutsuz çalışanın yıllık işe gelmediği gün sayısı 86.5 milyon, hasta oldukları gün sayısı 13,6 milyon gündür. Amerika’da her yıl çalışanların %74’ü kendilerini işleriyle anlamlandırmadıklarını ifade etmektedirler. Mutsuz çalışanın bir iş yerine yıllık maliyeti 13.000 dolar civarındadır.

Okullar bir ülke için en önemli kaynak olan insan kaynağını yetiştiren örgütlerdir. Okulların da ana kaynağını öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mutlu veya mutsuz olmaları onların performansına yansımaları kaçınılmazdır. Türkiye’deki öğretmenlerin işe karşı tutumlarına incelendiğinde, eğitim ve bilim iş görenleri sendikasının (Eğitim İş) 2014 Kasım ayında öğretmenlerin gelirlerine ilişkin araştırması önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma 38 ilde 1165 kişi ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 77’sinin hiçbir sendikaya üye olmadığını, sadece % 23’ünün herhangi bir sendikaya üye olmasına rağmen, katılımcıların % 69 daha iyi gelir elde edecekleri bir iş bulduklarında öğretmenliği bırakacaklarını ifade etmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin işe bağlılığı ile ilgili ipucu verebilir. Bu kutsal mesleği icra ederken mutlu olmayan bir öğretmen hem kendine hem etrafındakilere zarar verebilir. Oysaki öğretmenlerin çalıştıkları okullarında onları mutlu olabilmeleri için önlemler alınırsa, hem öğretmenler hem de öğrenciler önemli ölçüde olumlu ve verimli ortamda çalışma ve okuma fırsatı sağlanmış olunabilir.

Öğretmen odasındaki konuşmalar kulak verildiğinde, onların mutlu veya mutsuz olduklarından bahsettikleri duyulabilir. Ancak öğretmenler tam olarak okulda mutluluk ne olduğunu tanımlayamazlar. Bugüne kadar örgütlerde mutluluk kavramı iş doyumunu kavramı ile aynı olduğu görüşü mevcut idi. Oysaki, son zamanlarda yapılan çalışmalar iş doyumunu yüksek olan bireylerin aynı anda mutluluk düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmediğini ortaya koymuştur. Örgütsel mutluluğun iş doyumunu da içine alan daha geniş, şemsiye kavram olduğu görüşleri ileri sürülmüştür. Örgütsel mutluluğu diğer örgütlerde kavramsallaştırma çabaları sürmektedir ve bu konuda yapılan bir kaç çalışma sonuçlarına ulaşılmasına karşın, eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluk çalışması yapılmamıştır. Eğitim örgütleri diğer örgütlere benzer özellikleri taşısa da, tamamen kendine özgü özelliklere de sahip olduğu için, örgütsel mutluluk kavramının eğitim örgütleri bağlamında araştırılması ve tanımlanması gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de eğitim kurumlarında-örgütlerinde mutluluk olgusunu kavramsallaştırmak, örgütsel mutluluğun alt boyutlarını ortaya koymak, eğitim örgütlerinde mutluluk düzeyini artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu tez çalışmasında şu sorulara cevap aranacaktır.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları nedir ve okullarda örgütsel mutluluk düzeyini artırmak için ne tür önlemler alınabilir?

1.1.2 Alt Problemler

- 1) Ortaöğretim okullarında OÖMÖ için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 2) Ortaöğretim okullarında OÖMÖ ‘nün norm değerleri nedir?
- 3) Demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı fark var mıdır?

4) Öğretmenlerin görüşlerine göre yönetim süreçleri boyutunda örgütsel mutluluk algıları, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

5) Öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki tutum boyutunda örgütsel mutluluk algıları, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

6) Öğretmenlerin görüşlerine göre iletişim boyutunda örgütsel mutluluk algıları, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

7) Öğretmenlerin görüşlerine göre adanmışlık boyutunda örgütsel mutluluk algıları, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

8) Öğretmenlerin görüşlerine göre ekonomik koşullar boyutunda örgütsel mutluluk algıları, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin Türk toplumu özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgütsel mutluluğu kavramsallaştırarak alt boyutlarını belirlemek ve bu boyutlara dayalı, örgütsel mutluluk ölçeğini geliştirmektir. Ayrıca eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyini artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Tüm örgütlerin amacı etkili çalışmak ve arzulanan hedeflere ulaşmaktır. Örgütlerin sahip olduğu kaynakların etkili ve verimli kullanılması ve arzulanan hedeflere ulaşması başarılı yönetim ile mümkün olabilmektedir. Örgütler varlığını devam ettirebilecek her türlü kaynağa sahip olsa da, kaynakların kullanıcıları olan bireyler örgütte mutlu değillerse etkili bir kullanım söz konusu olmamaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmaların incelendiğinde JAMA araştırma şirketinin 2003 yılında mutsuz iş yerleri üzerinde yaptığı araştırmadan elde edilen şu sonuçlar göze çarpmaktadır.

- a) Haftalık 5,6 saat üretim kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.
- b) Yıllık 44 milyar yıllık kayıp olmaktadır.
- c) Mutsuz çalışanların kayıp iş gücü oranı yaklaşık % 10 dur.

Çalışanların örgütsel mutluluğu önemine fark eden işletmeler, mutluluğu artırmak için gereken önlemler almaya çalışmaktadır. Bu sebeple iş yerinde mutlu olmanın yolunu göstermeye çalışan özel şirketlere ait program paketleri mevcuttur. Araştırmacılar konuyla ilgili çalışmalar yürütmekte ve sonuçlar uygulamaya dönüştürülerek nihai tüketicilere yani işletmelere sunulmaktadır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda mutlu bireylerin iş ortamına olumlu katkı sağladıkları konusunda yapılan araştırmalar bulunmasına karşın, Türkiye’de bu konuda herhangi bir araştırma bulunamamıştır. İş yeri mutluluğu için yapılan birçok araştırma iş yeri mutluluğunun bireysel boyutlarının da önemini ifade etmektedir. Birey evinde mutlu olabilir ama iş yerinde mutsuzluk yaşayabilir ya da tam tersi de mümkündür. Bu da örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin bireysel faktörlerle tamamıyla örtüşmediği anlamına gelebilmektedir. Yurt dışında eğitim örgütlerinde bu faktörlerin ortaya çıkarılması için yapılan çalışma yok denecek kadar azdır. Türkiye’de ise bu alanla ilgili hiç bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu anlamda bu araştırma literatürde bir boşluğu dolduracağı için önemlidir.

İş yeri mutluluğu araştırmalarının büyük bir bölümü batı toplumlarında yapıldığı için batı toplumunun bireyselliği çerçevesinde ilerlemektedir. Batıda yapılan batı kültürlü “bireysellik” odaklı araştırmaların çokluğuna karşın, Türkiye bağlamında az sayıda araştırma yapılmıştır. Doğu ve batı kültürü arasında sıkışmış olan Türkiye kültürüne özgü normlar, mitler, adet ve göreneklerin olması sebebiyle mutluluk kaynakları batı kültüründen farklılık göstermektedir. Batı toplumun temel taşı aile yapısının farklı olması buna en önemli örnektir. Bireysel manada farklılığı olan toplumların örgütsel davranışlarının da farklı olabileceği düşünülebilir. Çalışma Türkiye bağlamında gerçekleştirilmesi ve Türk toplumunun özelliklerini göz önünde bulundurarak örgütsel mutluluk kavramını incelenmesi, okullarda mutluluk düzeyinin artırma çabalarında anlamlı destek sağlayabilir. Bu durum da çalışmayı gerekli ve önemli kılmaktadır.

Bu çalışma ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki mutluluk algılarının belirlenmesini sağlayacak “Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği” hazırlanacağı için önemlidir. Bunun yanı sıra bu çalışma uygulamaya, alan yazında örgütsel mutluluk çalışmaları sonuçları ve öğretmen görüşlerine dayanılarak

okullarda örgütsel mutluluk düzeyinin artırılması için çözüm önerilerini katacağı için önem arz etmektedir.

1.4 Sınırlılıklar

1. Araştırma ön uygulama boyutu Gaziantep il merkezinde yer alan ortaöğretim okullarını kapsamaktadır.
2. Araştırma örneklemine giren ortaöğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.
3. Araştırma 2013–2014 ve kısmen 2014-2015 eğitim-öğretim yılı bilgilerini içerir.

1.5 Sayıtlar

1. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğini içtenlikle doldurdıkları varsayılmıştır.
2. Ön görüşmede ve ölçek uygulama sonrası nitel görüşmelerde katılımcı öğretmenlerin verdikleri cevapların içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
3. İşyeri mutluluğu ve örgütsel mutluluğun aynı anlama geldiği varsayılmıştır.

1.6 Kısaltmalar

Eğitim İş :Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikasının

OÖMÖ: Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği

ÖİO: Öznel İyi Oluş

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

GMM : Gayrisafi Milli Mutluluk

1.7 Tanımlar

Öznel iyi oluş: Mutluluğun pozitif psikolojide ele alınışı öznel iyi olmanın irdelenmesi şeklindedir. Günlük konuşma diliyle öznel iyi olmaya mutluluk da denir (Diener, 2000:36).

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 (Price-Jones, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde araştırma problemleri kapsamında ilgili literatür yer almaktadır. Öncelikle öznel mutluluk kavramına genel hatlarıyla değinilecektir. Ayrıca örgütsel mutluluk kavramı ve okullarda mutluluk hakkında bilgi verilecektir.

2 Mutluluk Kavramı

Mutluluk kavramı insanlık tarihi ile ortaya çıkmıştır. Bu kavramın birçok farklı tanımları yapılmıştır. Farabi (1993:59) mutluluğu vicdani rahatlık anlamıyla kullanmıştır. Vicdani rahatlıkla var olduğunu ve vicdani rahatlık olmadan mutluluğun olamayacağını ifade etmiştir. Vicdan ise ilahi mutluluğu gerektirir, bu sebeple hakiki mutluluk kişinin kendisini tanımasıyla ortaya çıkar. Kişi kendini tanıdıkça yaratıcısına bağlanıp gerçek huzuru ve mutluluğu bulur. Bazı filozoflar “Mutluluğu anlamak için tersi olan mutsuzluk ve kötülük bilinmelidir” demişlerdir. Bu konuda mutluluk filozofu olarak bilinen Aristo’ya (1998:12) göre, mutluluk genel anlamda ‘iyiyi yapmak’ ve “faydalı olmak” ile bağlantılıdır. Mutluluğu yakalayamayan birey ise en çözümsüz sorunlarından biri olarak ‘ölüm’, ‘mutsuzluk’ ve dolayısıyla ‘sonsuz trajedi’ kavramlarıyla kendini özleştirebilmektedir (Yılmaz, 2011:49).

Yaşam memnuniyetinin, yaşam kalitesi üzerindeki etkisi yadsınamaz. Mutluluğu (öznel iyi oluş (ÖİÖ) yaşam doyumunu da içine alan geniş bir şemsiye kavram olarak değerlendiren araştırmacılar da bulunmaktadır (Eid ve Diener, 2004: 245). Yaşam memnuniyeti, mutluluk ve ÖİÖ kavramlarını eş anlamlı kabul edenler de bulunmaktadır (Lu, 2000: 135).

Mutluluğu tanımlayan filozof ve araştırmacıların büyük bir bölümü hedonik (zevke ait) ve eudaimonik (ruhun iyi durumda olması) düşünceleri arasında

kararsız kalmışlardır. Eudaimonik düşüncesinin en önemli temsilci Aristo'dur. Eudaimonik düşünce ahlaki eylemleri ifade eder. Bu ahlak eylemlerinin asıl amacının mutluluğa ulaşmak olduğunu iddia eden felsefi görüşlerin adıdır. Eudaimonik düşünce insan ahlakının temelinde mutlu olmak olduğunu ifade eder. Ahlaki eylemler mutlulukla özdeştir. Hedonik düşünce ise mutluluğun arzularla olduğunu ifade eder. Hedonik düşünce hayat memnuniyetinin dengeli olması, pozitif duyguların yoğunlaştırılması ve negatif duygulardan uzaklaşılması gerektiğini ifade eder.

Bütün insanlar mutluluğa ulaşmak isterler ancak neyin mutluluk getireceği konusunda fikirler farklılaşır. Bazıları mutluluğu sadece arzuların tatminiyle ilişkilendirilmiş niteliksel bir değerlendirme olarak düşünür ve bireysel olarak ele alırken bazıları da bir bütün olarak insanın, kendini gerçekleştirmeyle ilgili olarak ortaya çıkan mutluluk olarak değerlendirir. Bir kısmı da genel olarak yetkinleşmeye paralel bir mutluluğun varlığına işaret eder. Dolayısıyla insanın ahlaki eyleminin amacı kişinin potansiyel güçlerinin kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan bir gelişme olarak kabul edilir (Bülbül vd., 2011:114).

Öznel iyi olma (mutluluk) üç unsur üzerinde temellendirilir (Diener, 1984:25). Onlardan ilki özneliktir. Mutluluk, iyi olduğunu söyleyen kimsenin yaşadığı kişisel bir deneyimdir ve bireyin kendi perspektifinden ölçülür. Andrews ve Withey'e (1976) göre, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu mutluluğu oluşturan üç temel boyuttur.



Şekil 2.1 Mutluluğun Üç Unsuru

Şekil 2.1'de ifade edildiği gibi mutluluğun yapısını duygusal bileşen olarak ikiye ayırmak mümkündür. (Diener, 1985; Akt: Kangal, 2013:218). Duygusal boyutu oluşturan olumlu duygu, bireyi mutlu eden duygulardır. Umut, neşe, ilgi

duyma, gurur duyma, pozitif heyecan gibi pozitif olumlu duygular buna örnektir. Duygusal boyutu oluşturan bileşenlerden ikincisi ise olumsuz duygulardır. Farabi'nin de ifade ettiği gibi her şey zıttı ile bilinir. Bu sebeple mutlu olmayı bilmek için mutsuzluğu da bilmek gerekir. Üzüntü, stres, sıkıntı, endişe, suçluluk, utanç ve kıskançlık gibi negatif (olumsuz) duygular buna örnektir. Yaşam doyumu ise, bireylerin kendi yaşamlarını bir bütün olarak ele aldıklarında nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir (Kangal, 2013:218). Başka bir ifadeyle mutlu olmanın üç ögesi bulunmaktadır. Bunların ilk ikisi olumlu ölçümleri ve olumlu nitelikleri kapsamaktadır. Mutlu olma yalnızca umut, neşe, ilgi duyma, gurur duyma gibi pozitif duyguları ya da depresyon, üzüntü, stres, sıkıntı, endişe, suçluluk, utanç ve kıskançlık gibi istenmeyen (olumsuz) duyguları kapsamaz. Mutluluğun seviyesi olan az mutlu, kısmen mutlu ve çok mutlu arasındaki farkı oluşturan faktörleri tespit etmeyle de ilgilenir (Diener vd., 1997:25). Üçüncü öge yaşam doyumudur. Yaşam doyumu birey yaşamının her alanının değerlendirmesini ifade eder. Yaşamın içerisinde elde ettiğinin veya elde etmeyi planladıklarının karşılaştırması ve değerlendirmesidir.

2.1 Mutluluk ve Kültür

Mutluluk, insanoğlu için var olduğundan bu yana temel ihtiyaçlarından biridir. Bu ihtiyacın giderilmesi için değişik arayışlara girmiş olan insan, her zaman bu arayışına devam edecektir. Birçok insan için yaşamdaki en önemli amaç mutluluk arayışıdır (Gilman vd., 2000:135). Mutluluk farklı kültür, zaman ve çevrenin etkileriyle tanımlarında farklılık arz etse de, mutlu olmak kişilerin hayattaki en önemli hedefidir. Literatür tarandığında yaşam doyumu, öznel iyi oluş ve öznel iyilik durumu gibi farklı isimlerle adlandırılrsa da çalışmada bu kavram mutluluk olarak ele alınacaktır.

Genel olarak mutluluğu etkileyen faktörler araştırıldığında araştırma bulguları olarak Batı toplumunun bireyselliği ile Doğu toplumunun toplulukçu öğelerinin etkisi görülmektedir.

“Mutluluğun doğası, mutluluğu etkileyen faktörler ve onun sonuçları ile ilgili oldukça geniş bir alan yazın bulunmaktadır Diener vd., 1999). Headey ve Wearing (1989) kişiliğin temel mutluluk düzeyini belirlediğini ileri sürmüştür. Bazı çalışmalarda dışadönüklük, nörotizm gibi kişilik özelliklerinin mutluluk ile olumsuz ilişkili olduğu gösterilmiştir (Argyle, 2001; Francis, 1999; Spangler ve Palrecha, 2004). Uyum

düzeı (Michalos, 1985; Parducci, 1984), amaçlar (Emmons, 1986; Omodei ve Wearing, 1990), yaşam olayları (Headey ve Wearing, 1989) ve genetik faktörler (Costa ve McCrae, 1980, 1984) mutluluğun önemli belirleyicileri olarak birçok araştırmada ele alınmıştır.”(Durna ve şentürk, 2012: 192).

Mutluluk kavramı farklı kültürlerde farklı ele alınmaktadır. Bir başka deyişle doğu toplumu ile batı toplumu için mutluluk kaynağı farklılaşmaktadır. Markus ve Kitayama (1991) tarafından bireysel toplum özelliği gösteren batı toplumları için “bağımsız benlik kurgusu” olarak tanımlanan kavram ortaya atılmıştır. Bu görüşe göre genelde gelişmiş toplumlarda gözüken benlik kurgusu gelişmiş toplumlarda kültürel olarak ortaya konulan farklılaşmayı ve bağımsız olmayı vurgulamaktadır. Schwartz’a göre (1994) batılı bireylerin mutluluğuna değerler açasından bakıldığında kişisel başarı, hırs, yeteneklilik gibi “başarı”, zevk alma ve eğlenceli bir hayat ve zevk ile ilgili “hazcılık” ve bağımsız düşünme, hareket etme gibi özellikleri içeren “kendi kendini yönetme” özelliklerinin toplamıdır.

Tarım toplumlarında bireylerin birbirine olan ihtiyaçlarının sanayi toplumlarında azalış göstermiştir. Tarım toplumunda insanların ihtiyaçlarının karşılanması ve yardımlaşmanın ön planda olması toplum kültüründen kaynaklanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı ortaya çıkan toplumcu yapının zamanla azalması ve bireylerin kendi kendine yetmesi ile “bağımsız benlik kurgusu” ortaya çıkmıştır.

Doğu toplumu her zaman tarım toplumun olarak kalmamış olsa da kültürel gereklilikleri her zaman onu aile bağlarına, sosyal rollere, yardımlaşmaya, toplum için çalışmaya ve toplumun menfaatini bireysel menfaatinin önünde tutmaya itmiştir. Bu toplumsallaşma sürecinin sonucu ortaya çıkan benlik “karşılıklı bağımlı benlik kurgusu” olarak isimlendirilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991:227). Buna bağlı olarak birçok doğu toplumunda toplumsal iyilik durumu, toplumsal zenginlik ve toplumun yararına çalışma vurgulanan değerlerdir. Bu araştırmalar ve tartışmalar doğu toplumunda bireyin mutlu olmasının yolunun, toplumun kendilerine çizdiği rolleri gerçekteştirmelerinden geçtiğini göstermektedir. Doğu toplumu bütüncül yapısı sebebiyle bireysel getiriler toplumsal menfaatten sonra gelmektedir. Bu konuya açıklık getiren Scwartz (1994) değerleri kişinin sosyal çevresinden etkilenecek yol gösterici ilkeler çizdiğini ifade etmiştir. Ayrıca

değerlerin bireylerin en temel ihtiyaçlarından doğayı korumak, refah içerisinde yaşamak veya yaşatmaya kadar geniş bir alanı kapsadığını ifade etmiştir. Schwartz (1994) güç, başarı, hazcılık, uyarılım, özyönetim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyuma ve güvenlik başlıkları altında 10 farklı değer çeşidi olduğunu ve doğu kültürünün kendine ait değerlerinin bu 10 farklı değer çeşidi farklılaşmış olsa dahi bunların içerisinde yer alacağını ifade etmiştir.

Batı toplumunun antropolojik yapısı incelendiğinde bireyci yapının egemen olduğu görülebilmektedir. Bireyci toplumlarda mutluluk algılanmaları farklıdır. Bireyci olan toplumlarda mutluluk anlayışı bireysel getiriler boyutuna indirgenmektedir. Bu da bireyin önceliğinin sadece kendi mutluluğu olduğu anlamına gelebilmektedir. Batı toplumlarında bireylerin kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda yaşamayı tercih ettikleri ve bireysel haz merkezli yaşadıkları gözlenmektedir. Toplulukçu toplumlarda paylaşım olduğundan ortamdaki tüm bireylerin mutluluğuna bakılması gerekmektedir. Bu toplumlarda mutluluğun kaynağı bireyler arası iletişim, uyum ve aile oluşturmaktadır.

Tarihi temellere bakılacak olursa, Türk toplumu Doğu toplumu özellikleri taşımaktadır. Ancak son yıllarda Türk toplumunun teknolojinin gelişimi ve küreselleşme etkisiyle batı ve doğu toplum özellikleri arasında sıkıştığı gözlemlenmektedir. Bu sıkışma Türkiye'nin doğu uygarlığından çok batı uygarlığına yanaşmasının kaynaklanıyor olabilir. Toplumun kültürel yapısı illere göre de farklılaştığı gözlemlenebilir. Batıya daha yakın illerde bireysel, doğu komşularına daha yakın olan iller de toplulukçu kültür özelliklerini taşıdığı söylenebilir. Bu sebeple hem batı toplumunda hem doğu toplumunda kabul edilen felsefe önderlerinden Farabi ve Aristo'yu bu konuda iyi analiz etmek gerekeceğine inanarak mutluluk ve felsefe konusu içerisinde ele alınmaya çalışılacaktır.

2.2 Mutluluk ve Felsefe

Mutluluk felsefesi incelendiğinde Aristo'dan günümüze gelen filozofların temel dayanağı olarak felsefe ahlakı gelmektedir. Bu iki kelime doğu ve batı filozofları tarafından aynı anlamda ele alınmaktadır. Bu manada mutluluğun temelinde felsefe ahlakı yattığına inanan Aristo ve Farabi'nin bu fikri mutluluk araştırmalarının da temelini oluşturmaktadır.

Felsefe; akli bilgi, kelimenin diğerk anlamıyla ilimdir (Ocak; 2012:115). Ahlak, kelime olarak huy, karakter anlamına gelmektedir. Köken olarak Latince “moral” anlamına gelmektedir. Ayrıca ahlak, bireylerin içinde buldukları ortamlardaki eylemlerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyen bir alandır. Ahlak toplumu oluşturan bireylerin huzurlu yaşayabilmeleri için ortaya konulan yapılması istenen davranışlar veya eylemlerdir. Bu sebeple ahlak ve ahlak felsefesi, genel anlamda birbirlerinden farklı kavramlardır.

Ahlak felsefesi İngilizce tabiriyle “moral philosophy” insan yaşamıyla ahlaki (etik) açıdan ilgilenen bilim ve felsefe disiplindir. Ahlak felsefesi ise insan iradesini etik açıdan incelemeyi konu edinir. Özetle ahlak felsefesi, bir felsefe disiplini olup ahlak konusunu inceleyen bir bilim dalıdır. Ahlak felsefesi “...doğrudan eylemler üzerinden değişmez asıl olan insan eylemleridir. Çünkü ahlak ve ahlâkî yasayışlar, ilk insandan beri, yani ahlâk felsefesinden önce de vardı” (Özgen; 2005:11).

Bir Ahlak felsefesi profesörü olan Adam Smith’in yazdığı “Ahlaki Duygular Teorisi” adlı kitabı incelendiğinde, bireylerin davranışlarını açıklamak için psikoloji biliminden yararlanmaktadır. Bu eserde en önemli konu olarak bireyler arasındaki ilişkilerin verici ve alıcılar (birey ve toplumun diğerk üyeleri) arasındaki anlayışa ve sempatiye ne kadar bağlı olduğuna değinilir (Kesici, 2010:89). Birey ve toplum arasındaki ilişkileri anlatırken Smith toplumda var olan doğal düzenin insan davranışları üzerindeki ilişkileri üçe ayırır:

- kendini düşünme sempatisi,
- özgürlük isteğı ve toplumsal kurallara uyma eğilimi
- çalışma alışkanlığı ve değişim eğilimi.

Bu ilkeler bireyin kendi menfaatini gözetirken, aynı zamanda toplumdaki diğerk bireylere yardım ederek toplumsal mutluluğun sağlanacağını ifade etmiştir. Smith menfaat ve bencilik dürtülerini olumsuz etmen olarak kabul etmemiş ve bireylerin karşılıklı menfaat düşüncesini ahlaki olarak nitelendirmiştir. Smith’e göre bireyin değeri toplumu oluşturan bireylerin ahlak değerlendirmesinden uzak değildir. Smith adaletsizliğin ve mutluluğı engelleyen maddi hırsların olumsuz yönlerini ortaya koyarak manevi hazların önemine dikkate çekmiştir. Smith epikurosçu değil stoacıdır (Henri, 1997; Akt: Kesici, 2010:96)

Ahlak felsefesi dini motiflerde de yer almıştır. İnançların temeli olarak kabul edilmiştir. Her inancın kendi ahlaki felsefesi olduğu ve bu konuda araştırma yapan araştırmacıların bağlı oldukları inançların ahlak felsefelerine etki ettiği kabul edilebilir. Kısacası her birey inandığı kaynaklar doğrultusunda ahlaki erdemleri edinmek ve o erdemler doğrultusunda yaşamını dizayn etmek ve sürdürmeye çalışmak zorundadır. Toplumların etkileşimi sonucunda İslam ahlak felsefesinin veya etiğinin temel kaynakları içinde, Kur'an ve sünnet ile birlikte Platon ve Aristo gibi antik çağ filozoflarının eserleri de yer almıştır (Adsoy, 2013: 325). İbn Miskeveyh ahlaka o kadar önem vermiştir ki, mantık ve aklın ancak ahlak olunca yerleştiğini söylemektedir.

Ahlak felsefesi kendi içerisinde çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Literatür incelendiğinde ahlak felsefesini ikiye ayırmak uygun olacaktır. Bunlar: “Normatif Ahlak” ve “Pozitif Ahlak”. *Normatif ahlak*, yapılması istenen (beklenen) davranış ve eylemler ile yapılmaması istenen (beklenen) davranış ve eylemleri ifade eder. *Pozitif ahlak* ise “olması gereken” değil, toplumda mevcut ahlaki normlar, kurallar ve değer yargılarıdır.

Birçok filozof ahlak felsefesine orta yolla bakılması gerektiğini ifade etmiştir. Örneğin İslam inancında bunun önemini ifade eden Farabi, İslamda bugün ölecekmiş gibi ahiret hayatına, hiç ölmeyecekmiş gibi dünya hayatına bakılmasını öğütlemiştir. Budizm görüşü de buna paralellik arz etmektedir. Budizmin kurucusu olan Siddhartha Gautama (MÖ 563-483), dünya nimetlerine ne tamamen sırt çevirerek ne de tamamen hayatın gayesi edinerek mutlu olunabileceğini ifade etmiştir. Bu ifadeler Sarıkçıoğlu (1999) şöyle yorum getirmiştir. Nirvana'ya götürecek yol sekiz doğruluk üzerine yerleşmiştir. Bu yollar: Doğru görüş, doğru istek, doğru konuşma, doğru fiil, doğru hayat, doğru irade, doğru düşünce, doğru tefekkürdür. Bu yolu takip eden insanın hayatta karşılaşacağı elemeler azalır. Bu ızdırap ve elemelerden kurtulan insan, aynı zamanda orta yolu bulmuş ve yaşamını orta yol düşüncesi içinde devam ettirme yeteneği elde etmiş olur (Sarıkçıoğlu, 1999:176). Bu görüşler bireylerin hayattaki dengenin yerinde olmasının mutluluk getireceği görüşünden kaynaklanmaktadır. Çünkü ilahi dinler ve bazı doğu öğretilerinde denge gerek sembol olarak gerekse fikir olarak öneme sahiptir. Doğru kültürünün temellerinde denge diğer bir deyişle doğru zamanda doğru şeyi yapma yatmaktadır. Bu felsefi düşünceler doğu kültürünün vazgeçilmez ahlak felsefesi içerisinde yerini almaktadır.

Mutluluk kavramı ahlak kavramının bir getirisi olarak görülmüştür. Platon'un mutluluk kavramını anlamak için ahlak felsefesi kavramına göz atmak gerekmektedir. Ahlak, yaşanan olaylardan önce insan eylemlerini yönlendiren içselleştirilmiş eylem kurallarıdır (Bolay, 2004:181). Ahlak anlayışının bireysel ve kültürel çevreye etkisi vardır. Bu etki ne olursa olsun, ne şekilde gelirse gelsin ahlakçılara göre asıl amaç iki dünya mutluluğunu kazanmaktır. Bu anlayış Sokrates'ten başlayıp Platon, Aristo, İbni Miskeveyh'e ve günümüz ahlakçalarına ulaşmıştır (Erdem; 2004:181). Ahlak iki dünya mutluluğunu hedefler. Bu hedefe ulaşırken "insan için iyi hayat nedir?" "iyi hayatı elde etmek için nasıl yaşamalı?" gibi soruların cevabı aranmaktadır. Ahlakçılar bu sorulara farklı cevaplar vermiştir. Ahlakçılar iyi hayatı, zevkli hayatı; bazıları mutlu hayatı, acısız hayatı; bazıları Tanrı'nın buyruklarına uygun yaşanan hayatı önermişlerdir (Özgen, 2005:11).

Ahlakçılar, nasıl yaşamalıyız? Nasıl bir hayat yaşanmalı? sorularına insanların anlayacağı açıklamalar getirmeye gayret etmişlerdir. Değişik inanışların etkisinde olan toplumlarda bu soruların cevabı aranır olmuştur. Her ne kadar mutlulukla ilgili farklı sorular sorulsa da dolaylı olarak sorunun cevabı iki dünya mutluluğuna giden yolun bulunması içindir. Kısacası asıl araştırılan amaca giden yolda inanç, kültür ve bireysel etkilerin ortaya koyduğu iç huzur ve bunun karşısında duyulan mutluluktur. Bunun karşılığında bireyler felsefi manada mutluluk için değişik inanış içerisindedir. Bu inanışların çevrelediği kural ve kaideler bireyin hayatına yön vermektedir. Örneğin bireyler Tanrı'ya, estetiğe, evrensel ilkelere – amaçlara, beklenti, örf ve anane, faydalar, bilime vb. inanış ve kaidelerle hayatlarını dizayn etmektedirler (Özgen, 2005:11).

2.2.1 Aristo ve Mutluluk

Aristo, M.Ö. 384'de Makedonya kenti olan Stegeria'da dünyaya gelmiştir. 17 yaşındayken Plato'nun (Eflatun) Akademia'sında eğitim almaya başlamış ve kısa zamanda Plato'nun en gözde öğrencisi haline gelmiştir. Ölümüne kadar Plato'nun yanından ayrılmayıp 19 yıl boyunca Akademia da kalmıştır. Günümüzde Üniversitenin ilk temelleri diye adlandırılan Akademia'da Platonun öğrencisi olmasının karşın, Platon'un karşısında güçlü bir felsefe eleştirmeni olmuştur (Kaya, 1991:371). Platon'un ölümünden sonra Atina'dan ayrılmış ve Assos (Çanakkale, Ayvalık) gelmiş ve burada kendi Akademia'sını kurmuştur. Daha sonraları

Makedonya Kralı İskender'in eğitimi için Pella sarayın gider. İskender'e verdiği eğitimin ardından "Dünya imparatoru yetiştiren üstat" diye adlandırılır (Vural, 2003:36). İskender'in ölümünden sonra Perslilerin eline geçen Pella'da tanıştığı bir arkadaşına yazdığı bir şiirden dolayı dinsizlik ile suçlanır. Bu olaydan dolayı kaçmak zorunda kalır. Aristo M.Ö.322 yılında vefat eder.

Yunan filozoflarından olan ve eski çağ filozoflarınca " muallimi evvel" olarak kabul edilmiş , mutluluk üzerinde yaptığı çalışmalarla ismini duyurmuştur. Aristo ahlaki felsefe temelli mutluluk çalışmalarıyla kendisinden sonra gelen doğu ve batı felsefi akımlarına öncülük etmiştir. Aristo'ya göre hayat harekettir. Beden maddeden oluşsa da onun eş değerliliğini ruh vermektedir. Aristo'da ruh, psikolojik anlamdan ziyade fizyolojik anlamda olup, aynı zamanda bedene şekil veren suret ve bedeninin gayesidir (Sunar, 1980:41).

Aristo mutluluğu tarif ederken öncelikle "iyi", "iyi olmak" kavramlarını tanımlamıştır. Çünkü ulaşılmaması gereken temel istikamet mutluluktur. İyiliğin kişisel farklarının olmasına karşın asıl olanın iyiliğin kendi başına bir amaç kabul edilmesidir. Kısacası hiç bir aracı olmadan, doğrudan bireyi mutluluğa götürebilmesidir (Akarsu, 1998:124).

Aristo gerçek iyiliğin bireyi mükemmelliğe taşıyacağını ve bunun da mutluluğa ulaşmak için en önemli yol olduğunu ifade etmektedir. Aristo'ya göre düşünme üç türe ayrılmaktadır. Birincisi Sophia (teorik bilgelik), ikincisi Phronessi (doğruyu görme yetisi olan pratik bilgeli), üçüncüsü Tekhne (yapabilme gücü ve becerisi)'dir (Büyükdüvenci, 1993:4). Anlık hakikate erişmenin hakikati bilmek olduğunu ifade eden Aristo Tekhne düşüncesine ulaşılmıca mükemmelliğe ulaşılmış olunacaktır. Mutluluğa giden yolda kilit taşı tefekkür düşüncesi oluşturur. Tefekkür düşüncesini oluşturan temel basamaktan ilki sezgi, ikincisi bilimdir. Aristo'nun sezgi ile kastettiği, temel kavramları ve öncülleri kavrama yeteneğidir. Bilimde kastedilen ise sezgi ile kavranılan genel kabullere ulaşabilecek geçerli sonuçlar çıkarabilme yeteneğidir (Büyükdüvenci, 1993:5). Aristo iyi olmayı, iyiyi bulmayı tanımlarken akli ve bilimi anlatmıştır. Mutluluğun orta yolu bulunmalı tezine karşın cesaret ve korkaklık arasında olduğu gibi orta yolun bazı fikirlerde olamayacağını ifade etmiştir. İyilik ve kötülük arasında orta yol olmayacağını, sadece iyiliğin davranışlara dökülmesinin 'iyi insan' olgusunu ortaya koyabileceğini ifade etmiştir. Yani iyi insanın doğru olduğunu düşündüğü şey doğrudur. Bu sebeple ilk önce 'iyi insan'ın kim olduğunu belirlemek için bilim ve

sezgi ölçütü olmalıdır. Mutluluğu ölçmek için bir ölçüt olması gerektiğini savunan Aristo kendinden sonra gelen birçok düşünürün yaşadıkları kültürlerin etkisinde kalarak değişik sınırlılıklar getirmesine öncülük etmiştir.

Aristo'dan sonra mutluluk üzerine araştırmalar yapan doğu ve batı filozoflarının çalışmalarında Aristo'nun düşünce izleri etkin biçimde görülmektedir. Doğu kültürüne bakıldığında bunun en önde gelen temsilci Farabi'dir. Aristo'nun evrensel kaidelere oturttuğu bu ilkeler günümüzde hala etkisini kaybetmeden devam etmektedir. Aristo'nun etkisinde kalan Wilson (1967) Aristo'yla aynı fikirde olduğunu ifade ederek ,onun mutlulukla ilgili olan mutlu birey sağlıklı, iyi eğitilmiş, geliri yüksek, sosyal kişiliğe sahip, iyimser, kaygısız, dinine bağlı, öz değeri yüksek, alçak gönüllü ve akıllı olarak tanımlanmaktadır (Wilson, 1967:297).

2.2.2 Farabi ve Mutluluk

Büyük islam filozofu olarak bilinen ve asıl ismi Ebu Nasr Muhammed b. Turhan b. Uzluğ b. Turhan el Fârâbî olan, Ortaçağ Latin dünyasında da Al Fârâbius olarak tanınan Farabi, 870 yılında Türkistan'ın Farab şehri yakınlarındaki Vesîç'te doğdu.

Farabi iyi bir felsefe eğitimi gördü. Gördüğü bu eğitim sayesinde birçok felsefe düşünürüne rehberlik etti. Bu sebeple Farabi yaşadığı dönemin önde gelen filozofu olarak kabul edilmiştir. Aldığı eğitim sadece felsefeyle sınırlı değildir. Ayrıca dilbilgisi, musiki, matematik, astronomi gibi zamanın ilimlerini tahsil etmiştir. Felsefedeki yeteneği ve etkinliği ile de ilim dünyasında Aristo'dan sonra kendisine "İkinci Üstad" anlamına gelen Latince "Magister Secundus ve Arapçada "el Mu'allimu's Sanî" lakabı verildi (Bayraktar, 2001:174).

Farabi, İslam düşünürleri arasında, Batı'da Aristo gibi "mutluluk filozofu" olarak tanınmıştır. Farabi yaşadığı dönemin dışına, günümüze ulaşan etkisi büyüktür. Farabi felsefi olarak mutluluğun temel ahlaki ve felsefi temellerini ortaya koymuştur. Ayrıca mutluluğu anlamak ve analiz yapmak için bir takım felsefi terimleri ortaya koymuştur. Farabi'nin felsefesinin en önemli yanı İslamiyet'in hakim olduğu orta çağlarda dini temeli olan felsefe akımının İslam dünyasında kabul edilip temel kabul edilişi olabilir. Ortaçağ İslam medeniyetinin etkisinin

yayıldığı dönemlerde İbni Sina, İbni Bacce, İbni Tufeyl ve İbni Rüşd gibi İslam filozoflarına öncülük yapmasıdır. Ayrıca felsefe alanında Aristo'dan sonra ikinci öğretmen kabul edilmiştir. Klasik Yunan felsefe kültürünün öncülerinden olan Platon, Sokrates ve Aristo'nun felsefi düşüncelerini İslami yaklaşım ile ele alıp açıklamalar yapmıştır.

Farabi'nin felsefesiyle psikoloji, felsefe, ahlak, siyaset ve metafiziğin kesin alakası vardır (Çağrı, 1989:73). Mutluluğa götüren temel ahlak olmasına karşın metafizik gerilimi olmayan veya siyaset ile ilişkisi olmayan kişinin amaç olan mutluluğa erişmesi mümkün görülmemektedir. Siyaset ilmi Farabi'nin dilinde toplumun bireylerinin hayatını rahata ulaştırmak için insanın bir üst boyuta çıkması olarak ifade edilmemiştir. Farabi sadece kendisinin değil, Platon ve Aristo'nun da benzer şekilde düşünerek metafiziğe kadar giden araştırma sürecinin insandan ya da tabiatan hareketle başladığını belirtmektedir (Tokat, 2006:134).

Birey kendini gerçekleştirmek ister. Yaygın motivasyon kuramlarından biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre de kendinin gerçekleştirmek ihtiyaçlar piramidinin son noktasıdır. Farabi'ye göre ise bu, gerçek mutluluğa ulaşılmasıdır. Gerçek mutluluğu anlık tutkuların yaşanması olarak algılamayan Farabi bunun aslının mutluluğun anlamlandırılması olduğunu belirtmiştir. Nitekim gerçek mutluluk ve mutluluk sanılan geçici duygular üzerinde durmak yerine sadece gerçek mutluluğun tanımını ve gerekliliklerini anlatmıştır.

Farabi mutluluğu araştıran bireyin mantık, ahlak, siyaset, matematik ve tabiat ilimlerini öğrendikten sonra tam manasıyla mutluluğu anlayabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca ahlak ve fizik ötesi düşüncenin temelinde insanın kendisini iyi tanıması yatmaktadır. Farabi dünyayı reddetmeyi, sadece ahirete yönelmeyi öğütlememektedir. Bu ilimlerin öğrenilmesi aslında Farabi'nin ifade ettiği faal akıl erdemine bireyin ulaşabilmesini sağlar. Faal akla sahip olmanın yolunun dünyanın bütün makullerinin bilinmesinden geçtiğini ifade etmiştir.

Farabi insan mutluluğu için faal akıl rolünün önemli olduğunu beyan etmiştir. Faal akıl insanı insan yapan düşünce gücü, özü itibariyle fiil haline getirmek olduğunu ifade eder. Farabi'ye göre faal akıl insanın temel ruh hali olan pozitif düşüncenin fiiliyata geçirilmesidir.

Farabi'nin sisteminde içsel anlamda da faal aklın etkisi vardır. Bilindiği gibi mutluluk ile bilgi arasında önemli bir ilişki vardır. Farabi'nin mutluluk anlayışında bilgi oldukça önemlidir. Farabi'ye göre bilginin faal akılla bir şekilde irtibatı vardır (Özgen, 2005:13).

Faal akılda nefsin düşünen gücüne karşın, insan iradesinin ilk bilgileri, nazari ve fikrî erdemden elde edeceği gücünün var olmasına bağlıdır. Faal akıl sadece insana özgü olup, iyilik, kötülük, erdem, mutluluk vb. ahlâkî kavramların sahibi olabilir. Faal akıl pozitif ve negatif duyguların seçilmesinde etkili rol oynar.

Farabi mutluluk üzerine yazdığı “Mutluluk Yoluna Yönelme” isimli eserinde mutluluğu, iyilik, ve haz olarak ele almıştır. Farabi için gerçek mutluluk hayatın gayesidir. Ayrıca Farabi bu kitabında ahlak ve siyasetin mutluluğa ulaşmasındaki rolleri üzerinde durarak ameli felsefenin önemini vurgulamaktadır. Farabi hayatın bizatihi gerçek kaynağının mutluluk olduğunu ifade etmektedir. Farabi mutluluğu gülüp eğlenmenin ötesine götürmüş ve duyulan hazın bizatihi kendisi en yüce bir gaye, ulaşılacak en son yetkinlik ve insanın erişeceği en yüksek iyilik anlamlarında kullanmıştır (Bircan, 2001: 62 -71-76).

Farabi'nin kitaplarında mutluluğu *en yüce gaye* olarak tanımlamasındaki amaç, insanın ahlaki erdemleriyle Yüce Yaratıcı'yı tanımaya çalışırken işe kendinden başlaması gerektiğini vurgulamaktır (Aydın, 1976: 3034). Mutluluğu tanımanın manası içindeki insani dünyayı keşfedip yaşama arzusunun yaşatma arzusuyla birleştirip çevreye yansıyan farkındalık ortaya koyabilmektir. Farabi'nin mutluluk anlayışı sadece bu dünyaya bakmaz onda asıl olan ebedi mutluluğa sahip olmaktır. Yani insan hareketlerinin yansıması olan, ahirete bakan mutluluk yaşamın en yüce gayesidir. Mutluluk bu anlamda tesadüfen gelen bir şey değildir. Aksine insanın aklî ve ahlaki ve diğer hususlar bakımından kendisini sürekli olarak yetiştirme ve icraata koymasıyla mümkündür (Aydın, 2007:338). İnsanın erişeceği en yüksek iyilik tanımlaması yapan Farabi güzellikleri mutluluk içerisinde almıştır. Mutluluğun bireyi asıl hedefi olan iyiliğe ulaştırma veya olgunlaştırmamasıyla ulaştırabileceğini ifade etmiştir.

Farabi'nin felsefesinin temel amacı insanın ana gayesi olan mutluluğu araştırılması ve gerçekleştirilmesidir. Buna göre birey varoluş gayesini

anlamlandırması gerekmektedir. Bu da bireyi hedefi olan mutluluğa götürecektir. Bireyin mutlu olabilmesi için var oluş sebebini ortaya çıkarmadan kendini tanıması gerekmektedir. Kendini tanımayan birey varoluş gayesini de bilemeyecektir.

Farabi yöneticinin mutlulukla ilişkisini ortaya koymuştur. Yöneticinin yeteneklerini yönetim, kanun koyma, seçkinlik, bilgi, bilgelik ve aydınlanma işi olarak ifade etmiştir (Aydın, 2007:338). Farabi bireyin yöneticiliğini doğal seçilme olarak ifade ederken yöneticilikte ahlaki yetilerinin önemini anlatmıştır. Yöneticiler kanun yapıcılarıdır bu sebep ile metafizik alana dair bilgiye sahip olması zorunludur. Felsefi alt yapıları olmayan yöneticilerin, özellikle metafizik ötesi enginliğe sahip olmayan yöneticiler, gerçek bilgiye ulaşmadıkları için yönetme ayrıcalığına yeterince sahip olamamaktadırlar (Farabi, 1986: 247). Bu yetkinliğe ulaşabilen yöneticinin yönetimde etkinliğe sahip olması doğal bir olgudur.

2.3 Pozitif Psikoloji

Mutluluk kavramı, yıllarca dini motiflerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun nedeni yıllarca psikolojik bir alan olarak görülmemesinin veya psikolojik konuların ilahi yaratıcıya bağlı görülmesinden kaynaklanıyor olabilir. Daha sonraki yıllarda psikoloji travma, depresyon, stres gibi negatif duygularla ilgili problem ve sorunlara yoğunlaşmıştır. Psikoloji ise mutluluktan ziyade mutsuzluğun belirleyicilerine odaklanmıştır. Psikoloji insanların kendi güçlerini ve yeteneklerini geliştirmesine yardım etmekten çok hastalıkların tedavisi için araştırmalara yoğunlaştı. Psikoloji insanın kendi potansiyel güçlerini ve yeteneklerini kullanarak ruhi hastalıklarını (akıl hastalıklarını) iyileştirmeye çalışan bir alan olarak hizmet vermekteydi.

Pozitif psikoloji ise ikinci dünya savaşı sonra ortaya konulmuştur. Pozitif psikoloji, temelleri Aristo dönemlerine dayanan ve bir hareket olarak 2000'li yılların başında öne çıkan psikoloji biliminin bir alt dalıdır. Pozitif psikolojinin amacı geleneksel psikolojinin temel hedeflerinden olan ruhsal hastalıkları tedavi etmekten ziyade olumlu duygular, olumlu kişilik özellikleri ve olumlu kurumlar üzerinde odaklanarak yaşamın en iyi özelliklerini ortaya çıkarmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5; Seligman, 2002:5). Linley ve Joseph'e (2004: 4) göre pozitif psikolojinin alana en önemli katkısı hem sağlığa hem hastalığa, hem

potansiyelin gerçekleşmesi hem patolojinin iyileştirmesine ilgi duyan araştırmacı ve uygulayıcılar için ortak dil ve platform sağlamasıdır. Kısacası asıl amacı bireyin ruhsal sağlığı yerindeyken güçlü taraflarını kullanarak ruhsal hastalıklara karşı direnç göstermesini sağlamaktır. Seligman (1998) 'a göre psikoloji sadece zayıf güçsüzlüklerle değil erdem ve mutluluğunu artıracak tedavi sürecini de kapsar. Seligman (1991)'a pozitif psikolojinin iki önemli unsurundan bahsetmektedir. Bunlar iyimserlik ve halis mutluluktur. Yapılan çalışmalar bireyin mutlu olmasını sağlamak çerçevesinde yapılmaktadır. Dünya Mutluluk Raporu'nun (2013:6) ortaya koyduğu gibi, ruh sağlığı bireysel mutluluğun önündeki en önemli engellerden biridir. Ayrıca araştırmada ortaya konduğu gibi yaklaşık dünya nüfusunun % 10 'u klinik depresyon ve kaygı bozukluğu yaşamaktadır. Bu da yüksek miktarda ekonomik israf ve mutsuzluğa yol açmaktadır. Bu araştırma da pozitif psikolojinin önemini göstermek için iyi bir örnektir.

Pozitif psikoloji alanı bireysel düzeyde geçmişte yaşanan olumlu öznel deneyimler, öznel iyi oluş ve geçmiş deneyimlerden kaynaklanan doyum; yapılan işten alınan zevk, genel olarak mutluluk; ve gelecek ile ilgili iyimserlik, umut ve inanç duygularını kapsamaktadır. Bireylerin sevgi, cesaret, kişilerarası iletişim becerisi, dayanaklılık, affedebilme, özgünlük ve feraset gibi olumlu kişisel özellikleri pozitif psikolojinin temel odaklarından. Grup düzeyinde ise toplumsal erdem ve bireyleri daha iyi vatandaş olmalarını destekleme yolunda çaba sarfeden ve bünyesinde sorumluluk, fedakarlık, nezaket, anlayış, hoşgörü ve iş etiği gibi olumlu davranışları ortaya çıkaran ortamları sağlayan kurumları inceler (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5).

Pozitif psikoloji henüz yeni bir alan olduğu için geleneksel psikoloji biliminde kendine yer edinmeye çalışmaktadır. Bazı araştırmacılar pozitif psikolojiyi yeterince bilimsel temellere dayandırılmadığı ve "naif iyimserlik" olduğunu görüşünü ileri sürmektedir (Miller, 2008:591; Kristjánsson, 2012:86). Ayrıca yeterince test edilmeyen teorileri, uygulamaya koymak için çok erken olduğunu ve önerilen uygulamaların herkese uymayacağını ifade etmektedirler (Norem, 2002; Akt: Azar, 2011:34). Pozitif psikoloji alanında çalışmalar yapan bir çok araştırmacı bu görüşe katılmaktalar ancak yapılan araştırmalar bireylerin çoğu pozitif psikolojinin ilkeleri ve öğretilerinden yararlanabileceğini işaret etmektedirler (Azar, 2011:34) Alanın kurucularından Seligman'a göre (2012:2) pozitif psikoloji bireyleri daha mutlu kılmaktadır; pozitif psikolojiyi öğretmek,

hayatın herhangi bir alanında - askeriye veya okul, kreş veya işyerinde uygulamak veya pozitif psikoloji hakkında okumak dahi tüm insanları daha mutlu kılacaktır. Ayrıca pozitif psikoloji tıpkı aşı gibi önleyici etki yaparak, ancak az sayıda bireylerde alerjik etki oluşturabilir ki, bu durum aşı yapmayı engellemez. Aynı şekilde pozitif psikoloji ilkeleri her birey için yararlı olmayabilir ancak bu durum pozitif psikolojiyi tamamen terk edilmesi gerektiği anlamına gelmez.

Pozitif psikoloji alanı yeni teorileri ortaya koyduğunu iddia etmemektedir; aksine insanoğlunun olumsuz durumlara yönelişini engelleyerek umut, adalet ve diğer olumlu kavramları önemini öne sürmekte ve bu kavramları tutum ve davranışlara dönüştürerek bireyleri daha mutlu kılmak için yollarını aramaktadır. Aynı bağlamda bir çok araştırmacı ve uygulayıcıya göre (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Wright, ve Cropanzano, 2004; Gavin ve Mason, 2004; Martin, 2005; Ramlall vd., 2014) pozitif psikolojinin yaklaşımları örgütlerde çalışanların motivasyonlarını, dayanıklılığını, iş doyumlarını ve üretkenliğini artırma olanağı sağlayarak daha olumlu ortamlar olabilmeleri için fırsat oluşturmaktadır. Gavin ve Mason (2004:390) daha sağlıklı, mutlu ve verimli çalışma ortamlarını oluşturmak ve sürdürmek için kurumlar pozitif psikolojiye daha çok önem vermelerini önermektedirler. İşyerinde pozitif psikolojinin odak noktası işin doğurabileceği stres, tükenmişlik, iş güvensizliği, sinizm, sabotaj gibi olumsuz örgütsel davranışlardan olumlu örgütsel davranışlara kaydırmaktır.

Çalışanlar ve işverenlerin hayatlarında karşılaştıkları zor şartlar onların iş hayatlarına yansımaları kaçınılmazdır. Özellikle günümüzün hayat ve iş şartları her geçen gün daha da zorlaşmakta ve bunun sonucunda bireylerin iş hayatı kalitesinde düşüş meydana gelmektedir. İşte bu zor iş ortamında bireylerin örgütlerdeki yaşamının niteliğini artırmak için pozitif psikoloji ilkeleri iyileştirme sürecinde başlangıç olabilir. Turner'e vd, (2002:715) göre sağlıklı ve olumlu iş ortamı amacı ulaşılabilir bir amaçtır. Sağlıklı iş ortamı gerçek anlamda bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel iyi oluşlarının teşvikidir. Bireylerin öznel iyi oluşu pozitif psikolojinin başlıca çalışma alanlarında biri olduğu için, örgütler tarafından örgütlerde güven, üretkenlik ve genel anlamda mutluluğu artırmak için kullanılabilir. Bu alanda yapılan araştırmaların sayısı çok olmamakla beraber, varolan çalışmalar bu görüşü desteklemektedir. Örneğin, pozitif psikoloji kavramlarından umut, adanmışlık ve dayanıklılık çalışanların moralini ve tutumlarını etkileyen olumlu iş ortamı için zemin oluşturmaktadır. Youssef ve

Luthans (2007:792) umut, iyimserlik, ve dayanıklılığın çalışanların iş doyumunu, iş performansı, örgütsel mutluluk ve adanmışlıklarına etkilerini araştırmışlardır. Araştırmacılar umut, iyimserlik ve dayanıklılığın çalışanların örgütsel mutluluk algılarına doğrudan etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

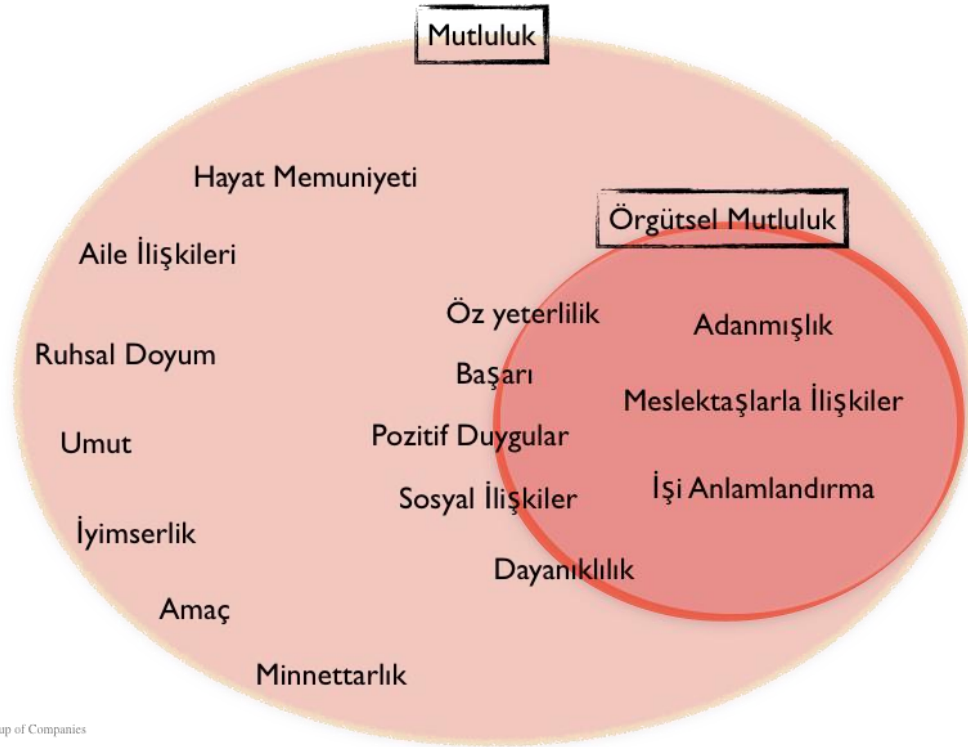
Sonuç olarak, örgütlerde çalışanların öznel iyi oluşlarının örgütlerin genel olumlu ortamı, örgüt sağlığı ve örgütsel mutluluğa etkisi söylenebilir. Pozitif psikoloji öğretisi ve ilkelerinden yararlanarak, çalışanların öznel iyi oluşu artırılması vasıtasıyla örgütsel mutluluk düzeyleri artırılabilir.

2.4 Örgütsel Mutluluk

Mutluluk insanlığın önem verdiği ve hakkında araştırmalar yaptığı en eski kavramlardan biridir. Mutluluk “artırılabilir mi?” ve “mutluluğu etkileyen faktörler nelerdir?” sorularına cevabı ilk olarak filozoflar, daha sonra da uzun yıllar psikologlar aramıştır. Araştırmacıların ve uygulayıcıların bireysel mutluluk arttığında örgütlerin de genel mutluluğu artıp artmayacağı konusu merak konusu olmuştur. Bireylerin mutluluğu örgütsel mutluluk ile her ne kadar doğru orantılı olsa da tamamı ile aynı olmadığı varsayılmaktadır. Bireyler örgütlerinde mutlu, bireysel yaşamlarında mutsuz olabilecekleri gibi tam tersi de olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel mutluluk, bireylerin ayrı ayrı bir birinden bağımsız olarak mutluluklarını ifade etmekten ziyade, bir bütün olarak örgütün mutluluğunu tanımlamaktadır.

Bazı istisnalar dışında mutluluk kavramı, örgüt çalışanların yaşantıları üzerine, akademik araştırmalarda geniş bir şekilde ele alınan bir kavram değildir. Son yirmi yıldır işyerinde mutluluğun veya pozitif duygusal tecrübenin bazı boyutlarını içeren birkaç yeni kavram ortaya konulmuştur. Bu kavramların hepsinde olumlu olan şey veya işyerinde alınan olumlu kararlar (olumlu davranışlar) ya da işyerindeki memnuniyet veren tecrübeler (pozitif duygular, hisler) ifade edilmektedir. İş yeri mutluluğuna farklı bir yaklaşım sunan Alexander Kjerulf (2007)'e göre iş yerinde mutsuzluğun en basit nedenlerini şöyledir: Övgü ve takdir eksikliği, fark yarattığını hissetmeme, stres ve fazla çalışma, işyerinde kişisel çatışmalardır. Kjerulf (2007) bazı insanların işte mutsuz olmayı baştan kabul ettiklerini ve sadece para kazanmanın bir yolu olarak gördüğünü belirtmektedir.

Artık yaptığı işte mutlu olmak ve kendi sınırlarını zorlamak isteyenlerin sayısı giderek artmaktadır.



Kaynak: Align Group of Companies

Şekil 2.2 Örgütsel Mutluluk Şeması

Şekil 2.2 de görüldüğü gibi Alps Grup firmasının bireysel mutluluk ve iş mutluluğunun kesiştiği ve ayrıldığı faktörleri göstermektedir. Bu şekile göre bireysel mutluluğu hayat memnuniyeti, aile ilişkileri, ruhsal doyum, umut, iyimserlik, amaç ve minnettarlık gibi faktörler oluşturmaktadır. İş yeri faktörlerini işe cezbolma, meslektaşlarla iletişim ve işi anlamlandırma kapsamaktadır. Ayrıca bireysel ve iş yeri mutluluğunun öz yeterlilik, başarı, pozitif duygular sosyal ilişkiler ve dayanıklılık gibi ortak faktörlerde bulunmaktadır.

Örgütsel araştırmalarda mutlulukla ilgili kavramlar, aşağıda tartışıldığı üzere birkaç mantıklı yol çerçevesinde değişkenlik göstermektedir. İlki, kavramların oluştuğu gözlemlenen seviyeler, ikincisi durumun devam ettiği süre ve tutarlılığı, üçüncüsü ise bu kavramların belirli içerikleridir.

Örgütsel mutluluk bireylerin belirlenen amaç ve hedeflere yönelik yönetsel veya işlevsel faaliyetlerine engel teşkil edebilecek her türlü problem, baskı ve sorunla etkili bir şekilde baş etmesine yardımcı olmaktadır. Bu yönüyle örgütsel mutluluk bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin ortak gerçekleşme derecesini

ifade etmektedir. Fisher (2010) yaptığı araştırmada iş yerindeki mutluluk yapısına göre örgütsel mutluluğun değişeceğini ifade etmiş ve bunu üç seviyede ele almıştır. Bunlar geçici seviye, kişisel seviye ve birlik seviyesidir.

Geçiş seviyesi: bireyin yaptığı işlerde veya yaşadığı duygusal olaylara karşın ani olarak verdiği duygusal tepkilere denmiştir. Birey çalıştığı ortamda duygusal olaylarla her zaman iç içedir ve olayların kısa süreli etkisinde kalıp anlık ruh halini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, bu seviye ile ilgili olarak içinde bulunulan kişisel mutluluk düzeyini ifade eden pozitif ruh hali veya deneyimlerdir. Bunlar neşe, zevk, mutluluk ve hoşnutluk gibi anlık duyguları içerir. Bu seviye için araştırmacılar şu soruların cevabını aramaktadırlar. “ Neden çalışanlar bazen diğerlerinden daha iyi bir ruh halindedir?” “Neden bir birey bazen devamlı mutlu olur da her zaman mutlu olmaz?”

Kişisel Seviye: Örgütteki mutluluk yapıları kişisel özelliklerin etkisiyle kişisel düzeyde kavramsallaştırılmaktadır. Örgüt davranış araştırmalarının büyük çoğunluğu bu düzeyde odaklanmıştır ve bu düşünce varsayılan mod olarak ortaya çıkmaktadır. Warr (2007) “Çalışmak, Mutluluk, ve Mutsuzluk” adlı kitabında kişisel seviyeyle ilgili şu soruları sormaktadır. “Neden bazı insanlar iş esnasında diğerlerinden daha mutlu veya daha mutsuzdur?”. Bu seviyede hissedilen duygular şunlardır: iş tatmini, duygusal bağlılık, etkili örgütsel bağlılık, işi anlamlandırma, işe odaklanma, yaşama gücü, başarılı olma ve iş yerinde öznel mutluluktur.

Birlik düzeyinde: birlik düzeyinde mutluluk takım, iş birimleri ya da örgütler gibi birimlerin mutluluğunu tarif eder. Birlik düzeyinde olan yapılar mutluluğun tanımını bireysel tecrübelerin yanında ekiplerin, kurumların ve birimlerin ortak algılamaları ile ortaya konulmaktadır. Başka bir deyişle kolektif üyelerinin bireysel tecrübeleriyle ortaya konulan müşterek paydalarda buluşmasıyla ortaya konulur. Bu seviyede örgüt iki şekilde oluşur. İlkinin kişinin grup düzeyinde kendi kişisel deneyimleriyle bir araya getirilen yapılar oluşturur. İkincisi grup seviyesindeki yapıların bireysel tecrübe veya bireysel kolektifinin oluşturduğu yapılardır. Aynı amaç doğrultusunda olan örgüte bağlı bireyler kolektif mutluluk, bireysel ya da grupsal mutluluk amaçlarını ortaya koyarlarsa birlik seviyesinde örgütsel mutluluk oluşturabilirler. Birlik düzeyinde mutluluk yapıları içeren araştırma soruları şöyledir. “Birlik düzeyindeki müşteri memnuniyetinin birlik düzeyinde katılma etkileri nelerdir?” “ Bireysel ruh ve performans üzerinde takım ruhu etkisi nedir?” ve “Grup görev memnuniyeti toplu ve bireysel iş doyumu

etkilerinin ötesinde grup düzeyinde vatandaşlık davranışını tahmin etmede katkıda bulunur mu?’’ (Mason ve Griffin 2005: 625-649). Bu seviyede hissedilen duygular kolektif iş memnuniyeti, grup etkinlikleri, grupsal ruh hali, birlik memnuniyetidir. Bu seviye örgütsel mutluluğun yüksek düzeyde yaşandığı örgütlerde olmaktadır.

Borman vd. (2001) yaptığı araştırmada mutlu çalışanlarla ilgili aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır.

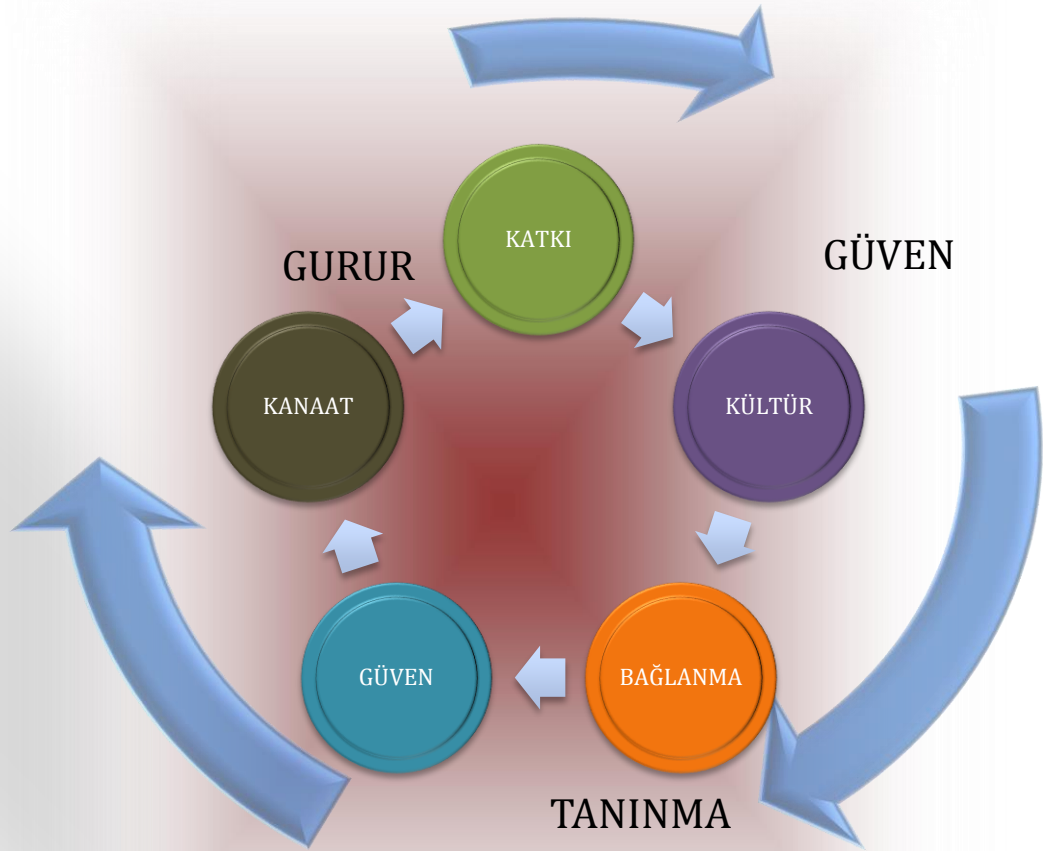
- İş arkadaşlarıyla ve müşterilerle daha arzulu ve etkili iletişime girmektedirler.
- İş yerlerini tanımlarken pozitif olarak tanımlamaktadırlar.
- Yüksek düzeyde işbirliği sergilerler.
- İş yerlerine olan bağlılıkları artış gösterir.
- İş yerinde iş tatminleri yüksektir.
- Çalıştıkları iş yerlerini dış saldırılara karşı savunurlar.

Ayrıca Carver (2003) yaptığı araştırmada iş yerinde mutlu olan çalışanların karar vermelerinde daha etkili oldukları, iş yerinin amaçlarını içselleştirdikleri, çalışanlarla daha aktif ilişkiler kurabildikleri ve iş yerinde pozitif enerji yayabildikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

İş yeri mutluluğunun sonucunun iş yerinden daha geniş çevreye yayıldığını ortaya koyan bir araştırma yapan Boehm ve Lyubomirsky (2008) bu çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla maddi bağış veya kan bağışı yaptıklarını ortaya koymuştur.

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011)’in yaptığı araştırmaya göre iş yerindeki mutluluğu etkileyen 5 ana etken

- iş anlamlandırma (job inspiration),
- örgütlerde ortak paylaşılan değerler,
- ilişkiler,
- iş yaşamının kalitesi
- liderlik olarak ifade edilmiştir.



Şekil 2.3 Pryce Jones, J.(2010) İş Yeri Mutluluğu Şeması

Şekil 2.3. görüldüğü gibi Pryce Jones'e (2010) göre ise Chaiprasit ve Santidhiraku'nun ortaya koyduğu sonuçlara benzer şekilde iş yerinde mutluluğun beş alt boyutu bulunmaktadır. Bu beş boyutu Jones 5 C olarak adlandırmaktadır. Bu boyutlar ise kısaca aşağıda açıklanmıştır.

- Katkı (Contribution): bireyin yaptığı iş için harcadığı çaba ve algılamadır.
- Kültür (Culture): bireyin iş için ne kadar uygun olduğunu hissetmesidir.

- Güven (Confidence): bireyin işe ne kadar uygun olduğunu inanmasıdır.
- Bağlılık(Commitment): bireyin kurumuna hissettiği sadakat duygusudur.
- Kanaat(Conviction): Her ne durumda olursan olsun motive olabilmektir.

İş yeri mutluluğunu etkileyen çok farklı düzeylerde etkiler bulunduğundan tam tanımı bulunmamaktadır. Scott'a (2010:11) göre bireyin hayat memnuniyetinin temeli iş yerinde mutlu olmaktır. Brief'a (1998:64) göre ise iş memnuniyeti iş yerinde mutluluk kavramının vazgeçilmez bir parçasıdır. Ayrıca Fisher'e (2010: 385) göre 3 seviyede iş mutluluğu vardır. Geçici seviye adlandırılan birinci devrede sadece geçici mutluluklar olarak adlandırılmıştır. Bu seviyede bireyin yaptığı günlük bir işi tamamlamasından sonra duyduğu his örneği verilebilir. Kişisel seviye diye adlandırılan ikinci seviye ise kişinin kendi bireysel olarak hissettiği iş yeri mutluluğudur. Birlik seviyesi ise iş yerindeki bütün bireylerin ortak olarak paylaştıkları mutluluktur ki bu iş yeri mutluluğu olarak adlandırılmıştır.

Bireyin mutluluğunun toplumun mutluluğuyla bağlantılı olduğunu ifade eden araştırmacılar, bireyin mutlu olabilmesi için bireylerden oluşan toplumun özgürce gelişmesine bağlı olduğunu söylemişlerdir (Hançelioğlu, 1996; 269).

Olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla yaşandığı iş yerlerinde bireylerin mutlu olması muhtemeldir. Bireylerin çalıştıkları ortamda yaptıkları işten tatmin olmasına karşın bireyin yaptığı işi sevmesi ve değer vermesi sonucunu ortaya çıkarır (Taner, 1993:48).

2.4.1 Örgütsel Mutluluk ve Bireysel Faktörler

Örgütsel mutluluğa etki eden iki temel kavram bulunmaktadır. Bunlardan biri çevresel faktörler ve alt boyutları ve bireysel faktörler ve alt boyutlarıdır. Bireyler örgütleri oluştururken bireylerin tutumlarında örgütsel kültürün ve yapının sağlamlaşması için önemli rolü olabilmektedir. Bireyin değer yargısı mutluluğunu oluşturmaktadır. Batı toplumlarındaki genel bireycilik doğu toplumunun toplulukçu yaklaşımındaki farklılıklar bireyin değer yargısını oluşturmaktadır.

Özellikle doğu batı kültürü arasında sıkışmış toplumumuzun bireyselliğe yakın ama doğu toplumundan kopamayan karakteristik özellikleri (Aygün ve İmamoğlu, 2002:336) ele alındığında bireysel faktörlerin yansımaları daha iyi anlaşılmaktadır. İçinde yaşanılan kültürel ortam birey için hangi değerlerin önemli

olduğunu, buradan da bu değerlerin bireyin mutluluğu ile nasıl etkileşim göstereceğini belirlemektedir.

Öznel iyi oluşun örgütsel mutluluk üzerinde etkisini inceleyen eden araştırmalar bulunmaktadır. Çevresiyle etkileşen bireyin çevresinden aldıkları yanında verdikleri de çok önemli yer tutmaktadır. İş yerinde mutluluğu artırmanın yolu sadece radikal kararlar vermekten geçmemektedir. Bireylerin ihtiyaçları farklı olabilmektedir bu sebeple şeffaflık ve açık sözlülük de mutlu bir örgüt için yeterli olabilmektedir. Örneğin çalışanlarıyla iyi ilişkide olan bir yöneticinin açık sözlülükle "Burada mutlu mu? Niye? veya niye değil?" sorularının yanıtları mutlu veya mutsuz bireyleri ortaya çıkarmada önemlidir. Mutsuz olan bireylerin iş yeri mutluluğunu artırmak ve yapılacak değişimlere karar vermek için empati kurması bir iş yerindeki yönetici ve çalışan ilişkileri için önemlidir. Yapılan değişimlerin olumlu veya olumsuz yönde etkilerini araştırarak negatif faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Fordyce (1997) mutlu insanların alışkanlıkları hakkında yaptığı araştırmasında on iki temel noktanın iyileştirilmesinin mutluluğu artıracığına dair araştırma sonuçları elde etmiştir. Bu on iki temel noktanın iyileştirmesi bireyin mutluluğunu ve çalıştığı ortamı da etkileyeceğini ifade etmiştir. Bu on iki temel mutluluk bulgu şunlardan oluşmaktadır.

- Aktif hayat sürmeye çalışmak
- Sosyalleşme için daha fazla vakit ayırmak
- Yakın ilişkileri güçlendirmek
- İyimser ve pozitif düşünmeyi geliştirmek
- Mutluluğa değer vermek
- Anlamlandırabileceği işte çalışmak
- Daha düzenli olmak
- Dışa dönük sosyal kişilik özeliğini geliştirmek
- Beklentiye girmemek
- Negatif düşüncelerden uzaklaşmak
- Gelecek kaygısıyla endişelenmeye çalışmak
- Yaşadığı zamandan zevk almaya çalışmak

Birey bir birine bağlı olan ve karşılıklı etkileşimde olan vücut ve bilinçten oluşmaktadır. Vücüdün fiziksel hareketlerinin ve sosyalleşmenin mutluluk

üzerindeki etkileri önemlidir. Fiziksel çalışmalar vücudu güçlendirirken bireyin iradesini güçlendirecektir ve yapılan eksersizle moralin yerine gelmesine yardımcı olacaktır. Günümüzde birçok rahatsızlığın sebebi özellikle iş yeri mutluluğunu temelden etkileyecek olan depresyon rahatsızlığı ciddi bir hastalıktır. Bu hastalığın örgütlere verdiği ciddi rahatsızlıklar yanında çok ciddi masraflı ilaç tedavileri vardır. Basit yürüme programları ile de depresyonun semptomlarında anlamlı bir azalma göstermektedir. Depresyon için harcanan sağlık giderlerinin azaltılıp basit yürüme programları gibi fiziksel programlara yatırılmasının sağlık harcamalarını düşeceğini (Sexton vd., 1989:234) bunun yanında kurumların mutluluğuna da etki edeceği söylenebilir. Uluslararası Spor psikolojisi Topluluğunun (ISSP) yaptığı fiziki aktivelerin sonuçları ile ilgili çalışmada stres, nörotizim ve endişelerin, yapılan basit sportif programların yaş farketmeksizin erkek ve bayan bireylerin duygusal mutluluğunu sağlayabilir.

2.4.1.1 Örgütsel Mutluluk ve Adanmışlık

Adanmışlık kelimesi insanın yürüdüğü hedefe doğru attığı her adımı kendi düşünce dünyasına yerleştirmesi olarak ele alınabilir. Adanmışlık bireysel getirilerin öne çıkarılması veya kuralların gerektirdiğini yapmak değildir. Adanmışlık bireyin değer yargıları kapsamında örgütün amaçlarını içselleştirilmesidir. Farabi'nin ifadesiyle "Mutluluk gayeyi hayattır." yani hayatın gayesidir. Bu sebeple adanmışlık, mutluluk amacına ulaşmak için içselleştirdiği düşünceler veya yaptığı işlerdir. Başka bir deyişle, adanmışlık bireyin iç dünyasının dış dünya ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkan pozitif bir duygudur. Adanmış birey yaptığı işi kendisiyle özdeşleştirmekte ve gaye edinmektedir.

Yapılan incelemeler neticesinde özellikle örgütsel mutluluk ve adanmışlık konusunda uluslararası alanyazında oldukça fazla kaynağın bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu konuda araştırmalar genellikle örgütteki bireylerin iş ortamında mutluluklarını ve ya mutsuzluklarının sebeplerini ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Örgüte adanmışlık, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşmedir (Mishra, 2005:89). Adanmışlık bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kendi değer ve amaçların ile örtüşmesidir. Örgütsel amaçlara adanmışlık, bireyin örgüte karşı tavrını olumlu yönde etkilemektedir. Adanmışlık özellikle devamsızlığı, işten ayrılmayı ve sinizmi azalttığı görülmektedir.

Birey mensubu olduğu formal veya informal yapılarla ilişkilerini içselleştirebilmektedir. Bu manada yapılan içselleştirmenin seviyeleri farklılık arz edebilmektedir. Birey birden farklı örgüte formal veya informal bağlanabilir ve her bir örgütte farklı adanmışlık seviyesi ortaya koyabilir. Bu ayrıştırılmayı farklı sınıflandırmayla yapan araştırmacılar olmuştur. Etzioni (1975) yanında olumsuz, yanlı ve olumlu adanmışlık şeklinde daha farklı bir sınıflandırma yapmıştır. Allen ve Meyer (1990) adanmışlığı değişik sınıflamada ele alınmıştır. Bu sınıflama şunlardan oluşmaktadır: duyuşsal, devam ve normatif (Akt: Babaoğlan ve Ertürk, 2013:89). Celep (2000) yılında öğretmenlerin adanmışlığı ile ilgili yaptığı araştırmada adanmışlığı dört grupta incelemiştir. Bu gruplar şunlardır: Okula adanma, öğretmen işlerine adanma, mesleğe adanma, çalışma grubuna adanma. Bu araştırmanın evrenini öğretmenler oluşturduğundan örgüt adanmışlığı ile alakalı olarak okula adanmışlık konusu ilişkilendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütün çıkarlarını bireysel çıkarlarının arkasına atabilme çabasıdır ve örgütsel amaçların yüksek olması ve bu hedefe ortak bir amaçla gidilebilmesi örgüt içerisinde mutluluğu artıracaktır.

Örgütsel adanmışlık için yapılan bir çok araştırma değişik tanımlara verilmiş olsa da örgütsel adanmışlığın temel 3 karakteristik özelliği araştırmacılar tarafından kabul görmüştür. Bu özellikler, örgüt amaç ve değerlerinin kabulüne güçlü katılım, örgütler yerine getireceği her işte gönüllü olabilme, örgüt üyeliğini şiddetle arzulamadır (Mowdays vd., 1982: 73). Adanmış örgüt bireyleri elde ettikleri bu üyeliğin devamı için elinden geleni yapacaklardır. Yüksek ulvi bir amaç için çalışanlar olumsuz davranışlardan kolaylıkla etkilenmeyecektir. Amaç sadece örgütün işlevselliği ve amaçları olunca bireysel mutsuzluk, bireysel negatif duyguların bastırılması kolay olabilecektir. Örgütsel mutluluk; çalışanların iş yerinde neşe, iş doyumunu, mutluluk ifade eden hareketler veya sözler, adanmışlık ve ilgi gibi pozitif duyguları yoğun olarak hissetmesidir (Boehm, Lyubomirsky, 2008:101).

2.4.1.2 Örgütsel Mutluluk ve İktisat (Bireysel Getiriler)

Mutluluk 1970 yılların sonuna doğru iktisatçıların dikkatini çekmiş ve mutluluk ekonomisi çalışma alanı şekillenmeye başlamıştır. Mutluluk ekonomisi mutluluğu, olumlu ve olumsuz duyguları, iyi oluşu, yaşam kalitesini ve yaşam

doyumunu nicel ve kuramsal olarak inceleyen, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerini ekonomi disipliniyle birleştiren bir alandır (Graham, 2005, Wikipedia, Mutluluk ekonomisi). Mutluluk ekonomisi mutluluğu artırmak için kamu politikalarının neler yapılabileceği üzerinde araştırmalar yapıldığı bir alandır. Ekonomik değerlerin bireylerin mutluluğuna etkisinin ne ölçüde ve nasıl olduğu, mutluluk ekonomisi başlığı altında incelenmektedir (Şeker, 2011).

Mutluluk ekonomisi alanı özellikle 2000’li yıllarda araştırmacıların yoğun olarak çalıştığı alana dönüşmüştür. Frey ve Stutzer’e (2013) göre 2011 yılında Google akademik arama motoruna İngilizce “mutluluk” ve “ekonomi” sözcükleri girildiğinde 20 bin metinde mutluluk ve ekonomi sözcüklerini içeren çalışma bulunmuştur. 2014 yılında aynı sözcüklerle arama yapıldığında 363 bin çalışma bulunmuştur. Bu da mutluluk ekonomisi alanında yapılan çalışmaların giderek arttığını göstermektedir.

Mutluluk ekonomisi kapsamında ekonomik parametrelerin bireylerin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi ve son zamanlarda da tam tersi bir ilişki yani öznel iyi oluşunun ekonomik değerlere etkisi araştırılmaktadır. Bu ekonomik parametrelerden gelir düzeyi, enflasyon, işsizlik ve sağlığın mutluluğun önkoşulu olarak ele alınmakta ve aralarındaki ilişki incelenmektedir. Aşağıda bu iktisadi parametreler ile mutluluk arasındaki ilişkiyi incelen araştırmalardan bahsedilecektir.

İnsanoğlunun iyi oluşuna en fazla etkisi olan ekonomik parametrenin gelir düzeyi olduğu söylenebilir (Frey ve Stutzer, 2002, 2013). Gelir düzeyi iyi olan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğu varsayımının doğru olup olmadığını araştıran iktisatçılar farklı bulgulara ulaşmışlardır. Bu konuda bir birine zıt iki görüş mevcuttur ve bu konuda tartışmalar halen devam etmektedir. 1970’li yılların başında mutluluğu ve ekonomiyi bir araya getiren ilk iktisatçılardan ve Easterlin Paradoksunu (1974) alana kazandıran Richard Easterlin ve onun ekolünden olan araştırmacılara göre belli gelir düzeyine ulaştıktan sonra daha fazla kazanç insanları daha mutlu etmemektedir. Buna sebep olarak daha fazla gelire sahip olan bireylerin isteklerinin arttığı ve bundan dolayı da onları mutlu kılacak faktörlerin farklılaştığı ortaya konulmuştur. Bu farklılıktan dolayı belli bir gelir düzeyinin insanların mutlak biçimde mutlu olmasında etkisinin olmadığını öne sürülmektedir. Bireylerin adeta “hedonik bir koşu bandına binmiş gibi daha fazlasını elde ettikçe daha fazla isteyeceklerini ve bu arayışın hiç bitmeyeceğini,

böylece belli bir gelir eşiğini aşan bireyleri, daha fazla gelirin daha fazla mutlu etmediğini savunmaktadır. (Easterlin 2004, 2005).

Öte taraftan Venhoven ve onun ekolünde olan araştırmacılar (Venhoven ve Hagerty, 2006; Venhoven ve Vergunst, 2013; Stevenson ve Wolfers, 2011; akt: Frey ve Stutzer, 2011) gelir artışının bireylerin mutluluk düzeyindeki artışla pozitif ilişkide olduğu, diğer bir deyişle bireylerin geliri arttığında mutluluk düzeylerinin de arttığı görüşünü savunmaktadırlar. Venhoven ve Vergunst (2013) Dünya Mutluluk Veri Tabanından alınan 67 ülkeyi kapsayan 10 ve 40 yıl arasında değişen süre zarfında elde edilen verilere dayanarak bu ülkelerdeki GSMH artışının çoğu ülkelerin nüfusunun mutluluk düzeyindeki artışını gözlemlemişlerdir. Ayrıca refah düzeyi en çok artan ülkelerin nüfusunun mutluluk düzeyinin daha fazla arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulgulara dayanarak araştırmacılar mutluluk düzeyini etkilemede gelirin belli bir eşiği olmadığını ve gelir arttıkça mutluluğun da arttığını ifade etmişlerdir. Bu konuda tartışmalar devam etmekte ve sözü edilen araştırmacılar görüşlerini savunan çalışmaları yürütmeye devam etmektedirler.

Her iki ekolün ve diğer iktisatçıların birleştiği ve psikolojinin de desteklediği ortak nokta bireyin temel ihtiyaçlarının karşılandığı zaman onun iyi oluşundan bahsedilebilmesidir. Yiyecek ve barınma gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması önkoşuluyla, bireylerin çoğunun mutlu olabileceklerine dair görüş birliği mevcuttur. Gelirin genel olarak bireylerin mutluluğunu etkilediği göz önünde bulundurulursa bu bulgular kuramsal ampirik ve politik sonuçlar doğurmaktadır (Graham vd., 2004)

İktisadi değerlerden enflasyon ve işsizliğin bireysel iyi oluşa olumsuz etkisi vardır (Graham vd., 2004). İşsizliğin bireylerin mutluluğuna etkisi enflasyona göre daha fazladır (DiTella vd., 2001). İşsizliğin, bireylerin iş bulduktan sonra da, öznel iyi oluşlarına kalıcı iz bıraktığına dair araştırma bulguları mevcuttur (Clark vd., 2001; Knabe ve Ratzel, 2011; Akt: Frey ve Stutzer, 2013).

Sağlık bireylerin iyi oluşuna etkisi olan önemli değişkenlerden biridir. Sağlık durumunda olumsuz gelişmeler bireylerin mutluluğunu olumsuz etkilemektedir (Graham vd., 2004, Frey ve Stutzer, 2013, Graham, 2005). Sebep sonuç ilişkisi araştırmaları sonuçlarına bakıldığında henüz mutlu bireylerin mi sağlıklı olduğu, yoksa sağlıklı bireylerin mutlu mu olduğu konusunda kesin bulgulara ulaşılamamıştır.

Sonuç olarak iktisadi değerlerin bireylerin öznel iyi oluşunu etkilediği söylenebilir. Bu alanda yapılan araştırmalar devletlerin politikaları -özellikle iktisadi politikaları- için önemli sonuçlar doğurmaktadır.

2.4.1.3 Örgütsel Mutluluk ve Kişilik Özellikleri

Mutluluğun kişinin hangi özelliklerinden etkilendiği ve sürekliliği konusunda yapılan bir çok araştırma mevcuttur. Bu araştırmaların bazıları birbirinden farklılıklar ortaya koymaktadır. Araştırmacılar kişilik özelliklerinin mutluluk üzerindeki etkisini, mutluluğun devamını neler sağlayabileceğini, ne tür tutumların bireylerin mutluluğuna etki ettiğini ve mutluluğu etkileyen kişisel faktörlerin neler olduğunu araştırmışlardır. Bu araştırmaların sonucunda farklı kuramlar ortaya konulmuştur. Mutluluğun genetik ve kişilik özelliğini inceleyen araştırmacılar sabit nokta kuramını ortaya koymuşlardır. Sabit nokta kuramına göre, mutluluğun sabit bir düzeyi vardır. Bireylerin mutluluk düzeyleri, hayatlarındaki değişimlerin etkisinde kalmaktadır. Bu etkiler azaldığında veya ortadan kaktığında bireyler tekrardan o sabit mutluluk noktasına ulaşmaktalar (Lükken ve Tellegen, 1996:188).

Campell vd. (1976) yaptığı araştırmada demografik değişkenler olan eğitim, etnik statü, yaş ve cinsiyet (genetik özellikler hariç) mutluluğun % 20 sinden daha azını yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca evli bayanların veya erkeklerin evli olmayan, boşanmış ya da ayrı yaşayan bireylerden daha mutlu oldukları bulgularına ulaşılmıştır (Diener, 1994:132).

Bireylerin yaptığı işlerle karakterlerinin uyum içinde olması bireyin yaptığı işten mutlu olmasıyla sonuçlanabilir. Bireyler yaptığı işin kendi karakteriyle uyumlu olduğunu düşünürler ve yaptıkları işle karakterleri arasında bağlantı kurarlar. İş ortamında verimliliği artırmak için yapılan araştırmada iki Amerikalı doktorun San Francisco şehrinde erkek katılımcılar üzerinde yaptığı araştırmaya dayanarak, insan kişilik tiplerini iki kategoriye bölmüşlerdir (İmirlioğlu, 2009:34). Bu kategorileri a ve b olarak isimlendirmişlerdir. Bu kategorilere giren bireylerin iş yerindeki davranışları incelenip kişilik özelliklerine ne kadar uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bu da kişisel özellikler ile örgütsel mutluluk ilişkisini ortaya koymaktadır.

Tablo 2.1 Sosyo Demografik Değişkenlerin Mutluluk Üzerine Etkisinin İnceleme Çalışması

Bireysel Mutluluk ve Kişisel Özellikler	Cinsiyet		Yaş		Eğitim		Evlilik		Gelir	
	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok
	Blanchflower ve Oswald (2004)	Christoph ve Noll (2003)	Agrawal vd. (2011)	Biswas-Diener ve Diener (2001)	Diener vd (1993)	Haller ve Hhadler (2006)	Oswald (19997)	Frijters vd. (2004)	Biswas-Diener ve Diener (2001)	Boes ve Winkelman (2010)
	Haller ve Hhadler (2006)	Diener ve Diener (1995)	Blanchflower ve Oswald (2004)	Christoph ve Noll (2003)	Gaygisiz (2010)	Keng ve Hooi (1995)	Diener vd. (2000)	Keng ve Hooi (1995)	Blanchflower ve Oswald (2004)	Clark and Oswald (1994)
	Wang ve Vander Weele (2011)	Fugl-Meyer vd (2002)	Michalos vd (2005)	Keng ve Hooi (1995)	Oswald (1997)	Kousha ve Mohseni (2000)	Lee vd (1991)	LaBarbera ve Gurhan (1997)	Oswald (1997)	Keng ve Hooi (1995)
	Webb (2009)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Tan vd. (2006)	Kousha ve Mohseni (2000)	Scoppa vd (2008)	Michalos vd (2005)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Tan vd. (2006)	Tan vd. (2006)	Kousha ve Mohseni (2000)
	Wood vd. (1989).	Şahin vd. (2011)	Wang ve Vander Weele (2011)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Zagorski vd (2010)	Selim(2008)	Blanchflower ve Oswald (2004)	Tiliouine vd (2006)	Wang ve Vander Weele (2011)	Tiliouine vd (2006)

(Kaynak: Doğan vd. 2013)

Tablo 2.1.' de görüldüğü üzere araştırmacıların elde ettikleri bulgularla farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar aşağıdaki başlıklarda irdelenmiştir.

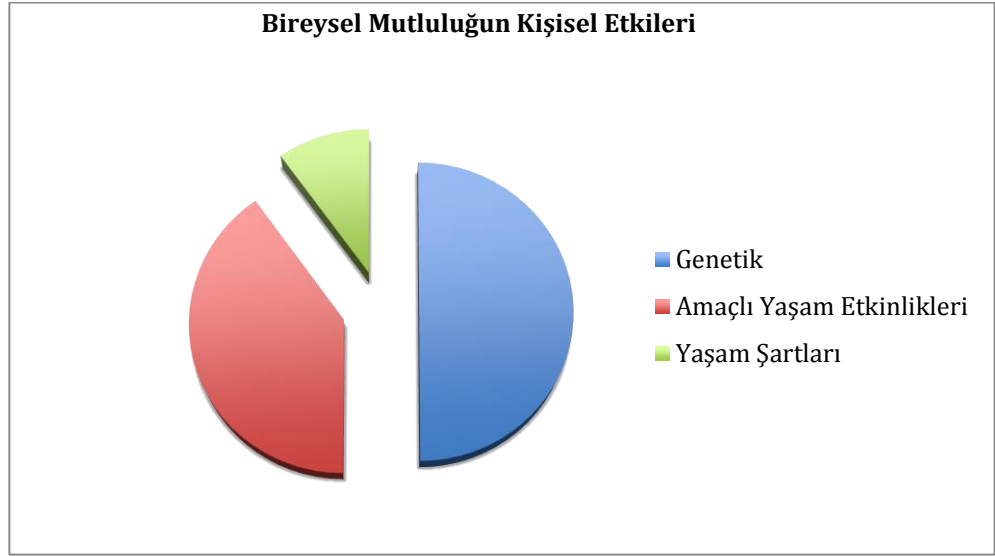
Yapılan bir çok araştırmada mutluluk ile kişilik özelliklerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğunu ifade edilmektedir. Kişilik özellikleri mutluluğun varyansını %39'a kadar açıklayabilmektedir. (Steel vd., 2008:139).

Araştırmalarda, mutluluk düzeyi yüksek olan bireylerin yalnızca kendilerini iyi hissetmedikleri, mutluluğun kişilerarası iletişimde de olumlu etkiler bıraktığı bulunmuştur (Diener ve Seligman, 2002:85). Mutlu bireylerin çevresindekilere pozitif etkide bulunması iş ortamının olumsuzdan olumluya dönüştürülmesinde yardım edebilmektedir. Bir başka deyişle, mutluluk bulaşıcı olma özelliği taşımaktadır. Ergenlerde özgüven ve optimist karakteristik özelliklerin yüksek olması mutluluğu etkileyen faktörlerin arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

2.4.1.3.1 Genetik Özellikler

Kişilik, bireyin genetik olarak elde ettiği ve hayatta kazandığı tecrübeleri, onun davranışlarına olan yansımaları olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle kişilik, bireyin farklı durumlarda, kişilerarası iletişimde ortaya koyduğu davranışlar olarak tanımlanmıştır (Doğan ve Eryılmaz 2013:57). Kişilik özellikleri tecrübeye dayalı ve sürekliliği olan, davranışlardır. Birey davranışları kadar toplumda yer elde edebilir. Kişilik özellikleri bireyin çevreyle uyumunda önemli rol oynar. Kişilik özelliklerinin en etkili faktörlerinden biri de bireyin genetik olarak elde ettikleridir.

Genetik özellikler değiştirilmesi mümkün olmayan faktörler arasındadır. Genetik özelliklerin bireylerin mutluluğuna etkisi olduğunu bazı araştırmalar ortaya koymuştur (Lykken ve Tellegen, 1996; Layous ve Lyubomirsky, 2014). Lykken ve Tellegen (1996) ikizler üzerinde yaptıkları araştırmaya dayanarak, bireylerin doğuştan daha mutlu veya daha mutsuz kılan genlere sahip olabileceği görüşünü öne sürmüşlerdir.



Şekil 2.4 Bireysel Mutluluğun Kişisel Etkileri

Şekil 2. 4 te görüldüğü gibi mutluluk üzerinde en büyük etkiyi % 50 oranla genetik faktörler, %40 yaşam etkinlikleri ve %10 yaşam şartları oluşturmaktadır (Doğan, 2012:57). Genetik faktörlerin %50 ve yaşam şartlarının %10 olmasına karşın amaçlı yaşam etkinlikleri mutluluğu % 40 oranında etkilemektedir. Amaçlı yaşam etkinliklerinin kapsamı ise bireyin hayatında ortaya koyduğu yaşam amaçlarını ifade etmektedir. Amaçlı yaşam etkinliklerini belirleme ve bunları gerçekleştirme, sosyal ilişkiler kurma, yardım etme, affedicilik, dini inancın gereklerini yerine getirme gibi faaliyetler bulunmaktadır (Doğan, 2012:57).

Kişilerin genel eğilimleri için kalitesini ve bireyin mutluluğunu ortaya koymaktadır. Örneğin stres eğilimli bireyin yoğun iş temposunda yeterli derece işe konsantre olamaması ve bununla beraber iletişim kopuklukları, yönetimle uyumlu çalışmama, hasta olma ihtimalinin yüksek olması gibi problemlerle karşılaşabilir.

Mutluluğu etkileyen kişilik özellikleri de genetik faktörler kapsamında değerlendirilmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996; Lyubomirsky, 2001; Lyubomirsky vd., 2005; Lyubomirsky, 2007; Akt: Doğan ve Eryılmaz, 2013:57) . Mutlu çalışanların işe girmeden önce de mutlu oldukları ve ikinci defa iş görüşmesine giderken de mutlu oldukları görülmüştür (Boehm ve Lyubomirsky, 2008:101).

McCrae ve Costa (1986), kişiliği, bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak tanımlamıştır. McCrae ve Costa'nın (1986) kişilik özelliklerinin mutluluk üzerindeki etkisini, incelemeler sonrasında dışadönüklük, nevrozizm, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve sorumluluk alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu beş boyut beş faktör kişilik modeli olarak adlandırılmıştır. Kişiliğin tanımlanması, ölçülmesi ve değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan beş faktör yaklaşımı kişiliğin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde "özellik yaklaşımına" dayanmakta olan bu kuram çevresinde araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca Vikipedi (2014) de beş büyük kişilik özeliği kuramı için şunlar ifade edilmektedir. Beş büyük kişilik özeliği şunlardan oluşmaktadır: Açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyum ve duygusal denge' dir. (İngilizce 'de Penes, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism olarak adlandırılır ve kısaca OCEAN olarak geçmektedir). Bunlara aynı zamanda "Beş Etmen Modeli" (BEM) de denir. Kişilik özelliklerinin bireylerin öznel iyi oluş durumuna etkisi bir çok araştırmaya konu olmuştur. Örneğin, De Neve ve Cooper'in 1998 yılında 137 kişilik özelliğinin öznel iyi oluş ile ilişkisini inceleyen meta analiz çalışmalarında kişiliğin bireyin yaşam doyumu ve öznel iyi oluşunun güçlü yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu kişilik özellikler BEM modeline göre gruplandığı zaman nörotik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında güçlü negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bu bulgular bireylerin kişiliği ve öznel iyi oluşu arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışmada BEM modeli kapsamına giren kişilik özellikleri yer alacaktır.

2.4.1.3.1.1 Açıklık

Açıklık; estetiğe duyarlılık, iç duyguların saflaşması, entelektüel merak, bağımsız yargı geliştirmeyi ve aktif hayal gücünü ortaya koymaktadır Açıklık aydınlanmadır yani geleneksek bakış açısıyla bireyleri yargılamama ve onların özgür iradelerine saygı duymaktır (Rothmann ve Coetzer; 2003:70). Bu sebep ile de açıklığın bilişsel yönü çok güçlüdür.

Yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip bireyler yetkileri sorgulayarak sosyal, ekonomik ve etik fikirlere eğilerek yeni politika geliştirmede arzuludurlar. Bireyler iç ve dış dünyadaki değişimlere uyumlu bir hayat yaşarlar. Her türlü değer

ve fikre açık ve destekleyicidirler. Araştırmalar göstermiştir ki açıklık başarı, değişim ve adaptasyon ile doğru orantılıdır (Rothmann ve Coetzer; 2003:69).

Deneyime açıklık ve iş performansı arasında işlerin farklı gereksinimleri olması sebebiyle pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bireylerin iş yerinde yapacağı işlerde farklı duygular yaşayacağı ve bu duyguların bireye mutluluk yaşatacağı düşünülmektedir.

2.4.1.3.1.2 Nörotisizm

Yüksek nevrotik kişilik özelliklerine sahip bireyler aşırı güvenci, katı, gergin, içe kapanık ve aşırı kontrollüdür. Duygusal yorgunluk yaşayabilme olasılıkları oldukça yüksektir. Nörotisizm'in negatif korku, üzüntü, utanç, öfke, suçluluk ve tiksinti gibi etkiler yaşamaya genel eğilim gösteren, normal kişiliğin bir boyutudur (Rothmann ve Coetzer; 2003:69).Çevrede olan her işin kendileri ile alakalı olabilme ihtimalleri üstünde dururlar ve kendisiyle ilgili olmayan sorunları bile, kendisiyle ilişkilmiş gibi sanma özellikleri gösterirler.

Dışa dönük kişilik özelliğindeki insanlar, nevrotikliğin aksine sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş, kaygısız vb. özellikler taşırlar. Yüksek düzeyde nevrotiklik yaşayan bireyler psikiyatrik problemler yaşama riski altındadırlar. Ayrıca bu kişiler stresle, farklı kişilik bozukluğu ile yaşamakta ve işyerinde mutlu olabilmede zorluk çekmektedirler. Düşük nevrotiklik özeliği gösteren bireyler duygusal sabitlik göstermektedir. Bu insanlar sinirlenirken bile sakin ve rahattırlar. Strese girseler bile üzülmezler. Hörmann ve Maschke (1996:173) nevrotik davranış gösteren bireylerin iş performanslarının etkilediğine dair bazı bulgular elde etmiştir. Judge vd., (1999) yaptıkları araştırmada iş performansı ile nevrotiklik arasında ters yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Nörotisizm ve öznel iyi oluş arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (DeNeve ve Cooper, 1998:198-200).

2.4.1.3.1.3 Dışadönüklük

Dışadönüklük enerjik, konuşkan, sıcakkanlı, heyecanlı, coşkulu ve sosyal olma gibi özelliklerden oluşmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2013:57). Dışa dönüklük bireyin çevresiyle etkili iletişim içerisinde olmasını gerektirir. Özellikle bireylerin iletişimin temeli olan, sözlü ve yazılı kanallar, dışadönük bireylerde aktif olarak

kullanılmaktadır. Libra (2006) İspanya’da 368 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada mutlulukla dışa dönüklük arasındaki ilişkinin % 8 olduğu sonucuna ulaşmıştır (Akt; Kangal, 2013:223). Bireyin dışadönük olması iletişim becerisinin ortaya konulması için önemlidir. İletişim kanallarının açık olduğu örgütlerde mutluluğun olumlu olacağı düşünülebilir. Bireylerin davranışları iş ortamındaki çalışanları etkilemektedir. Dışa dönük bireylerin öz saygısı yüksek olması örgütün hedefine daha emin adımlarla ilerlemesini sağlayacaktır.

Bir çok çalışmada, dışa dönüklük kişilik özellikleriyle farklı değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Yapılan birçok araştırmada dışa dönüklükle benlik algısı ve öz saygı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışmalarda dışadönüklük ve nevrotik kişilik özelliklerinin mutlulukla anlamlı düzeyde yordayan olduğu belirlenmiştir. Bu kuram kişilik modeline ait alt boyutları olan yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık ile mutluluk arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve Lucas, 1999; Eryılmaz ve Ögütölmüş, 2010; Furnham ve Cheng, 1997; Furnham ve Petrides, 2003; Lu ve Hu, 2005; McCrae ve Costa, 1991; Saris, 2001; Tkach ve Lyubomirsky, 2006; Akt: Doğan ve Eryılmaz, 2013:57).

2.4.1.3.1.4 Uyumluluk

Uyumlu birey temelde fedakar, sempatik, yardım etmeye istekli ve kendinin yaptığını genelleyebilir. Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, açık sözlü, güvenilir, fedakar, tevazu sahibi olarak tanımlanmaktadır (Weiss vd., 2008:207). Uyumlu bireylerin affedicilik özelliğinin ağırlıklı olması sebebiyle kin duymamakta ve affedicilikleri ön plana çıkmaktadır. Bu sebeplerden mutlu bireyler haline gelebilmektedirler. İş yerlerinde çatışmaya girmekten kaçınırlar ve alçak gönüllükleri sebebiyle grupta yapılan işte birlik görüntüsü verirler. Sempatik, güvenilir ve fedakarlık özellikleriyle formal veya informal liderlik özelliklerine yatkındırlar. Bu tip bireyler toplum içinde pozitif enerjileriyle çevrelerine enerji pompalarlar.

Bunların tersine, uyumluluk düzeyi düşük bireyler ise, çatışmacı, bireysel faydayı ön plana alan,, güvenilirmez, kaba ve herkesi potansiyel rakip görürler (Diener ve Seligman, 2002: 82-83).

2.4.1.3.1.5 Sorumluluk

Sorumluluk özellikleri yüksek bireyler disiplinli olma, görev bilinci, sorumluluk sahibi olma, düzenlilik, özenli ve dikkatli olma gibi özellikler gösterirler. Sorumluluk özelliğine sahip bireyler için sorumluluklarını yerine getirmesi önemlidir ve bireyler kendi sorumluluklarını özenle yerine getirir ve iç huzuru bulurlar. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen bireyler olarak değerlendirilmektedir. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görev bilincinden uzak bireyler olarak değerlendirilmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2013:58). Beş faktör kişilik modeline ait diğer alt boyutlar arasında olan özellikle yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutları ile mutluluk arasında ise pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve Lucas, 1999; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010; Furnham ve Cheng, 1997; Furnham ve Petrides, 2003; Lu ve Hu, 2005; McCrae ve Costa, 1991; Saris, 2001; Tkach ve Lyubomirsky, 2006; Akt: Doğan ve Eryılmaz, 2013:58).

2.4.1.3.2 Cinsiyet

Erkekler mi yoksa bayanlar mı daha çok mutludur? Erkek ve bayan iş yerlerinde örgütsel mutluluk algılarında anlamlı farklılıklar var mıdır? Alanyazında ifade edildiği gibi mutluluk kişisel yapıya, sosyolojik altyapıya, genetik yapıya vb. gibi çok farklı değişkenlere göre değişim arz etmektedir. Cinsiyetin örgütsel ve bireysel mutluluk üzerinde rol oynadığı ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere göre biraz daha çabuk mutlu olabilme avantajına sahip oldukları bulguları elde edilmiş olsa da (Lu, 2000: 138; Peterson vd., 2005: 34) başka araştırmalarda erkek ve bayanlar arasında mutlu olabilme avantajlarının eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Francis vd., 1998: 169; Grace vd., 2005: 22). Doğal olarak mutluluk araştırmaları yapan araştırmacıların ortaya koydukları farklı sonuçlar mutluluğun farklı biçimlerde tanımlanması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Erkekler ve bayanlar arasında mutluluk düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını araştıran Warr (2012:290) erkeklerin mutluluk düzeylerinde düşük düzeyde pozitif yönde fark olduğunu saptamıştır. Bayanlar hem ev hem iş sorumluluklarını yerine getirme, çalıştıkları yerde aynı özellikleri taşısa da daha

düşük statüye sahip olma gibi sebeplerden dolayı örgütsel mutluluk düzeyi erkeklere göre daha düşük seviyede bulunmuş olabilir. Bireysel özellikler dikkate alındığında erkek ve bayanlar arasındaki duygusallığın iş yerine yansımaları olmaktadır. Bayanların özellikle depresyon semptomlarının etkilerini erkeklerden daha erken gösterdikleri ortaya konulmuştur (Eaton ve Kessler, 1981:532). Ayrıca bayanların işi anlamlandırılmalarının erkeklerden daha hızlı olduğu (Erickson ve Einarse, 2004:490) saptanmıştır. Bayanların çalıştıkları örgüte adaptasyonları ve örgütsel mutluluğun duygusal boyutları düşünüldüğünde mutluluğun yüksek olması beklenmektedir. Ancak Amerika’da 1960 yılında yapılan iş yerinde mutluluk araştırmasında bayanların duygusal problemlerden Amerikalı erkeklere nazaran daha çabuk etkilendikleri ortaya konulmuştur (Gurin vd., 1960, Akt: Fujita vd., 1991:427). Bu bulgudan farklı olarak, Diener ve Diener’in (1995) 31 ülkede 13.000 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada bayanların ve erkeklerin farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Myers ve Diener’e (1995) göre erkeklerin örgütsel mutluluklarının bayanlara göre 0.4 oranında düşük düzeyde anlamlı fark vardır. Bu konuda ülkemizde yapılan bir araştırma bulunamamıştır.

Tablo 2.2 Cinsiyete Göre Mutluluk Düzeyi

Ülke	Mutluluk Düzeyi								
	Mutlu			Orta			Mutsuz		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Türkiye	9.0	6.1	1.9	0.2	2.0	8.5	0.8	1.9	9.6

Tablo 2.2 ‘de görüldüğü gibi Türkiye’de TÜİK’in 2013 yaptığı yaşam memnuniyeti anketi sonucunda cinsiyete göre yaşam memnuniyeti anketi ortaya çıkmıştır. Bu ankete göre kadınlarda mutluluk oranı, 2012 yılında %62,8 iken 2013 yılında %61,9 erkeklerde ise 2012 yılında %59 iken 2013 yılında %56,1 olmuştur.

2.4.1.3.3 Yaş

Bazı araştırmalar bireylerin gençken hayatlarının en mutlu anlarını yaşadığını ifade etse de bazı araştırmacılar bireylerin hayattan beklentilerinin daha gerçekçi olduğuna inandıkları ve hayatta çok şey başarmış olan yaşlı bireylerin daha mutlu olduklarını ifade etmektedirler (Tan vd., 2006:35). Bireyler hayatta kazandığı tecrübelerin kendilerini mutlu ettiği düşüncesine sahip olmaktadır. Her ne olursa olsun mutluluğun üçüncü boyutundaki yaşam boyutunun yaşla ilişki olduğu ortaya koyulmaktadır (Warr, 2011: 306).

Bu araştırmalara farklı bir yaklaşımla yaklaşan Blanchflower ve Oswald (2004)' e göre yaş ve mutlu olma arasındaki ilişki U-şeklinde olmaktadır. Kısaca ifade etmek gerekirse genç ergenlikte en yüksek daha sonraki 30 ve 40 yaşlarında daha düşük daha sonraki yıllarda yükselen bir grafik çizmektedir. Bu şekil U'ya benzediğinden U bükümü veya eğilimi denmiştir. 18 ve 85 yaşları arasında bireyler arasında yapılan mutluluk araştırmasının sonucunda 82-85 yaşları arasındaki bireylerin daha mutlu olduğu bulunmuştur. Gallup 2008 yılında 340.000 kişiden kendilerine mutlulukları için skala üzerinden 0'dan 10' kadar puan vermesini istemiştir. 0 "hayatım için en kötüsü" 'nü 10 ise "hayatım için en iyi olasılık" 'ı ifade etmektedir. 18 yaşındakilerin hayatlarından zevk alma ve mutluluk ortalamalarının 6.8 etrafında olduğu bulunmuştur. Daha sonraki yıllarda giderek düşüş olsa da 50'li yaşlarda tekrardan aynı ortalamaya gelmektedir. Üstelik bundan sonraki yıllarda giderek artış göstermekte ve 82 ve 85 yaşları arasında 18 yaşından daha mutlu oldukları gözlenmektedir (www.economist.com).

Stock'un (1983) yaş ve mutluluk üzerine yayınlanan 221 çalışma üzerinden meta analiziz yapmıştır. Değişkenler ayrıntılı incelendiğinde yaşın mutlu olma varyansının %1'ni açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Akt:Kangal, 2013:221). Ayrıca Blanchflower ve Oswald 2008 yılında yaşın mutluluğu U bükümü (U bend) etkisi konusunda dünya çapında araştırma yapmıştır. Amerika, Batı Avrupa ülkeleri, Latin Amerika ve Asya ülkeleri olmak üzere 72 gelişmiş veya gelişen ülke incelenmiştir. Yapılan bu araştırmaya 500.000 kişi katılmıştır. Sonuç olarak mutluluğun yaşla ilişkisi konusunda U bükümü teorisi yenilenmiştir (Akt: Greenstein ve Holland 2014:12-13).

Diener ve Suh (1997) 40 ülkede yaptığı araştırmaya göre U-bükümünü

destekleyen bulgulara ulaşmıştır. Bu araştırmaya 60.000 üzerinde kişi katılmıştır. Yapılan araştırmayla 20 ile 80 arasındaki ergenlerin mutluluk faktörleri incelenmiştir. Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır. 20 yaşında mutluluğun yüksek olduğu, ilerleyen yaşlarda düşüş gösterdiği ve 80'li yaşlara ulaşıldığında 20'li yaşlardaki mutluluk düzeyine ulaştığı gözlemlenmiştir.

2.4.1.3.4 Eğitim

Eğitim ve mutluluk arasında ilişkiyi inceleyen araştırmacılar şu sorulara yanıt aramışlardır. Eğitimin mutlulukla nasıl bir ilişkisi olabilir? Eğitim niye mutluluk getirir? Bu soruları araştıran araştırmacılar iki farklı bulguya ulaşmışlardır. Birincisi iş yerinde eğitimden gelen iş statüsü belirli bir statüye ulaşan bireye mutluluk getirebilmektedir. Çünkü çalışılan yerdeki kariyer planlaması bireyin iş doyumunu ve mutluluğuna etki etmektedir (Bakioğlu ve İnandı, 2001:514). Ayrıca eğitim durumları artıkça bireyin iş ortamında kalifiye personel olarak istihdam edilmesinden kaynaklı gelirinde artış olmaktadır. İkinci olarak, bireyin aldığı eğitimin bireysel getirisi yüksek olmakta ve bireyin düşünce kalitesini artırmaktadır. Bu da bilginin bireye kazandırdığı özgüven ve öngörüsüne doğrudan etki edebilmektedir (Cudado ve Gracia 2012:185). Bu sebeplerden dolayı eğitimin mutluluğa etkisini araştıran araştırmacılar eğitimin dolaylı ve dolaysız etkilerine ulaşmışlardır. Filipovska vd, (2013) araştırmasında alınan eğitim kalitesinin öğrencilerin iş bulmalarında büyük rol oynadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bu araştırmada aldıkları eğitimle elde ettikleri işin niteliğinin kendilerini mutlu ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra eğitimin dolaylı faydaları bulguları ortaya konulurken eğitilmiş bireylerin daha mutlu oldukları bulgusunun yanında mutluluklarını etkileyen diğer faktörlerin de pozitif yönde etkiledikleri ortaya konulmuştur. Örneğin, mutlu bireyler sadece para kazanmazlar daha iyi evlilik yaparlar, sosyal ilişkilerinde daha iyidirler ve adanmışlıkları daha yüksek olur (Pavot ve Diener, 2004:687).

Eğitimin mutluluğa etkisi ile ilgili Witter vd., (1984)'da 556 çalışmayı kapsayan meta analiz yapmıştır. Bu araştırmada eğitim ile mutlu olma arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Bu ilişkinin açıklanan mutluluk varyansı %1 ile %3 arasında olduğu görülmüştür (Kangal, 2013:221-222).

Ayrıca bu araştırmanın uzamsal bulgusunda ise bireylerin kazanılan mutluluğu devam ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmanın, elli yıllık bir uzamsal analizinde eğitim ve mutluluk arasındaki ilişkisinin anlamlı bir değişiklik göstermediğini bildirmiştir.

2.4.1.3.5 Evlilik

Bireyin ev hayatındaki mutluluğu veya mutsuzluğu iş yerine yansır mı? Bu sorunun cevabını aramak için yapılan araştırmalar mevcuttur. Bireyin ev hayatındaki olumsuzluğu ve yaşadığı sıkıntıları iş hayatına değişik oranlarda yansıtılabileceği muhtemeldir. İş yerinde konuştuğumuzda evimize duyduğumuz saygıyı ifade eder, evdeki mutlu anıları çevremizle paylaşırız (Bachelard;1996:36). Evde mutlu olmayan bireyler geçmişe özlem duyar ve çocukluk dönemine dönmeye çalışır. Paylaşılmış mutlu anılar saklandığı yerden çıkartılarak mutluluk seremonisi tekrardan oluşturulmaya çalışılır (Conoğlu, 2009:495). Örgütteki hedefi ve amacını gerçekleştirirken bireyin bir çok olumsuzluğu unutup tek manada işine konsantre olması mümkündür ama kişisel problemleri tam anlamıyla unutulması mümkün olmayabilir. Birey sadece fizyolojik değildir. Birey aynı zamanda ruhsal yönü olmasıyla da eşsizdir. Bireyin hayatının her alanında başarısında eşlerin desteğinin yatmakta olduğu devamlı ifade edilmektedir. Bu da bireyin mutluluğunda ev hayatının yansımalarının nasıl olduğu sorusunu akla getirmektedir. Örgütlerde sosyal ilişkilerinde iyi olan bireylerin (Diener and Seligman 2004:18) ve örgütte mutlu olduklarını ifade eden bireylerin evli olduklarıyla ilgili araştırmaların bulguları oldukça yaygın olarak ortaya konulmaktadır. (Frey and Stutzer 2003:18). Ayrıca Diener vd., (2000) de 42 farklı ülkeden 59.169 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda evli bireylerin evli olmayan bireylere nazaran daha mutlu olduğu bulgusuna ulaşmıştır ayrıca bu bulgunun dağılımının ortalama olarak bütün ülkelerde aynı olduğu görülmüştür.

2.4.1.4 Örgütsel Mutluluk ve İnanç

İnanma duygusu bireylerin devamlı arayış içerisinde olduğu bir duygudur. Birey sadece fiziksel bir yapıdan oluşmadığı için ruh dünyası olması sebebiyle de bu arayış devamlıdır. Aranılan aslında bireyin içinde var olan bir boşluğu doldurma çabası olarak da ele alınabilir. Birey inanma ihtiyacını değişik isimlerle

adlandırabilir. Bunun ismi bazen yüce yaratıcı da olabildiği gibi kimi zaman da felsefe, para, ateistlik gibi düşünceler olabilmektedir. Farabi ve Aristo'nun bireysel mutluluktan anladığı yaratıcının emrettiklerine itaattir. Bu konuda hayatın gayesinin mutluluk olduğunu ve mutluluğa giden yolun da ruhun huzur bulması olduğunu ifade etmektedirler.

Dinin mutluluk üzerindeki etkisi uzun zamandır tartışılan bir konu olmuştur. Özellikle psikologların üzerinde görüşlerini ifade ettikleri mutluluk ve dini inanışların bireyler ve toplum üzerindeki etkisi konusu araştırmacılara yön vermiştir. Bu konuda yapılan araştırmalarda 4.6 milyar bireyden %68 'i dinin günlük hayattaki çok önemli bir yeri olduğunu düşündüklerini ifade etmiştir (Diener vd., 2011:1). Dini inanışların yüksek olduğu ülkeler gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkeler olarak görülmektedir. Ayrıca ekonomik gelişim sağlayan ülkelerde bireysel dini özgürlükler de yüksek olmaktadır. Bireyler dinlerini rahatlıkla değiştirmektedir. Dört ana din göz önüne alındığında inananlarının mutluluk oranlarının birbirlerine yakın oldukları görülmektedir (Diener vd., 2011:2). Gelişmiş ülkelerde dini inanış niye düşüktür? İskandinav ülkeleri dünyanın en mutlu ve ekonomik olarak en güçlü ülkelerindedir. Bu bağlamda dine inanmayan ve ateist olanların sayısı çok fazladır. Afrika dünyanın en az gelişen ülkelerini kapsayan kıtadır. Göreceli olarak dini inanışları yüksektir. Bu konuda niye iki farklı düşünce bulunmaktadır. Bu konuda farklı bir hipotez ortaya koyan Diener vd. (2011)'a göre zorluklar ve hastalıklar insanı yaratıcısına yönlendirmektedir. Rahatlık ve güven ortamlarında ise bu inanışlarda zayıflama olmaktadır. Ayrıca sosyal bir üyeliğin de beraberinde getirildiği inanışlarda, aynı inanışa bağlı bireyler birbirlerinin sosyal ihtiyaçlarına cevap verebilmektedirler. Az uyumun olduğu toplumlarda bireyler genel inanış çevresinde birbirine destek olmaktadırlar. Çünkü aynı inanışta olan bireyler birbirlerine karşı saygı duymakta ve devamlı inanç, değer, ahlak ve ibadetlerde destekleme eğiliminde olmaktadırlar. Üstelik hayatı memnuniyeti hayattaki anlamlandırmaları aratmaktadır. Amerika gibi gelişmiş ülkelerde dini hayatın bireylerin mutluluğunun üzerinde etkisinin az olmasının bir diğer sebebi de materyalist düşüncenin egemen olması olabilir. Materyalist düşünce aile ve diğer değerlerin yerini paranın almasıyla mutluluğu değiştirmesi veya mutluluğun zehirlenmesiyle ortaya çıkmış olabilir (Kasser ve Ryan, 1993; Akt:Pavot ve Diener, 2004:687).

Bu mutluluğun örgütlerde yansımaları olmaktadır. Yapılan işin kaliteli ve doğru olması vicdani sorun haline gelebilmektedir. Bireylerin yaptıklarının hesabını verecekleri düşüncesi öz kontrol mekanizmasını beraberinde getirmektedir. Yaptıkları her hareketin vicdandan geçmesi bir nevi kontrol mekanizması görevi görmektedir. The Gallup World Poll araştırma şirketi 2005 ile 2009 yılları arasında 154 değişik ülkede 15 yaş ve üzeri bireylerden oluşan 455,104 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcıların %74 “Din bireyin hayatında önemli midir?” sorusuna “evet” demiştir. Ayrıca katılımcılara “Geçen yedi gün içerisinde hiç ibadet edilen veya dini hizmet verilen bir yere katıldınız mı?” sorusuna katılımcıların %55 ‘i “evet” demiştir (Diener vd., 2011:5-6).

Hackney ve Sanders’e (2003) göre dini inanışları yüksek olan bireyler bireysel anlamda daha mutludur. 1972 ile 2008 arasında Amerikan Ulusal Araştırma Merkezi’nin kendilerini dindar diye adlandıran bireyler üzerinde yaptığı genel sosyal anketlerinde “Çok mutluyum” diyen katılımcıların ortalama %26 ‘ ile %48 arasında olan bireyler hiçbir toplu dini ayine katılmamıştır ya da haftalık katılım sağlamıştır. Bu da bireylerin bireyselliği yaşadığı gelişmiş ülkelerde grupsal dini aktivitelerin öneminin azaldığı, bunların yerine bireysel aktivitelerine devam ettiklerini göz önüne sermektedir (Diener vd., 2011:1).

2.4.2 Örgütsel Mutluluk ve Çevresel Faktörler

İş yerinde çevrenin etkisi daha önceki bölümlerde ifade edildiği gibi örgüt kültürünün yapısına göre düşük veya yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Özellikle doğu kültüründe bireyselden çok toplulukçu fikrinin hakim olması buna etki eden en önemli faktördür. Toplulukçu yapılarda iş yerinde grup çalışması ve etkileşimi ön planda olduğu için çevre faktörünün önemi çok büyüktür. Bu konuda yapılan araştırmalarda iş yerinin bireye kazandırması gereken bazı özellikler olduğu ifadeleri ortaya konulmuştur. Warr (2007) birey çevre arasındaki uyum ne kadar iyiye çalışanın işte daha mutlu ve işlerinde daha verimli olabileceğini ifade etmiştir. Birey çevre arasındaki uyum hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Bu konuda en kapsamlı araştırmalardan birini Warr yapmıştır. İş yeri mutluluğuna etki eden birçok çevre faktörünü ortaya koyan Warr (1987) dokuz ana

özeliğini tanımlamıştır. Daha sonraki araştırmalarında bu tanıma daha sonra (2011) üç tane daha eklemiştir.

- Bireysel Kontrol için Fırsatlar
- Yetenek Kullanılan Fırsatlar
- Dışa Dönük Amaçlar
- Çeşitlilik
- Çevresel Etkileşime Açıklık
- İletişim Tabanlı
- Finansal Yeterlilik
- Fiziksel Güvenirlik
- Sosyal Statüde Saygınlık
- Yönetim Destekli
- Kariyer Planlaması
- Adalet

Bu konuda genel çerçevesi belli edilerek çevreyle iletişim içerisinde açık örgüt yapısına sahip olmasının örgütsel mutluluk üzerindeki önemi de belirtilmiştir (Warr, 2011:111-193). Genel çerçevede ele alınabilecek bazı çevresel faktörler araştırmacılar tarafından alt boyut olarak ele alınmaktadır. Bu özellikler prensipte iki yolla sınımlanmıştır. Bunlar : objektif doğrulanabilir dış ölçümler ya da sübjektif bireysel algılamayla yapılan araştırmalardır. Gerçek ortamında değerlendirme ile bunların hangi sıklıkla, kaç defa gibi bilgilerin toplanması ve raporlanmasıyla ortaya konulmuştur .

2.4.2.1 Örgütsel Mutluluk ve İş

Örgütsel psikolojide birey çevre uyumu ikinci dünya savaşından sonra pozitif psikolojinin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu düşüncenin temelinde Frunham'e (1997) göre bireyin bireye ya da tersi olan bireyin işe uyumunun sağlanması olarak ortaya atılmıştır. Birey-çevre uyumu konusundaki ilk çalışmalar bireyin tutum ve davranışlarının çevreyle etkileşimi sonucunda değiştiğine inanan etkileşimciler tarafından yapılmıştır. Araştırmalarda iki ayrı nokta üzerinden gidilmiştir. Bunlardan birincisi birey iş uyumu, ikicisi ise birey tamamlayıcı uyumdur.

Bireyi ihtiyaçları ile çevrenin uyumu önemli görülmüştür. Bu uyumun seviyesinin yüksekliği veya düşüklüğü bireyin temel olarak çevreden elde ettiği

ihtiyaçla doğru orantılıdır (Irak, 2012:13). Bu sebeple Holland'a (1997) göre kişi kendi ilgi ve ihtiyaçlarına cevap veren işleri tercih etmeye çalışır. Schneider (1987) de kişilik özellikleri birbirine benzeyen bireylerin örgüt hedeflerine karşı tutumlar ve uyumlarının aynı olacağını ifade etmiştir. Bu düşünceye göre kişilik özellikleri çevre ile uyumunda birbirine yakın olmaktadır. Kişisel beklentiler ve örgüt uyumuyla uyumlu olması bireyin iş doyumunu da beraberinde getirmektedir.

Farklı bir çalışma yapan Hackman Oldham (1976) iş uyum kuramı adıyla yeni bir kuram öne sürmüştür. Bu kuramın ilkeleri - görevin birey için anlamlı olması, işten olumlu geri bildirim alması, iş motivasyonunun yüksek olması ile bireysel becerilerini geliştirmesidir. Birey- çevre uyumu konusundaki çalışmalar bireysel ve ortamsal faktörlerin birbirini tamamlayıcı özellikler sergilemesinin iş yerinde mutluluğa olumlu etkisi olabileceğini söylemek mümkündür.

2.4.2.2 Örgütsel Mutluluk ve Yönetim

Yönetim, insanlık tarihi kadar eski olan bir terimdir . Tarihin her alanında gerek zamansal değişimler sebebiyle gerekse durumsal gereksinimler sebebiyle devamlı gelişen bir konu olmuştur. Yönetimin bilimsel yazılı temellerini oluşturmaya çalışan Henry Fayol yönetim süreçlerini planlama, örgütleme, emir verme, eşgüdümleme, kontrol etme olarak otaya koymuştur. Daha sonraki yıllarda yönetim süreçleri yedi eylemden oluşan bir bütün olarak tanımlanmıştır. Karar, planlama, örgütleme, iletişim, koordinasyon, etki, değerlendirme olmak üzere isimlendirilmiştir. Bu süreçlerin ilerleyebilmesi için etkili bir yöneticinin olması da gerekmektedir. Yöneticilik toplumun bireylere çizdiği farklı rollerden biridir. Her birey bu rolleri gerçekleştirirken örf, adet, gelenek, görenek ve inanç sistemleri ile biçimlenirler. Çünkü ortaya konulacak yönetim şekli toplumsal beklenti ve değerlere zıt düşmemelidir. Bireyin yapacağı/yaptığı çalışmalarda bu rolün gereğidir.

Bu rolü gerçekleştirirken bireylerin örgütlerde yaşadığı problemler ve sıkıntılar her zaman araştırmacıların inceleme konuları arasında olmuştur. Örgütlerdeki olumsuzluklar olumlu havaya çevrilmeye çalışılmaktadır. Genel olarak bir örgütte işveren, çalışanlarının mutluluğuyla doğru orantılı olarak, çalışanların olumlu veya olumsuz bir atmosferde çalıştıkları veya çalışmaya gayret ettikleri çalışma ortamı (örgütsel kültür) den sorumludur. İster özel sektörde isterse

kamuda yönetici olsun her kesim için mutluluk önemlidir. Bu sebeple özellikle iş dünyasında yeni yüzyıl gereksinmeleriyle beraber başarılı olmak için bazı çalışma prensipleri veya çerçevesi ortaya konulmuştur.

Geçmişte çok kolay olan iş verme ve işten ilişkisini kesme dönemi iş dünyasında gittikçe zorlaşmaya başlamıştır. Birçok iş yerinde kalifiye çalışan tercih edilmekte ve onlara uzun süreli eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerin para ve zamana ihtiyacı olduğunu düşünecek olursak işe almanın ve çıkarmanın ne denli zor olduğu daha iyi anlaşılacaktır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde kanunlar işçiye pozitif ayrımcılık yaptığından işten çıkarma gittikçe güçleşmektedir.

Günümüzde örgütlerde temel hijyenin sağlamanın temel insani hak olduğu dönemler içerisine girilmiştir. Günümüzde büyük firmalarda çalışan oranı yüksek olması sebebiyle iş verenler iş yerinde mutlu olmalarını sağlamaya çalışmaktadır. İş yerinde mutsuz olmanın sonucu birçok firma için grev, üretimde düşüş ve çalışanlar arasındaki moral bozuklukları olarak ortaya çıkmaktadır. İş verimi araştırmalarına önem veren büyük firmalar kültürel mutluluk oluşturmaya çalışmakta ve bu konuda birçok çalışma yapmaktadırlar. Rego vd.'e (2009) göre birçok yönetici bilginin tersine birinci motive edenin para olmadığını bunun da önünde yer alan yönetici desteği, iletişim, çalışanın kariyer planlamasının ve ev-iş dengesidir. Bu aşamada yönetim desteği ve yöneticilerin desteği örgütlerdeki mutluluğu etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Yapılan birçok araştırmada mutsuzluğun kaynağının temelinde yönetici veya yönetim süreçleri gelmektedir. Gavin ve Mason (2004) "Kurumlar çalışanları için sağlıklı ve mutlu yaşam koşulları oluşturabilir, yeter ki liderler buna kendilerini adasınlar" ifadesi de yöneticilerin örgütlerdeki rolü önemini vurgulamaktadır.

Hsieh, (2010)' da yaptığı araştırmaya göre Zappos ve Google gibi dünya şirketleri başarılarını bu konudaki araştırmalara borçludurlar. Bu konuda SAS, teknoloji firmaları üzerinde yaptığı istatistiksel araştırmalara göre yayınladığı 2010 yılı en iyi işyerlerinin listesini en iyisi olan Google 'un mutluluk oranının da en iyisi olduğu sonucuna ulaştı. İş yerlerinin sıralamasında temel faktörlerden bir tanesi de yönetim süreci ve çalışanlara yönetim desteği olarak ortaya konulmuştur. Bu araştırmada katılımcılara, çalışanlara "çalıştığınız örgütlerde mutlu musunuz?" ve "çalıştığınız kurumu arkadaşlarınıza tavsiye eder misiniz?" gibi sorular sorulmuştur. Etkili ve verimli çalışma ortamlarının bireyleri mutlu ettikleri ortaya

konulmuştur. Araştırmada bir başka sonuç da bireylerin işleriyle kendilerini anlamlandırdıkları görülmüştür.

Hsieh'in kurduğu "Delivering Happiness" firmasıyla birçok firmanın mutlu çalışma yerleri olması için çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca Hsieh ortağı olduğu ve CEO'su olduğu Zappos ayakkabı firmasında yaptığı araştırmaların bulgularını uygulayarak sadece internet satışlarından bir milyar dolar kazanç elde etmiştir ve Zappos' ta mutluluk kültürünü oluşturmayı başarmıştır. Zappos SAS yılın en mutlu çalışma yerleri listesine girmeyi başarmıştır. Delivering Happiness firmasının oluşturduğu iş yeri mutluluğunda uygulama alanında yapılmış en güzel örneklerden biridir. Araştırmalarda kullanılan iş yeri mutluluğu anket uygulaması ve gözlemlerin etkililiği gözler önüne serilmiştir.

Gallup Araştırma Grubu'nun (2003) mutsuz örgütte çalışan bireyler üzerinde yaptığı akademik çalışmalarda şunlar 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.

Bu araştırmada katılımcıların ortak problemi çalışılan kurumlarda örgüt kültürünün yerleştirilememesi olmuştur. Örgüt kültürünün yerleştirilmesi örgüt paydaşlarının ortak hareket ve planlamasıyla ortaya konulabilir. Bu sebeple koordinasyonu yapacak yöneticinin yeteneği bu konuda önemli rol oynamaktadır.

JAMA araştırma şirketinin 2003 yılında mutsuz örgütler üzerine yaptığı araştırmalarda şu çarpıcı şu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

- Haftalık 5,6 saat üretim kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.
- Yıllık 44 milyar maddi kayıp olmaktadır.
- Mutsuz çalışanlar iş gücü oranının yaklaşık %10 dur (Stewart vd., 2003:3135).

Bu araştırmalar ortalama olarak iş kaybının ne kadar yüksek olduğunu göstermesi yönüyle dikkate alınması gereken sayısal değerlerdir. Halihazırda Türkiye’de bu konuda yapılmış geniş çaplı bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Birçok önyargının aksine iş yeri mutsuzluğunun işe sahip olduktan sonra ortaya çıktığını gösteren araştırmalar mevcuttur. İş yerinde mutluluk kültürü oluşturan örgütlerin iş yerine pozitif getirileri ve faydaları olmaktadır.

Çalışanlar çalışmaları ile ilgili olarak bazı etkenler arasında kontrolü olarak tercih sıralamalarında bulunabilirler. Örneğin, bir çalışan yöneticisi ile ilişkiyi veya kariyer planlamasını tercih ederek iş yerinde fazla zaman geçirmeyi seçebilir. Ama bir örgüt kültürü, iş ile aile yaşamı arasındaki dengeyi gözetmediği zaman, çalışanın mutsuzluğu kaçınılmaz bir sonuç olabilir. Kurumda oluşturulan mutluluk kültürü çalışana kontrol mekanizması vermediği taktirde mutlu bir çalışan olma hakkını çalışana vermeyecektir. Mutlu rgt tanımlanırken üç ana başlıkta sıralanabilir. Bunlarda birincisi esnek çalışma saatleri aile hayatı için maksimum zaman olarak dönmesine yardım edebilecektir. İkinci olarak, kariyer planlamasında mesleki gelişimini tamamlaması için yetenek temelli yükselme yolları açık biçimde tanımlanmalıdır. Son olarak yönetici çalışan arasındaki ilişki çalışma Şartlarının geliştirilmesi için geribildirim sağlanabilmelidir (Rego vd., 2009:345).

2.4.2.3 Örgütsel Mutluluk ve İletişim

İletişim toplum içerisinde etkileşimin diğer ismidir. İletişim, bireylerin birbiriyle ortak paydalar etrafında semboller kullanarak anlaşmasıdır. Bireyler ortak alanlarda yaşamaya başladıklarından bu yana karşılıklı uzlaşmayı sağlamak için değişik kanallar kullanmaktadır. Bunlardan yazılı, sözlü semboller hayatlarını kolaylaştırmıştır. Örgütsel iletişim çeşitli bilimsel yaklaşımlara dayanmaktadır. Bu yaklaşımlar yönetim süreçleri, insani ilişkiler, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, ve örgütsel kültürdür (Durgun, 2006:120). İletişimin ortak amaç doğrultusunda kullanılması büyük bir önem taşımaktadır.

Örgütsel amaca ulaşabilmek için örgütsel iletişim örgütlerde etkili bir yönetim ile sağlanabilir. İletişimde bilgi yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya, ve yatay hareket eder.

Formal veya informal örgütteki bireylerin kendi aralarında etkileşime girmesi örgütsel iletişim diye adlandırılır (Vural, 2003:35). Örgütsel iletişim bir örgütün

varlığını sürdürmesinde hayati önem arz eder. Örgütsel iletişim olmadığında örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmak da söz konusu olamamaktadır. Ayrıca örgütsel iletişim kanallarının açıklığı doğrultusunda eşgüdümlü olarak örgütler eylemlerini hayata geçirebilirler (Aydın, 200:125).

Örgütsel iletişim, örgütteki bireylerin aynı amaç etrafında bütünleşmesini, örgütle çevrenin etkileşimini ve örgütün yaşamasını mümkün kılan örgütsel iletişim sürecidir. Ayrıca örgütler amaçlarına ulaşabilmek için örgüt üyelerinin tutumlarını örgütsel amaç çerçevesinde değiştirmek için kullanacaktır. Kullanılan bu süreç aynı zamanda yönetimin temel fonksiyonlarından biridir (Karcioğlu vd., 2009: 65) ve bu sebeple yönetim sıkıntılarının başında iletişim eksiklikleri ortaya çıkmaktadır. İletişimin olumlu olabilmesi yöneticilerin zamanının çoğunu iletişimle geçirmesine bağlıdır. Yapılan araştırmalara göre olumlu iş atmosferi oluşturabilen yöneticilerin zamanın %75'i ile %95'i arasında iletişime zaman ayırdıkları sonucuna ulaşılmıştır (Koçel, 2003:529).

Örgütsel iletişim bilimsel yönetim, insan ilişkileri yaklaşımı, insan kaynakları yönetimi, sistem yaklaşımı ve kültürel perspektif gibi çeşitli yaklaşımlara dayanmaktadır. Bu yaklaşımlardan herbiri iletişim olgusuna ilişkin farklı kavramları ve tanımları öne çıkarmışlardır (Mumby ve Stohl, 1996:53).

Örgütsel iletişimin eksik olduğu örgütlerde üyelerinin devamsızlık, işten ayrılma ve mutlu olamama problemleri ortaya çıkmakta ve çok yüksek mali kayıplar yaşanmaktadır (Karcioğlu vd., 2009:73). Örgütsel iletişimin iyi olduğu iş yerlerinde iş doyumunun yüksek olduğu, buna karşın eksik olduğu yerlerde özellikle yeni çalışanlar açısından rol karmaşası yarattığı ortaya koyulmaktadır (Miles vd., 1996: 279).

Örgütsel özdeşleşme-örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsur olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Örgüt üyelerinin kurduğu açık iletişim kanalıyla bireyler, örgüt üyesinin kendisiyle paylaşılan örgütsel bilgi sebebiyle memnuniyet duyarlar ve örgütü ilgilendiren konulardan haberdar olması bireyin örgütle kendini anlamlandırmasına dolayısıyla da örgüt içinde mutlu olmasını sağlar (Tüzün ve Çağlar, 2008:1020).

2.4.2.4 Örgütsel Mutluluk ve İş Doyumu

İş doyumunu, örgütsel davranış bilimcilerin en yaygın araştırma yaptığı kavramlardandır. İş doyumunun özellikle üretkenlikle, iç güdülenmeyle, iş devamsızlıkla, iş gecikmeyle iş kazalarıyla, psikolojik sağlıkla ve genel yaşam doyumuyla ilişkileri bulunmaktadır (Dikmen; 1995:116).

Örgütsel mutluluk kavramı literatüre girdiği dönemde iş doyumunu ve örgütsel mutluluk kavramlarının aynı veya benzer kavramlar olduğu öne sürülmüştür. Bu iki kavram arasında bir takım benzerlik ve örtüşme olsa da iş doyumunu ve örgütsel mutluluk kavramlarının aynı olduğunu söylemek doğru değildir. İş doyumuna dair bir çok tanım vardır. Bir görüşe göre iş doyumunu bireyin işinden ne kadar memnun olduğunu, bir başka deyişle işini beğenip beğenmediğini gösterir. Diğer görüşe göre ise bu tanım iş doyumunu kavramını tanımlamakta yetersiz kalmakta çünkü iş doyumunu bireyin yaptığı işe karşı çok boyutlu psikolojik tepki toplamını oluşturmaktadır (Spector, 1997:72-75). Örgütsel mutluluk son zamanlarda birçok araştırmacının yoğunlaştığı disiplinler arası bir kavram olup literatürde henüz bir tanımı mevcut değildir. Price-Jones'a (2007) göre

“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 düşünceler ve yükselişlerin farkına vararak ulaşmaktadır.”

Bu tanımda birkaç önemli noktaya değinilmiştir. Birincisi, örgütsel mutluluk bireyin yaklaşımı ve farkındalığı olmasıdır. Yani bireyler örgütlerde her zaman sorunsuz bir çalışma ortamına sahip olmayabilir, ancak bireyin bunun farkında olması bu tarz durumları daha iyi yönetmesini sağlar. İkinci tanımda değinilen bireyin tek başına veya biri ile işbirliği içinde çalışma şekilleri hem Batı hem Doğu çalışma tarzlarını yansıtmaktadır. Her iki kavramın tanımına bakıldığında arasında önemli farklar göze çarpmaktadır. Özetle iş doyumunu ve örgütsel mutluluk arasındaki farklar şöyle sıralanabilir.

1. İş doyumunu bireyin iş ile ilgili ne düşündüğüdür yani bir tutumdur. Örgütsel mutluluk ise bireyin yaptığı iş ile ne hissettiğidir yani bir duygudur (Wright ve Cropanzano, 2000:338).
2. İş doyumunu bireyin çalıştığı örgütün etkisi altında olan bir faktördür, örgütsel mutluluk ise bireyin genel olarak kendi sorumluluğu altındadır (Hamburger ve Bergsma, 2013:84) .

3. Araştırmalar mutluluk ile performans arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulgusuna ulaşırken, iş doyumunu ve performans arasında tutarlı ve doğrusal ilişki bulunamamıştır (Wright ve Cropanzano, 2000:344).
4. Çalıştıkları örgütlerde mutlu olduğunu ifade eden bireyler aynı zamanda iş doyumunu düzeyleri de yüksek olduğunu ifade etmekte. Oysaki iş doyumunu düzeyi yüksek olan bireyler her zaman mutluluk düzeyleri yüksek değildir (Leveraging Happiness at Work).

Sonuç olarak örgütsel mutluluğun iş doyumunu da kapsayan geniş bir kavram olduğu söylenebilir.

İş yerinde mutluluk bireyin kendine işine adanmasıyla olabilmektedir. Bu adamanın ortaya çıkması için ilk başta iş yerinde hijyen faktörlerinin ortaya konması gerekmektedir. İş memnuniyetiyle yaşam memnuniyeti doğru orantılıdır (Tütüncü, 2001:1). Diğer bir deyişle iş memnuniyeti araştırmaları bireysel yaşam memnuniyetini de ortaya koymamıza yardımcı olmaktadır. İş yerinde memnuniyetin artırılması iş yeri mutluluğuna doğrudan etki edecektir. Araştırmalar iş memnuniyeti sağlanmış olan çalışanların daha uzun süre yaşadıklarını, sağlıklı, yardımsever gibi pozitif yönlerinin arttığını bunun yanında eleştiri, şüphe, sinik davranışları daha az gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır (Paksoy, 2007:140). Özgan vd., (2013)'de yaptıkları çalışmada iş yeri verimliliğini ve mutluluğunu etkileyen faktörlerinin içerisinde işyeri ruhsallığının önemli bir yeri olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Bunların en merkezi ve sık kullanılanı, örgütsel araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak iş doyumudur (Brief, 1998:278, Cranny 1992:36). Seviye meselesiyle alakalı olsa da tüm mutluluk ilişkili kavramların varsayılan zaman içerisinde kararlılığıyla tam olarak izomorfik değildir. İnsanlar mutluyken, ne kadar süre bu durumları devam eder ? Açıkça görülüyor ki, sabit ruh haliyle birlikte, bir kişide tekrarlı şekilde ölçülen kavramların kısa zaman dilimleri dahilinde dalgalanması beklenmektedir. Duygular, kişilerin mutlu olmasına yönelik olaylara verilen kısa süreli tepkiler olarak da kavramsallaştırılmıştır (Lazarus 1991:19).

İşyerinde, bireylerin mutluluk düzeylerinde önemli ölçüde değişkenlik olduğuna dair kanıt bulunmaktadır. Örneğin, katılımcıların iki hafta boyunca anlık görev memnuniyetini günde beş defa derecelendirdikleri bir tecrübe örnekleme çalışmasında, zaman zarfı içerisinde toplamda kişi başı %76 değişim oranı gözlemlenmiştir (Fisher 2003:14). Miner (2005) işyerinde günde dört kez değerlendirilen hedonizme ait değişimin %56 sının kişi kaynaklı olduğunu

keşfetmiştir. Genellikle, kişi ve ünite seviyesinde yapıların zaman periyodunda daha sabit olduğu varsayılır. Örneğin, bir kişinin işteki tipik ruh hali yine aynı kişinin işteki geçici ruh halinden daha az sıklıkta değişiklik göstermelidir. İş doyumu gibi davranışlar genellikle bir kez ölçülür ve sonrasında bu ölçütün kişinin bir süreliğine kalıplaşmış durumu olarak kalacağı varsayılır. Mesleki memnuniyet üzerine yapılan tek seferlik genel uygulamaları takip eden uzunlamasına araştırmalar açık bir şekilde bu varsayımla örtüşmektedir. Dolaysız olarak incelendiğinde, mesleki memnuniyetin işveren veya meslek değiştirenlerde dahi iki, üç ve beş yıllık zaman dilimleri içerisinde yok denilecek kadar az bir değişiklik gösterdiği gözlemlenmiştir (Ross 1985). Bu bulgu, insanlar zaman içerisinde sabit mesleki mutluluğu yakaladıklarını göstermektedir. Bu sabitliğin kaynaklarından birisi Arvey'in tek yumurta ikizleri üzerinde yaptığı ve toplamda %30 iş memnuniyeti farklılığı gösteren araştırmasına göre genetik olabilir (Arvey vd., 1986:187).

Hepsi ortak bir memnuniyet kavramı etrafında birleşmesine rağmen, mutluluğun içeriği değişkenleri önemli ölçüde inşa eder ve ölçer. Daha önce de bahsedildiği gibi birçok iş nedeni mutluluk, genel olarak bir obje için hazsal memnuniyet ve beğenmeyi ve/veya pozitif düşünceyi inşa eder (örneğin, iş memnuniyeti, duygusal katılım, çalışırken sahip olunan pozitif duygu tecrübesi gibi) Diğer yapılar, hazsal içeriği , ikincil öğrenme ve gelişmeyi, büyümeyi, otonomiye ve öz gerçekleştirme bilirliliği kapsar (DeNeve ve Cooper, 2008:199).

Dahası, mutluluk yapı ve ölçümleri genellikle değerlendirici yargılar gibi soğuk bilişleri ya da tavır ve duygular gibi sıcak duyuşsal fenomenlere odaklanır. Yapılar aynı zamanda hedeflerine göre de çeşitlilik gösterir. Tavırlar, nispeten bilinen sebebi ya da hedefi olmayan serbest dalgalı duygusal durumlardır. Duyguların belirli hedefleri vardır ve tutumlar tanımsal olarak tutum objeleri hakkında yargılardır. Mutluluk yapılarının bir nesnesi olduğunda, bu çok kapsamlı bir nesne olabilir. (bir organizasyon ya da uğraş gibi). Bir mesleğin toplamından biraz daha az kapsamlıdır ve iş bölümlerinden (yönetici, yönetici yardımcısı gibi) biraz daha belirlidir. Ya da bir belli bir iş durumu gibi çok önemlidir (DeNeve ve Cooper, 2008:198).

2.4.3 Eğitim Örgütlerinde Mutluluk

Günümüzde eğitim örgütlerindeki hızlı gelişmeler beraberinde bazı problemler de getirmiştir. Dünyanın hızlı gelişimi karşısında yavaş kalan bireyler bir kovalamaca içindelerdir. 2013 yılında birleşmiş milletlerin hazırladığı raporda bireylerin gereksinmelerinin değiştiği vurgulanarak devletlerin önceliklerini tekrardan gözden geçirmeleri gerektiği ifade edilmektedir (UNa, 2013: 2-3). Özellikle bu değişimlerin yerine getirilirken bireylerin ve toplumların mutluluk faktörlerini artıracak arayışlar içerisine girilmesi tavsiye edilmektedir ve ilk defa Bhutan devleti tarafından çıkarılan Gayri-safi milli mutluluk indeksi (GMM) tanınmıştır (UNa, 2013:4). Bu konuda Venezuela'da mutluluk bakanlığı kurulmuş ve ülkede faaliyet gösteren özel ve kamu kurumlarına hedefler verilmiştir (www.npr.org). Bu devlet politikaları örgütlere indirgenmiş ve bu konuda devamlı geribildirimler talep edilmiştir. Bireylerin oluşturdukları örgütlerin mutlulukları örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için hayati önem taşımaktadır. Kısacası örgütsel mutluluk, örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir role sahiptir. Özellikle bu örgütler okullarsa, okullar bireylerin hayatlarında ailelerinden sonra ilk temel eğitimlerini aldıkları yerlerdir. Bu yerlerde çalışan bireyler okul girdileri olan öğrencilerle devamlı etkileşimdedirler.

Okullar, insan kaynaklarının yetiştirildiği, bir ülke için kilit öneme sahip olan örgütlerdir. Bu örgütlerin en önemli hedefi nitelikli öğrenci yetiştirmektir. Öğrenci niteliğini etkileyen ana faktörlerden biri de öğretmenlerdir (OECD, 2013). Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgütsel mutluluğu eğitim örgütlerinin hedefine ulaşmasında yardımcı olabilir.

Hsieh, (2010) yaptığı araştırmada mutlu bir okulda çalışan olumlu karaktere sahip olan fizikçinin problem çözme yetisinin arttığı görülmüştür. Ayrıca pozitif karakter sergileyen sigorta satıcılarının diğerleri ile kıyaslandığında daha fazla poliçe sattığı da bu araştırmada yer almıştır.

Örgütsel mutluluk diğer kurumlarda son bir kaç yıldır incelenen bir kavram olmuştur ancak eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluk alanında yurtiçi ve yurtdışı alanyazın tarandığında yapılan hiç bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bundan dolayı bu bölümde okullarda örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili bilgi verilememiştir.

2.5 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yurtiçinde ve yurtdışında yapılan öznel iyi oluş (mutluluk) ve örgütsel mutluluk çalışmalarından bazılarına yer verilmiştir.

2.5.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Myers ve Deiner (1995) yılında dışadönüklük ve duygusal dengesizlik gibi kişilik özelliklerinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu araştırmanın sonucunda özellikle dışadönüklük ve duygusal dengesizlik gibi kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun % 50'sini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Diener vd. (1995) yılında insan hakları, bireycilik, yüksek gelir ve sosyal eşitlik gibi değişkenlerin birbirleriyle ve öznel iyi oluşla ilişkisini araştırmak için 55 ülkenin öğrencilerinden oluşan bir grup öğrenci üzerinde geniş çaplı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda araştırmacılara bu değişkenlerin birbirleriyle ve öznel iyi oluşla yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Fordyce (1997) yılında yaptığı araştırmada üç ayrı pilot uygulama sonucunda çalışanların mutluluğu çalıştığı iş yerinde artırılması ile ilgili araştırma yapmıştır. Bu araştırmada on iki temel faktörden bahsetmiştir. Bu temel faktörlerin yükseltilmesinin mutluluğu artıracağına dair araştırma sonuçları elde etmiştir. Bu on iki temel noktanın iyileştirmesi bireyin mutluluğunu ve çalıştığı ortamı da etkileyeceğini ifade etmiştir. Araştırmanın bulgularında şunlar ifade edilmiştir. 1)Aktif hayat sürmeye çalışmak. 2)Sosyalleşme için daha fazla vakit ayırmak. 3)Yakın ilişkileri güçlendirmek. 4) İyimser ve pozitif düşünmeyi geliştirmek. 5)Mutluluğa değer vermek. 6)Anlamlandırabileceği işte çalışmak. 7)Daha düzenli olmak. 8)Dışa dönük sosyal kişilik özeliğini geliştirmek. 9)Beklentiye girmemek. 10)Negatif düşüncelerden uzaklaşmak. 11)Gelecek kaygısıyla endişelenmeye çalışmak. 12)Yaşadığı zamandan zevk almaya çalışmak

Daaleman (1999) yılında dindarlıkla ve öznel iyi oluş ilişkisini hastalar üzerinde incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin yaratıcı kavramına pozitif bakışları ve ayrıca inançlarını yaratıcıya anlamlı bir şekilde bütünleştirilmesi öznel iyi oluşun bilişsel yönünü desteklemektedir. Bu araştırmada dindarlığın mutluluk ve doyum derecesi olumlu yönde etkilediğini bulgusuna ulaşılmıştır.

Borman vd. (2001) yılında vatandaşlık performansının kişilik belirleyiciliği üzerinde yaptığı araştırma sonucunda vatandaşlık performansı iyi olan bireylerin; 1)

İş arkadaşlarıyla ve müşterilerle daha arzulu ve etkili iletişime girmektedirler. 2) İş yerlerini tanımlarken pozitif olarak tanımlamaktadırlar. 3)Yüksek düzeyde işbirliği sergilerler. 4) İş yerlerine olan bağlılıkları artış gösterir. 5) İş yerinde iş tatminleri yüksektir. 5) Çalıştıkları iş yerlerini dış saldırılara karşı savunduklarına dair bulgularına ulaşmıştır.

Katja vd. (2002) yılında öğrenciler üzerinde öznel iyi oluşla okul doyumunu ve sağlıklı davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırmak için 245 Finlandiyalı lise öğrencisi üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda erkeklerin yaşam doyumları kızların yaşam doyumlarından daha yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Harter vd (2003) yılında öznel iyi oluşu ve psikolojik iyi oluşu; yaş, eğitim seviyesi ile nevroitiklik, dışadönüklük ve dürüstlük kişilik özellikleri araştırmasını 25-74 yaş arası 3032 kişi üzerinde yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, yaş, eğitim, dışadönüklük ve dürüstlük düzeylerinin artmasının hem öznel hem de psikolojik iyi oluşu olumlu etkilediği görülmüştür. Nevrotiklik ise psikolojik ve öznel iyi oluşu da olumsuz etkilemektedir .

Carver (2003) yılında iş yerlerinde etkili iletişim kanallarının yayımlanması ve pozitif duyguların yerleştirilmesi ile ilgili yaptığı araştırmada iş yerinde mutlu olan çalışanların karar vermelerinde daha etkili oldukları, iş yerinin amaçlarını içselleştirdikleri, çalışanlarla daha aktif ilişkiler kurabildikleri ve iş yerinde pozitif enerji yayabildikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Rask vd. (2003) yılında ergenlik çağındaki 239 gencin ve ebeveynlerinin mutluluk algılarını aile dinamikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonucunda özellikle gençlerin aile istikrar algılamaları gençlerin ortak yaşam ve yaşam doyumlarını önemli oranda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Benz ve Frey (2004) yılında İsviçre’de yaptıkları bağımsız olmak iş yerinde mutluluğu artırıp artırmadığı konusunda bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada işyerlerinde kendi işinin patronu olmanın mutluluğu ne düzeyde etkilediğinin yanında, kendi işyerlerinde çalışırken gelirleri az çalışma saatleri hakkında araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda kendi işine sahip olan bireylerin daha mutlu oldukları ayrıca yüksek iş doyumunu yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Mahon vd. (2005) yılında cinsiyet değişkenine göre mutluluk araştırmasını 7. ve 8. sınıf öğrencilerinden oluşan 151 kişilik bir öğrenci grubu üzerinde yapmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bunun yanında mutluluk, sağlık durumu ve iyilik arasında da pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Mellor vd. (2008) yılında Avusturya’da 1289 yetişkin üzerinde gönüllü yardım etme ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştıran araştırma yapmıştır. Bu araştırmada ayrıca ergen bireylerin kontrol, iyimserlik, öz-güven gibi iyi oluş algılarıyla ilgili kişilik değişkenlerinin yüksek iyi oluşun kişilik özelliklerinden mi yoksa adanmışlıktan mi kaynaklandığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda tüm gönüllü yardım eden katılımcıların hem kişisel hem de çevresel iyi oluş seviyelerinin yüksek olduğunu görülmüştür. Katılımcılar kişilik özellikleri ile mutluluğa sahip olsalar bile, gönüllülüğün mutluluğu daha da artırdığı görülmüştür.

Steger vd. (2008) yılında sayıları 65 ve 45 olan iki ayrı psikoloji öğrenci gruplarıyla yaptığı psikolojik işlevsellik ve hazcı yaklaşımlar çerçevesinde yapılan davranışların bireylerin iyi oluşlarını nasıl etkilediği konusunda araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda, psikolojik olarak katılımcılar zevkli etkinliklerden anlamlı etkinliklere göre daha mutlu oldukları bulunmuştur. Üç hafta boyunca yapılan bu araştırmada gönüllü yardım etme ve maddi gelir karşılığında yardım etmenin mutluluğa etkisi araştırılmıştır. Gönüllü etkinliklere zaman ayıran bireylerin yaşam doyumu, yaşam anlamı ve olumlu duygularının düzeyi daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Hsieh (2010) yılında iş yerlerindeki mutlu çalışanlar temel alınarak dünyanın en iyi şirketlerini bulmak için araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda Zappos ve Google gibi dünya şirketleri ilk sıralarda olduğu tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizlere göre yayınlanan 2010 yılının en iyi işyerlerinin listesinde en iyisi olan Google ‘un örgütsel mutluluk düzeyinin de en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Weinstein ve Ryan (2010) yılında yaptığı araştırmada adanmışlık ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi motivasyon ve temel ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olarak incelenmiştir. Bu araştırmada genel olarak, gönüllü yardım eden kişilerin içsel motivasyonları yüksek kişinin mutluluk düzeyinin de olumlu olduğu görülmüştür. Bu nedenle yapılacak işlerin gönüllü olarak yapılmasının mutluluğu artırıcı nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır.

Fisher (2010) yaptığı iş yerinde mutluluk araştırmaları üzerinde meta analiz yapmış ve işyerinde mutluluğu üç seviyeye ayırtmıştır. Bunlar geçici seviye, kişisel

seviye ve birlik seviyesidir. Bu yaptığı araştırmada iş yerindeki mutluluk yapısına göre örgütsel mutluluğun değişeceğini ifade etmiştir.

Pessi (2011) yılında dindarlık, adanmışlık için yaptığı araştırmada bu değişkenlerin mutluluk ile bağlantısını incelemiştir. Bu araştırmada dini davranış özeliği yüksek bireylerin özgeci davranışları mutlu olmalarını desteklediği ve dindar bireylerin daha mutlu olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Field ve Buitendach (2011) yılında Güney Afrika yüksek öğretimde çalışan 123 öğretim elemanı üzerinde mutluluk, işe yoğunlaşma ve örgütsel adanma arasındaki ilişki ile ilgili araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda örgütsel adanmışlığın, iş yoğunlaşması ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) yılında yaptığı orta ve küçük ölçekli iş yerlerinde çalışan bireylerin mutluluklarını incelemişlerdir. Bu araştırma sonucunda örgütsel mutluluğu etkileyen beş faktörü işi anlamlandırma, örgütlerde ortak paylaşılan değerler, ilişkiler, iş yaşamının kalitesi ve yönetim olarak ifade edilmiştir.

Steele ve Lynch (2013) yılında 4015 Çinli işçi üzerinde yaptıkları araştırmasında sosyal, ekonomik ve politik transferlerinin bireysel mutluluk üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmada bireysel mutluluk faktörlerinin toplumsal mutluluk faktörlerinden daha fazla önem verildiği ortaya konulmaktadır. Ayrıca bu araştırmanın bulguların Çin'deki mutluluk seçimlerinin değişmesinin Çin'in bireyselleşmeye doğru gidişin bir göstergesi olarak araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur.

Krause (2014) yılında yaptığı iş, mutluluk ve ekonomik boyutuyla ilgili araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucu olarak çalışanın durumu, serbest çalışan ve işin durumu, gelir, devlet memurluğu gibi değişkenlerin iş yeri mutluluğunun anlamlı yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

2.5.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye'de örgütsel mutlulukla ilgili herhangi bir araştırmaya ulaşılmamıştır. Örgütsel mutluluğu etkileyen alt boyutlarından olan öznel mutluluk ile ilgili Türkiye'deki çalışmalardan bahsedilecektir.

Tuzgöl Dost (2004) tarafından öznel mutluluk ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek geliştirilirken mutluluk alanında bir çok araştırması olan Diener (1984) yılında

mutluluk ilgili yazdığı kurumsal alt yapıyı ve 180 üniversite öğrencilerine yazdırılan yazılı metinlerin incelenmesi sonucularını temel alarak oluşturulmuştur. Faktör analizleri sonucunda 46 maddelik öznel iyi oluş anketi oluşturulmuştur.

Özgen (2005) yılında özellikle mutluluk araştırmalarının tarihi temellerini inceleyen doktora çalışmasında Farabi'nin mutluluk anlayışından bahsetmiştir.

Yavuz (2006) yılında psikolojik danışma ve rehberlik öğrencileri katılımıyla öznel iyi oluş, psikiyatrik belirtiler ve kişilik özelliklerini karşılaştıran araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın sonucunda benlik saygısının olumlu duygu, psikiyatrik belirtiler olumsuz duygu olduğu ve ayrıca psikolojik danışma ve rehberlik bölümünün birinci sınıf öğrencilerinin psikiyatrik belirtilerinin psikolojik danışma ve rehberlik bölümünün dördüncü sınıf öğrencilerinin psikiyatrik belirtilerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda empatik eğilimin yaşam doyumunu en yüksek düzeyde yordayan değişkenler olduğu saptanmıştır.

Cihangir-Çankaya (2009) 240 son sınıf öğretmen adaylarının temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumu ve öznel iyi olma algı düzeyleri üzerine çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda öznel iyi olma düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun iyi olmanın önemli birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Derli (2009) yılında yaptığı bireysel ve toplulukçu bakış açısından çalışan bireylerin yaşam tarzlarının ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelemiştir. Bu çalışmada şu bulgulara ulaşılmıştır. 1) Bireylerin boş zaman etkinliklerinin bireylerin öznel iyi oluşunu olumlu yönde desteklediği görülmüştür. 2) Bireylerin katıldıkları eğlence etkinliklerinin ya da kültürel etkinliklerin öznel iyi oluşu olumlu yönde artırdığı görülmüştür. 3) Katılımcıların bireyci ya da toplulukçu yaşamlarının onların öznel iyi oluşlarını yordayıcı rolünün olmadığı sonucunda varılmıştır .

Dilmaç ve Bozgeyikli (2009) 600 öğretmen adayı öğrenci ile öğretmen adaylarının öznel iyi olma ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi üzerinde araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öznel iyi olma ile karar verme stilleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan öğretmen adaylarının öznel iyi oluşları ve karar verme stillerinde çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Özdemir Dumludağ (2011) yılında mutluluk ve iktisadi parametreleri inceleyen doktora çalışmasında Hollanda'da ikamet eden Faslı ve Türk halkının yaşam memnuniyetini ölçmede iktisadi parametrelerden gelir ve işsizlik düzeyi sınamıştır. Araştırmada bu değişkenlerin katılımcıların yaşam memnuniyetini yordamada yetersiz kaldığı saptanmıştır. Araştırmacı yaşam memnuniyeti etkileyen başka değişkenlere başvurulması gerektiği önerisini ileri sürmüştür.

Özdemir ve Koruklu (2011) yaşları 19 ile 23 yaş arası 226 üniversitesi öğrencisine üzerinde değerler ve mutluluk arasındaki ilişkiyle ilgili araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre geleneksellik değeri dışındaki bütün değer yönelimleri mutlulukla anlamlı ilişki göstermektedir.

Aypay ve Eryılmaz (2011) yılında 373 lise öğrencisi üzerinde liselerdeki tükenmişlik ve mutluluk arasındaki ilişkisini araştırmıştır. Yaptıkları bu araştırmada okula karşı ilgisini yitiren, ailevi ortamda tükenmişlik yaşayan öğrencilerin mutluluklarında ters yön anlamlı ilişki bulmuştur.

Balcı (2011) yılında ortaya koyduğu yüksek lisans tezinde, dini inanışların bireylerin olumlu ruh hallerinin ifade eden öznel mutluluğun üzerinde etkisi incelenmiştir. Bursa'da yaşayan 495 yetişkin üzerinde yapılan araştırmada, dini inançların mutluluğa değişik boyutlarda pozitif yönde etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bulgular içerisinde dinin dört farklı etkisinden bahsedilmiştir.

1. Dini inanışlar bireyin hayatı anlamlandırması işlevi görmektedir.
2. Bireylerin hayatında ortaya çıkan sorunlara karşın dayanak noktası olma işlevi görmektedir.
3. Bireylerin bakış açısını düzenleyen sevgi, güven, affetme, merhamet ve hak-hukuk gibi emir ve kaidelerin bireylerin hayatında olumlu davranışların sergilenmesi işlevi görmektedir.
4. Dinin bireylere sosyal destek işlevi görmektedir.

Atak (2011) yılında yaptığı araştırmada yetişkinliğe geçiş yapan bireylerin sigara içme davranışının psiko-sosyal belirleyicileri ve sigara içmenin öznel iyi olma ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi 19-26 yaşları arasındaki 222 birey üzerinde araştırmıştır. Sigara içme ile özsaygı, kişilerarası başarılı kimlik, bireyleşme, yaşam doyumu ve öznel iyi oluş üzerinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur .

Pınar (2012) yılında ortaya koyduğu doktora tezinde, yaşamın anlamı, iyimserlik, umudun ve stresle başa çıkma stillerinin katkısının öznel iyi oluşu yordama üzerindeki rollerini belirlemiştir. Bu araştırmada ayrıca ölçme aracı olarak

yaşamın anlamı anketi Türkçeye uyarlanmıştır. Pilot uygulaması ve faktör analizleri için Afyon Kocatepe üniversitesinde okuyan 519 kişi üzerinde ölçek ilk uygulaması yapılmıştır. İyimserlik, umut ölçeğinin her iki alt ölçeğinin olumlu duygulanımı olumlu ve anlamlı olarak yordadığını bulgusu ortay konulmuştur. Ayrıca iyimserlik, umut ölçeğinin yalnızca amaca güdülenme alt boyutunun yaşam doyumunu anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur.

Atay (2012) 1994-1999 yılları arasında Türkiye’de ve yedi doğu Avrupa ülkesinde mutluluğu etkileyen etkenleri araştırma yapmıştır. Dünya değerler anketi kullanılan bu çalışmada, ulusal düzeyde bireylerin bazı değişkenlerinin mutluluk düzeylerini etkilerini incelemiştir. Araştırmada evli, ekonomik düzeyi yüksek, iyi eğitim almış bireylerin boşanmış, dul, işsiz bireylere göre daha mutlu olduğu ve sosyal-ekonomik durumun bireysel düzeyde mutluluğu anlamlı yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Şahin vd. (2012) tarafından umut ve yaşamda anlamın öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek için 285 üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, umudun ve yaşamda anlamın boyutları olan “anlamın varlığı” ve “anlam arayışı”nın öznel iyi oluşun pozitif yönde anlamlı birer yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Öznel iyi oluş düzeyi cinsiyet açısından farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca sınıf düzeyleri açısından ise anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Toprak (2014) yılında ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık ve psikolojik ihtiyaç doyumunu başlıklı yüksek lisans tezini Karadeniz Ereğlisindeki farklı liselerden öğrenimlerini devam eden 477 öğrenci üzerinde yapmıştır. Mutluluk ve yaşam doyumunu, bağımsız değişkenleri olarak işlem gören psikolojik sağlamlık ve psikolojik ihtiyaç doyumunu kavramlarının demografik değişkenlerle ilişkilerine bakıldığında; ergenlerde cinsiyetin yalnızca ilişki ihtiyacı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinde, sosyo- ekonomik düzeyin mutluluk ve yaşam doyumunu düzeylerinde, annenin sağ olma durumunun psikolojik sağlamlık haricinde tüm değişkenler üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu, ancak babanın sağ olma durumunun hiçbir değişken üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL ve YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın deseni, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, veri toplama araç ve teknikleri, verilerin nasıl toplandığı, çözümlendiği ve yorumlandığı açıklanmıştır.

3 Yöntem

3.1 Araştırma Modeli

Araştırma nicel ve nitel araştırmaların birlikte kullanıldığı karma araştırmaya yaklaşımı (Patton, 2002: 556) ile tasarlanmıştır. Ayrıca karma yöntem desenlerinden açılımcı desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda betimsel araştırma deseni kullanılmıştır. Karasar (2010)'a göre tarama modellerinde araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez; bilinmek istenen şey vardır ve oradadır (s.77). Bununla birlikte tarama modelleri genelde var olan durumu olduğu gibi belirleme amacıyla yapıldığı için süreçte araştırmacının herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Nitel boyutunda öğretmenlerin mutluluk algılarını ortaya konulması amacı ile olgu bilim boyutunda tasarlanmıştır. Araştırmada öncelikle nicel veriler toplanmış daha sonra daha derin ve zengin veri elde etmek için görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda okullarda öğretmenlerin mutluluk düzeylerini belirlemek amacıyla OÖMÖ geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçme aracı 2013-2014 eğitim öğretim yılı Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde ortaöğretim okullarında görev

yapan 357 öğretmene uygulanmıştır.

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel mutluluk olgusunu kavramsallaştırmak ve örgütsel mutluluk düzeylerini artırmak için önlemler geliştirmek amacıyla yapıldığından dolayı nitel araştırma desenlerinden olgubilim çalışmasıdır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ama ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:72). Bu araştırmaya zengin ve derin veri elde etmek amaçlandığı için çalışmaya nitel boyut da eklenmiştir. Veriler görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme soruları nicel verilerin sonuçları, araştırmacı tarafından ilgili alanyazının taranması doğrultusunda; gerekli uzman görüşlerinin alınmasıyla hazırlanmıştır.

3.2 Evren ve Çalışma Grubu

Bu bölümde araştırmanın evreni tanıtılmış ve örneklem belirlenmesine ilişkin araştırma süreçleri ele alınmıştır.

3.2.1 Ön Uygulama Aşamasında Evren ve Örneklem

Araştırmanın genel evrenini MEB’de 2013-2014 eğitim öğretim yılında orta öğretimde çalışan 278.641 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Gaziantep ili merkez ilçelerinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında, ortaöğretim okullarında görev yapan 6.079 öğretmenden oluşan çalışma evreninden seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 357 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada nicel verilerin toplandığı katılımcıların özellikleri aşağıdaki tablo 3.1. de verilmiştir.

Tablo 3.1 Nicel Verilerin Toplandığı Katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları

	N	%	
Cinsiyet	Kadın	160	45
	Erkek	197	55
	Toplam	357	100
Kıdem	1 Yıl	33	9
	2-5 Yıl Arası	39	11
	6 Yıl ve Üstü	284	80
	Toplam	357	100

Tablo 3.1. (devam/cont.)

Yaş	20 - 25	20	6
	26 - 30	48	14
	31 - 35	91	25
	36 - 40	96	27
	41 ve Üstü	102	28
	Toplam	357	100
Mezuniyet	Eğitim Ens.- Ön Lisans	14	4
	Lisans	282	79
	Lisans Üstü	61	17
	Toplam	357	100
Okul Türü	Anadolu Lisesi	197	56
	Meslek Lisesi	142	40
	Fen Lisesi	16	4
	Toplam	357	100
Öğretmen Sayısı	1-29	37	10
	30-44	108	30
	45 Üstü	210	60
	Toplam	357	100
Görev Süresi	1 Yıl	113	32
	2-5 Yıl Arası	128	36
	6 Yıl ve Üstü	112	32
	Toplam	357	100
Çalışma Statüsü	Kadrolu	345	97
	Ücretli	10	3
	Toplam	357	100

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmanın nicel boyutunda araştırmaya 160 kadın ve 197 erkek katılmıştır. Araştırmadaki katılımcıların 33'ü 1 yıl, 39'u 2-5 yıl arası ve 284'ü 6 ve üzeri yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Araştırmada 20-25 yaş grubunda 20, 26-30 yaş grubunda 48, 31-35 yaş grubunda, 36-40 yaş grubunda 96 ve 41 ve üzeri yaş grubunda ise 102 öğretmen vardır. Katılımcıların 14'ü önlisans, 282'si lisans ve 61'i lisanüstü eğitime sahipler. Çalışmaya dahil olan öğretmenlerden

197'si Anadolu lisesinde, 142'si Meslek lisesinde, 16'sı da Fen lisesinde görev yapmaktalar. Ayrıca katılımcıların 37'sinin çalıştığı okulda öğretmen sayısı 1-29 arasında, 108'ninin çalıştığı okulda öğretmen sayısı 30-44 arasındadır ve 210 öğretmen 45 ve üstü öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin 113'ü 1 yıl, 128'i 2-5 yıl ve 112'si 6 ve üzeri yıl şu an görevli olduğu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların 345'i kadrolu iken 10'u sözleşmeli olarak çalışmaktadır.

3.2.2 Ölçek Uygulama ve Norm Çalışmasında Evren ve Örneklem

Araştırmanın ölçek norm çalışması için evren ve örneklem belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini MEB'de çalışan ortaöğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma evreni ise 2013-2014 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 1344 öğretmen oluşturmuştur. Seçilen iller Kalkınma Bakanlığının yayımladığı 2011 yılı SEGE raporlarına göre aşağıdaki iller seçilmiştir. 2011 SEGE raporu Türkiye Kalkınma Haritasına bakılıp her bir bölgelerde en yüksek kalkınma ve en düşük kalkınmaya sahip olan iller olarak ele alınmıştır. Araştırmada her il için 300 adet ölçek gönderilmiştir. Gönderilen 4200 ölçekten 1362 adet geri gelmiştir. Gelen 1362 ölçekten 18 adeti hatalı veya eksik doldurulduğu için elenmiştir. Geriye kalan 1344 ölçek üzerinde değerlendirme yapılmıştır. Ölçekler her ilde Meslek lisesi, Anadolu lisesi, Fen liselerine gönderilmiştir. Ayrıca ilçelerde ulaşılabilen Anadolu ve Meslek liselerine uygulanmıştır.

Tablo 3.2 Türkiye Kalkınma Haritası

Bölgeler	Kalkınması Yüksek	Kalkınması Düşük
Marmara Bölgesi	İstanbul	Kırklareli
Ege Bölgesi	İzmir	Afyon
Karadeniz Bölgesi	Bolu	Bayburt
İç Anadolu Bölgesi	Ankara	Yozgat
Akdeniz Bölgesi	Antalya	Kahramanmaraş
Doğu Anadolu Bölgesi	Elazığ	Muş
Güney Anadolu Bölgesi	Gaziantep	Şırnak

Kaynak: (www.kalkinma.gov.tr).

Örneklemin belirlenmesinde, okulun bulunduğu bölgenin düzeyi ile ilişkili olacağı düşünüldüğünden seçkisiz olmayan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri tablo 3.3.'de verilmiştir.

Tablo 3.3 Örneklem Alınan 1344 Kişinin Şehirlere Göre Dağılımı

İl	Kişi Sayısı	Yüzde
Afyon	76	5,7
Ankara	128	9,5
Antalya	94	7
Bolu	64	4,8
Elazığ	84	6,3
Gaziantep	126	9,4
İstanbul	237	17,6
İzmir	65	4,8
Kırklareli	73	5,6
Kahramanmaraş	128	9,5
Muş	66	4,9
Yozgat	79	5,9
Bayburt	54	4
Şırnak	70	5,2

Tablo 3.3'e göre katılımcıların en fazla olduğu il %17,6 ile İstanbul olurken, en az katılımcı %4 ile Bayburt olmuştur. Ayrıca Ankara %9,5, Antalya %7, Bolu %4,8, Elazığ %6,3, Gaziantep %9,4, İzmir %4,8, Kırklareli %5,6, Kahramanmaraş %9,5, Muş %4,9, Yozgat %5,9 ve Şırnak %5,2 olarak temsil edilmiştir.

Tablo 3.4 Nicel Verilerin Toplandığı Katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	591	44
	Erkek	753	56
	Toplam	1344	100
Kıdem	1 Yıl	159	12
	2-5 Yıl Arası	227	17

Tablo 3.4. (devam/cont.)

	6 Yıl ve Üstü	958	71
	Toplam	1344	100
Branş	Sözel Branşlar	507	38
	Sayısal Branşlar	837	62
	Toplam	1344	100
Yaş	20 - 25	132	10
	26 - 30	275	21
	31 - 35	302	23
	36 - 40	322	24
	41 ve Üstü	313	23
	Toplam	1344	100
Mezuniyet	Eğitim Ens.- Ön Lisans	50	4
	Lisans	1109	82
	Lisans Üstü	185	14
	Toplam	1344	100
Okul Türü	Anadolu Lisesi	570	42
	Meslek Lisesi	598	45
	Fen Lisesi	176	13
	Toplam	1344	100
Öğretmen Sayısı	1-29	182	13
	30-44	360	27
	45 Üstü	802	60
	Toplam	1344	100
Görev Süresi	1 Yıl	435	32
	2-5 Yıl Arası	535	40
	6 Yıl ve Üstü	374	28
	Toplam	1344	100
Çalışma Statüsü	Kadrolu	1222	91
	Ücretli	122	9
	Toplam	1344	100

Tablo 3.4. incelediğinde katılımcıların 591'ü kadın ve 753'ü erkek olmak üzere 1344 kişi katılmıştır. Fuller ve Brown (1975) öğretmenler için oluşturduğu öğretmen mesleki gelişim aşamalarına dayalı olarak hazırlanan maddelerin katılımcılara göre kıdem dağılımı 159 kişi 1 yıl, 227 kişi 2-5 yıl, 958 kişi 6 yıl üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların branşları sözel ve sayısal olarak ayrılmıştır. Meslek derslerinin sayısal olarak kabul edilmiştir. Sözel branşlardan katılanların sayısı 507 ve sayısal branştan katılanların sayısı 837 kişidir. Yaş değişkenleri incelendiğinde 20 yaşından sonra her 5 yıla bir birim vererek hesaplanmıştır. On iki yıl ilk orta ve liseye dört yıllık eğitim fakülteleri eklendiğinde 7 yaşında okula başlayan birey yirmi bir yaşında mezun olabilmektedir. Bir yıl önceden okula başlayanlar göz önünde alınarak yirmi yaşında mezun olarak kabul edilmiştir. Bu sebeple 20- 25 yaş arası katılımcıları 132 kişi, 26-30 yaş arası katılımcılar 275 kişi, 31- 35 yaş arası katılımcılar 302 kişi, 36 – 40 yaş arası katılımcılar 322 kişi ve 41 ve üstü katılımcılar 313 kişi olduğu görülmüştür. Eğitim Enstitüsü ön lisanstan öğretmen alımları göz önüne alınarak alınan demografik değişkenlerde Eğitim Enstitüsü ve ön lisans 50 kişi, lisans 1109 kişi ve lisans üstü 185 kişi olduğu görülmüştür. Okul türleri açısından genel liseler ve Anadolu liseleri aynı kategoride ele alınırken Meslek lisesi ve Meslek Anadolu lisesi aynı kategoride ele alınmıştır. Bu sebep ile araştırmacı tarafından Türkiye'deki okullar üç kategoride ele alınmıştır. Anadolu lisesinden 570, meslek lisesi 598 ve fen lisesinden 176 kişi katıldığı görülmüştür.

3.2.3 Araştırmanın Nitel Boyutu İçin Çalışma Grubu

Araştırmanın nitel boyutu için amaçlı örnekleme yöntemlerinden seçkisiz örnekleme yoluyla kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu Gaziantep ili 2014-2015 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 37 ortaöğretim öğretmeni ile görüşülmüştür.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğu hakkındaki görüşleri alınmıştır. Görüşmeye katılan öğretmenlerin demografik değişkenleri Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.5 Nitel Verilerin Toplandığı Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Oran
Cinsiyet	Kadın	17	% 39
	Erkek	27	% 61
	Tablo 3.5. (devam/cont.)		
	Toplam	44	100
Eğitim	Lisans	35	% 80
	Yüksek lisans	9	% 20
	Toplam	44	100
Çalışma Yılı	2 yıl ve az	5	% 11
	2-5 yıl	18	% 41
	6-10	14	% 32
	10 ve üzeri	7	% 15
	Toplam	44	100

Tablo 3.5' e göre araştırmaya katılanların % 39'u kadın ve % 61'i erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80'i lisans mezunu iken % 20'si yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %11' ü okullarda 2 yıldan az, %41'i 2 ile 5 yıl arasında, %32'si 6 ile 10 yıl arasında, %15'i ise 10 yıl ve üzerinde çalışmıştır.

3.3 Verilerin Toplanması Araç ve Teknikleri

3.3.1 Araştırmanın Nicel Boyutunda Kullanılan Veri Toplama Araçları

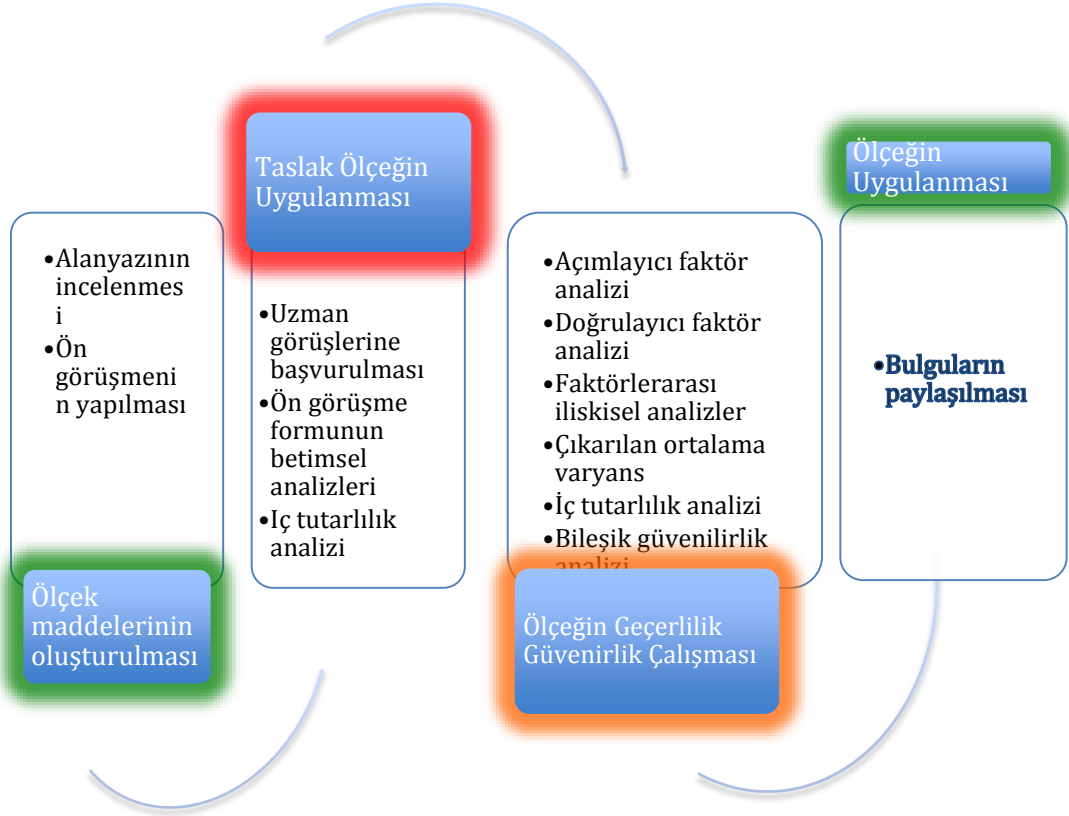
3.3.1.1 Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; cinsiyet, kıdem, branş, yaş, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, çalıştığı okul türü ve kadro durumuna yönelik sorulardan oluşmaktadır (Kişisel bilgi formu Ek 1'de verilmiştir).

3.3.1.2 Ölçek Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel

mutluluk düzeyini belirlemek amacıyla “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (ÖMÖ) geliştirilmiştir (Ölçek Ek 2’de verilmiştir). Ölçeği geliştirme aşamaları aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1 Ölçek Geliştirme Aşamaları

Ölçek geliştirme şu aşamalar takip edilmiştir.

1. Testin amacı belirlenmiştir.
2. Test ile ölçülecek özellik belirlenmiştir.
3. Madde havuzu hazırlanmıştır.
 - A. Literatür incelenmiştir.
 - B. Görüşme yapılmıştır.
4. Madde havuzu oluşturuldu ve maddeler uzmanlara gönderildi ve düzeltmeler yapılmıştır.
5. Küçük bir grup üzerinde uygulanmıştır.
6. Ön uygulaması yapılmıştır .
7. Ön uygulamaların ardından test istatistiği ve madde analizleri yapılmıştır.

3.3.1.3 Madde Havuzu Oluşturulması

Örgütsel mutluluk ölçeği için soru havuzu oluştururken araştırmannın kuramsal çerçevesinden faydalanılmıştır. Staruss ve Corbin (1990)'in belirttiği gibi bilim kavramlar ile var olur. Bir kavram isimlendirildikten sonra sorular sorulabilir. Bu sebeple tema ve kodlamalar için literatürdeki temalar ve kodlamalar kullanılmıştır. Ölçek geliştirme aşamalarında soru havuzu oluştururken alanyazının taranması (tumdengelim) ve ön görüşme yapılması (tümevarım) yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirileceği alanla ilgili literatürün eğitim örgütleri ile yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılabilmesi sebebiyle iki yöntem birlikte kullanılmıştır. İlgili alanla ilişkisi sebebiyle iş yeri mutluluğu ve öznel mutluluk kuramsal altyapısından faydalanılmıştır. İş yeri mutluluğu ile ilgili konuda geniş bir alanyazın taraması yapılmış ve iş yeri mutluluğu ve bireysel mutlulukla ilişkili geniş kuramsal çerçeveye ulaşılmıştır. Tümevarım yönteminin gereği olarak soru havuzu oluştururken bu konuda daha önce yapılmış çalışmalardan yararlanılmaktadır. Okulda mutluluğun bileşenlerini ortaya koyabilmek için ortaöğretimde öğretmenler için görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşmelerde öğretmenlere iki soru yöneltilmiştir

- 1) Sizce bireysel mutluluğunuzu sebebi nedir?
- 2) Mutlu olabileceğiniz bir okulu nasıl tanımlarsınız?
- 3) Çalıştığınız kurumu arkadaşlarınızda tavsiye eder misiniz? Neden?

Öğretmenlerimize verecekleri hiçbir kişisel veya genel içerikli cevabın isim ya da okul ismi kullanılarak ilgili araştırma dışında üçüncü şahıslar için kullanılmayacağı beyan edilmiştir. Görüşme sırasında içeriğin tam olarak yansıtılabilmesi için öğretmenlerimize ses kayıt cihazı ile kayıt yapılacağı bilgisi verilmiştir. Altı öğretmen kayıt cihazından rahatsızlık duydukları beyan etmiştir. Bu nedenle ilgili öğretmenlerin görüşmeleri not alınmıştır. İki öğretmen ise sorulara e-mail yoluyla cevap vermiştir.

Öğretmenlerle kurumsal mutluluk algıları odaklı yapılan görüşmelerde, açık uçlu sorular ile görüşme yapılmıştır. Görüşme nitel araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama aracı olarak ortaya çıkmaktadır. Görüşme “görüşme becerisi, yoğunlaşma, öngörü, ortak anlayış geliştirme” gibi boyutları olması açısından kapsayıcı bir sanat ve bilimdir (Patton,1987:108).

Görüşmede öğretmenlere okul mutluluk algılarını tam ifade edebilmeleri ve kişisel mutlulukla arasındaki farkı ortaya çıkarabilmek için kişisel mutluluk

soruları öncelikli yöneltmiştir. Görüşme soruları sorulurken akışa göre gerekli değişiklikler yapılmıştır. Sorulan soruların konuşma tarzında olmasına dikkat edilmiştir. Geri bildirimde bulunulmaya ve “neden”, “nasıl”, “niçin” sonda sorularıyla da katılımcıların ifade etmek istediklerinin açıklaması istenmiştir. Bu sorulara alınan cevabın arkasından örgütsel mutluluk soruları yöneltmiştir. Görüşme sırasında tutulan notlar görüşme sonrasında bunlara eklenmiştir.

Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde, nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, verilerin kodlanması, önceden bilinmeyen temaların ortaya çıkarılması ve bulguların yorumlanmasıdır. Soru havuzu oluşturulurken iki bağımsız eğitim yönetimi alan uzmanı tarafından ayrı ayrı elde edilen sorular temalara göre sıralanmıştır ve “iş yeri mutluluğu” alt boyutları göz önüne alınmıştır. OÖMÖ bireysel getiriler, yetki, paydaşlarla iletişim, yönetim, mesleki adanmışlık, uyum , birlikte çalışma, mesleki gelişim ve okulda bireysel mutluluk olmak üzere sekiz değişkenden oluşmuştur. Taslak haline getirilen ölçek, tekrardan Türkçe gramer ve anlam açısından bir dil uzmanı tarafından incelenmiştir. Daha sonra taslak ölçek, ölçek değerlendirme uzmanı tarafından incelenmiştir. Kullanılan soru maddeleri kısa ve anlaşılır hale getirilmiştir. İki alan uzmanı, bir ölçme değerlendirme uzmanı ve bir Türkçe dil uzmanına gönderilerek uzman görüşü alınmıştır. Taslak ölçek tekrardan tabakalı örneklem alınarak çalışma grubu ile yapılan görüşmelerden hareketle örgütsel mutluluğa ilişkin ölçütler ana hatlarıyla tespit edilebilmesi için kendilerine okutulmuş ve ne anladıkları sorulmuştur. Alınan cevaplarla ölçekte gerekli değişiklikler yapılmıştır.

Maddelerin tekrar yazılmasının ardından seçenek sayısı ve seçeneklerin ifadeleri belirlenerek taslak form oluşturulmuştur. Taslak formda yer alan madde sayısının belirlenmesinde ölçüt olarak hedeflenen madde sayısının iki ya da üç katı madde hazırlanması esas alınmıştır. Bunun gerekçesi ise gerekli sınama ve elemelerden sonra ölçeğin son formu için elde yeterli sayıda geçerli madde kalmasıdır (Öner, 1997:21). İyi test maddeleri geliştirebilmek için başlangıçta çok sayıda (örneğin, iki katı) maddenin (n), çok sayıda denek (N) (her madde için beş kişi olmak üzere hesaplanarak) uygulanması en sağlam yollardan biridir. Fazla sayıda madde ile başlamak suretiyle en iyi maddeleri seçme; büyük denek grupları kullanmakla da ölçmedeki hata payını en aza indirmeye olanakları sağlanmış olur.

Örneğin, 30 maddelik bir test geliştirilmek isteniyorsa, 60 - 90 madde hazırlanmalı ve bunlar 150 - 450 kişilik denek gruplarına uygulanmalıdır (Öner, 1997:21).

Geliştirilecek olan ölçeğin uygulama yönergesi hazırlanmıştır. Ölçme araçları için hazırlanacak yönergeler katılımcılar tarafından kolayca anlaşılır ve olabildiğince kısa hazırlanmıştır. Özel durumların dışında, ölçeğin başında verilecek yönerge en azından ölçeğin amacını, ölçekteki madde sayısını, cevaplama biçimini ve tahmini cevaplama süresini kapsamalıdır (Tezbaşaran; 1996:1617). Özellikle tutum ölçeklerinin en az altı en fazla yirmi dört sorudan oluşması gerektiği belirtilmektedir (Karasar, 1994:141). Bu nedenle benzer temaları kapsayan sorular birleştirilmiştir. Sonuç olarak, 58 madde olan ilk taslak hazır hale getirmiştir. Soruların istenilen temayı ölçüp ölçemeyeceğinin test etmek için bağımsız ölçme alan uzmanından faydalanılmıştır. Ayrıca ölçek biçimsel yapısı, hangi demografik değişkenlerin kullanılacağı, kaçlı Likert kullanılacağı belirlenmiştir. En sonunda ölçek iki eğitim yönetimi uzmanına gösterilmiştir ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Böylece ölçeğin ilk taslağı oluşturulmuştur. Uzmanlardan gelen dönütleri alabilmek için uzman görüşü formu oluşturulmuştur ve her bir madde için “uygun”, “kısmen uygun”, “uygun değil” seçenekleri sunulmuştur. Daha sonra uzmanlardan alınan görüşler her bir madde için tekrardan ele alınıp madde kapsam geçerliliği oranı belirlenmiştir. Hazırlanan taslak için bu haliyle içerik geçerliliği sağlanmıştır.

Hazırlanan taslak formu tekrardan maddelerle ilgili değişkeni ölçüp ölçmediği, yazım dilinin uygunluğu, anlaşılabilirliği ve hedef kitleye uygunluğunun belirlenmesi amacıyla uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda ölçek ön deneme uygulamasına hazır hale getirilmiştir. Uygulamaya hazır hale gelen ölçeğin örnek bir gerçek kitle üzerinde yapılmasının maddelerin okunabilirliği anlaşılabilirliği, katılımcılar tarafından anlaşılmayan yerlerin belirlenmesi, yanlış yerlerin saptanması, ortalama cevaplama süresinin belirlenmesi açısından çok yararı vardır (Erkuş, 2012:55). Ön deneme uygulaması bazı demografik değişkenlere göre yapılmıştır. Bu demografik değişkenler cinsiyet ve Fuller (1969) 'ın mesleki gelişim düzeylerini temel alan mesleki çalışma yılları oluşturmuştur. Gerekli değişiklikler yapılarak, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması için düzenlenmiştir.

3.3.1.4 Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için AFA ve DFA kullanılmıştır. Yapı geçerliği testin soyut bir olguyu (kavramı, boyutu, v.b) ne derece doğru ölçebildiğini gösterir (Öner, 1997:19). Yapı geçerliği testin soyut bir olguyu (kavramı, boyutu, v.b) ne derece doğru ölçebildiğini gösterir (Öner, 1997:19). Bu kapsamda yapılan faktör analizi, birebiriyle ilişkili çok sayıda değişkenin bir araya gelmesiyle yeni anlamlı kavramsal faktörler oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak üzere kullanılan yapı geçerliliği için önemli bir istatistiktir. Jöreskog ve Sörbom (1996)'e göre AFA sıklıkla gözlenen ölçümlerdeki varyansın ve kovaryansın gizli kaynaklarını bulmak ve ortaya çıkarmak için kullanılır. Yapı geçerliliği, gözlenen değişkenler aracılığıyla gözlenemeyen değişkenler hakkında yapılan çıkarımların geçerliliği ile ilgilidir (Çokluk vd., 2012:180). Bu sebeple en önemli nokta yapı geçerliliğinin oluşturulabilmesi için kuramsal çerçeve olması gerekmektedir. Yapı geçerliliğinin orta koyulabilmesi için ölçmeyi amaçladığımız kurumsal çerçeve ve özellikleri ortaya konmuştur. Ayrıca testten elde edilen puanlarla da bu yapı güçlendirilmiştir.

Faktör yapılarının yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla DFA yapılmıştır. Faktörlerin kendi arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için AFA ile elde edilen faktörler (latent değişkenler) arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışılmıştır. Ayrıca iç tutarlılık testleri, faktörler arası ilişkisel analiz testleri, modifikasyon indexleri, değer matrisleri ve bileşik güvenirlilik testleriyle ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenirliliği test edilmiştir.

Güvenirlilik bir ölçme aracının hatalardan arınık olarak ölçme yapabilme yeteneğidir. Güvenirlilik mutlaka görgül yollarla saptanır ve sayısal bir değerle ifade edilir. (Erkuş, 2003:36). Örgütsel mutluluk ölçeğinin güvenirliliğini belirlemek amacıyla Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach α katsayısı ile tüm maddeler arasındaki tutarlılık elde edilir. Değerler 0.00 ile 1.00 arasındadır. Elde edilen değerlerin 1'e yakın olması güvenirliliğin yüksek olduğunun göstergesidir. Ölçme amacına göre değişmekle birlikte önerilen en düşük değer 0.70 dir (Şeker ve Gençdoğan, 2006).

Bir ölçekten elde edilen puanların geçerliliği, bu puanların kullanım amacı ile ilişkilidir. Örgütsel mutluluk ölçeğinin kapsam geçerliliği uzman görüşü ile belirlenmiştir. Kapsam geçerliliği, alan uzmanıyla işbirliği gerektirir ve uzmanlara danışılarak saptanmaktadır (Tavşancıl, 2002:19). Bu yönüyle kapsam geçerliliği

istatistiksel olmayıp uzman kanısına dayanır ve dolayısıyla öznellerdir (Balcı, 2010:112).

Bir ölçek geliştirirken AFA tek başına yeterli görülmemektedir. Bir önceki aşamada yapılandırılan ölçeğin DFA aracılığıyla değerlendirilmesi önerilmektedir (Hinkin, 1998:114).

AFA, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2011:123). DFA ise AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotezle belirlenen faktör yapılarına uygunluğu test etmek üzere kullanılmıştır.

AFA uygulamasından önce örneklemin büyüklüğünü test etmek ve 357 kişiden oluşan örneklemin büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısını değerlendirmek amacıyla KMO (Kaiser Meyer Olkin) testinden faydalanılmıştır.

Tablo 3.6 KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği.		,908
Bartlett'in Küresellik Testi	Tah. Ki Kare	10472,518
	Sd	1653
	Anlamlılık	,000

p<.01

Tablo 3.7 'e göre analiz sonucunda KMO değeri .908 olarak belirlenmiştir. KMO testinin sonucunda 0.50 den büyük olduğu için analize devam edilebileceği ve veri yapısının faktör analizine mükemmel derecede uygun olduğu söylenebilir. KMO testi değerlerinin 0.50 – 0.60 arasında olması “kötü”, 0.60 – 0.70 arasında olması “Zayıf”, 0.70 – 0,80 arasında olması “Orta”, 0.80 – 0.90 arasında olması “İyi” ve 0.90 üzerindeyse “Mükemmel” olduğunu göstermektedir (Leech, Barrett ve Morgan; 2005; Akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk; 2012:207). Bu sebeple KMO testi değerinin 0.91 çıkması mükemmel uyuma işaret etmektedir. Tablo 3.6. incelendiğinde Bartlett testi sonucundaki ($X^2_{(1653)} = 10472.518$ p<.01) değerinin .01 de manidar olduğu görülmektedir. Bu sonuç verilerin çoklu değişkenli normal dağılım gösterdiği ve dolayısıyla faktör analizinin diğer sayıltılarının karşılandığı anlamı taşımaktadır.

Ölçeğin maddelerinin ayırt edicilik gücünü belirlemek için madde analizi yapılmıştır. Cevaplayıcıların %27'lik alt ve %27 lik üst grupları belirlenerek sıralamaya konulmuştur.

Tablo 3.7 Ölçeğin Denenen Maddelerinin Ayırt Edicilik Gücü

Maddeler	Sig değeri	Maddeler	Sig değeri
S1	8,538	S28	13,136
S5	11,823	S29	12,941
S6	0,756	S30	11,369
S7	2,207	S31	14,345
S8	0,877	S32	13,975
S9	1,472	S33	7,244
S10	8,936	S34	8,991
S11	4,757	S35	9,822
S12	12,090	S36	6,342
S13	10,523	S37	5,968
S17	10,144	S40	9,832
S18	7,094	S41	8,430
S19	8,938	S42	8,976
S20	7,680	S43	11,623
S22	10,846	S49	7,346
S23	9,157	S50	12,957
S24	11,208	S52	7,800
S25	14,371	S54	11,906
S26	12,606	S55	10,975

Tablo 3.8. (devam/cont.)

S27	12,701	S57	9,883
Alt Grup: 3,18		Üst Grup 4,28	

N=357, p<.01

Tablo 3.8. 'e göre iki grubun puan ortalamaları olan "t" değerleri hesaplanabilmesi için her bir maddeye yönelik t testi uygulanmıştır ve her bir madenin istenilen $p<.01$ düzeyinde ayırt edici olduğu görülmüştür. Testin iç tutarlılığını için alt ve üst gruplar arasında gözlenen farkların anlamlı çıkması, beklenir. Grup büyüklüğü arttıkça anlamlılık düzeyi sırasıyla $p<.05$, $p<.01$, $p<.001$ konusunda tutucu olunmalıdır (Büyüköztürk, 2004:165-166). %27'lik dilim için 357 katılımcıdan 96 kişi alt sınır ve 262. kişide üst sınırdaki kabul edilmiştir. %27'lik alt grubun ortalaması 3,18 ve %27'lik üst grup ortalaması 4,28'dir. tablo incelendiğinde %27'lik alt ve üst grubun genel ortalama puanları arasındaki t testi puanları en düşüğü $t=0,756$ ile en yükseği 14,371 olduğu görülmektedir.

Örgütsel mutluluk ölçeğinin faktör deseninin ortaya çıkarılması amacıyla döndürme işlemi yapılmıştır. Döndürme yöntemi olarak maksimum çeşitlilik (varimax) dikey döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda birinci döndürmede 58 madde için özdeğer güvenirlik analizinde dönüştürülmüş bileşenler matrisinde .30'in altında olan maddeler değerlendirme dışında bırakılarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yinelenmiştir. Faktör yükleri incelendiğinde mükemmelden vasata kadar, faktör yük değerlerinin örneklem büyüklüğüyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sebeple yapılan literatür taramasında faktör yükü .30 olan maddelerin ölçeğe alınması için örneklem büyüklüğünün en az 350, .40 faktör yükü için 200, .50 faktör yükü için 120, .60 faktör yükü için 85, .70 faktör yükü içinse 60 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını belirtmiştir (KimYin, 2004 Akt: Şencan, 2005: 391) . Bu araştırmanın örneklemini 357 kişiden oluştuğu için .30 faktör yükünün altındakilerin analize alınmaması uygun görülmüştür.

Tablo 3.8 Ölçeğin Yapı Geçerliliği İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi ve Madde Toplam Korelasyonuna İlişkin Veriler

Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu (MTK)	Yönetim Süreçleri
S5	0,523	0,584	Okulda yaptığım işlere değer verilir.
S10	0,410	0,446	Okulda sorumluluklarımı yerine getirebilecek yetkiye sahibim.
S12	0,694	0,677	Görevlerimi yerine getirirken, yöneticilerimin desteğini hissederim.
S13	0,582	0,590	Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.
S17	0,583	0,574	Okulumda alınan kararlara katılımım sağlanır.
S22	0,613	0,606	Öğretmenler yönetim sürecine dâhil edilir.
S23	0,625	0,611	Okul yöneticilerimiz ile iletişime geçmek kolaydır.
S24	0,608	0,616	Okulda fikirlerimi rahatlıkla ifade ederim.
S25	0,767	0,713	Okul yönetimi, öğretmenin haklı olduğunu inandığı konularda öğretmenine sahip çıkar.
S26	0,736	0,693	Okul yönetimi, öğretmenlerin motivasyonunu arttırıcı faaliyetlerde bulunur.
S27	0,692	0,665	Okul yönetimi, öğrencilerle yaşanan sorunları çözüme ulaştırmaya çalışır.
S28	0,715	0,702	Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.
S29	0,681	0,672	Okul yönetimi, veli ile yaşadığım sorunlarda bana destek olur.
S30	0,699	0,628	Okul yönetimi, görev dağılımında adildir.
S31	0,721	0,700	Okul yönetimi görev dağılımında yeterliliklerimi dikkate alır.
S32	0,688	0,644	Okul yönetimi öğretmenlerin performansları ile ilgili geri bildirimlerde bulunur.
S50	0,660	0,679	Okul yönetimi mesleki gelişimimi destekler.

Tablo 3.9. (devam/cont.)

S54	0,543	0,601	Okul yönetimi ile mesleki kazanımlarımızı paylaşıyoruz.
<i>Cronbach Alpha=</i>			.931
Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu (MTK)	Mesleki Tutum
S33	0,686	0,569	Öğrencilerime karşı sabırlı davranırım.
S34	0,690	0,587	Öğrencilere karşı tutarlı davranırım.
S37	0,525	0,445	Öğretmenlik mesleğine karşı aidiyet duygusu yüksek kişilerle çalışmaktan zevk alırım.
S40	0,517	0,545	Çalıştığım okula “Bu okul benim okulum” diyerek sahip çıkarım.
S41	0,672	0,671	Okulda eğitim öğretim amaçlarına ulaşmak için fedakârlıkta bulunurum.
S42	0,719	0,688	Meslektaşlarımla uyum içerisinde çalışırım.
S43	0,592	0,644	Okul yönetimi ile uyum içinde çalışırım.
S49	0,574	0,499	Mesleki değişikliklere uyum sağlarım.
S52	0,506	0,546	Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder.
<i>Cronbach Alpha=</i>			.853
Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu (MTK)	İşyerinde İletişim
s1	0,461	0,378	Meslektaşlarım kişisel görüşlerime saygı duyar.

Tablo 3.9. (devam/cont.)

s18	0,712	0,605	İhtiyaç duyduğumda meslektaşlarımdan destek isteyebilirim.
s19	0,758	0,684	Meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.
s20	0,724	0,626	İstediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.
<i>CronbachAlpha=</i>			.765

<i>Madde No</i>	<i>Faktör Yük Değeri</i>	<i>Madde Toplam Korelasyonu (MTK)</i>	<i>Adanmışlık</i>
s11	0,472	0,344	Müfredatı öğrencilerin ihtiyaçlarına göre değiştirme hakkına sahibim.
s35	0,597	0,561	Okulda olmak beni mutlu eder.
s36	0,748	0,557	Eğitim öğretim saatleri dışında da okulda bulunmaktan mutlu olurum.
s55	0,600	0,571	Okulda iken kendimi huzurlu hissederim.
s57	0,606	0,601	Okulda harcadığım zaman beni mutlu eder.
<i>Cronbach Alpha=</i>			.722

Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu (MTK)	Ekonomik Koşullar
s6	0,648	0,496	Yaptığım işe karşılık aldığım maaş yeterli değildir .
s7	0,726	0,553	Aldığım maaşın yetersizliği beni ek iş yapmaya zorlamaktadır.
s8	0,580	0,396	Okulun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için velilerden destek almak zorunda kalıyorum.

Tablo 3.9. (devam/cont.)

s9	0,579	0,342	Sosyoekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.
<i>Cronbach Alpha</i> =			.701
Açıklanan Varyans = % 50.9			KMO = 0.904
Toplam Cronbach Alpha = .915			Barlett Testi = $X^2_{(1653)} = 10472.518$ (p<.01)

Tablo 3.9'da bir faktörün içindeki madde yük değerlerine bakılmıştır. Açıklanan toplam varyans incelendiğinde başlangıç öz değerleri 1'in üzerinde on üç faktör bulunmaktadır. Bu on üç faktörün varyansa yaptığı katkının % 62,744 olduğu görülmektedir. Ancak faktörlerin katkılarına bakılması önem arz etmektedir. İlk beş bileşenin önemli katkı sağladığı, altıncı bileşenden sonra bu katkının azaldığı görülmektedir. Ayrıca yamaç birikinti grafiği incelendiğinde kırılma beşinci faktörden sonra y eksenine paralellik sergilemektedir. Bu kapsamda madde beş faktörde zorlanmasına karar verilmiştir. Maddeler binişiklik ve faktör yükleri incelenmiştir. Bir maddenin iki ya da daha fazla faktörlerde yük sayıları .10 altında olan binişik madde kapsamından ölçekten atılmıştır. İlk işlem sonunda analiz dışı bırakılan maddeler 2,48,56,39,38,53,46,4,44,15 dir. İkinci işlem sonunda analiz dışı bırakılan maddeler 16,45,47,21,14 dür. Üçüncü işlem ise analiz dışı bırakılan maddeler 3,51,58 dir.

Tablo 3.9 incelendiğinde, teorik olarak tanımlanan faktörlerin yükleri yapılan analizler sonucunda birinci boyuttaki faktörlerin yük değerleri .41 ile .77 arasında bulunmuştur. *Cronbach Alpha* değeri .93 çıkmış ve literatür araştırmaları sonucunda "Yönetim Süreçleri" olarak adlandırılmıştır. İkinci boyuttaki faktörlerin yük değerleri .52 ile .72 arasında bulunmuştur. *Cronbach Alpha* değeri .853 çıkmış ve literatür araştırmaları sonucunda "Mesleki Tutum" olarak adlandırılmıştır. Üçüncü boyuttaki faktörlerin yük değerleri .46 ile .76 arasında bulunmuştur. *Cronbach Alpha* değeri .77 çıkmış ve literatür araştırmaları sonucunda "İşyerinde İletişim" olarak adlandırılmıştır. Dördüncü boyuttaki faktörlerin yük değerleri .47 ile .75 arasında bulunmuştur. *Cronbach Alpha* değeri .72 çıkmış ve literatür araştırmaları sonucunda "Adanmışlık" olarak adlandırılmıştır. Beşinci boyuttaki faktörlerin yük değerleri .58 ile .72 arasında bulunmuştur.

Cronbach Alpha değeri .70 çıkmış ve literatür araştırmaları sonucunda “*Ekonomik Koşullar*” olarak adlandırılmıştır. Altı faktörlü okullarda mutluluk ölçeğinin *Cronbach Alpha değeri .92*’tir .

Beş faktör için tekrarlanan analizde, faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkılar şöyledir. Birinci faktör için %20.77, ikinci faktör için 11.86, üçüncü faktör için 7.07, dördüncü faktör için 6.66, beşinci faktör için 4.61’dir. Belirlenen beş faktörün varyansa yaptıkları katkı %50,9’dur. Analize dahil edilen değişkenler ile ilgili olarak açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk ; 2012:245).

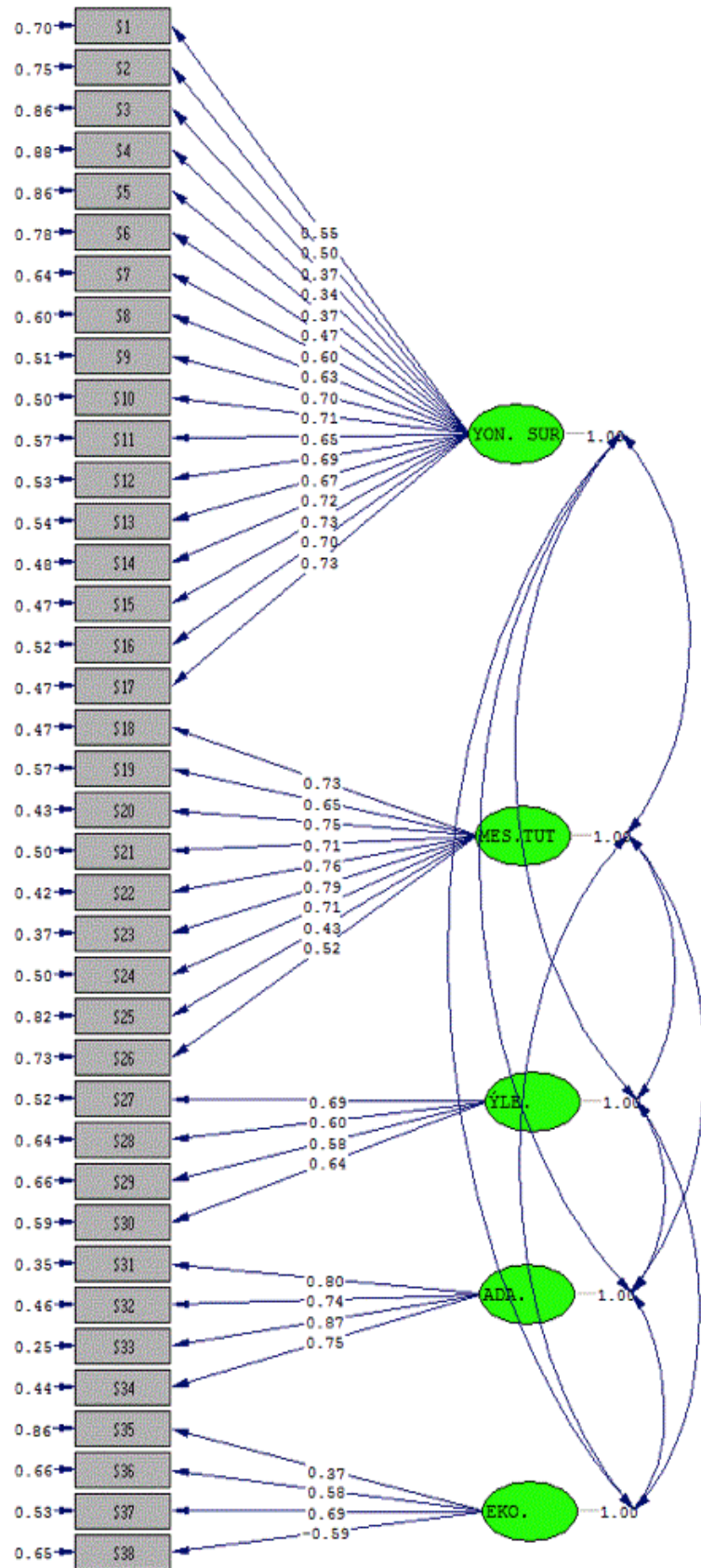
DFA uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. DFA uygulamasında ortaya çıkan ilk analiz sonuçlarına göre S54 (.99) ve S11 (.98)’in hata varyansları oldukça yüksek görülmüş ve bu maddenin yapılan AFA yük değerlerinin düşük olması sebebiyle de analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir. Bu sebeble de her bir madde birer birer analiz dışına çıkarılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:305). Çıkarılan maddelerden sonra aşağıdaki DFA indekslerine ulaşılmıştır.

Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve kabulü için kesme noktaları Tablo 3.10’da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 3.9 Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum Ölçeği

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
X²/sd	2,68	Mükemmel
RMSEA	0,069	İyi
RMR	0.11	İyi
CFI	0.94	Kabul edilebilir
NFI	0,91	İyi
NNFI	0.94	İyi
GFI	0.79	Kabul edilebilir
AGFI	0.77	Kabul edilebilir
IFI	0.94	İyi

Tablo 3.10 Doğrulayıcı Faktör Analizi



Chi-Square=1755.48, df=655, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Tablo 3.10 ve Tablo 3.11’de DFA, gizil değişkenler ve kuramların test edilmesiyle ilgili ileri düzey araştırma tekniği görölmektedir. DFA daha önce sınırlandırılmış ve tamamlanmış bir yapının bir model olarak doğrulanmasını test etmeyi amaçlar. Bu sebeple de DFA bir tür hipotez testidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk ; 2012:275). Yukarıdaki Tablo 3.10 ve Tablo 3.11’de gözlenen değişkenlerin hata varyansları incelendiğinde varyansların eşit olarak dağıldığı görölmektedir.

DFA’nde aşığıdaki veriler elde edilmiştir.

- a) Ki-Kare Uyum Testi,
 - b) Fazlalık uyum indeksi (IFI),
 - c) Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI),
 - d) Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA)
 - e) Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI)
 - f) Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI),
 - g) İyilik uyum indeksi (GFI),
 - h) Hata kareleri ortalamasının karekökü (RMR) uyum indeksleri
- incelenmiştir.

X^2 uyum indeksi için X^2 tek başına değerlendirmeye alınan bir istatistik değildir. X^2 , serbestlik derecesi (sd) ile oranlanarak değerlendirilmeye alınabilmektedir. $X^2 = 1755.48$ ve $sd = 655$ değerleri birbirine oranlandığında $X^2 (1755.48) / sd (655) = 2.68$ olduğu görölmektedir. X^2 / sd oranı 3’ün altında olması mükemmel uyuma 5’ in altında olması orta uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005; Sümer, 2000; akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk ; 2012:307). Bu veri toplama aracının mükemmel uyum içinde olduğunu göstermektedir.

RMSEA incelendiğinde .069 düzeyinde bir uyum indeksi olduğu görölmektedir. RMSEA için .05’ten küçük olması mükemmel uyuma .08 ile küçük olması iyi uyuma ve 0.10’dan küçük olması zayıf uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; akt. : Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk ; 2012:307).

Uyum indekslerinden GFI’nın, .79 ve AGFI’nın 0.77 olduğu görölmektedir. GFI ve AGFI indekslerinin değerleri 0 ile 1 arasında olmalıdır. Bu bağlamda bulunan .95’den büyük olması mükemmel uyuma, .90’dan büyük olması iyi uyuma (Hooper, Caughlan ve Mullen, 2008:54) ifade etmektedir. GFI’nın, .79 ve AGFI’nın 0.77 olması kabul edilebilir uyumu ifade temektedir. CFI, NFI, NNFI ve IFI indeksi için şu veriler elde edilmiştir. CFI için 0.94, NFI için 0.91, NNFI için 0.94 ve IFI için

0.94 olarak elde edilmiştir. CFI, NFI, NNFI ve IFI indeksleri için 0.90 değeri iyi uyuma ve 0.95 değeri mükemmel uyuma işaret etmektedir. (Hooper, Caughlan ve Mullen, 2008:54-55). RMR'nin uyum indeksi .0081 olduğu görülmektedir. RMR için .05 değeri mükemmel uyumu ve .08'nin altında olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Brown, 2006: akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk ; 2012:312).

3.3.2 Nicel Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Okullarda uygulanan ölçeklerin geniş kapsamlı dağıtımını sağlamak için değişik yollar düşünülmüştür. Gönderilecek ölçeğin öğretmenlere ulaştırılması ve terminolojilerinin anlatılması için her okuldan bir kontak kişi seçilmiştir. Araştırmacı tarafından OÖMÖ' üç farklı yöntemle gönderilmiştir.

- 1) Posta yoluyla ölçekler gönderilmiştir.
- 2) İnternet ortamında ölçekler elektronik posta ile linki gönderilmiştir.
- 3) Araştırmacı tarafından okullar ziyaret edilmiştir.

Verilerin geniş kapsamda cevaplandırılması için bu yollara başvurulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdiği cevapları SPSS 20 for Mac paket programıyla analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizi yapılarak örgütsel mutluluk alt boyutlarının ve boyutlarda yer alan maddelerin aritmetik ortalaması ve standart sapması bulunmuştur.

3.3.2.1 Nicel Analiz Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

Madde seçiminin ilk aşaması olarak testin küçük bir gruba uygulanması sonrası, hazırlanan test maddelerinin istatistiksel özelliklerinin belirlenmesi ve uygun olanların seçilmesi amacıyla maddelerin bu grup üzerinde uygulanmasından sonra madde analizi yapılmıştır. Madde analizi test geliştirme sürecinin en önemli adımlarından birisidir. Bu aşamada maddelerin güçlük düzeyleri ve ayırt edicilik düzeylerine göre madde seçimi yapılmaktadır (Crocker, Algina, 1986'dan akt. Erdoğan, 2005). Ölçekte yer alan maddelerin geçerliliğini belirlemek amacıyla madde toplam test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Maddelerin seçimi yapıldıktan sonra, ölçeğin sahip olması gereken geçerlilik ve güvenirlilik gibi psikometri niteliklerin saptanması için aşağıdaki işlemler yapılmıştır

Geçerlilik, ölçeğin ölçmek istenen soyut kavramı doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir (Büyüköztürk, 2010: 168). Güvenirlilik ise cevaplayıcıların test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlıdır.

3.3.3 Nitel Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Veri toplama aracı olarak ilk aşamada görüşme rehber formu kullanılmıştır. Görüşme rehber formu için alanyazın incelendikten sonra yapılandırılmamış açık uçlu soruları içeren görüşme formu hazırlanmıştır. Taslak görüşme formu üç alan uzmanı tarafından incelenmiştir. Görüşme formuna dahil edilen sorular aşağıdaki gibidir:

- 1) Sizce bireysel mutluluğunuzu sebebi nedir?
- 2) Mutlu olabileceğiniz bir okulu nasıl tanımlarsınız?
- 3) Mutlu bir okul için ne yapılmalı? Neden?
- 4) Çalıştığınız okulda mutlumsunuz? Neden?

Katılımcıların bilgilendirmelerinde “neden”, “niçin”, “nasıl” gibi sonda sorularla verilen bilgilerin geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Çevresel faktörler ve katılımcının rahatlaması için görüşme süreleri 20- 40 dakika arasında tutulmuştur. Görüşme sırasında geçerliliği sağlayabilmek için katılımcının izni ile not alınmış, kayıt cihazı kullanılmıştır ve katılımcının davranışı gözlemlenmiştir.

Görüşme yapılırken katılımcıların sorulan sorunun çerçevesinde kalabilmeleri için sorulan sorulara devamlı “okulunuzda” ifadesi ile başlanmaya gayret edilmiştir. İçerik analizine tabi tutulan cevaplar verilerin kodlanması ve temaların bulunması ile son bulmuştur. Veri elde etme işlemi iki uzman tarafından kurumsal çerçevesi işyerinde mutluluk olan temalar kullanılmıştır. Daha sonra iki uzmanın elde ettiği veriler incelenmiş ve tema dışında kalan kodlar gözden geçirilmiştir. Araştırmacı daha sonra yapılan değerlendirmelerde farklılıklar ortaya konulup tekrardan uzmanlardan kodların temalarının çıkartılması için uzman görüşü alınmış ve sekiz tema çıkartılmıştır. Uzman görüşleriyle elde edilen bulgular literatürde elde edilen “iş yeri mutluluğu” bulgularını oluşturan kavramsal çerçeveye paralellik göstermektedir. Elde edilen bulguların katılımcılar arasında anlamlı ve tutarlı olduğu görülmüştür.

3.3.3.1 Nitel Analiz Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması

Araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği (Yıldırım ve Şimşek, 2008) nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Nitel araştırma veri analizi çeşitlilik, yaratıcılık ve esneklik anlamına gelmemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:221). Bu sebeple araştırmaya bağlı kalarak bir veri analiz planı çıkarılmıştır. Analiz planı için üç farklı yöntem bulunmaktadır. Birincisi orijinal metine sadık kalarak sadece katılımcının fikirlerini ifade etmesi ve bunlardan alıntı yapılmasıdır. İkicisi birincisini kapsar ve bazı nedensel açıklamalarını da içine alır. Üçüncüsünde ise birinci ve ikinci yaklaşımı içine alarak araştırmacının ve katılımcının öznel yönlerini daha çok öne çıkartılır ve araştırmacının öznel yorumları, anlayışları araştırma üzerinde önemli rol oynar. Bu araştırmada üçüncü yol izlenmiştir.

Bu aşamada hazırlanan görüşme rehber formu taslağı ile seçkisiz örneklem grubundan veriler elde edilmiştir. Araştırmanın iç ve dış geçerlilik ve güvenirliliği için öğretmenlerin buldukları çevreye bağlı kalarak soruları cevaplanmaları sağlanmıştır. Görüşme esnasında öğretmenlere ses kayıt cihazı kullanabilmek için izin istenmiştir. Ayrıca görüşmeden ortaya çıkacak bulguları ilgili araştırmada kullanılacağı ifade edilmiş ve hiç bir şekilde isim veya kişisel kimlik bilgilerini kullanılmayacağı anlatılarak izin istenmiştir. Bazı katılımcılarımız sadece not almasına müsaade etmişlerdir. Araştırma soruları, araştırma problemine göre kuramsal alanyazın çerçevesinde oluşturulmuştur. Görüşme esnasında katılımcıların örgütsel mutluluk ve bireysel mutluluğu ayırt edebilmeleri için ilk önce bireysel mutlulukları ile ilgili sorular yönlendirilmiştir. Elde edilen bulgular yazılı hale getirilip araştırmanın geçerliliğini sağlamak, araştırmacının tarafsızlığını korunması için iki uzmanın görüşü devamlı olarak alınarak hareket edilmiştir. Daymon ve Holloway (2003)'e göre araştırmacılar, geçerlik ve güvenirlilik kavramlarını araştırmanın sonuçlarının inandırıcılığını veya niteliğini gösteren en önemli unsurlar olarak ifade etmişlerdir. Araştırmacı olarak görüşme esnasında katılımcıları rahatlatılmaya ve sonda sorularla neden ve niçinini ortaya koymasına yardımcı olunmaya çalışılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve TARTIŞMA

4 Bulgular ve Tartışma

4.1 Bulgular

4.1.1 Ana Problem, Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu algılarını belirlemeyi amaçlayan ve 58 maddeden oluşan taslak ölçek bireysel getiriler, yetki, paydaşlarla iletişim, yönetim, mesleki adanmışlık, uyum birlikte çalışma, mesleki gelişim ve okulda bireysel mutluluk olmak üzere sekiz boyut alınarak geliştirilmiştir. Faktör desenini ortaya koymak için ölçek AFA'ya tabi tutulmuştur. AFA ölçeğin ölçmek istenen soyut kavramı doğru bir şekilde ölçebilmesi derecesini gösterir (Büyüköztürk, 2010:168). Güvenirlilik ise cevaplayıcıların test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılıktır. Yapılan analizler sonucunda ölçek otuz 38 ve beş boyut haline gelmiştir. Literatür taraması yapılarak aşağıdaki isimlendirme yapılmıştır.

- Yönetim Süreçleri,
- Mesleki Tutum,
- Paydaşlarla İletişim,
- Mesleki Adanmışlık,
- Ekonomik Koşullar

Elde edilen OÖMÖ Cronbach's Alpa güvenirlilik değeri .91 yüksek güvenirlilikte olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.1 Okul Örgütsel Mutluluk Tüm Alt Boyutlarının Normallik ve Norm Değerleri

	Yönetim	Mesleki Tutum	İletişim	Adanmışlık	Ekonomik	Örgütsel Mutluluk
N	1344	1344	1344	1344	1344	1344
Aritmetik Ortalama	3,657	4,009	4,015	3,907	2,736	3,71
Ortalama Standart Hata	0,018	0,017	0,017	0,021	0,016	0,013
Medyan	3,7059	4	4	4	2,5	3,684
Mod	3,88	4	4	4	2,5	3,53
Standart Sapma	0,643	0,639	0,628	0,769	0,573	0,474
Varyans	0,413	0,408	0,394	0,592	0,329	0,225
Skewness	-0,541	-0,935	-0,676	-1,361	0,892	-0,353
Skewness Standart Sapma	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067	0,067
Kurtosis	0,993	1,68	1,411	2,663	1,374	0,948
Kurtosis Standart Sapma	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133
Ranj	4	4	4	4	3,75	3,61
Yüzdellik 25	3,294	3,667	3,75	3,75	2,5	3,421
Yüzdellik 50	3,706	4	4	4	2,53	3,684
Yüzdellik 75	4,059	4,444	4,5	4,25	3	4,026
Kolmogorov-Smirnov	0,058	0,09	0,122	0,195	0,169	0,043
Shapiro-Wilk	0,978	0,948	0,945	0,945	0,934	0,988
P	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*

* $p < 0.05$

Tablo 4.1.'de örgütsel mutluluk ölçeğinin genel toplam ve alt boyutlarının toplamının normallik değerleri ile ilgili betimsel istatistikleri sunulmuştur. Örgütsel mutluluk ölçeğinin aritmetik ortalaması (\bar{X}) 3,71, medyanı 3,68, standart sapması 0,47, çarpıklık değeri -0,35, çarpıklık değerinin standart sapması 0,07, basıklık değeri 0,95 ve basıklık değerinin standart sapması 0,13'dir.

Normallik testi olarak, Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk tesleri kullanılmıştır. Grup büyüklüğünün 50'den az olması durumunda Shapiro-Wilk, 50'den fazla olması durumunda ise Kolmogorov-Smirnov testlerinin kullanılması gerektiği, eğer anlamlılık düzeyi 0,05'den büyük çıktıysa dağılımın normal dağılım, küçük çıktıysa dağılımın normal dağılım olmadığı yorumunun yapılması gerektiği belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2008:7). Bu sebep ile iki teste uygulanmış ve iki testede

$p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Ayrıca Q plot normallik dağılımı tablosunda, dağılımın normallik eğrisinde olduğu gözlenmiştir.

Bireylerin örgütsel mutlulukları ve örgütsel mutluluğun alt boyutları ile norm çalışması yapılmıştır. Norm çalışmasında bireylerinin, kullanılan ölçme aracından elde edilen ham puanlar standart puana ve yüzdelik (% 25, % 50, % 75) puanlara dönüştürülmüştür. Norm grubunun standart puanları ve yüzdelik değerleri temel alındığında, testi alan diğer kişilerin elde ettiği puanlar yorumlanmıştır. Elde edilen bu değerlere değerler, % 25 den küçük olanlar için “çok düşük”, % 26 ve % 50 arasında olan değerler için “düşük”, % 51 ve % 75 arasında olan değerler için “yüksek” ve %76 ve yukarı olanlar için “çok yüksek” olarak sınıflandırılmıştır. Bu çeşit bir değerlendirme bireylerin ölçülmesi hedeflenen grup içerisindeki düzeyini göstermektedir (Parks, 2011:627)

Norm değerleri incelendiğinde örgütsel mutluluk algı düzeyi 3,42’den düşük puan alan bireylerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri “ Çok Düşük”, 3,42 ile 3,68 değer arasında puan alanların bireylerin örgütsel mutluluk algı düzeyi “Düşük”, 3,68 ile 4,03 değer arasında puan alanların bireylerin örgütsel mutluluk algı düzeyi “Yüksek”, 4,03 ve daha yüksek puan alan bireylerin örgütsel mutluluk algı düzeyi “Çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetim Süreçleri boyutu incelendiğinde yönetim süreçlerinde etkilenme düzeyi 3,29’den düşük puan alan bireylerin için “Çok Düşük”, 3,29 ile 3,71 değer arasında puan alanların bireylerin için “Düşük”, 3,71 ile 4,06 değer arasında puan alanların bireylerin için “Yüksek” , 4,06 ve daha yüksek puan alan bireylerin için ise “Çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki Tutum boyutu incelendiğinde mesleki tutum düzeyi 3,67’den düşük puan alan bireylerin mesleki tutum düzeyleri “Çok Düşük”, 3,67 ile 4,00 değer arasında puan alanların bireylerin mesleki tutum düzeyleri “Düşük”, 4,00 ile 4,44 değer arasında puan alanların bireylerin mesleki tutum düzeyleri “Yüksek”, 4,44 ve daha yüksek puan alan bireylerin mesleki tutum düzeyleri “Çok Yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İletişim boyutu incelendiğinde iletişim düzeyi 3,75’den düşük puan alan bireylerin iletişim düzeyleri “Çok Düşük”, 3,75 ile 4,00 değer arasında puan alanların bireylerin iletişim düzeyleri “Düşük”, 4,00 ile 4,50 değer arasında puan alanların bireylerin iletişim düzeyleri “Yüksek” ve 4,50 ve daha yüksek puan alan bireylerin iletişim düzeyleri “Çok Yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Adanmışlık boyutu incelendiğinde adanmışlık düzeyi 3,75’den düşük puan alan bireylerin adanmışlık düzeyleri “Çok Düşük”, 3,75 ile 4,00 değer arasında puan alanların bireylerin adanmışlık düzeyleri “Düşük” 4,00 ile 4,25 değer arasında puan alanların bireylerin mesleki tutum düzeyleri “Yüksek” ve 4,25 ve daha yüksek puan alan bireylerin adanmışlık düzeyleri “Çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ekonomik Koşullar boyutu incelendiğinde ekonomik düzey boyutundan etkilenme düzeyi 2,49 ’den düşük puan alan bireylerin için “Çok Düşük”, 2,50 ile 2,52 değer arasında puan alanların bireylerin için “Düşük” ve 2,53 ile 3,00 değer arasında puan alanların bireylerin “Yüksek”, 3,00 ve daha yüksek puan alan bireylerin için ise “Çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin norm çalışması için ölçekten alınan toplam ham puanları; standart puana (Z puanı) ve T puana dönüştürülmüştür. Ölçekten alınan ham puanların z ve t puanları Ek 6’da verilmiştir.

Örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarına ilişkin maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2 Alt Boyutlara İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart	Yorum
		a	Sapma	
Okul Örgütsel Mutluluğu	1344	3.71	0.47	Yüksek
Yönetim Süreçleri Alt Boyutu	1344	3.66	.64	Düşük
Mesleki Tutum Alt Boyutu	1344	4.00	.64	Yüksek
İletişim Alt Boyutu	1344	4.01	.63	Yüksek
Adanmışlık Alt Boyutu	1344	3.90	.77	Düşük
Ekonomik Koşullar Alt Boyutu	1344	2.74	.57	Yüksek

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu algılarının $\bar{X}=3.71$ düzeyinde olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde örgütsel mutluluğun boyutları içinde en yüksek ortalamaya iletişim boyutu ($\bar{X}=4.01$) sahiptir. İkinci olarak ($\bar{X}=4.00$) düzeyinde mesleki tutum, üçüncü olarak ($\bar{X}=3.90$) düzeyinde adanmışlık, dördüncü olarak ($\bar{X}=3.66$) düzeyinde yönetim süreçleri ve beşinci olarak

(\bar{X} =2.74) düzeyinde ekonomik koşullar boyutu gelmektedir. Ölçeğin boyutları arasındaki korelasyon durumları tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3 Ölçeğin Boyutları Arasındaki Korelasyon Durumları

	Yönetim Süreçleri	Mesleki Tutum	İletişim	Adanmışlık	Ekonomik Koşullar	Okul Mutluluğu
Yönetim Süreçleri	1	.55*	.43*	.47*	-.04	.92*
Mesleki Tutum		1	.56*	.35*	-.08*	.78*
İletişim			1	.36*	-.04	.63*
Adanmışlık				1	-.23*	.59*
Ekonomik Koşullar					1	.04
Okul Mutluluğu						1

Tablo 4.3'de görüldüğü gibi boyutlar arasında ilişki düzeyi -.08 ile.92 arasında değişim göstermektedir. Yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı fark bulunurken, ekonomik koşullar ile diğer boyutlar arasında negatif yönde düşük seviyede ilişki bulunmaktadır.

4.1.1.1 Üçüncü Probleme İlişkin Bulgular

1. Bölgelere Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Bölgelere göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4 Okul Mutluluğu Ortalamalarının Bölgelere Göre Betimsel İstatistikleri

Bölgeler	N	\bar{X}	Standart Sapma	Yorum
1.Marmara	310	3.75	0.43	Yüksek
2.Ege	141	4.01	0.48	Yüksek

Tablo 4.4. (devam/cont.)

3.Karadeniz	118	3.64	0.18	Düşük
4.İç Anadolu	207	3.67	0.25	Düşük
5.Akdeniz	222	3.49	0.32	Düşük
6.Doğu Anadolu	150	3.65	0.40	Düşük
7.Güneydoğu Anadolu	196	3.79	0.42	Düşük

Tablo 4.4. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu en yüksek düzeyde algılanan bölge ($\bar{X}=4.01$) düzeyinde Ege bölgesi olduğu görülmektedir. İkinci olarak ($\bar{X}=3.79$) düzeyinde Güneydoğu Anadolu bölgesi, üçüncü olarak ($\bar{X}=3.75$) düzeyinde Marmara bölgesi, dördüncü olarak ($\bar{X}=3.67$) düzeyinde İç Anadolu bölgesi, beşinci olarak ($\bar{X}=3.65$) düzeyinde Doğu Anadolu bölgesi, altıncı olarak ($\bar{X}=3.64$) düzeyinde Karadeniz bölgesi ve yedinci olarak ($\bar{X}=3.49$) düzeyinde Akdeniz bölgesi gelmektedir.

Okul mutluluğu ortalamalarının bölgelere göre ANOVA sonuçları tablo 4.5.'de verilmiştir.

Tablo 4.5 Okul Mutluluğu Ortalamalarının Bölgelere Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	27.05	6	4.51	21.95	.00	1<2; 1>5;
Gruplar İçi	274.62	1337	.21			2>3,4,5,6,7;
Toplam	301.67	1343				4>5; 5<7

*p<0.05

Tablo 4.5'e göre analiz sonuçları göre, örgütsel mutluluk düzeylerinin bölgeler bakımından anlamlı fark olduğunu göstermektedir $F(6, 1337)=21.95, p<.01$. Birimler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu Scheffe testi sonucuyla bulunmuştur. Buna göre 1<2; 1>5; 2>3,4,5,6,7; 4>5; 5<7 arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ege bölgesi en mutlu bölge olmakla beraber diğer bölgelerle anlamlı fark olduğu olduğu görülmüştür. Akdeniz bölgesi ise mutluluk algısının en düşük olduğu il olduğu görülmektedir.

2. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algısı

Okul mutluluğu ortalamasının cinsiyet değişkenine göre yapılan t- testi sonucu aşağıdaki tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6 Okul Mutluluğu Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Alt Boyutlar Düzeyinde T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	F	t	P
Toplam	Kadın	591	3.73	0.48	0.32	1.38	0.57
	Erkek	753	3.70	0.47			
Yönetim Süreçleri	Kadın	591	3.70	0.64	0.02	1.97	0.89
	Erkek	753	3.63	0.64			
Mesleki Tutum	Kadın	591	4.00	0.63	0.05	0.01	0.83
	Erkek	753	4.00	0.64			
İletişim	Kadın	591	4.03	0.61	0.21	1.24	0.65
	Erkek	753	4.00	0.64			
Adanmışlık	Kadın	591	3.90	0.79	0.13	-0.32	0.72
	Erkek	753	3.91	0.75			
Ekonomik Koşullar	Kadın	591	2.74	0.56	0.00	0.46	0.97
	Erkek	753	2.73	0.58			

Tablo 4.6 incelendiğinde, örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)=0.32$ $p<.01$. Bayan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.73$) iken erkek öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.70$)'dür. Alt boyutların analizinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Örgütsel mutluluğun yönetim süreçleri boyutu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)=1.97$, $p<.01$. Bayan öğretmenlerin yönetim süreçleri boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.70$) iken erkek öğretmenlerin yönetim süreçleri boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.63$)'dür.
- Örgütsel mutluluğun mesleki tutumlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)=0.01$, $p<.01$. Bayan öğretmenlerin mesleki tutum boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$) iken erkek öğretmenlerin mesleki tutum algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$)'dür.

- Örgütsel mutluluğun iletişim boyutu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)=1.24$, $p<.01$. Bayan öğretmenlerin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.03$) iken erkek öğretmenlerin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$)'dür.
- Örgütsel mutluluğun adanmışlık boyutu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)= -0.32$ $p<.01$. Bayan öğretmenlerin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.90$) iken erkek öğretmenlerin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.91$)'dür.
- Örgütsel mutluluğun Ekonomik koşullar boyutu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)= 0.46$ $p<.01$. Bayan öğretmenlerin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.73$) iken erkek öğretmenlerin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.74$)'dür.

3. Kıdeme Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Kıdem bazında örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7 Okul Mutluluğu Ortalamalarının Kıdeme Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Standart Sapma
1.Bir Yıl	159	3.81	0.50
2.İki-Beş Yıl	227	3.72	0.53
3.Altı yıl ve üstü	958	3.70	0.45

Tablo 4.7. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğun kıdem değişkenine göre en yüksek düzeyde ($\bar{X}=3.81$) düzeyinde ilk yıl çalışan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. İki ve beş yıl aralığında ise ($\bar{X}=3.72$) düzeyinde ve altı ve üstü yıllarda olarak ($\bar{X}=3.70$) düzeyinde algıladıkları ortaya koyulmaktadır.

Kıdem bazında örgütsel mutluluk algısı ortalamalarının kıdeme göre ANOVA sonuçları tablo 4.8. 'de verilmiştir.

Tablo 4.8 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Kıdeme Göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	2.47	2	1.23	5.52	.00*	
Gruplar İçi	299.20	1341	.22			1<3
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.8. Analiz sonuçları, örgütsel mutluluk algıları kıdem değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermektedir, $F(2, 1341)=5.52$, $p<.01$. Birimler arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu Scheffe testi sonucuyla bulunmuştur. Buna göre 1<3 arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Okul mutluluğu ortalamasının branş değişkenine göre yapılan T- testi sonucu tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9 Okul Mutluluk Algı Ortalamalarının Branş Değişkenine Göre Alt Boyutlar Düzeyinde T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	F	t	P
Toplam	Sayısal	507	3.63	0.48	0.50	4.66	0.00
	Sözel	837	3.75	0.47			
Yönetim	Sayısal	507	3.57	0.62	0.43	3.70	0.00
Süreçleri	Sözel	837	3.70	0.65			
Mesleki Tutum	Sayısal	507	3.91	0.66	0.67	4.18	0.00
	Sözel	837	4.10	0.62			
İletişim	Sayısal	507	4.00	0.65	0.04	2.80	0.05
	Sözel	837	4.10	0.61			
Adanmışlık	Sayısal	507	3.90	0.78	0.91	1.83	0.07
	Sözel	837	3.94	0.76			
Ekonomik Koşullar	Sayısal	507	2.68	0.55	2.47	2.87	0.04
	Sözel	837	2.77	0.59			

*p<0.05

Tablo 4.9' e göre, örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında branşa göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)= 0.50$ $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.63$) iken sözel branş öğretmenlerinin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.75$)'dir. Sözel branş öğretmenlerinin, sayısal branş öğretmenlerinin mutluluk düzeylerine göre daha yüksektir. Alt boyutların analizinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- Örgütsel mutluluğun yönetim süreçleri boyutunun branşlara göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=0.43$, $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin yönetim süreçleri boyutunda algılamaları ($\bar{X}=3.57$) iken sözel branş öğretmenlerinin yönetim süreçlerine algılamaları ($\bar{X}=3.70$)'dir.
- Örgütsel mutluluğun mesleki tutumlar boyutunun branşlara göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=0.67$, $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin mesleki tutum boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.91$) iken sözel branş öğretmenlerinin mesleki tutum boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.10$)'dir.
- Örgütsel mutluluğun iletişim boyutu branşlara göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=0.04$, $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$) iken sözel branş öğretmenlerinin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.10$)'dir.
- Örgütsel mutluluğun adanmışlık boyutu branşlara göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)= 0.91$ $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.90$) iken sözel branş öğretmenlerinin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.94$)'dür.
- Örgütsel mutluluğun ekonomik koşullar boyutu branşlara göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)= 2.47$ $p<.01$. Sayısal branş öğretmenlerinin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.68$) iken sözel branş öğretmenlerinin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.77$)'dür.

5. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Yaş değişkenine göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.10.'da verilmiştir.

Tablo 4.10 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Yaş değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Yaş	N	\bar{X}	Standart Sapma
1. 20-25 yaş	132	3.89	0.04
2. 26-30 yaş	275	3.78	0.03
3. 31-35 yaş	302	3.70	0.03
4. 36-40 yaş	322	3.66	0.03
5.41 yıl ve üstü	313	3.62	0.02
Toplam	1344	3.70	0.01

Tablo 4.10. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu yaş değişkenine göre en yüksek ($\bar{X}=3.89$) düzeyinde, yirmi ile yirmi beş yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yirmi altı ve otuz yaş aralığında ($\bar{X}=3.78$) düzeyinde, otuz bir ve otuz beş yaş aralığında ($\bar{X}=3.70$) düzeyinde, otuz altı ve kırk yaş aralığında ($\bar{X}=3.66$) düzeyinde ve kırk bir yaş ve üzeri aralığında ise ($\bar{X}=3.62$) düzeyinde algıladıkları saptanmıştır.

Yaş değişkenine göre örgütsel mutluluğun ANOVA sonuçları tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	9.102	4	2.28	10.42	.00*	1>3;
Gruplar İçi	292.57	1339	.22			1>4;1>5;2>5
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.10. analiz sonuçları, örgütsel mutluluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermektedir, $F(4, 1339)=10.42$, $p<.01$. Birimler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu Scheffe testi sonucuyla bulunmuştur. Buna göre 1>3; 1>4; 1>5; 2>5 arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

6. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Mezun olunan okul değişkenine göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.12.'de verilmiştir.

Tablo 4.12 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Standart Sapma
1. Eğitim Ens.- Ön Lisans	50	3.81	0.07
2. Lisans	1109	3.72	0.01
3. Lisans üstü	85	3.60	0.04
Toplam	1344	3.70	0.01

Tablo 4.12. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu mezun olunan okul değişkenine göre en yüksek ($\bar{X}=3.81$) düzeyinde, eğitim enstitüsü ve ön lisan değişkeninde olduğu görülmektedir. Lisans aralığında ($\bar{X}=3.72$) düzeyinde ve lisans üstü ($\bar{X}=3.60$) düzeyinde algıladıkları gözlemlenmiştir..

Mezun olunan okul değişkenine göre örgütsel mutluluğun ANOVA sonuçları aşağıdaki tablo 4.13.'de verilmiştir.

Tablo 4.13 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	2.94	2	1.47	6.59	.00*	
Gruplar İçi	298.73	1341	.22			1>3; 2>3
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.13. incelediğinde analiz sonuçları, örgütsel mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermektedir, F(2, 1341)=6.59, p<.01. Birimler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu incelendiğinde 1>3; 2>3 arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. 20-25 yaş arası bireylere yakın aralık olan 26-30 hariç tüm yaş gruplarındaki bireylerden mutluluğu daha yüksek algılamaktadırlar.

7. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algısı

Okul türü değişkenine göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.14.'de verilmiştir.

Tablo 4.14 Örgütsel Mutluluğu Ortalamalarının Okul Türü Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Standart Sapma
1. Fen Lisesi	176	3.78	0.03
2. Meslek Lisesi	598	3.70	0.02
3. Anadolu Lisesi	570	3.69	0.02
Toplam	1344	3.70	0.01

Tablo 4.14. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu okul türü değişkenine göre en yüksek ($\bar{X}=3.78$) düzeyinde, fen lisesi değişkeninde olduğu görülmektedir. Meslek lisesi öğretmenleri ($\bar{X}=3.70$) düzeyinde ve Anadolu lisesi öğretmenleri ($\bar{X}=3.69$) düzeyinde algıladıkları ortaya koyulmaktadır. Okul türü ortalama düzeyi ise ($\bar{X}=3.70$)

Okul türü değişkenine göre örgütsel mutluluğun ANOVA sonuçları tablo 4.15'de verilmiştir.

Tablo 4.15 Okul Örgütsel Mutluluk Ortalamalarının Okul Türüne Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	1.161	2	.58	2.60	.08*	
Gruplar İçi	300.51	1341	.22			
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.15. Analiz sonuçları, örgütsel mutluluk algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermemektedir, F(2, 1341)=2.60, p<.01. Birimler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu incelendiğinde gruplar anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

8. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algısı

Öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.16.'da verilmiştir.

Tablo 4.16 Okul Örgütsel Mutluluk Ortalamalarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Standart Sapma
1. 1-29 kişi	182	3.81	0.03
2. 30-44 kişi	360	3.80	0.02
3. 45 ve üstü	802	3.64	0.02
Toplam	1344	3.70	0.01

Tablo 4.16. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu öğretmen sayısı değişkenine göre en yüksek ($\bar{X}=3.81$) düzeyinde, bir ve yirmi dokuz kişi aralığındaki öğretmen sayısı değişkeninde olduğu görülmektedir. Otuz ve kırk dört kişi aralığında ($\bar{X}=3.80$) düzeyinde ve kırk beş ve üstü ($\bar{X}=3.64$) düzeyinde algıladıkları ortaya koyulmaktadır.

Öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel mutluluğun ANOVA sonuçları tablo 4.17.'de verilmiştir.

Tablo 4.17 Okul Örgütsel Mutluluk Ortalamalarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	8.39	2	4.20	19.18	.00*	
Gruplar İçi	293.28	1341	.22			1>3; 2>3
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.17. Analiz sonuçları, örgütsel mutluluk algı düzeylerinin öğretmen sayısı değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermektedir, F(2, 1341)=19.18, p<.01. Birimler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu incelendiğinde 1>3; 2>3 gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Okulda çalışan öğretmen sayısının düşük olan okullarda yüksek olan okullara göre mutluluk algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

9. Çalışılan Kurumda Kalma Süresine Göre Örgütsel Mutluluk Algısı

Çalışılan kurumda kalma süresi değişkenine göre örgütsel mutluluğun standart sapması ve aritmetik ortalaması tablo 4.18.'de verilmiştir.

Tablo 4.18 Okul Örgütsel Mutluluk Ortalamalarının Bulunulan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Standart Sapma
1. 0-1 yıl	435	3.73	0.02
2. 2-5 yıl	535	3.68	0.02
3. 6 ve üstü yıl	374	3.71	0.02
Toplam	1344	3.70	0.01

Tablo 4.18. incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu, bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre en yüksek ($\bar{X}=3.73$) düzeyinde, sıfır ve bir yıl aralığındaki görev süresi değişkeninde olduğu görülmektedir. İki ve beş yıl aralığında ($\bar{X}=3.68$) düzeyinde ve altı ve üstü yıl ($\bar{X}=3.71$) düzeyinde algıladıkları ortaya koyulmaktadır.

Çalışılan kurumda kalma süresi değişkenine göre örgütsel mutluluğun ANOVA sonuçları tablo 4.19.'da verilmiştir.

Tablo 4.19 Okul Örgütsel Mutluluk Ortalamalarının Çalışılan Kurumda Kalma Süresi Değişkenine Göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamli Fark
Gruplar Arası	.840	2	.420	1.87	.15*	
Gruplar İçi	300.83	1341	.22			
Toplam	301.67	1343				

*p<0.05

Tablo 4.19. Analiz sonuçları, örgütsel mutluluk algı düzeylerinin öğretmen sayısı değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olmadığını göstermektedir. F(2, 1341)=1.187, p<.01.

10. Çalışma Pozisyonuna Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Okul mutluluğu ortalamasının çalışma pozisyonu değişkenine göre yapılan t- testi sonucu tablo 4.20.'de verilmiştir.

Tablo 4.20 Okul Mutluluğu Ortalamalarının Çalışma Pozisyonunu Değişkenine Göre Alt Boyutlar Düzeyinde T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	F	t	P
Toplam	Kadrolu	1222	3.70	0.47	2.17	2.72	0.00
	Ücretli	122	3.82	0.49			
Yönetim Süreçleri	Kadrolu	1222	3.64	0.63	2.09	2.06	0.04
	Ücretli	122	3.77	0.73			

Tablo 4.20. (devam/cont)

Mesleki Tutum	Kadrolu	1222	4.00	0.65	3.84	3.10	0.02
	Ücretli	122	4.18	0.52			
İletişim	Kadrolu	1222	4.00	0.63	0.08	4.53	0.47
	Ücretli	122	4.26	0.54			
Adanmışlık	Kadrolu	1222	3.91	0.78	0.04	0.73	0.84
	Ücretli	122	3.86	0.69			
Ekonomik Koşullar	Kadrolu	1222	2.74	0.57	1.84	0.20	0.04
	Ücretli	122	2.73	0.64			

Tablo 4.20.'e göre örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)= 0.50$ $p<.01$. Kadrolu öğretmenlerinin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.70$) iken ücretli öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri ($\bar{X}=3.82$)'dir. Ücretli öğretmenlerinin, kadrolu öğretmenlerinin mutluluk algı düzeylerine göre daha yüksektir. Alt boyutlara analizinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- Örgütsel mutluluğun yönetim süreçleri boyutunun çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=2.09$, $p<.01$. kadrolu öğretmenlerinin yönetim süreçleri boyutunda algılamaları ($\bar{X}=3.64$) iken ücretli öğretmenlerinin yönetim süreçlerine algılamaları ($\bar{X}=3.77$)'dir.
- Örgütsel mutluluğun mesleki tutumlar boyutunun çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=3.84$, $p<.01$.

kadrolu öğretmenlerinin mesleki tutum boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$) iken ücretli öğretmenlerinin mesleki tutum boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.18$)'dir.

- Örgütsel mutluluğun iletişim boyutu çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)=0.08$, $p<.01$. kadrolu öğretmenlerinin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.00$) iken ücretli öğretmenlerinin iletişim boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=4.26$)'dir.
- Örgütsel mutluluğun adanmışlık boyutu çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(1344)= 0.04$ $p<.01$. Kadrolu öğretmenlerinin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.91$) iken ücretli öğretmenlerinin adanmışlık boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=3.86$)'dür.
- Örgütsel mutluluğun ekonomik koşullar boyutu çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(1344)= 1.84$ $p<.01$. kadrolu öğretmenlerinin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.74$) iken ücretli öğretmenlerin ekonomik koşullar boyutunda algı düzeyleri ($\bar{X}=2.73$)'dür.

4.1.1.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yönetim süreçleri alt boyutunda yer alan maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.21.'de verilmiştir.

Tablo 4.21 Yönetim Alt Boyutuna İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Okulda yaptığım işlere değer verilir.	1344	3.79	0.94	Yüksek
Okulda sorumluluklarımı yerine getirebilecek yetkiye sahibim.	1344	3.84	0.94	Yüksek
Görevlerimi yerine getirirken, yöneticilerimin desteğini hissederim.	1344	3.07	1.33	Yüksek
Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.	1344	3.41	1.30	Düşük
Okulumda alınan kararlara katılımım sağlanır.	1344	3.40	1.21	Düşük

Tablo 4.21. (devam/cont)

Öğretmenler yönetim sürecine dâhil edilir.	1344	3.51	1.11	Düşük
Okul yöneticilerimiz ile iletişime geçmek kolaydır.	1344	3.88	0.99	Yüksek
Okulda fikirlerimi rahatlıkla ifade ederim.	1344	3.80	0.93	Yüksek
Okul yönetimi, öğretmenin haklı olduğunu inandığı konularda öğretmenine sahip çıkar.	1344	3.82	0.99	Yüksek
Okul yönetimi, öğretmenlerin motivasyonunu arttırıcı faaliyetlerde bulunur.	1344	3.45	1.07	Düşük
Okul yönetimi, öğrencilerle yaşanan sorunları çözüme ulaştırmaya çalışır.	1344	3.92	0.88	Yüksek
Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.	1344	3.98	0.87	Yüksek
Okul yönetimi, veli ile yaşadığım sorunlarda bana destek olur.	1344	3.91	0.85	Yüksek
Okul yönetimi, görev dağılımında adildir.	1344	3.42	1.08	Düşük
Okul yönetimi görev dağılımında yeterliliklerimi dikkate alır.	1344	3.74	1.00	Yüksek
Okul yönetimi öğretmenlerin performansları ile ilgili geri bildirimlerde bulunur.	1344	3.56	1.05	Düşük
Okul yönetimi mesleki gelişimimi destekler.	1344	3.66	1.02	Düşük
TOPLAM	1344	3.66	0.64	Düşük

Tablo 4.21. incelendiğinde öğretmenlerin yönetim süreçleri ile ilgili boyutta ($\bar{X} = 3.66$) düzeyde örgütsel mutluluğu algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.” maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Madde ortalaması ($\bar{X} = 3.98$)’dir. İkinci en yüksek ortalamaya sahip olan madde “Okul yönetimi, öğrencilerle yaşanan sorunları çözüme ulaştırmaya çalışır.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X} = 3.92$)’dir. Üçüncü

en yüksek madde ortalamasına sahip olan madde “Okul yönetimi, veli ile yaşadığım sorunlarda bana destek olur.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=3.91$)’dir. Yönetim süreçleri boyutunda ($\bar{X}=3.07$) ortalama ile en düşük madde “Görevlerimi yerine getirirken, yöneticilerimin desteğini hissederim.” olarak görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip diğer iki madde ise “Okulumda alınan kararlara katılımım sağlanır.” ($\bar{X}=3.40$) ve “Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.” ($\bar{X}=3.41$) olarak görülmektedir.

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde yönetim süreci boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin bulgular tablo 4.22.’de verilmiştir.

Tablo 4.22 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Yönetim Süreçleri Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	f
Yönetim Süreçleri	Yöneticilerin yeterli destek vermemesi	31
	Yöneticilerin nitelikli olması	26
	Yöneticilerin fikirlere saygı duyması	21
	Yöneticilerin ders dağılımında ayrımcılık yapması	20
	İş yoğunluğunun adil dağıtılmaması	18
	Öğretmene yetki ve sorumluluk dengesi	16
	Okulu sistemleştirememe	16
	Veli yanında destek	15
	Derslerin içeriklerinin öğrencilere göre sadeleştirilmesi	12
	Yönetim kararlarına katılım	10
	Eğitim programlarındaki değişiklikler	10
	Yönetimden kaynaklı motivasyon yetersizliği	10
	Yöneticiliğin kişilerde sabit kalması	5
	Yönetimin kendini geliştirmemesi	3
	Eğitime öncelik verilmemesi	3
	Esnek çalışma saatlerinin ayarlanması	1
Toplam	217	

Tablo 4.22. incelendiğinde, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının yönetim süreçleri boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri

sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla yöneticilerin yeterli destek vermemesi, yöneticilerin nitelikli olması, yöneticilerin fikirlere saygı duyması konularında fikir beyan etmişlerdir. Özellikle yönetici atamaları ve yöneticilerin yeterlilikleri konusunda değişik fikirle sunulmuştur. Yönetim süreçleri alt boyutundaki bazı kategorilerde katılımcı düşünceleri aşağıda şekilde verilmiştir.

Bazı katılımcılar eğitim programlarının esnetilmemesinin bireysel ihtiyaçların karşılanmamasına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konuda E-4 katılımcı eğitim programlarının esnetilememesi konusunda *“Bir öğretmen olarak eğitim programlarını öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarına göre esnetememek yani eğitim programlarda belirleyici olamamam beni mutsuz ediyor”*. Ayrıca başka bir katılımcı değişen sistemlerin içerisinde sabit kalan sistemlerin ayakta duramayacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca eğitim sistemi içerisinde eğitimle bütünleşemeyen öğrencilerin sene sonunda geçirilmesi için çabaladığı sorunu şöyle ifade edilmiştir. *“Dünya değişirken ihtiyaçları sabit görme ve doğusundan batısına aynı ders verilmesi eğitimde yönetim zafiyeti değil de nedir? ... dersimi işlerken sınıfın yarısı geride kalıyor. Yardımcı olmak istiyorum ama temel bilgileri yeterli olmadığından anlayamıyorlar. Sene sonuna kadar geçirmek için yollar arıyoruz.”*(E-17) başka bir katılımcı sert ve esnek olmayan eğitim sistemini askeri mantıkla uyuşturduğunu, bireysel hakların elde edilmesi için öğrencilerin iyi bir eğitim almaları gerektiğini ifade etmiştir. *“Askeri mantıkla müfredat yapılmış, uygulanması bekleniyor Bütün öğrencilerin seviyesine inemiyoruz. Program bazı öğrencilere ağır geliyor ve öğrenci geçiriliyor”* (E-13). Yetki ve sorumluluk eşit olduğuna inanmadıklarını ifade eden katılımcılar, yetki ve sorumlulukların paylaşımı konuda öğretmenlerimiz şunları paylaşmışlardır. *“İdare sınıf içi yeterli yetkiyi paylaşmıyor. Okulda verilen görevleri yerine getirirken hata yapmaktan korkuyorum bu yüzden her şeyi müdüre sormak zorunda kalıyorum. Müdür Bey de devamlı yetkisizlikten şikayet ediyor”* (K-11). Sadece yetkilerin kullanılmasının yerel yönetime yansımalarına dikkat çeken katılımcılar bazı kararların yerel mercilere devredilmesinin uygun olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu konuda şunları ifade etmişlerdir. *“... MEB müdürlüğünden verilen tek bir emirle Türkiye genelinde aynı hareketin yapılmasını beklemek yanlış olur. Merkezden her şey olur gözükebilir. Ama buralarda bazı işler daha light olmalıdır”*(K-16)

Yönetici yeterlilikleri ve yönetim desteği ile ilgili bazı katılımcılar yöneticilerin yeterlikleri konusunda eksiklikler olduğunu dile getirmişlerdir.

“Yönetici yeterlilikleri olmalı yöneticiler destekçi değiller. Sadece veli yanlısı tutum sergiliyorlar. Öğretmen de hata yapar, yaptığımız hatada arkamızı dönüğümüzde ilk tekme atmayı bekleyen yönetim.”(K-9).

Bazı katılımcılar esnek çalışma saatleri ve ders dağılımında daha hassas davranılması gerektiği konusunda şunları ifade etmiştir. “Yönetim ders saatlerine öğretmene göre ayrılrsa (E-16). Okulun kurumsallaşmasının önemini belirten katılımcılar bu konuda kurumdaki yöneticilerin yaptıkları işten haz alması ve kurumdaki iletişimin ve ilişkilerin etkili olması gerektiğini ve uyumun önemini ifade etmişlerdir. Bu konuda bazı katılımcılar “Çalışanların yaptıkları işlerde maddi ve manevi olarak doyuma ulaşması. Bunun yanında kurum içi ilişkilerin samimi, sıcak şeffaf olmasıdır. Kurum içinde çalışmaların rahat yapılabilmesi için her türlü altyapının da hazır olmasıdır.”(K-13) olarak ifade etmiştir. “Bireyin çalıştığı ortamda sorunsuz bir şekilde varlığını sürdürebilmesi, bilgi paylaşımında bulunduğu kişiler arasında uyum sağlayabilmesi, bu kişiler arasında yardımlaşma, destek gibi kavramların olmasıdır.”(K-1). “Esnek çalışma saatlerin bir çok büyük firmanın uyguladığı çalışma prensibidir. Bu konuda farklı çalışmaları olan firmalar çalışma saatlerinin esnekliği ile çalışanların işe daha çok motive ettiğine inanmaktadır. Bize de ders saatleri esnekliği getirilebilir.” (E-11).

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde yönetim süreci boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.23 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Yönetim Süreçleri Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tema	Kategoriler	f
Yönetim Süreçleri	Liyakatli yönetici seçilmesi	24
	Yöneticilere eğitim verilmeli	15
	Stajyer yönetici olmalı	13
	Merkezi eğitim değişmeli	10
	Okullarda yönetim kurulu	4
	Yöneticiler paydaşlar tarafından seçilmeli	2
	Çalışma ortamını düzenleme	2
	Yöneticiler sadece eğitimle ilgilenmeliler	2
	Toplam	72

Tablo 4.23. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının yönetim süreçleri boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla liyakatli yönetici seçilmesi , yöneticilere eğitim verilmeli, stajyer yönetici olmalı konularında olmuştur.

Katılımcılar iş yerinde yöneticilerinin davranışlarının örgüt kültürünün gelişmesinde ve örgütün değişimlere uyum gerektiği için liyakatli yönetici seçiminin önemini ifade etmişlerdir. Bu konuda katılımcılar şunları ifade etmiştir. *“Bir iş yerinde idarecilerin dürüstlük, hoşgörü, tutarlılık, saygılı olmaları ve ortamdaki ön yargının kaldırmak için en azından çaba göstermeleri önemlidir.... hızla değişen eğitim sistemimizde özellikle uyumlu kalabilmek için iş yerinde birlikte hareket etmek gücümüze güç katar.”* (K-15). Liyakat ölçümünün zor olduğunu ifade eden katılımcılar sınavın bir ölçü olamayacağını altına çizmişlerdir. Ayrıca liyakatın eğitime çok kapsamlı yansımaları olduğunu ifade etmektedirler. *“Liyakat olmadan müdür olunması lazım. Liyakat da imtihanla, puanla ölçülemez. Müdür ne zaman dengeli iş paylaşımı yaparsa, yakın uzak kavramı olma herkese eşit olabilen liyakatli olabilir Liyakatli müdür isteniyorsa öğretmenlere de güç versinler yanlış yaptıklarında karşılıklarına dikilebilelim.”* (E-19).

Okul yönetiminin öğretmenlerin okulda rahat etmelerini sağlamaları gerektiğini ifade eden katılımcılar bu konuda şunları ifade etmişlerdir: *“idarecilerin dengeli iş paylaşımları ve öğretmene bakış açısı çok önemli öğretmenin rahatlığını ve bu rahatlığın öğrencilere ve okula yansımalarını sağlar.”* (K=10).

Yöneticilerin eğitim içerikleri daha fazla ilgilenmeleri gerektiğini ifade eden katılımcılar özellikle yöneticilerin okulda pratik çözümlere sahip olması gerektiği konusunda düşüncelerini ifade etmiştir. Katılımcılardan E-9 şunu ifade etmiştir. *“Yöneticilerin yönetim sıkıntılarında pratik çözümler elde etme adına iş adamlarıyla veya iyi devlet yöneticileriyle görüştürülebilir.”* (E=9). Ayrıca başka bir katılımcı yöneticilerin pratik çözüm getirebilmeleri için tecrübeli kişilerden bu konuda dersler alması konusunda öneride bulunmuşlardır. Bu konuda şunları önermişlerdir. *“Yöneticiler niye eğitim verilmez yani demek istediğim yönetimde usta bir iki CEO yöneticilere bazı dersler verseler yöneticilerinde ufku açılır.”* (E=4)

Yöneticilerin asıl işleri olan eğitim olması gerektiğini ifade eden katılımcılar okulun zaruri ihtiyaçlarından dolayı yöneticilerin tamir işleriyle daha

fazla uğraştıkları konusunda fikir beyan etmişlerdir. Bu konuda katılımcılar şunları ifade etmişlerdir. “*idareciler yaptığı binalar veya tamir işleriyle övünmeleri haklı olabilirler ama asıl iş öğretmenlerse yemeğinden ulaşımına her konuda yardımcı olurlarsa arkadaşların yöneticilerine saygısı artar. (E=25)*. Kurumsallaşma olmamasından kaynaklanan problemler için katılımcılar yönetim kurulu veya yöneticilerin paydaşlar tarafından seçilmesi konusunun kurumsallaşmaya yardımcı olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu konuda “... *Okulda ortak karar mekanizmaları gelişmiş değil. Müdüre göre her şey şekilleniyor okulda bütün işlerin standarttı olmalı bu da yöneticilerin seçilmesinde mütevellî veya paydaşlardan yardım almayı gerektiriyor.*” (E-17)”.

4.1.1.3 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mesleki tutum alt boyutunda yer alan maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.24.’de verilmiştir.

Tablo 4.24 Mesleki Tutum Alt Boyutuna İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Öğrencilerime karşı sabırlı davranırım.	1344	3.80	0.97	Düşük
Öğrencilere karşı tutarlı davranırım.	1344	4.00	0.85	Yüksek
Öğretmenlik mesleğine karşı aidiyet duygusu yüksek kişilerle çalışmaktan zevk alırım.	1344	4.17	0.84	Yüksek
Çalıştığım okula “Bu okul benim okulum” diyerek sahip çıkarım.	1344	4.00	0.93	Yüksek
Okulda eğitim - öğretim amaçlarına ulaşmak için fedakârlıkta bulunurum.	1344	3.93	0.97	Düşük
Meslektaşlarımla uyum içerisinde çalışırım.	1344	4.00	0.92	Yüksek
Okul yönetimi ile uyum içinde çalışırım.	1344	3.72	1.02	Düşük
Mesleki değişikliklere uyum sağlarım.	1344	4.14	0.76	Yüksek
Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder.	1344	4.34	0.69	Yüksek
TOPLAM	1344	4.00	0.64	Yüksek

Tablo 4.24. incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tutum ile ilgili boyutta ($\bar{X}=4.00$) düzeyde örgütsel mutluluğu algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder.” ile ifade edilen maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.34$)’dür. İkinci en yüksek ortalamaya sahip olan madde “Öğretmenlik mesleğine karşı aidiyet duygusu yüksek kişilerle çalışmaktan zevk alırım.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.17$)’dir. Üçüncü en yüksek madde ortalamaya sahip olan madde “Mesleki değişikliklere uyum sağlarım.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.14$)’dir. Mesleki tutum boyutunda ($\bar{X}=3.72$) ortalama ile en düşük madde “Okul yönetimi ile uyum içinde çalışırım.” olarak görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip diğer iki madde ise “Öğrencilerime karşı sabırlı davranırım.” ($\bar{X}=3.80$) ve “Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.” ($\bar{X}=3.41$) olarak görülmektedir.

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde mesleki tutum boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri tablo 4.25’de verilmiştir

Tablo 4.25 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Mesleki Tutum Boyutunda Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	f
Mesleki Tutum	Öğretmenlik saygın bir meslektir.	20
	Mesleki aidiyet	18
	Öğrenmeye açık olmak	18
	Meslektaşlarıyla uyum	11
	Öğrencilerle uyum	9
	Yaş ilerleyince sabır tükenmesi	7
	Öğrencileri sevmek	7
	Yönetimle uyum	1
	Toplam	91

Tablo 4.25. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının mesleki tutum boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla öğretmenlik saygın bir meslek olduğu,

mesleki aidiyet olması gerektiği, öğretmenlerin öğrenmeye açık olmaları gerektiği görüşleri üzerinde olmuştur.

Mesleki tutum alt boyutundaki bazı kategorilerde katılımcı düşünceleri aşağıda şekilde verilmiştir. Katılımcıların özellikle mesleki tutumları iki şekilde ele almışlardır. Bunlardan biri öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumları olurken, diğeri öğretmenlik mesleğininin saygınlığı konusunda tutumları şeklinde ele alınmıştır. Bu iki algının da bir birini doğurduğunu ifade etmişlerdir. *“Öğretmenlik saygın olması gereken bir meslektir maalesef şu anda öğretmenliğin saygınlığı azalmıştır. Niye olduğu açık, öğretmen mesleğini severek yapmıyor”* (E=21). Bazı katılımcılar öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumlarının azalması toplumun öğretmenlik mesleğine bakışını değiştirmesine sebep olmuş olabileceği vurgusunda bulunmaktadır. *“Yapılan o kadar güzel şeyler var ama eğitim sistemi bir türlü iyileştirilemiyor. İnsanlar eskiden saygı duyarlardı şimdi Rızkını bundan kazanıyorsun imalarında bulunuyorlar”* (K=3).

Meslektaşlarıyla uyum ve öğrenciyle uyum kategorilerinde şunları ifade etmişlerdir. Öğrenciler ve öğretmenlerin kendi içerisindeki ilişkileri mesleği tutumlarını etkilediğini ifade eden katılımcılar bu konuda şunları ifade etmişlerdir. *“Bazı öğretmen arkadaşlarla sadece iş ilişkisi içerisindeyiz oda menfaatler içinde bazı arkadaşlarımız var can ciğer bazı arkadaşlara selam vermekten korkuyorum. Bunların hepsi saygıyla, muhabbetle alakalı* (E=15). Uyum konusunda fikir beyan eden katılımcılar uyumun temelinde sevgi, saygı ve sabır olduğunu ifade etmişlerdir. *“İnsanı sevmeyen öğretmen olmaz. Öğretmen öğrenciyi sevecek onunla gerekirse öğrenecek uyum içinde olacak maalesef şuanda bu konuda yeni nesil pek hevesli gözüküyor.”* (K=5). Başka bir katılımcımız ise *“ Yaş ilerleyince öğrencilere sabır göstermekte güçleşiyor.”* (E=11) olarak ifade etmiştir. Uyumun çok önemli olduğunu ifade eden katılımcılar mesleki uyumun iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkileri ile başlayacağını söylemişleridir. Uyumun önemi konusunda bir katılımcı şunları ifade etmiştir. *“Bir öğretmenin meslekteki arkadaşlarıyla uyum seviyesine göre bireylerin mesleklerindeki başarısı söyleyebilirsiniz. Öğretmen sosyal olmalı uyumlu olmalı öğrenciyi sevmeli.”* (K=17)

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde mesleki tutum boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tablo 4.26’de verilmiştir

Tablo 4.26 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Mesleki Tutum Boyutunda Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tema	Kategoriler	f
Mesleki Tutum	Meslek etiği dersi verilmesi	6
	Uyum için aktiviteler yapılması	4
	Öğrenmenin teşvik edilmesi	2
	Öğretmenin sınıf içi aktiviteleri	2
	İş değiştirme	2
	Yönetim içerisinde olma	1
	Öğretmen testleri	1
	Toplam	18

Tablo 4.26. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının mesleki tutum boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla meslek etiği dersi verilmesi, öğrenciler ve öğretmenler arasında uyum için aktiviteler yapılması konularında görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin mesleki tutumla ilgili yaşadıkları problemler için çözüm önerileri ve görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir. Katılımcılar öğretmenlerin mesleki tutumlarını etik davranışları kategorisinde ele almaktadırlar. Bu sebep ile öğretmenlerin eğitim aldıkları dönemle ilgili olarak bazı öneriler getirmektedirler. “*Etik mesleğin temelidir öğretmen adayları ve öğretmen olacıklara ciddi olarak meslek etik dersi öğretilmeli*” (E=11). “*Uygulamalı etik dersi verilmeli çünkü etiği olmayan mesleğin saygınlığı yoktur. Öğretmenlik için söylemek gerekirse öğretmenlik eşittir mesleki saygı*” (K=8). Öğretmenlik mesleğine girişten sonra da buna benzer eğitimlerin devam edilmesi önerisinde bulunmaktadır. Bu konuda bir katılımcı “*Meslektaşlarımıza toplumda kabul edilmiş konuları var. Ne olursa olsun bireyleri yetiştirenlerin onlar (öğretmenler) olduğu devamlı hatırlatılmalı. Hizmetiçi kurslarında hatırlatılmalı özellikle öğretmenlerin çarşı pazardan ticaret anlamıyla yakınlaşmamalı diye düşünüyorum*” (K=19) ifade etmiştir.

Sınıf içi ve uyum aktiviteleri konusuna bazı katılımcılar şunları ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar uyumun sağlanabilmesi için öğrencilerin ve öğretmenlerin farklı aktiviteler başlıkları altında toplanılması

gerekmektedir. “Özellikle öğretmenler ve sınıfın uyumu ve öğrencinin öğretmen yakınlığı sağlamak için sınıf içi hobiler ya da sınıf aktiviteleri artırılmalıdır. Öğrenci öğretmenleri tanımalı öğretilmekte öğrenciyi tanımalı..... mesela sınıf hayvanı olabilir kedi, kuş, hamster gibi....” (K=9). öğretmenlerin okuldaki beraberliğini sosyal hayatlarına taşınması gerektiğini ifade edilmiştir; bu konuda bir katılımcı şunları önermişlerdir. “Öğretmenler yakın olmaları için işteki dostlukları evlerine de taşımaları. Bu konuda yönetim destek vermesi anlamlı olur.” (E=13).

Bir katılımcı meslekte bitkinliklerini ifade eden öğretmenlere iş değişimi için şunları önermiştir. “Belirli yaştan sonra bazı öğretmenler öğretmenlik vasfını yitirebilmektedir. Mesleğe karşı tutumu artık negatif yönde kendisini ve özellikle çevresini etkiliyorsa(negatif yönde) ve her şeyi eleştiriyorsa böyle arkadaşları zorunlu memuriyet değişikliği yapılmalı” (E=1)

4.1.1.4 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

İletişim alt boyutunda yer alan maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.27. ‘de verilmiştir.

Tablo 4.27 İletişim Alt Boyutuna İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Meslektaşlarım kişisel görüşlerime saygı duyar.	1344	3.96	0.86	Düşük
İhtiyaç duyduğumda meslektaşlarımdan destek isteyebilirim.	1344	3.75	1.06	Düşük
Meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.	1344	4.16	0.75	Yüksek
İstediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.	1344	4.19	0.73	Yüksek
TOPLAM	1344	4.01	0.63	Yüksek

Tablo 4.27. incelendiğinde, öğretmenlerin iletişim ile ilgili boyutta ($\bar{X}=4.01$) düzeyde örgütsel mutluluğu algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “İstediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.” ile ifade edilen maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.19$)’dür. İkinci madde “Meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.16$)’dir. Üçüncü madde “Meslektaşlarım kişisel görüşlerime saygı duyar.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=3.96$)’dir. İletişim boyutunda ($\bar{X}=3.72$) ortalama ile en düşük madde “İhtiyaç duyduğumda meslektaşlarımdan destek isteyebilirim.” olarak görülmektedir.

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde iletişim boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri tablo 4.28’de verilmiştir

Tablo 4.28 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının İletişim Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	f
İletişim	Empati kurmak	21
	Veli ile iletişimi	12
	Meslektaşlarla iletişim	10
	Ortak dil kullanmak	10
	Yönetim ile iletişim	8
	Farklılıkları kabul etmek	7
	Yakınlık hissetmek	4
	Tek taraflı iletişim	1
	Toplam	73

Tablo 4.28. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla empati kurmak, meslektaşlarla ve veliler ile etkili iletişimi içinde olmak, konularında fikir beyan etmişlerdir.

Katılımcılar örgütün bütünlüğü açısından iletişimi ele almaktadırlar. İletişim örgütler için negatif entropi olarak algılanmaktadır. Katılımcıların bazıları fikirlerini şöyle ifade etmişlerdir. “Yöneticiler empati kurmalı. Yöneticiler ortak dil kullanmalı ve öğretmenlerle iletişime geçmelidir.”(K=17). İletişimde en ine çıkan

katagorilerinden bir tanesi empati olmuştur. Katılımcılar empatinin önemini ifade etmişlerdir bu konuda bir katılımcı *“Yönetici başkasının yerinde kendini koymadan yöneticilik yaparsa diktatörlük ortaya koymuş olur. Her durumun farklılığı ve düşünce farkımızdan dolayı algılar farklı değil midir.”*(E=15). Olarak ifade etmiştir. Ayrıca empati öğrencilerle iletişimde etkili olduğunu ifade edilmiştir. Bu konuda bir katılımcı şunları ifade etmektedir. *“Arkadaşlarla iletişim iyi ama bazen anlamakta zorluk çekiyorum. Nasıl bir öğretmen öğrenciyle böyle konuşur diye...”*(E=8)

Paydaşlarla etkili iletişim eğitim örgütü çok önemli olduğunu ifade eden katılımcılar velilerin ilgisizliği veya velilerin aşırı hassasiyetlerindeki iletişim kazalarına dikkat çekmektedirler. Bazı öğretmenler paydaşlarla iletişim hakkında şunları söylemişlerdir. *“Veli öğrenci iletişimi çok kötü, veli ilgisiz, öğrenciye yardım edemiyor....”* (E=10). Diğer bir katılımcı ise şöyle ifade etmiştir. *“Bazı veliler bilinçsizce okula ve öğrenciye büyük sıkıntı veriyorlar. Oturup dinleseler belki de çözülecek meseleler bunlar ama bilinçsizce davranıyorlar.”* (K=4). İletişimin temellerinden bahseden bir katılımcı bireysel kabullenmeyi *“.... Beni anlamak için ilk önce farklılığımı kabul edeceksin”* (K=11) diye ifade etmiştir.

İletişim bireyler arasındaki etkileşimindeki önemini ifade etmek isteyen bir katılımcı iletişimle ilgili olarak *“İletişim tek taraflı gitmiyor. Bazı arkadaşlara anlayışlı davranmanın çekingenlik olduğu duygusu veriyor. Bu sebeple söylemek istediğimi çevirmeden söylemeyi tercih ederim.”* (E=26) olarak ifade etmiştir.

İletişim yollarından bahseden bir katılımcı ortak dil kulanmanın önemini ifade ederken şunları söylemiştir. *“Etkili iletişim konuşmak değildir. Yani konuşarakta yapılabilir ama bir birini anladığında ortaya çıkar aynı dili bile konuşmaya gerek yoktur.”*(K=13).

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde iletişim boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tablo 4.29’de verilmiştir

Tablo 4.29 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının İletişim Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tema	Kategoriler	f
İletişim	İletişim seminerleri	16
	Okul aktiviteleri	11
	İnternetle iletişim	10
	Ortak dil geliştirme	5
	Yüz yüze görüşmeler	4
	Farklılıkları kabul etmek	3
	Pozisyon değiştirmek	3
	Öğrenci olmak	1
	Arkadan konuşmamak	1
	Toplam	54

Tablo 4.29 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla iletişim seminerlerinin verilmesi, okul aktivitelerinin rutin hale getirilmesi ve açık iletişim konularında fikir beyan etmişlerdir.

Bazı katılımcılar iletişimin etkili olabilmesi ve etkinliğinin devam etmesi için düzenli hatırlatıcı olan seminerlerin daha küçük gruplarla uygulanmasının faydasını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar şunu ifade etmişlerdir. “*İletişim etkili olabilmesi için devamlı bir seminer faydalı olmaktadır. Büyük guruplarda etkisi çok olmamaktadır Acaba bu seminerler daha uzun süreli ve küçük gruplarla yapılamaz mı?*”(E=21).

Farklılıkların kabullenilmesi için gezilerin yapılmasının faydasını ifade etmişlerdir. Ayrıca seminerleri veren farklı kimlikteki kişilerinde bu konuda faydalı olabilmeleri için iyi bir fırsat sunabileceğini düşünmektedirler. “*İletişim seminerleri yapılabilir. Tabiki benim için seminerci çok önemlidir. Seminer verenleri seçerken, iletişim becerisi yüksek ve farklı kültürleri ortaya koyabilecek kişilerden seçilmeli*”(E=18). Farklılıklar için başka bir katılımcı şu öneriyi ortaya koymaktadır. “*Ben her zaman demek istediğim çok önemli bir nokta var. Herkes farklılıklarımız*

zenginliğimiz diyor. yapabileceğimiz bir şey var hiç kimsenin arkasından konuşmamak tanımak isteyen muhabbet etsin.”(E=23)

Bazı katılımcılar örgüt içerisindeki farklı iletişim yöntemlerinin yüz yüze olan iletişimle aynı etkiyi yapmadığını ifade etmektedirler. Bu konuda bir katılımcı şunları önermiştir. *“Telefon günlük hayatımıza kaza ile mi girdi? Bilmiyorum ama iletişim kolaylığının yanında iletişime eksikliklerine yol açıyor. Yüz yüze görüştüğünüz kişiye bazen yüz mimiklerinizle de bir şey anlatırsınız. Yazılı iletişime kesinlikle katılıyorum ama resmi iletişim yoludur, okullarda asıl olan sözlü olanın yaygınlaştırılması.”(E=19)*

4.1.1.5 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Adanmışlık alt boyutunda yer alan maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.30.’da verilmiştir.

Tablo 4.30 Adanmışlık Alt Boyutuna İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Tablo 4.30. (devam/cont)				
Okulda olmak beni mutlu eder.	1344	4.00	0.86	Yüksek
Eğitim öğretim saatleri dışında da okulda bulunmaktan mutlu olurum.	1344	3.81	1.02	Düşük
Okulda iken kendimi huzurlu hissedirim.	1344	3.88	0.89	Düşük
Okulda harcadığım zaman beni mutlu eder.	1344	3.93	0.86	Düşük
TOPLAM	1344	3.90	0.63	Düşük

Tablo 4.30. incelendiğinde öğretmenlerin adanmışlık ile ilgili boyutta ($\bar{X}=4.01$) düzeyde örgütsel mutluluğu algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde *“Okulda olmak beni mutlu eder.”* ile ifade edilen maddesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Madde ortalaması ($\bar{X}=4.00$)’dür. İkinci madde *“Okulda harcadığım zaman beni mutlu eder.”* olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=3.93$)’dir. Üçüncü madde *“Okulda iken kendimi huzurlu hissedirim.”* olduğu görülmektedir. Madde

ortalaması ($\bar{X}=3.88$)'dir. Adanmışlık boyutunda ($\bar{X}=3.81$) ortalama ile en düşük madde “Eğitim öğretim saatleri dışında da okulda bulunmaktan mutlu olurum” olarak görülmektedir.

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde adanmışlık boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Adanmışlık Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	f
Adanmışlık	Amaca Bağlanma	26
	Yaşatma arzusu	24
	Kendini işi ile anlamlandırma	15
	Yaptığı iş en iyi şekilde yapma	10
	Saygı duyma	8
	Paylaşmayı içselleştirme	7
	Kendini tanıma	2
	Maddiyatı öteleme	2
	Toplam	94

Tablo 4.31. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla ortak amaca bağlanma, yaşatma arzusunun içselleştirilmesi ve kendini işi ile anlamlandırma konularında fikir beyan etmişlerdir.

Adanmışlık hakkında katılımcılar öğretmenlik mesleğinin gerektirdikleri konusunda şunları ifade etmişlerdir : “Öğretmenlik benim her şeyim. Mesleğe adanmışlık duygusu olmayan öğretmenler mezun olmaya başladı. konuşmalar ek ders ve para üzerine”(K=17) Katılımcılar adanmışlığın temelini hedefler ya da amaçların olması şeklinde yorumlamışlardır. Adanmışlığı başkasını yaşatma umudu şeklinde yorumlamışlardır. Bu konuda katılımcılar şunları söylemiştir. “Öğretmen isterse çevresini aydınlatabilir Kısacası aynı amaç için bir araya gelmiş kişilerin o amaç için kendinden ziyade diğer insanları ya da amacını, hedeflerini düşünmesi ve bunu uygulamaya çalışması fedakârlık ve hoşgörülü ile olabilir.”(E=24). Bazı katılımcılar adanmışlığı kendilerini öğrencilerine feda etmek olarak algılamaktadırlar ve bunun eksikliğini ifade etmişlerdir. “Öğretmen toprak olmasa yeşeren hayatlar

neyin üzerinde büyüyecekler. Ama toprak olmayan öğretmenler neyi yetişebilir” (E=1).

Yaptığı işi en iyi şekilde yapma inancının vicdani rahatlığından bahseden katılımcılardan K=16 şunları ifade etmiştir. “Ben bu mesleğe aşık olduğum için seçtim; Şu anda geriye dönüp bakıyorum, öğrencilerimi düşünüyorum ve şunu diyebiliyorum çok şükür”(K=16).

İyi eğitim almış ve yetişmiş öğretmenlerin görevinin toplumun ihtiyacı olan kaliteli öğrenci yetiştirmek olduğunu şöyle ifade etmişlerdir. Bir katılımcı şunları ifade etmiştir. “Öğretmen eğitim öğretim saatleri dışında okulda bulunmayı istiyorsa, okula severek geliyorsa, öğrencilerine sabır gösterebiliyorsa işte bu öğretmen adanmıştır. Tabiki buna tam kalbimle evet diyemiyorum” (K=15). Yaşatma arzusunun önemini katılımcılar tarafınan önemli olduğu ifade edilmiş ve bir katılımcı tarafından şöyle ifade edilmiştir. “Öğrencilerimin ne yaptığını her gün takip ediyorum. Bazen kızdırıyorlar. (gülerek söylendi) kötü alışkanlıkları olanda var ama sevgi ve sabır bu problemlere en iyi çare..... para için yapılacak bir meslek değil. Fedakârlık gerektiriyor paylaşma gerektiriyor. (E=21).” Öğretmenlik mesleğinin herkese saygı duymak olduğunu ifade eden katılımcılar kendini tanımak ile adanmışlık arasında doğru orantılı olduğunu ifade etmişleridir. “.... saygı duymayan kişi öğretmenlik yapmamalı, çünkü çevresine çok zarar verir.... kendini tanımayan ne yapabileceklerini bilemezler....”(K=8).

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde adanmışlık boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tablo 4.32’de verilmiştir

Tablo 4.32 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Adanmışlık Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tema	Kategoriler	f
Adanmışlık	Fedakârlık, vefa duygusu verilmeli	12
	Karşıdakini kendisi kadar sevebilme	11
	Kişilik envanterleri çıkarılmalı	3
	Yaptığı iş en iyi şekilde yapma	3
	Geçmiş ile bağ kurulmalı	2
	Saygı duyma	2
	Paylaşmayı içselleştirme	1

Tablo 4.32.(devamı/cont)

Kendini tanıma	1
Toplam	45

Tablo 4.32. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla fedakârlık-vefa duygusu verilmesi, etrafındakileri kendisi kadar sevebilme konularında fikir beyan etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından fedakarlık ve vefa duygularıyla adanmışlık eş anlamlı olarak algılanmaktadır. Ayrıca fedakarlık duygusunun sonucu olarak adanmışlık ortaya konulacağı ile alakalı ifadeler ortaya konulmuştur. Fedakarlık duygusu ile alakalı olarak bir katılımcı şunları ifade etmiştir. *“Fedakarlık toplumun hasret duyduğu duygulardandır. Toplumsal sorunların çözümü olarak bazı duyguların azalması olduğuna inanıyorum.... toplumsal projelere öğrenciler ve öğretmenler katılmadan, fedakarlık duygusu içselleştirilemez.”* (K=11). Vefa duygusu ile alakalı olarak bir katılımcı şunları önermiştir. *“Adanmışlığın en önemli duygularındandır; vefa. Vefa duygusu olmasa başka nasıl olurda öğretmen Mesleğine vefa duyurmak gerekir. O zaman bazı temel dersler içerikleri değiştirilmeli içerisinde vefa ve fedakarlık içeren duygular olan dersler konulmalı. (E=21)”* Öğretmenler, öğretmen olmadan önce kişilik envanterinin çıkarılmasının ve eksiklerinin tespit edilmesinin önem ve gerekliliğini söyleyen katılımcılar kişisel programlar ile bu eksiklikler giderilmesi gerektiği ortaya koymuşlardır. Bu konu bir katılımcı şunları söylemiştir. *“Kendini tanımayan öğretmenlere özellikle bu konuda yardımcı olunmalı. Kişiler bazı eksikliklerini göremezler ki bu gayet normal bir durumdur. Ama gelişiminin tamamlaması için okullun buna yardım etmesi gerekir. Bu kişiler için bazı kişilik envanteri çıkarılması belki eksikliklerini görmesine sebep olabilir.(K=25)”* Bazı katılımcılar öğretmenlerin yetiştirdikleri eğitim kurumlarından almaları gerekli olan bazı duyguların eksikliğinden ve özellikle materyalist düşüncenin mesleğin adanmışlığını önündeki engellerden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Bir katılımcı bu konuda şunları söylemiştir. *“.... Herkes öğretmenlik mezunu olabilir ama herkes öğretmen olamaz duygusal anlamda.... Çünkü bencilik ön planda yap işini al maaşını prensibi işliyor. Ek ders kavgaları veriliyor. Kısacası öğrenci için değil maddi getiri için . öğretmenler başkasını sevebilmeli için ciddi velilerle ve*

öğrencilerle etkili iletişim içerisine girmeli. İnsan tanımadığının düşmanıdır. Tanırsa sever severse başarır. Kaç tane öğretmen öğrencileri evine davet eder onların önemli olduğuna inandırır. (E= 8)”. Paylaşımın okulda öğretmenler arasındaki bağı kuvvetlendirdiği ve paylaşımcı öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha çok mesleğini sevdiklerini inandıkları ortaya konulmuştur. Paylaşımların artırılması bazı duyguların ortaya çıkmasını sağlayacağı düşüncesi ile bir katılımcı şunları önermiştir. “... Bilgi paylaşan öğretmenler diğer öğretmen arkadaşlarının içerisinde hep pozitif ve öğrencileriyle iletişimleri aktif olan kişiler Bilgi paylaşımları artarsa diğer öğretmenlerde aktifleşir. Bu konuda teşvik edilmelidir. Grupsal bilgi aktarım saatleri konulmalı. (E=20)”

4.1.1.6 Sekizinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Ekonomik koşullar alt boyutunda yer alan maddelerin standart sapması, aritmetik ortalaması ve yorumlanması tablo 4.33.’da verilmiştir.

Tablo 4.33 Ekonomik Koşullar Alt Boyutuna İlişkin Madde İstatistikleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	Yorum
Yaptığım işe karşılık aldığım maaş yeterli değildir.	1344	2.14	1.07	Çok Düşük
Aldığım maaşın yetersizliği beni ek iş yapmaya zorlamaktadır.	1344	2.22	1.21	Çok Düşük
Okulun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için velilerden destek almak zorunda kalıyorum.	1344	2.75	1.26	Yüksek
Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.	1344	3.83	1.07	Yüksek
TOPLAM	1344	2.74	0.57	Çok Düşük

Tablo 4.33. incelendiğinde öğretmenlerin ekonomik koşullar ile ilgili boyutta ($\bar{X}=2.74$) düzeyde örgütsel mutluluğu algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “*Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.*” ile ifade edilen maddesi

en yüksek ortalamaya sahiptir. Madde ortalaması ($\bar{X}=3.83$)'dür. İkinci madde “Okulun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için velilerden destek almak zorunda kalıyorum.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=2.75$)'dir. Üçüncü madde “Aldığım maaşın yetersizliği beni ek iş yapmaya zorlamaktadır.” olduğu görülmektedir. Madde ortalaması ($\bar{X}=2.22$)'dir. Ekonomik koşullar boyutunda ($\bar{X}=2.14$) ortalama ile en düşük madde “Yaptığım işe karşılık aldığım maaş yeterli değildir.” olarak görülmektedir.

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde ekonomik koşullar boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri tablo 4.34'de verilmiştir

Tablo 4.34 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Ekonomik Koşullar Temasında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kategoriler	f
Ekonomik Koşullar	Maaş yetersizliği	34
	Ek ders eksikliği	13
	Veliden para istemek	11
	Ek gelir yada Kredi imkanı	8
	Lojman eksiklikleri	4
	Toplam	70

Tablo 4.34. incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla maaş yetersizliği, ek gelir eksikliği ve veliden para istemek konularında görüşlerini ortaya koymuşlardır.

Katılımcılar eğitime yaptıkları katkıları belirtirken kendilerinin bazı temel ihtiyaçlarının karşılanması yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bu konuda bazı katılımcılar şunları söylemiştir. “Öğretmen maaşları yetersiz. Öğretmenler ek iş yapma mecburiyetinde bırakılıyor. Bu işleri takip eden öğretmenin verimini varın siz düşünün”(K-7) diğer bir katılımcı “öğretmen sosyal olaylarla iç içe olmalı mesela sinemaya gidebilmeli veya sosyal hayatı olmalı ama inanın temel ihtiyaçlarımı gidermekten başka düşüncem kalmıyor.” (E-18). Başka bir katılımcı ise ek derslerin artırılması gerekliliği için şunları ifade etmiştir. “Ek derslerin sayısı ek gelir elde etmek için yeterli değil. En azından bir miktar gelir oluyor. Ek ders

istemeyen arkadaşların yerine girerek sıkıntımızı hafifletmeye çalışıyoruz.” (E-20) diğerk bir katılımcı ise “Ek derslerde olmasa ciddi olarak zorlanacağım. Özellikle yazları emlak işinde uğraşan bir arkadaşın yanında çalışıyorum. Giderlerim fazla ancak kapatabiliyorum” (E-9) diyerek fikrini ifade etmiştir.

Öğretmenler okulunu küçük ihtiyaçları için istenen küçük miktarların kendilerini rahatsız ettiğini, okul içerisinde bu küçük harcamaların veliden beklenmesinden rahatsızlık verdiğini söyle ifade etmişlerdir: “ *Küçük finansman destekleri bile bazı zamanlar veliyi rahatsız ediyor. veli şikayet etmeye başlıyor. Okul için yeterli para ayrılmıyormu diye. okul kayıtları içinde Veliden para istemek de yasak olsada (gülümseme) ama tabi ki ihtiyaçların giderilmesi de lazım! Bu sebeple velilerden para isteniyor.... velilerle maddi konularda iletişim kurmak beni mutsuz ediyor.” (E-24). Başka bir katılımcı bu konuda şunları ifade etmiştir. “Okul kayıt parası almak yasak ama Temizlik ve güvenlikçi parası için sınıf öğretmenleri para toplaması gerekiyor. Bunlar çocukların güvenliği ve temizlikleri için kendimiz için toplamıyoruz ama bazı veliler sanki bize veriyorlar gibi davranıyorlar.”(E-15). Diğerk bir katılımcı da bu konuda şu fikirleri beyan etmiştir.“*Para toplamayı sevmiyorum vakit alıyor. Velilerde zamanında vermiyorlar bir veya iki defa para toplanamasın lazım ama sıkıntı veriyor.”(K-17)**

Katılımcılar gerekli ihtiyaçlarının karşılanması için kredi verilmesi konusunda şunları söylediler. “*Bizimde evlatlarımız büyüyor maddi olarak üniversitede çocuk okutmak çok zor ek ders yapmak isterim ama branşımda bu söz konusu değil.... karşılıksız kredi aldık şükür sıkıntımız azaldı. ya alamasaydık?” (E-7) devlet memurlarına verilen bir çok haktan kendilerine daha az yararlanabildiklerini ifade eden katılımcılar bu konuda devletin kendilerine değişik alternatif üretmeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu konuda bir katılımcı bu konuda şunları ifade etmiştir. “*Bir çok meslekte çalışanlara lojman veriliyor. MEB Türkiye’de en çok önemli kurumlardan kabul ediliyor bütçeden savunma sanayinden fazla para aktarılıyor ama lojman yapılmıyor.” (K-13)**

Nitel veri toplamak için yapılan görüşmelerde ekonomik koşullar boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tablo 4.35’de verilmiştir

Tablo 4.35 Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Mutluluklarının Ekonomik Koşullar Temasında Karşılaştıkları Çözüm Önerileri

Tema	Kategoriler	F
Ekonomik Koşullar	Maaşların iyileştirilmesi	32
	Ek ders katsayısının değiştirilmesi	15
	Veliden para istemek	10
	Ek gelir	3
	Lojman eksiklikleri	2
	Toplam	62

Tablo 4.35 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri sorulduğunda, katılımcılar çoğunlukla maaşların iyileştirilmesi, ek gelir elde etme ve veliden para isteme konularında görüşlerini ortaya koymuşlardır.

Bazı katılımcılar maaş iyileştirilmesi ve ek dersler ile ilgili konularda şunları söylemişlerdir. *“Türkiye gelişmiş ülke deniyor o zamana gelişmiş ülkelerde uygulanan maaşlar burada neden uygulanmıyor.”* (K-10) Maaşların yetersizlikleri ile ilgili olarak öğretmenlerin aile üyelerinden birinin okumasının ekonomik olarak kendilerini sıkıntıya soktuğu ifadeleri bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki GSMH ile maaşların arasındaki dengelere dikkat çeken katılımcılar bu oranın MEB da uygulanmasını öneri olarak getirmişlerdir. Bu konuda katılımcılar şunları söylemiştir. *“ Maaş kat sayı hesaplamalarında kritik öneme sahip olan mesleklere ödenen miktar ödenmeli.”*(E-8) diğer katılımcı şunu söylemiştir. *“.... Maaş düzenlemesinde OECD ülkelerinin milli geliriyle bizimki farklı ama en azından milli gelirlerle maaşların oranları bize uyarılansa böyle bir standart olsa dengeli bir maaş politikası olur diye düşünüyorum.”* (E-14) Katılımcılar ek gelire ihtiyaç duyduklarını bunu da en çok ek derslerle karşılayabildiklerini ifade etmişlerdir. *“Ek dersler bir nebze rahatlatıyor. Katsayıları artırılırsa iyi olur. Çünkü ek dersler bir öğretmenin bir ders karşılığı emeğine dek gelmiyor.”* (E-3)

Bazı katılımcılar velilerden para toplama ve ek gelir ile ilgili konularda şunları söylediler. *“Velilerden toplanan paralar tamam da niye bunu veliden değilde Emekli sandığı, SSK yada BAĞ-KUR'dan tahsil edilmiyor? SSK çalışanların hesabından alınıp doğrudan okullara verilebilir. En önemlisi sosyal adalet için*

çalışmayanlarda vermemiş olur.” (E-1) Başka bir katılımcı para toplama işinin tamamen devlet eliyle yapılmasının gerektiğini ifade etmişlerdir. “Devletin kaçak elektrik için herkesten para toplayabiliyor. Niye okulların gelişimi ve güvenliği için faturalalara küçük meblağlar yansıtabilir. Zannımca kimse buna itiraz etmez.” (E-10)

Bazı katılımcılar lojman eksiklikleri ve ek gelir ile ilgili konularda şunları söylediler. *“Evim yok ev kirası çok artı maaşımın üçte birini kiraya verince zorlanıyorum. En azından TOKİ de öncelik verilse yada uygun ödeme şartları sağlansa iyi olurdu.” (K-14) başka bir katılımcı şunları ifade etmiştir. “Ev olmaması para harcamalarının artması anlamına geliyor. aile içinde acil veya devamlı ödemeler gerekiyor. Bunlar ödenirken de borca girilmek zorunda kalınıyor. En azından lojman ihtiyacı için devletin diğer kamu lojmanlarından öğretmenlere de belli bir oranda yer verseler.” (E-22) ek gelirlerin artırılması ve devlet üzerindeki eğitim masraflarının azaltılması gerektiğini ifade eden bir katılımcı şu önerilerde bulunmuştur. “Öğretmenlere de eğitim teşvik kredileri verilse ve ev okulu sistemi geliştirilse bazı öğrencileri evde eğitsek ve TEOG imtihanları gibi sınıf bitirme imtihanlarını devlet yapsa harika olur diyorum. Hem öğretmenler ek ders imkanı bulurlar hem de okulların üzerindeki öğrenci yükleri azda olsa düşer” (K-12)*

4.2 Tartışma

Bu kısımda araştırmada elde edilen bulgular ile literatürdeki bulgular karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırmanın ana problemi ve alt problemleri ortaya konularak her bir soru için bulgular kısaca ele alınmış ve sonrasında literatürdeki bulgular ışığında tartışılmıştır.

4.2.1 Ana Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmada örgütsel mutluluğa etki eden beş faktör ortaya çıkmıştır. Bu faktörler; yönetim süreçleri, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık ve ekonomik koşullardır. Gerek yurt içi gerekse yurt dışında alanyazın tarandığında eğitim örgütlerinde öğretmen mutluluğu ile ilgili herhangi bir doğrudan çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu anlamda araştırma alanında yapılan ilk çalışmadır. Araştırmanın bulguları literatürde araştırmaya yakın bulgular ışığında tartışılmıştır. Örgütsel

mutluluk kavramına yakın olan iş doyumu ve öznel iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları ile birlikte tartışılmıştır.

Örgütsel mutluluk öznel iyi oluş ve iş doyumunu da içine alan şemsiye kavram olduğu söylenebilir. Pryce Jones (2010) yılında yaptığı örgütsel mutluluk araştırmasında çalışanlar potansiyellerine ulaşabilmeleri için “5C” olarak adlandırdığı beş faktör belirlemiştir. Bu faktörler: katkı (contribution), kültür (culture), güven (confidence), bağlılık (commitment), kanaat (conviction). Chaiprasit ve Santidhiraku’un (2011) yaptıkları araştırmaya göre iş yerindeki mutluluğu etkileyen beş faktör ifade etmiştir: İş anlamlandırma, örgütlerde ortak paylaşılan değerler, ilişkiler, iş yaşamının kalitesi ve liderliktir. Ulaşılan bu iki araştırma ve çalışmanın bulguları arasında şu ortak noktalar göze çarpmaktadır. Örgüt çalışanları arasında ilişkiler ve işi anlamlandırma bireylerin örgütsel mutluluklarını etkileyen unsurlardır. Ayrıca örgütsel süreçlere bireylerin katkıda bulunabilmesi de çalışanların örgütsel mutluluklarını etkilemektedir. Katılımcıların örgütsel mutluluk algı düzeyleri alt problemlerde tartışılmıştır.

4.2.1.1 Üçüncü Probleme İlişkin Tartışması

1. Bölgelere Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluğun bölgelere göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu en yüksek düzeyde algılanan bölge Ege bölgesi olduğu görülmektedir. İkinci Güneydoğu Anadolu bölgesi, üçüncü Marmara bölgesi, dördüncü İç Anadolu bölgesi, beşinci Doğu Anadolu bölgesi, altıncı Karadeniz bölgesi ve yedinci olarak Akdeniz bölgesi gelmektedir. Bu konuda yapılan doğrudan bir araştırmaya ulaşılmamasına karşın, TÜİK’in 2013 yılında yaptığı illere göre mutluluk düzeylerinin belirlendiği araştırma sonucu kullanılmıştır. Sıralamada Türkiye ortalaması sabit alınmış bölgeler ise, araştırmanın yapıldığı illere göre bölünmüştür. Elde edilen sonuçlar şu şekilde olmuştur. 1) Karadeniz 2) Ege 3) Güney Doğu Anadolu 4) Marmara 5) Akdeniz 6) İç Anadolu 7) Doğu Anadolu . Bu araştırmanın sonucu bulgular ile kısmen paralellik göstermektedir.

2. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Alan yazın tarandığında farklı bulguların olduğu saptanmıştır. Çalışmanın elde edilen bulguyu destekler nitelikte sonuçlara rastlanırken sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmıştır. Buna göre Blanchflower ve Oswald (2004), Haller ve Hadler (2006), Wang ve Vander Weele (2011) ve Webb (2009) araştırmalarda mutluluğun cinsiyetin üzerinde anlamlı fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Buna karşın Chritoph ve Noll (2003), Chritoph ve Noll (2003), Diener ve Diener (1995), Fugl-Meyer vd (2002), Suhail ve Chaudhry (2004), Şahin vd. (2011), Cihangir-Çankaya (2009), Katja vd. (2002), Mahon vd. (2005) ve Tan vd. (2006) yaptıkları araştırmalarda erkek ve bayanlar arasında mutlu olabilme durumları eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonuçları araştırmayı desteklemektedir. Ayrıca TUIK'in yaptığı araştırmada kadınlarda mutluluk oranı, 2012 yılında %62,8 iken 2013 yılında %61,9'dir. Erkeklerde ise 2012 yılında %59 iken 2013 yılında %56,1 olmuştur. Bu oranlarında kadın ve erkek aralığında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Araştırmacıların cinsiyet değişkeninde farklı sonuçları ulaşması kültür, bağlam ve zamandan kaynaklanan farklılardan kaynaklanıyor olabilir. Şahin (2013) yaptığı araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunda anlamlı fark bulamamıştır. Koruklu vd., (2013)'e göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunda cinsiyete göre anlamlı fark görülmemiştir. Bu bulgu alan yazındaki farklı öğretmen grupları ile yapılan çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir. Çalışmanın bulgularına dayanarak bayanlar ve erkeklerin örgütlerde karşılaştıkları problemler benzer olduğu veya onları mutlu kılan etkenlerin de benzer olduğu söylenebilir.

3. Kıdeme Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluk algı düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Buna göre bir yıllık tecrübeye sahip olan öğretmenlerin, altı yıl ve üstü çalışma tecrübesine sahip olan öğretmenlere göre örgütsel mutluluk algı düzeyi daha yüksek olduğu görülmüştür.

Birinci grup, yeni atanan öğretmenler ve üçüncü grup, altı ve üzeri yıl çalışan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yeni atanan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri daha tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olması, yeni atanan öğretmenlerin devlet kadrosuna yeni atanmış olmaları, mesleğinin yeni

yapıyor olmanın verdiği heyecandan kaynaklanıyor olabilir. 3. grubu 6 ve üstü mesleki tecrübesi olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin daha düşük olması mesleki tükenmişlik veya kişisel faktörlerden (hastalık, evlilik vb.) kaynaklanıyor olabilir. Bu konuda araştırma yapan Kumaş ve Deniz (2010) 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenler dışsal faktörlere dayalı iş doyumlarının 6 ve üzeri yıl mesleki deneyime dayalı öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

4. Branş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluk öğretmenlerin branş demografik değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Sözel branş öğretmenleri sayısal branş öğretmenlerinden daha mutlu oldukları görülmüştür. Ancak alanyazın tarandığında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Koruklu vd.'e (2013) göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu araştırmasına göre branş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kumaş ve Deniz'in (2013) yaptığı araştırmaya göre iş doyum düzeyleri katılımcıların branşlarına göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Fen bilimleri öğretmenlerin iş doyumunun diğer branşlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

5. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu yaş değişkenine göre en yüksek düzeyi yirmi ile yirmi beş yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yirmi ile yirmi beş yaş aralığındaki katılımcılar ile otuz bir ile otuz beş, otuz altı ile kırk ve kırk bir ve üstü aralığındaki katılımcılara göre daha mutlu oldukları görülmektedir. Ayrıca yirmi altı ve otuz yaş aralığında olan katılımcılar kırk bir yaş ve üstü grubuna ait olan katılımcılara göre daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Yaş ve mutlu olma arasındaki ilişki U bükümü teorisine göre (Blanchflower ve Oswald, 2004:205, Harter, Schmidt, ve Keyes, 2003:220). gençlikte mutluluk algı düzeyi en yüksek olmakta, daha sonraki 30 ve 40 yaşlarında daha düşük daha sonraki yıllarda yükselen bir grafik çizmektedir. Bu şekil U'ya benzediğinden U bükümü veya eğilimi diye adlandırılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular bu teori ile kısmen tutarlılık göstermektedir. Daha genç katılımcıların mutluluk algı düzeyi en yüksek düzeyde olup, diğer gruplarda da sırasıyla düşüş gözlemlenmiştir. Kumaş ve Deniz (2013) ve

Rask vd. (2003)'ın yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yirmi - yirmi beş yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer yaş aralıklarına göre anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. TÜİK verilerine göre 2012 yılında 18 ve üzeri yaşında olan nüfusun %61'i mutlu iken, 65 ve üzeri yaşında olan erkeklerin %64,2'si, kadınların ise %57,3'ü kendilerini mutlu hissetmektedir. Şahin (2013) yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulamamıştır. Koruklu vd. (2013) yaptığı ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili araştırmasının sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumlarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu araştırmaların sonuçları çalışmanın bulgularıyla örtüşmemektedir.

6. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu mezun olunan okul değişkenine göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Örgütsel mutluluk algı düzeyi en yüksek eğitim enstitüsü ve ön lisans eğitimi alan katılımcıların olduğu görülmüştür; onları lisans ve lisans üstü eğitimi alanlar takip ettiği gözlemlenmiştir. İş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaşması ile ilgili literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İş doyumunu öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakan Koruklu vd. (2013) öğretmenlerin mezun oldukları fakülteyle iş doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Kumaş ve Deniz'in (2013) yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Ayan vd.'in (2009) araştırmasına göre iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır, fakat Yılmaz ve Izgar (2009) lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir. Canbay (2007) doktora yapan öğretmenlerin lisans mezunu ve yüksek lisans yapan öğretmenlere göre daha az iş doyumunu yaşadıklarını saptamıştır. Eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin yaptıkları işten beklentilerin de artmasına ve bu sebeple iş doyumunun ön lisans mezunlarına göre daha düşük olmasına sebep olabilir.

7. Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluk okul türü değişkenine göre fen lisesinde çalışan öğretmenlerin en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu düzeyi sırasıyla Meslek lisesi öğretmenleri ve Anadolu lisesi öğretmenleri takip etmektedir. Crossman ve Harris'in (2006) yaptıkları araştırmada orta öğretim öğretmenlerinin okul türüne göre iş doyumları düzeyleri arasında büyük ölçüde farklılaşma olduğunu saptamışlardır. Bağımsız ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları yüksekken, genel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları düşük olduğu gözlemlenmiştir. Kumaş ve Deniz'in (2013) yaptığı araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı seviyede farklılık göstermektedir. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerinin iş doyumları en düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Koruklu vd. (2013)'nin çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre öğretmenlerin iş doyumunun farklılaştığı ve buna göre de sınavla öğretmen alan liselerde öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmaların sonuçları çalışmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Bu bulgulara dayanarak, akademik başarısı daha yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları doyumun daha yüksek olduğu ve bundan dolayı daha mutlu oldukları söylenebilir.

8. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel mutluluk algı düzeylerinin öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Bir ve yirmi dokuz kişi aralığındaki öğretmen sayısına sahip olan okullardaki öğretmenler diğer okullara göre daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir. Bir diğer deyişle, küçük okullarda çalışan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri daha yüksektir. Turner'in (2007) yaptığı araştırmaya göre okul büyüklüğü ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı ilişki görülmüştür. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Birçok örgütsel mutluluk araştırması kişiler arası ilişkilerin bireylerin mutluluğunu artırmada önemli etken olduğunu ortaya koymuştur. Daha küçük okullarda çalışan öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin daha samimi olması, çalışanlar arasında uyum sağlanmasının daha kolay olmasına yardımcı olabilir. Bu da daha küçük okullarda çalışan öğretmenlerin daha mutlu hissetmelerine etki etmiş olabilir.

9. Çalışılan Kurumda Kalma Süresine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Katılımcıların çalıştıkları okulda geçirdikleri süre örgütsel mutluluk algı düzeylerine etkisi olmadığı görülmektedir. Tunacan ve Çetin (2009) hizmet süresine göre yönetici ve çalışma arkadaşlarına ilişkin iş doyum düzeyleri üzerine araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre çalışma yılı artıkça öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri ve iş doyumlarında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre, liselerde kişilerarası iletişime önem verilmeli; ilişkilerin güvene dayalı olmasına çalışılmalıdır. Ayan vd. (2009) yılında 485 lise öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumunu ile çalışma süresi arasında araştırmanın aksine ters yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, bir yıldan az süreli çalışanlarda, çalışma süresi 15 yıldan fazla olanlara göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Michaelowa (2002) ve Sabry (2010) yaptıkları çalışmada okullarda çalıştıkları sürenin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi olmadığını gözlemlemişlerdir. Bu bulgular çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

10. Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Algıları

Örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Buna göre ücretli öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri kadrolu öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinden daha yüksektir. Yurt içi alan yazında bu konu ile ilgili herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Yurt dışı alan yazın incelendiğinde tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların mutluluğa karşı tutumlarını irdeleyen araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmaların sonucunda araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır (Barling ve Gallagher, 1996:243; Conway ve Briner, 2002:279; Bernhard-Oettel, Sverke ve de Witte, 2005:301). Bazı çalışmalarda her iki grup arasında farklılık gözlemlenmezken (Thorsteinson, 2003:151; Sloane ve Williams, 2000:473) bazı çalışmalarda ücretli çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Sinclair, Martin ve Michel, 1999: 337; Benz vd, 2004:101). Yukarıda bahsi geçen çalışmalar yurtdışında yapılmış olup, çoğu zaman ücretli çalışmak, çalışanların kendi tercihi olduğu yazarlarca ifade edilmiştir. Türkiye bağlamında çalışmanın yapıldığı devlet okullarında ücretli çalışan öğretmenler kadroya atanamadıkları için çalışıyor olabilirler. Buna rağmen, ücretli öğretmenlerin

kadrolu öğretmenlere göre daha mutlu olduğu bulgusu dikkat çekici bir bulgudur. Ortaöğretim öğretmenlerinin çeşitli değişkenler açısından iş doyumunu inceleyen Ayan vd. (2009) kadrolu veya sözleşmeli olmak ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Çalışmanın bulguları bu sonuçla örtüşmemektedir.

4.2.1.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütsel mutluluğu nitel ve nicel verilerde yönetim süreçleri boyutu yüksek düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yönetim süreci boyutunda en yüksek madde ortalamasına sahip olan ilk üç madde şunlardır. “Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.”, “Okul yönetimi, öğrencilerle yaşanan sorunları çözüme ulaştırmaya çalışır.” ve “Okul yönetimi, veli ile yaşadığım sorunlarda bana destek olur.” En düşük ortalamaya sahip üç madde ise şunlardır. “Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.”, “Okulumda alınan kararlara katılımım sağlanır.” ve “Görevlerimi yerine getirirken, yöneticilerimin desteğini hissedirim.” Ayrıca yapılan nitel görüşmelerde elde edilen bulgular yönetim sürecinin etkinliğini ortaya koymaktadır. Nicel araştırma bulgularında orta konulan “Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.” maddesi nitel görüşmelerde de ifade edilmiştir. Nicel verilerde yönetim süreçleri problemlerini hakkındaki ilk üç görüş şöyle sıralanmıştır: “Yöneticilerin yeterli destek vermemesi”, “Yöneticilerin nitelikli olması”, “Yöneticilerin fikirlere saygı duyması”. Ayrıca çözüm önerilerine verdikleri cevaplardan ilk üçünün sıralaması şöyledir: “Liyakatli yönetici seçilmesi”, “Yöneticilere eğitim verilmeli” ve “Stajyer yönetici olmalı”. Bu görüşler müdürlerin niteliğinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda ne kadar önemli rol oynadığını göstermektedir. Yönetici atamalarının yasal gerekliliği liyakattir. Ama uygulamada temelde sınav ve kıdem, yönetici atamalarında ölçüt olarak benimsenmiştir (Yılmaz vd., 2012:66). Yöneticilerin okullarda yapılan eğitimsel faaliyetlerindeki bir çok kararı doğrudan öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna yansıtılabilmektedir. Okul yöneticilerinin okullarını geliştiren önemli unsurların başındadır.

Nitel araştırma sonuçlarında katılımcılar merkezî yönetim sisteminin bazı sıkıntılarını bahsetmişlerdir. Bu sıkıntıların başında yerel ihtiyaçlara cevap verilememesi ve öğrencilerin seviyelerinin aynı kabul edilmesi gelmektedir. Bu konularda katılımcılar genel olarak yetkilerin merkezde toplanması konusunda

sıkıntılarını ortaya koymaktadırlar. Merkezi yönetimin okul gelişiminin pozitif yönde ilerlemesi için yetki ve sorumluluklarını paydaşlarına devretmesi beklenir. Bu konuda atılacak en önemli adımlardan biri de okul ortamında okul yöneticilerinin öğretmenlere yetki verme anlayışında olmaları gerekmektedir (Baloğlu vd., 2009:163) . OECD tarafından orta öğretim öğretmenleri katılımıyla “TALIS 2013” yılında 34 ülkede yapılan araştırmanın sonucunda karar süreçlerine dahil edilen öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırmayla paralellik arz etmektedir.

Araştırmada ortaya konulan bireylerin iş yerindeki eşgüdüm ile ilgili iki farklı görüş vardır. Birincisi, eşgüdümün işi yapan bireylere yani işi yapabilme becerisinin öğretilmesinde olmasıdır. İkincisi çalışanların buldukları ortama uyumunu sağlayacak eşgüdümün okul yöneticisi tarafından yapılmasıdır. Çünkü bireylerin ve grubun birbirine uyumlu olmasının sağlanması, bireyin örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması ile alakalıdır (Taşdan, 2010:116). Bazı öğretmenler geldikleri okulları özlemelerinin veya okuldan ayrıldıklarına sevinmelerinin temel sebeplerinden biri de yönetim olduğunu ifade etmektedirler. Bazı katılımcılar yönetimin koordinasyon problemleri yüzünden sıkıntıların arttığını ifade etmektedirler. Ceylan ve Siliğ'in (2005) yaptıkları araştırmaya göre iş yerinde uyumsuzluğun tükenmişlik ile pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

İşyerinde iyi oluş alanında yapılan hemen hemen tüm araştırmalar, yöneticilerin rolü üzerinde durmaktadırlar (Robertson ve Cooper, 2011:90). Yönetici ve yönetim süreçleri çalışanların iş doyumunu, işte kalma isteğini, motivasyonunu ve genel anlamda örgütsel mutluluğu büyük ölçüde etkilediği birçok araştırmaların bulgularıyla desteklenmektedir (Robertson ve Flint Tailor, 2009; Gilberth, 2004; Alimo Metcalf vd. 2008). İngiltere’de çalışanların işten kaynaklı stresini azaltmak; iş sağlığı ve güvenliğini artırmak için geliştirilen “İngiliz Güvenlik ve Sağlık Yönetimi” isimli devlet standartları çalışmasında yönetimin altı alanda süreçler etkili yönetilemediği takdirde çalışanların sağlığı ve öznel iyi oluşları olumsuz etkilenebileceği dile getirilmiştir (Cousins vd. 2004:114). Bu süreçler şöyledir: gereksinimler - iş yükü, işin doğası ve yapıldığı ortam; kontrol- çalışanın yaptığı işi ne kadar kontrol edebildiği; destek- kurumun, yönetimin ve iş arkadaşların çalışana verdiği desteği ve ayırdığı kaynakları; ilişkiler- çatışmaların olmadığı olumlu iş ortamı oluşturma; roller- çalışanın kurumdaki rolünü doğru anlaması ve rol

çatışmasının engellenmesi; değişim- kurumdaki değişimin yönetilme tarzıdır. Bu standartlardan kontrol, destek ve ilişkiler örgütsel mutluluk kavramının alt boyutu olan yönetim süreçleriyle benzerlik göstermektedir. Öğretmenler yaptıkları işi kontrol edebildikleri, meslektaşlarıyla işbirliği yapabildikleri ve yönetimden destek alabildikleri zaman çalıştıkları okulda daha mutlu olmaktadır. İngiltere’de gerçekleştirilen Foresight Zihinsel Sermaye ve İyi Oluş Projesi isimli bir başka çalışmada (2008) yöneticilerin çalışanlarında işyerinde mutluluklarını artırmada oynadıkları rolün öneminden bahsedilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgularda da öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını etkileyen en önemli etken olarak yönetim süreçleri alt boyutunun ön plana çıkması alanda yapılmış olan çalışmaların bulgularını desteklemektedir.

Gallup şirketi tarafından otuz yıl boyunca başarılı kuruluşlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin çalışanların mutluluklarına etkisi kilit önem taşımaktadır. Yönetimsel süreçlerden dönütte bulunmak çalışanların hem yaptıkları işten aldıkları doyum hem de performansın artırmasında etkisi olduğunu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların kararlara katılımları da çalıştıkları kuruma karşı olumlu duyguları beslemelerine etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. (Harter vd., 2002). Bu sonuçlar araştırmanın “okul yönetimi öğretmenlerin performansları ile ilgili geri bildirimlerde bulunur” maddesi paralellik göstermektedir.

Rego ve Pina e Cunha (2009:334) kurumun sağladığı kişisel gelişim ve öğrenme fırsatı çalışanların öznel iyi oluşunu yordadığını belirlemiştir. Bu da çalışmanın yönetimsel süreçleri boyutunda bulunan “ okul yönetimi mesleki gelişimimi destekler” maddesiyle tutarlılık göstermektedir.

Nitel araştırma sonuçlarında yönetimsel süreçler boyutunda yöneticilerin öğretmenleri alınan kararlara katılımlarını sağlamaları, sorun çözme odaklı olmaları ve görev dağılımında adil davranmaları şeffaflığı ifade etmektedir. Bu da otantik liderliğin özelliklerini yansıtmaktadır (Walumbwa vd, 2008:91). Otantik liderlik pozitif psikoloji hareketi ile birlikte ortaya çıkan liderlik kuramlarından biridir (Jensen ve Luthans, 2006:646). Otantik liderliğin çalışanların iş doyumunu, adanmışlığını ve örgütsel mutluluğun yordayıcısı olduğunu saptamışlardır. Bu bulgular Authayarat ve Umemuro (2012)’nin çalışmasında elde edilen bulgularla benzerdir. Otantik liderlik çalışanların örgütsel mutluluklarının önemli yordayıcısıdır. Yönetimsel süreçler alt boyutunu oluşturan maddeler otantik liderlik

özelliklerini yansıtmaktadır. Çalışmanın bu boyutundan elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Authayarat ve Umemuro (2012) Tayland'da çeşitli firmaların çalışanlarının işyerindeki mutluluğunu etkileyen kurumsal faktörleri belirlemeye amaçlayan çalışmasında yönetsel süreçlerden kararlara katılımın çalışanların örgütsel mutluluklarına etkisi olduğu bulgusunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgu çalışmanın yönetsel süreçler alt boyutuyla örtüşmektedir.

4.2.1.3 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütsel mutluluğu nitel ve nicel verilerde mesleki tutum yüksek düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleki tutum boyutunda en yüksek madde ortalamasına sahip olan ilk üç madde şunlardır: *“Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder.”*, *“Öğretmenlik mesleğine karşı aidiyet duygusu yüksek kişilerle çalışmaktan zevk alırım.”* ve *“Mesleki değişikliklere uyum sağlarım.”* En düşük ortalamaya sahip üç madde ise şunlardır: *“Okulda eğitim - öğretim amaçlarına ulaşmak için fedakârlıkta bulunurum.”*, *“Öğrencilerime karşı sabırlı davranırım.”* ve *“Okul yönetimi ile uyum içinde çalışırım.”* Nitel araştırmaya katılan katılımcılara sorulan mesleki tutumun sorunlara ilişkin görüşleri şu şekilde sıralanmıştır: *“Öğretmenlik saygın bir meslektir.”*, *“Mesleki aidiyet”* ve *“Öğrenmeye açık olmak”*. Ayrıca bu sorunlara verilen cevapların ilk üçü şu şekildedir: *“Meslek etiği dersi verilmesi”*, *“Uyum için aktiviteler”* ve *“Öğrenmenin teşvik edilmesi”*.

İlgili alan yazın tarandığında mesleki tutum üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bu boyutlar sevgi, değer ve uyumdur. Bu boyutları yansıtan ifadelerle mesleki tutum alt boyutunda yer verilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin kalitesi konusundaki en önemli sorunlardan biri de öğretmenlerin aldığı eğitimlerin bilgiye dayanması ve bilgi yüklemesinin amaç olmasıdır (Doğan, 2005: 139-140). Ayrıca 2000’li yıllarda farklı alanlardan fakülte mezunlarının sınıf öğretmeni yapılması, mesleğin kan kaybına uğramasına neden olmuş, sadece 1996 senesinde çoğu ziraat fakültesi mezunu on binlerce gencin öğretmen olarak atandığı ve bunların sonradan iki aydan az bir süre pedagojik formasyon dersi aldığı kaydedilmiştir (Akyüz 1998:6). 1990’lı yıllarda gençler arasında öğretmenliğin tercih sırası değer kaybına uğramış, genellikle diğer dalları kazanamayan

öğrencilerin açıkta kalmamak için öğretmenlik bölümlerini seçtikleri, bunun sonucunda da derslere yeteri kadar ilgi göstermedikleri ve başarıma isteklerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Oktay, 1991:188).

Nitel araştırma sonuçlarına göre meslektaşlarının uyumun önemli sorunlar arasında görülmüştür. Authayarat ve Umemuro (2012) yaptıkları araştırmada çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkisinin olması çalışanların duyuşsal iyi oluş algısının başlıca yordayıcısı olduğunu gözlemlemişlerdir. Bu çalışma Türkiye gibi toplulukçu kültür yapısına sahip olan Tayland'da gerçekleştirilmiştir. Örgütsel mutluluğun kavramsallaştırıldığı çalışmanın da bir kaç boyutunda diğer paydaşlarla meslektaşlar, öğrenciler ve yönetim ile ilişkiler ele alınmıştır. Doğu toplumlarında diğer paydaşlarla uyum içerisinde çalışmak, çalışanların örgütsel mutluluklarına katkıda bulunması çalışılan bağlamın önemini vurgulayan kayda değer bir bulgudur.

Araştırmanın nitel kısmında, mesleki tutumlarında hassasiyet gösteren öğretmenlerden bahseden bazı katılımcılar mesleği sevmekten, mesleki hedeflerin öneminden bahsetmişlerdir. Üstüner (2006) yılında yaptığı öğretmenlik mesleğine yönelik tutum çalışmasında öğretmenlerin meslekleriyle ilgili tutumlarının yapılan araştırma bulguları elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. ması sonuçlarında araştırmayı desteklemektedir.

4.2.1.4 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütsel mutluluğu nitel ve nicel verilerde iletişim yüksek düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. İletişim boyutunda en yüksek madde ortamasına sahip olan ilk iki madde şunlardır: *“İstediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.”* ve *“Meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.”* En düşük ortalamaya sahip iki madde ise şunlardır: *“Meslektaşlarım kişisel görüşlerime saygı duyar.”* ve *“İhtiyaç duyduğumda meslektaşlarımdan destek isteyebilirim.”* Nitel araştırmanın bulgularına göre araştırmacılar iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri şu şekilde sıralanmıştır: “Empati yapmak”, “Veli ile iletişimi” ve “Meslektaşlarla iletişim”. Ayrıca bu sorunlara verilen çözüm önerilerinin analizinde ortaya çıkan kategoride ilk üç öneri sıralaması şu şekildedir: “iletişim seminerleri”, “okul aktiviteleri” ve “yüz yüze görüşmeler”.

Öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarıyla ilişkileri ile ilgili görüşlerine göre iş doyumunu düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir. Meslektaşlarıyla sorun yaşamadıklarını ifade edenlerin iş doyumlarının sorun olduğunu ifade edenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzeri bulguya Sönmezer'in (2007) çalışmasında da rastlanmaktadır. Kişilerarası ilişkilerin iş doyumunu üzerindeki etkisinin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla olumsuz ilişkileri kişilerarası yaşamlarını ve iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir. Nitel bulgularda öğretmenlerin iletişim kazalarının mutluluklarına etki ettiği vurgulanmıştır. Katkı boyutu bireyin çalıştığı kurumda ne yaptığı ve diğer bireylerle etkileşimini ifade etmektedir. Bu da araştırmanın mesleki tutum ve iletişim alt boyutları ile paralellik göstermektedir.

Fordyce (1997) yaptığı araştırmanın bulgularında iletişim becerisi doğrudan mutluluğa etki etmektedir. Bu sebep ile iletişim becerisinin toplumun birbirini iyi anlaması için önemi küçümsenemez. Katılımcılar büyük oranda gerek bireyler düzeyinde gerekse toplum düzeyinde etkili iletişimden bahsetmektedirler. Borman vd. (2001) yılında yaptığı çalışmada paydaşlarla daha arzulu ve etkili iletişime girmek, bireyin yüksek düzeyde işbirliği sergilemesine, iş yerlerine olan bağlılıkları artmasına ve iş yerinde iş tatminleri yükselmesine sebebiyet vermektedir. Etkili iletişim becerileri, öğretmenin mesleki ve kişisel özellikleri açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü öğrenme süreci en genel anlamda bir iletişim sürecidir (Pehlivan, 2005:17). Özellikle iletişim becerilerini artıran iletişim programlarının anne babalara, gençlere ve insan ilişkilerinin ağırlıklı olduğu öğretmenlik gibi mesleklerde uygulanmasının yaşamı kolaylaştırması açısından büyük yararı vardır (Korkut, 2005:148). OECD tarafından orta öğretim öğretmenleri katılımıyla "TALIS 2013" yılında 34 ülkede yapılan araştırmanın sonucunda iş birliği ortamında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmanın bulguların destekler niteliktedir.

4.2.1.5 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen hem nitel hem de nicel verilere göre örgütsel mutluluğu adanmışlık yüksek düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Adanmışlık boyutunda en yüksek madde ortamasına sahip olan ilk iki madde şunlardan oluşmaktadır: "Okulda olmak beni mutlu eder." ve "Okulda

harcadığım zaman beni mutlu eder.” En düşük ortalamaya sahip iki madde ise şunlardır: “Okulda iken kendimi huzurlu hissedirim.” ve “Eğitim öğretim saatleri dışında da okulda bulunmaktan mutlu olurum.” Nitel araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri şu şekilde sıralanmıştır: “amaca bağlanma”, “yaşatma arzusu” ve “kendini işi ile anlamlandırma”. Ayrıca bu sorunlara verilen çözüm önerilerinin analizinde ilk üç öneri şunlardır: “Fedakârlık, vefa duygusu verilmeli”, “karşındakini kendisi kadar sevebilme” ve “kişilik envanterleri çıkarılmalı”.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi, bir örgütte çalışanların ve paydaşlarıyla etkili iletişimine, ayrıca işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini kabullenme derecesine bağlıdır. Bir örgütün etkili olabilmesi için örgütün toplumsal ihtiyaçları karşılıyor olmasının yanında etkili örgütsel yapı, kaynakların yerinde ve etkili kullanıyor olması, çalışma koşullarının elverişli olması gerekmektedir (Celep vd, 2004:4).

Daaleman (1999)’in yaptığı dindarlıkla mutluluk araştırmasında ve adanmışlık ile dinadarklık (Koç, 2010:226) arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Bu anlamda dindarlık adanmışlığı pozitif yönde etkileyebilir.

Yapılan birçok araştırmada bireysel mutluluğun geliştirilmesi ne durumda olursa olsun bireye pozitif bir bakış tarzı kazandırdığını ifade edilmektedir. Mutluluk algı düzeyi yüksek olan bireylerin yalnızca kendilerini iyi hissetmedikleri, kişiler arası iletişimde de olumlu etkiler bıraktıkları bulunmuştur (Diener ve Seligman, 2002; 85).

Bireyin pozitif düşüncesi, tutumunun ya da hayata pozitif bakışının bir olayın olumsuz etkileriyle baş etmede etkili olduğu bir gerçektir. Olayları anlama ve kabullenme onlarla yüzleşmekle mümkündür. (Dalai Lama 2000:150-151). Örgütsel mutluluk, insanların saygı çerçevesi içerisinde, birbirlerinin ideolojilerine, giyimi-kuşamına bakmadan, birbirlerini yargılamadan, işini en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Nitel bulgularda bireylerin diğerlerini anlama ve kendini onların yerine koyabilmesi için kendisini tanımasının önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca düşünce eğitiminin bireylerin fedakarlık ve vefa düşüncelerini anlamalarındaki önemini ifade etmişlerdir. Mutlu ve Aktan (2011) yılında okul öncesi öğretmenleri katılımıyla yaptığı araştırmanın sonucunda üniversitelere bağlı okul öncesi eğitim kurumlarına, lisans ve lisansüstü eğitimle işbirliği halinde bu programlar yerleştirilebileceği önerisinde bulunmuştur. Bu öneri araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Doğan vd., (2014) akademisyenlerin işe bağlılığının öznel iyi oluşlarına etkisini incelemiştir. Araştırmacılar işe bağlılığın öznel iyi oluşla pozitif ilişkili olduğunu ve işe bağlılığın öznel iyi oluştaki varyansın % 56'sını açıkladığını bulgusuna ulaşmışlardır. Field ve Buitendach (2011) yükseköğretimde çalışan idari personelin mutluluğu, işe cezbolma ve adanmışlığı arasında ilişkinin olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmacılar adanmışlığın çalışanların yaşam doyumu, mutluluğu ve işe cezbolma ile pozitif anlamlı ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca örgütsel mutluluğun çalışanların örgüte adanmışlığını yordayıcısı olduğunu gözlemlemiştir. Money vd., (2008) yaptıkları araştırmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Adanmışlık ve örgütsel mutluluk arasında olumlu ilişki vardır.

4.2.1.6 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen hem nitel hem de nicel verilere göre örgütsel mutluluğu ekonomik koşullar boyutu yüksek düzeyde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ekonomik koşullar boyutunda en yüksek madde ortamasına sahip olan ilk iki madde şunlardan oluşmaktadır: “*Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.*” ve “*Okulun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için velilerden destek almak zorunda kalıyorum.*” En düşük ortalamaya sahip iki madde ise şunlardır: “*Aldığım maaşın yetersizliği beni ek iş yapmaya zorlamaktadır.*” ve “*Yaptığım işe karşılık aldığım maaş yeterli **değildir.***” Nitel araştırmanın bulgularına göre araştırmacılar iletişim boyutunda karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri şu şekilde sıralanmıştır: “maaş yetersizliği”, “ek ders eksikliği” ve “veliden para istemek”. Ayrıca bu sorunlara verilen çözüm önerilerinin şu şekildedir: “maaşların iyileştirilmesi”, “ek ders katsayısının değiştirilmesi” ve “veliden para istemek”.

Sabry (2010) ilköğretim okulu öğretmenleri katılımıyla gerçekleştirdiği uzamsal çalışmada maaşlara yapılan zamların öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmacı maaşlara yapılan zamların katılımcıların iş doyumuna etkisi olmadığını gözlemlemiştir. Ayrıca, eğitim seviyesi daha yüksek olan katılımcıların iş doyumunu diğer katılımcılara göre daha düşük seviyede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Michaelowa (2002:17) Fransız dili konuşan Afrika ülkelerinde çalışan öğretmenleri kapsayan çalışmada ücretlerin öğretmenlerin iş doyumuna anlamlı etkisi olmadığını saptamıştır. Koruklu vd.’e (2013) göre ortaöğretim öğretmenlerinin iş

doyumunu artırılmasında öğretmenlerin ekonomik durumlarına ilişkin görüşlerine göre iş doyumunu düzeyleri anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmanın bulgularından farklılık göstermektedir.

Eğitim- Sen'in 2014 yılında öğretmenlerin katılımıyla yaptığı anket çalışmasında şu bulgulara ulaşılmıştır. Ankete katılanların yüzde 91.6'sı toplu sözleşmede memurlara 2014 ve 2015 yılları için verilen zam oranı hakkında bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Zam hakkında bilgi sahibi olduğunu söyleyenlerin yüzde 93.6'sı zam oranının ekonomik kayıplarını karşılayacak düzeyde olmadığını belirtmiştir (www.turkegitimsen.org.tr).

Bu araştırmanın bulgularına göre, hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin ücrete karşı doyumunu azalmakta; ancak emekliliğine yakın öğretmenlerde bu durum tam tersi görünüm sergilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin aldığı ücret ile medeni durumu, yaşadıkları yerin sosyo-ekonomik düzeyi ve çalıştıkları kurum vb. faktörler karşılaştırılmalıdır. Ücret ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleklerinin hiçbir döneminde ücretlerinden tatmin olmamakla birlikte söz konusu doyumsuzluğun mesleğin ilk yıllarında en üst düzeyde olduğu; ilk 15 yıl tamamlandıktan sonra, doyum düzeyinde anlamlı bir artış olduğu söylenebilir. Buradaki şaşırtıcı nokta, öğretmenlerin ilk 15 yıl sonunda ücretlerinin böyle bir tatmin yaratacak kadar artmadığıdır. Diğer bir ilginç bulgu ise, ücretten duyulan doyum düzeyinin doğrusal olarak artmadığı, 16–20 yıl arasındaki artışın, 21 ve yukarısı dönemde ani olarak yine 11–15 yıl arası dönemdeki tatmin düzeyine gelmesidir.

Ancak, bu ülkelerdeki kişi başına düşen milli gelir de Türkiye'nin çok üzerinde. Hatta, Türkiye'deki öğretmen maaşı, kişi başına düşen milli gelirin dahi üzerinde. Eğitim- İş'in 33 ilde 1004 öğretmen ile yaptığı araştırmaya göre, öğretmenlerin yüzde 81'inin kredi kartı borcu var, her üç öğretmenden biri ek iş yapıyor.(www.egitimsen.org.tr). Eğitim İş'in verilerine göre 2002 yılında mesleğe yeni başlayan bir öğretmen maaşı ile 24 çeyrek altın alırken, 2014 yılında sadece 14 çeyrek altın alabiliyor.

Orhaner (1999), meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile ücretini karşılaştırmış; 543 öğretmenin genel iş tatminini %17, öğretmenlerin ücreti için ortalama iş tatmin düzeyini %7 olarak iş tatmin düzeyi en düşük değişken olarak saptamıştır. Öğretmenlerin aldığı ücretin kendilerini tatmin etmemesinin; hem kaliteyi düşürmekte hem öğretmenlik mesleğine istekli olan aday sayısını

düşürmekte hem de verimliliği azaltmakta olduğu görüşü araştırmamızı destekler niteliktedir. Marşap (1999), 543 muhasebe meslek öğretmenin ortalama iş doyum düzeyini, ücret açısından düşük bulmuş; mesleki deneyim sürelerine göre, hizmet süresi arttıkça ücrete karşı doyum aynı kalmış, emekliliğe doğru yeniden artmıştır. Bu bulgular araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir.

Sosyal hayatta birey, toplum ve ülke için büyük hizmetleri olan öğretmenlerin bu hayati önemi taşımasına karşılık, öğretmenlerin ekonomik sıkıntılar içinde olmasında çeşitli ekonomik, sosyal ve psikolojik nedenler sayılabilir (Doğan, 2005:142). Öğretmenler tarafından belirtilen “*okul ihtiyaçlarının karşılanmasında, velilerle maddi konularda iletişim kurmak beni mutsuz ediyor*” görüşü de bu sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin öğrenci ve velilerle maddi konularda görüşme ve taleplerde bulunma zorunluluğu, onların örgütsel mutluluklarına olumsuz etki ettiği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

5 Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın bu kısmında, elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

5.1 Sonuç

Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ortaya konulduğu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına etki eden beş faktör bulunmuştur. Bu faktörler: yönetim süreci, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullardır. Bu faktörler ortalamaya göre sıralandığında en yüksek ortalamaya iletişim boyutu sahiptir bunu sırasıyla mesleki tutum, adanmışlık, yönetim süreçleri ve ekonomik koşullar takip etmektedir. Bu faktörlerin eksikliklerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgular ve alnyazın incelediğinde örgütsel mutluluğun kavramsallaştırılması için şu tanım ortaya konulabilir. “Etkili bir iletişimle yönetim süreçlerinin iyi işletildiği, bireylerin pozitif mesleki tutum ve adanmışlık duygularının yoğun yaşandığı örgütlerdeki pozitif atmosfere örgütsel mutluluk diye adlanlandırılır.”
- Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeylerini belirleyen ve 5 boyuttan oluşan “Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği” geliştirilmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu bölgelere göre incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Mutluluk algı düzeyleri en yüksek bölge Ege bölgesi olduğu ve

bu bölgeyi sırasıyla Güneydoğu Anadolu bölgesi, Marmara bölgesi, İç Anadolu bölgesi, Doğu Anadolu bölgesi, Karadeniz bölgesi takip ettiği en düşük örgütsel mutluluk seviyesine de Akdeniz bölgesinde çalışan öğretmenler sahip olduğu saptanmıştır.

- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Buna göre erkek veya bayanların örgütsel mutluluk algılarını etkileyen etkenlerin benzer olduğu gözlemlenmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Bir yıllık tecrübeye sahip olan öğretmenlerin, altı yıl ve üstü çalışma tecrübesine sahip olan öğretmenlere göre daha mutlu oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalışma tecrübesi attıkça örgütsel mutluluk algı düzeyleri düştüğü gözlemlenmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğun branş demografik değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Buna göre sözel branş öğretmenleri sayısal branş öğretmenlerinden daha mutlu oldukları görülmüştür.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğun yaş değişkenlerine üzerindeki farka bakıldığında, en yüksek algı yaş düzeyinin yirmi ile yirmi beş yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre yirmi ile yirmi beş yaş aralığındaki katılımcılar ile otuz bir ile otuz beş, otuz altı ile kırk ve kırk bir ve üstü aralığındaki katılımcılara göre daha mutlu oldukları görülmektedir. Bu bulgu deneyim değişkeni ile parallik göstermekte ve araştırma bulgularının güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu mezun olunan okul değişkenine bakıldığında farklılaştığı gözlemlenmiştir. Buna göre örgütsel mutluluk algı düzeyi en yüksek eğitim enstitüsü ve ön lisan eğitimi alan katılımcılar olduğu görülmüştür; onları lisans aralığında ve lisans üstü eğitimi alanlar takip ettiği gözlemlenmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk okul türüne göre fen lisesinde çalışan öğretmenlerin öğretmen mutluluk algıları en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu düzeyi sırasıyla Meslek lisesi öğretmenleri Anadolu lisesi öğretmenleri takip etmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu öğretmen sayısı değişkenine göre en yüksek düzeyi bir ve yirmi dokuz kişi aralığındaki öğretmen sayısı

değişkeninde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel mutluluk algı düzeylerinin öğretmen sayısı değişkenine göre bakıldığında anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Bir ile yirmi dokuz arasında öğretmene sahip olan okulların mutluluk algı düzeyleri kırk beş ve üstü öğretmene sahip okullardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca otuz ile kırk dört aralığında öğretmene sahip olan okullardaki mutluluk algı düzeyi kırk beş ve üzeri öğretmene sahip olan okullarda anlamlı fark olduğu görülmüştür.

- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu çalıştıkları okulda geçirdikleri süre değişkenine göre çalışılan örgütle geçirilen süre ile örgütsel mutluluk algı düzeylerine etkisi olmadığı görülmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Buna göre ücretli öğretmenlerinin mutluluk algı düzeyleri, kadrolu öğretmenlerinin mutluluk algı düzeylerine göre daha yüksektir.
- Örgütsel mutluluk alt boyutlarından yönetim süreçleri alt boyutu ölçek maddelerinden, ortalamanın en yüksek olduğu madde “okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.” olmuştur. Nitel araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının yönetim süreçleri temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinde frekansı en yüksek görüş “yöneticilerin yeterli destek vermemesi” kategorisinde bildirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının yönetim süreçleri temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerilerinden en fazla önerilen çözümün “liyakatli yönetici seçilmesi” ifadesinin olduğu gözlemlenmiştir.
- Örgütsel mutluluk alt boyutlarından mesleki tutum alt boyutu ölçek maddelerinden, ortalamanın en yüksek olduğu madde “Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder” olmuştur. Nitel araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının mesleki tutum temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinde frekansı en yüksek görüş “öğretmenlik saygın bir meslektir” kategorisinde bildirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının mesleki tutum temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerilerinden en fazla “meslek etiği dersi gerekliliği” ifadesi bulunmaktadır.

- Örgütsel mutluluk alt boyutlarından iletişim alt boyutu ölçek maddelerinden, ortalamanın en yüksek olduğu madde “istediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.” olmuştur. Nitel araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinde frekansı en yüksek görüş “empati yapmak” kategorisinde bildirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının iletişim temasında karşılaştıkları sorunlara etkili iletişim seminerleri verilmesi çözüm önerisi olarak sunulmuştur .
- Örgütsel mutluluk alt boyutlarından adanmışlık alt boyutu ölçek maddelerinden, ortalamanın en yüksek olduğu madde “İsteddiğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.” olmuştur. Nitel araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının adanmışlık temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinde frekansı en yüksek görüş “amaca bağlanma” kategorisinde bildirilmiştir.
- Örgütsel mutluluk alt boyutlarından ekonomik koşullar alt boyutu ölçek maddelerinden, ortalamanın en yüksek olduğu madde “Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.” olmuştur. Nitel araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının adanmışlık temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinde en yüksek görüş “Maaş yetersizliği.” kategorisinde görüş bildirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının adanmışlık temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerisinde maaşın düzeltilmesi olmuştur.

-

5.2 Öneriler

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de eğitim kurumlarında-örgütlerinde mutluluk olgusunu kavramsallaştırmak, örgütsel mutluluğun alt boyutlarını ortaya koymak, eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyini artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktır. Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılar için geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.2.1 Milli Eğitim Yöneticilerine Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin artırmak için ulusal düzeyde şu önlemler alınabilir.

Yönetmelik süreçler alt boyutu için alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir.

1. Müdürlerin seçim kriterlerini sadece yazılı sınav sonuçları oluşturmamalıdır. Müdür adaylarının kişilerarası iletişim becerileri ve entelektüel birikimleri göz önüne alınabilir. Ayrıca süreç içerisinde müdür ile etkileşime giren veli, öğretmen ve kurulacak okul yönetim heyetinde paydaşların da müdürün idari sorumluluğunun devam edip etmemesi kararına katılımları sağlanabilir.
2. Müdürlerin eğitiminde önemli yer tutan problem çözme yeteneğinin gelişmesi için çevrimiçi ortak iletişim portalı kurulabilir. Bu portal aracılığıyla müdürler yaşadıkları problemleri hem kendi aralarında, hem alanda uzman olan kişilerle paylaşarak çözüm yollarını ararken, destekten yararlanabilirler. Ayrıca hizmetiçi eğitim programlarının kapsamında ulusal çapta hizmet veren kişi veya kuruluş temsilcilerin de katılımı sağlanarak eğitimlerin etkililiği artırılabilir.
3. Okullarda kurumsallaşmanın adımları takip edilebilir ve okul müdürlerinin bireysel yeteneklerinden ziyade yönetim standartları geliştirilerek müdürlere sunulabilir. Bu standartlar Milli Eğitim politikasının bir parçası haline getirilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen alt boyutlara bu politikada yer verilebilir. Yöneticilere kurumsallaşma için gerekli alt yapılar anlatılabilir ve kurumsallaşma düzeyleri denetlenebilir. Bu standartlar hizmet verilen bölgenin ve ilin hassasiyetleri göz önüne alınarak geliştirilebilir ve sürekli gözden geçirilerek yenilenebilir.
4. Araştırmanın sonuçlarına göre müfredatı değiştirme hakkına sahip olamaması öğretmenlerin mutluluğuna etki etmektedir. Müfredatı öğretmenlerin öğrenci ihtiyaçlarına göre değiştirebilecek nitelikte esnek olarak hazırlanabilir.

Adanmışlık alt boyutu için alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir.

5. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yetiştirilmesinde en temel duygulardan olan fedakarlık ve adanmışlık duygularının geliştirilebilmesi için gerekli olan ders ve sosyal sorumluluk projelerinde yer almaları zorunlu hale getirilebilir.
6. Öğretmen adayların için mesleki adanmışlık ve fedakarlık projeleri belirlenip eğitim fakülteleri öğrencileri için bitirme projeleri oluşturma ve ya katılımı

zorumlu hale getirilebilir.

Mesleki tutum alt boyutu için alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir.

7. Mesleki gelişimin tamamlanması için öğretmenlerin ve yöneticilerin hizmet içi kursların yanında diğer yüksek lisans, NLP, iletişim gibi kurslara da katılmaları teşvik edilebilir.
8. Öğretmenliğin saygınlığı - mesleki değerinin korunması için önlemler alınabilir.
9. Bütüncül ve nesnel performans değerlendirme sistemi uygulamaya konularak (örneğin balanced scorecard), belirli standartın altında performans sergileyen öğretmenler farklı devlet kadrolarına zorunlu geçişleri yapılabilir.

Ekonomik koşullar alt boyutu için alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir.

10. Okullara yapılan maddi ödeneklerin miktarı artırılarak, öğretmenlerin velilerden para isteme zorunluluğu kaldırılabilir.

5.2.2 Okul Yöneticilerine Öneriler

1. Öğretmenlerin sorumlulukları ile yetkilerini dengeleyici kararlar verilebilir ve öğretmenler karar sürecine dahil edilebilir.
2. Öğretmenlerle yönetim arasında güven artırıcı aktiviteler ve paylaşımlar yapılabilir.
3. Öğretmenlerin yaptıkları işler karşısında takdir edilmeleri ve ayrıca bu yapılan işlerin diğer paydaşlarla paylaşımı sağlanabilir.
4. İdareciler öğretmenlerle okul dışında da sosyal orak paylaşımlarda bulunmaları, öğretmenlerle iletişim kanallarının daha da güçlenmesini sağlayabilir.
5. Gönüllü iş yapan aktif öğretmenlere verilen fazla iş yükü öğretmenlerin mutsuzluğuna sebebiyet vermemesi için yöneticiler tarafından dengeli iş paylaşımları yapmaya dikkat edilebilir.
6. Öğretmenlerin sınıf öğretmeni olduğu sınıfla bitki evcil hayvan bakımları teşvik edilerek ortak paylaşımın artırılması ve yaşatma arzusunun önemi gösterilebilir.
7. Olumlu okul kültürü oluşturmak okul öncelikleri arasına alınabilir. Okulun

tüm paydaşlarıyla olumlu ilişkiler kurulmaya özen gösterilebilir.

8. Okula yeni başlayan öğretmenler için, resmi uyum programı dışında informal kaynaştırma ve uyum programı düzenleyebilir.

5.2.3 Öğretmenlere Öneriler

1. Öğretmenler öğrenciler ile iletişimlerinde sabır gösterme, tutarlı olma, fedakârlık, hoşgörü teşvik edilebilir.
2. Öğrenciler için pozitif düşünce kulüpleri kurulabilir.
3. Fedakârlık duygularının uygulamalı göstergesi olarak veli ziyaretleri yapılabilir.
4. Öğretmenlerin kendi aralarında iletişimi artıracak önlemler alınabilir. Örneğin, sosyal etkinlikleri düzenlemekten sorumlu bir öğretmen belirlenerek bu öğretmen yardımıyla düzenli okul dışı etkinlikleri yapılabilir.

5.2.4 Araştırmacılara Öneriler

1. Otantik liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki araştırılabilir.
2. Ders ücretliler ile kadrolu çalışanlar, bayanlar ve erkekler, çalışma yılı ve iş doyumunu ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki araştırılabilir.
3. Kurumda çalışılan süre ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Nitel araştırma yöntemi ile bunun sebepleri araştırılabilir.
4. Örgütsel mutluluğu artırmak amacıyla okullarda deneysel çalışma yapılabilir.
5. Mutluluk ve dini inanışların arasındaki ilişki incelenebilir.
6. Bu araştırma ortaöğretim kurumlarında yapılmıştır ve ölçek ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerini belirlemek için hazırlanmıştır. Benzer çalışmalar ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerinde de yapılarak, ölçek bu kurumlar için uyarlanabilir.
7. Ekonomik koşullar ile öğretmen mutluluğu arasında ilişki konusunda farklı bulgular mevcuttur. Bir çok motivasyon kuramları ve yurt dışında yapılan araştırmalar, maddi unsurların temel güdüleyici olmadığını öne sürmesine karşın; araştırmada elde edilen gerek nicel gerekse nitel bulgulara göre öğretmenler maddi unsurları mutluluk veya mutsuzluk kaynağı olarak işaret etmektedir. Türkiye bağlamında karma yöntem kullanılarak bu konuda

derinlemesine yapılacak araştırma alanyazında önemli boşluğu doldurabileceği düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Adsoy, Ş. (2013). İslam Ahlak Felsefesine Giriş. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15(27):23.
- Aktan, C.C. (1999). *Ahlak ve Ahlak Felsefesi*. Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayını, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2001). *Türk Eğitim Tarihi*, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasan, J. And Samele, C. (2008). The Impact of Engaging Leadership on Performance, Attitudes to Work and Wellbeing at Work: A Longitudinal Study. *Journal of Health Organization and Management*, 22: 586–598.
- Aristoteles (1998). *Nikomakhos'a Etik*, (Çev.:Saffet Babür), Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Arkan, A. (2007). *Fârâbî'nin Gözüyle Ahlâk Siyaset İlişkilerinin Analizi*. (www.EtikTurkiye.Com 1.10.2014 Saat: 10:00)
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., ve Abraham, L. M. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2):187.
- Atak, H. (2011). Yetişkinliğe Geçiş Yıllarında Sigara İçme Davranışının Psikososyal Belirleyicileri ve Sigara İçmenin Yaşam Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14: 29-43.
- Authayarat, W. ve Umemuro, H. (2012). Workplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-- Being in the Workplace. *International Journal of Business Research and Management*, 3(6): 307-324.

- Ayan, S., Kocacık, F., ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10:18-25.
- Aydın, A., Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1):1470-1490.
- Aydın, M. (1976). Farabın Siyasi Düşüncesinde Saadet Kavramı. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Ankara Üniversitesi, 21 :303-304.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aygün, Z. K., ve Imamoğlu, E. O. (2002). Value Domains of Turkish Adults and University Students. *The Journal of Social Psychology*, 142(3): 333-351.
- Aypay, A., ve Eryılmaz, A. (2011). Relationships of High School Student's subjective Well-Being and School Burnout. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1): 181-199.
- Azar, B. (2011). Positive Psychology Advances, with Growing Pains. *Monitor on Psychology*, 42(4): 32-36.
- Bachelard, G. (1996). *Mekanın Poetikası*, (Çev: Aykut Derman) Kesit Yayıncılık, İstanbul.
- Bakioğlu, A., ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4):513-529.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler* (8. Baskı), Pegem Akademi Yayınevi.
- Balcı, F. (2011). *Psikolojik Ve Öznel İyi Olma Hali ile Dini İnançlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*, Yüksekisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., ve Gavuz, Ş. (2009). Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stilllerinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2): 457-479.
- Barling, J. ve Gallagher, D. G. (1996). Part-Time Employment. In C. L. Cooper ve J. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: 243–277.
- Bayraktar, M. (2001). *İslam Felsefesine Giriş*,. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları,

IV. Baskı, Ankara :174

- Bell, Graham B. ve Harry E. Hal Jr. (1954). "The Relationship Between Leadership and Empathy", *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49(1), 34.
- Benz, M., ve Frey, B. S. (2004). Being Independent Raises Happiness at Work. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2): 95-134.
- Berg, M.C., ve Veenhoven, R. (2010). Income Inequality and Happiness in 119 Nations. Edward Elgar: Cheltenham / Aldershot, Uk/ Northampton, Ma, Usa. <Http://Hdl.Handle.Net/1765/22219> Adresinden 18 Ekim 2014 Tarihinde Alınmıştır.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., ve De Witte, H. (2005). Comparing Three Alternative Types of Employment with Permanent Full-Time Work: How Do Employment Contract and Perceived Job Conditions Relate to Health Complaints? *Work and Stress*, 19(4): 301-318.
- Bircan, H. H. (2001), *İslam Felsefesinde Mutluluk*. İz Yayınlar, İstanbul.
- Bircan, H. H. (2003), Fârâbî'nin İlimler Bağlamında Siyaset ve Ahlâkın Neliği. *İslamiyat*, VI Sayı 4: 139-150.
- Boehm J. K., Lyubomirsky S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16: 101
- Bolay H. S.(2004). *Felsefeye Giriş*. Akçağ Yayınları, Ankara.
- Borman Wc, Penner La, Allen Td, ve Motowidlo Sj. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*; 9:52-69.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes In and Around Organizations* (Vol. 9). Sage.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış, Özel Sayı, 11*, 113-123.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. *Felsefe Dünyası*. 9.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. ve Bütünler Ö. S. (2008.). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. *İlköğretim Online*, 7(1):6-8,

- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a Sign You Can Attend to Something Else: Placing Positive Feelings Within a General Model of Affect. *Cognition and Emotion*; 17: 241-261.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Saridede, U., ve Değirmenci, T. (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya:1-18.
- Ceyhan, A. A., ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2) 43-56.
- Chaiprasit, K., ve Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Mediumsized Enterprises. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Thailand, 25: 1- 454.
- Chawsithiwong, B. (2007). Happy Workplace. *Journal of Social Development* 9, 2: 61-95.
- Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3): 691-711.
- Conoğlu, S. (2009). Ziya Osman Saba'nın Yurdu: Ev. *Turkish Studies*,4 (3), 493 - 511.
- Conway, N., ve Briner, R. B. (2002). Full-Time Versus Part-Time Employees: Understanding the Links Between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2): 279-301.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1) :21-50.

- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., ve Mccaig, R. H. (2004). 'Management Standards' Work-Related Stress in the Uk: Practical Development. *Work and Stress*, 18(2): 113-136.
- Cranny-Francis, A. (1992). Engendered Fictions. *New South Wales University Press: Kensington*.
- Crossman, A., ve Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1): 29-46.
- Cudado, J. ve Gracia, F. P. D (2012). Does Education Affect Happiness? Evidence for Spain. *Social Indicators Research*. 108, (1):185-196
- Çağrı, M. (1989). *İslam Düşüncesinde Ahlak*, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fak. Vakfı Yayıncılık, İstanbul, : 73-74.
- Çetin, F., Ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? *A.Ü. Sbf Dergisi*, 65(4): 41-66.
- Çoklu, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*, İnkılap Yayınları, İstanbul.
- Daaleman, T. P. (1999). Belief and Subjective Well-Being in Outpatient. *Journal of Religion and Health*, 38(3): 219-228.
- Daymon, C., ve Holloway, I. (2003). *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*. London: Rout Ledge.
- Deneve, K.M., Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.
- Di Tella, R., Macculloch, R. J., ve Oswald, A. J. (2003). The Macroeconomics of Happiness. *Review of Economics and Statistics*, 85(4): 809-827.
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. (2005 Reprinted in Citation Classics From Social Indicators Research) *Social Indicators Research*, 31: 103-157.
- Diener, E. (2000). "Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index", *American Psychologist*, 55 (1): 34 – 39.

- Diener, E., Diener, M. ve Diener, C. (1995). Factors Predicting the Subjective Wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5): 851-864.
- Diener, E., Gohm, L. C., Suh, E. ve Oishi, S. (2000). Similarity of the Relations Between Marital Status and Subjective Well-Being Across Cultures, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4): 419-436.
- Diener, E., Suh, E., ve Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24(1): 25-41
- Diener, E., ve Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life-Satisfaction and Self- Esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4): 653-663.
- Diener, E., ve Seligman, M. (2002). Very Happy People. *American Psychological Society*, 13 (1): 81-84.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 50(03):115-140.
- Dilmaç, B., Ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma ve Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1): 171-187.
- Doğan, C. (2005). Türkiyede Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Bilig: Journal of Social Sciences of The Turkish World*, (35):133.
- Doğan, T. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 56-64.
- Doğan, T., Eryılmaz, A., ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33: 48-57.
- Doğan, T., ve Eryılmaz, A.(2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 107-117
- Dumludağ Ö.(2011). *Mutluluk ve İktisadi Paradigmaların Üzerine Bir İnceleme*, Yaymlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Durğun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2):112-132.
- Durna, U., ve Şentürk, F. K. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Faaliyetlerinin Denetim Odağı Düzeyi Açısından İncelenmesi: Bir Devlet

- Üniversitesi Örneği. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 17(2):187-202
- Easterlin, R. A. (2005). Feeding the Illusion of Growth and Happiness: A Reply to Hagerty and Veenhoven. *Social Indicators Research*, 74(3): 429-443.
- Eaton, W. W. ve Kessler, L. G. (1981). Rates of Symptoms of Depression in a National Sample. *American Journal of Epidemiology*, 114: 528- 538.
- Eğitim Sen, (2014). Eğitim Sen Merkez Yürütme Kurulu'nun 24 Kasım'a İlişkin Açıklama Metnidir.
- Eid, M., Ve Diener, E. (2004). Global Judgements of Subjective Wellbeing: Situational Variability and Longterm Stability, *Social Indicators Research*, 65: 245-277.
- Erdem, H. (2003). *Ahlâk Felsefesi*. Hüner Yayınları, Konya : 32
- Erdoğan, M. Y. (2005). *Williams Yaratıcılık Değerlendirme Ölçeğinin Uyarlanması ve Yaratıcılık İle Algılanan Öğretmen Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdost, M. T. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 3(23): 103-111.
- Erikson, R. J., Einarsen, S. (2004) Gender Minority as a Risk Factor of Exposure to Bullying at Work: The Case of Male Assistance Nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13: 473-492.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme I: Temel Kavramlar ve İşlemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- 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.
- Fârâbî (1986). *Risâle Fi'l'Akl*, Ed. Maurice Bouyges, Daru'lmeşrik, Beyrut; Trc., Mahmut Kaya, *İslam Filozoflarından Felsefe Metinleri*, Klasik Yayıncılık, İstanbul. (Genişletilmiş Baskı 2003).
- Farabi; Fusulü'lmedenî, Beyrut, 1993, S.80; T: (Çev.: Hanifi Özcan) Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, S.59

- 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.
- Filipovska, K., Tarasiewicz, K. M., Ørving, M. A., Steengaard, K., Lindberg, H., ve Højring, M. (2013). *Happiness in Education* (Doctoral Dissertation).
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4):384-412.
- Fletcher, H. (1910). *Happiness*. New York:Frederick A.Stokes Company.
- Fordham, F. (1994). *Jung Psikolojisi* (Çev.:A. Yalçiner), Say Yayınları, İstanbul
- Fordyce M. W. (1997). Development of a Program to Increase Personal Happiness. *Journal of Counseling Psychology* 1 (6): 511-521.
- Foresight Mental Capital and Wellbeing Project (2008) *Final Project Report*. London: The Government Office For Science.
- Forstater, M. (2001). *Marcus Aurelius'un Ruhsal Öğretileri* , (Çev: Nafiz Güder), İstanbul: Dharma Yayınları.
- 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., ve Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn From Happiness Research?. *Journal of Economic Literature*, 402-435.
- Frey, B. S., ve Stutzer, A. (1995). Happiness Prospers in Democracy. *Journal of Happiness Studies*, 1(1): 79-102.
- Frey, B. S., ve Stutzer, A. (2000). Happiness, Economy and Institutions. *The Economic Journal*, 110(466): 918-938.
- Fromm, E. (1993). *Erdem ve Mutluluk* (Çev:Derya Ayda Yörükân). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fujita, F., Diener, E., ve Sandvik, E. (1991). Gender Differences in Negative Affect and Well-Being: The Case for Emotional Intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61: 427-434.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization. *American Educational Research Journal*, 207-226.

- Furnham, A. ve Helen, C. (2002) Lay Theroies of Happiness. *Journal of Happines Studies* 1:1
- G.P. Mishra (2005). Role of Employee Commitmnet in Organizational Effectiveness. *Delhi Business Review* 6,(2): 69-93
- Gallup, (2001). What Your Diseffected Workers Cost. *Gallup Management Journal*. 2001 Posted March 19. ([Http://Www.Gallup.Com/Businessjournal/439/Whatyourdisaffectedworkerscost.Aspx](http://Www.Gallup.Com/Businessjournal/439/Whatyourdisaffectedworkerscost.Aspx); (10.10.2014)
- Gauth E., ve David P. (1967). Progress and Happiness : A Utilitarian Reconsideration, *Ethics* , 78 : 1-24
- Gavin, J., ve Mason, R. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4): 379-392
- George M. R. (1989). *Leibniz* Ed. Keith Thomas. New York: Oxford University Press.
- Gilbreath, B. (2004) Creating Healthy Workplaces. The Supervisor's Role. C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* , 18: 93–118.
- Gilman, R., Huebner, E. S., ve Laughlin, J. E. (2000). A First Study of the Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale with Adolescents, *Social Indicators Research*, 52: 135-160.
- Glaston, K. M. (1990). *Politics and Excellence: The Problem of Happiness*, Princeton Univ. Pr.Portland
- Grace, C., Miller, P. W., ve Tcha M. J. (2005). Happiness in University Education, *International Review of Economics Education*, 4(1):20 45.
- Graham, C. (2005). The Economics of Happiness. *World Economics*, 6(3), 41-55.
- Graham, C., Eggers, A., ve Sukhtankar, S. (2004). Does Happiness Pay?: An Exploration Based on Panel Data From Russia. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 55(3): 319-342.
- Greene, D. (2014).Venezuelas Department of Happiness Criticized. [Http://Www.Npr.Org/2014/01/06/260119015/Venezuelas-Department-Of-Happiness-Criticized](http://Www.Npr.Org/2014/01/06/260119015/Venezuelas-Department-Of-Happiness-Criticized) (10.10.2014)

- Greenstein, M. ve Holland, J. (2014). *Lighter As We Go: Virtues, Character Strengths and Aging*, Oxford: Oxford University Press, s.312.
- Greenwald, H. ve Elizabeth R. (1998). *Adım Adım Mutluluk* (Çev.:Betül Yanık), İstanbul:Kuraldışı Yayınları.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hamburger, O. ve Bergsma, E. (2013). *Happiness at Work*. Uitgeverij Boom Amsterdam: Nelissen Press.
- Hançerlioğlu, O. (1996). *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitapevi, s.519 .
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., ve Keyes, C. L. (2003). Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*, 2: 205-224.
- Helliwel, J., Layard, R., ve Sachs, J. (2013). *World Happiness Report*. Sustainable Development Solutions Network. NY:.(Ed.). New York.
- Hinkin T. R. (1998). A Brief Tutorial on Development of Measures for Use in Survey Questionnaires, *Organizational Research Methods*, 1(1):104-121.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices* (3. Baskı). Psychological Assessment Resources, Inc. Odesa, Fl.
- Hooper, D., Coughlan, J., ve Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines For Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1): 53-60
- Hörmann, H. ve Maschke, P. (1996). On The Relation Between Personality and Job Performance of Airline Pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6: 171-178.
- Hsieh, T. (2010) *Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose*. , NY:Business Plus.
- [Http://Www.Egitimsen.Org.Tr/Genel/Bizden Detay.Php?Kod=22476veSube=0#.Vkh4dwsswlk](http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=22476veSube=0#.Vkh4dwsswlk) (20.12.2014)
- İmirlioğlu, İ.(2009). İş Ortamında Verimliliği Etkileyen Faktörler, *İş Sağlığı ve Güvenirliği Dergisi*, 44: 33-36.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve

Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30): 12-22

ISSP. (1992). Physical Activity And Psychological Benefits: A Position Statement. *The Sport Psychologist*, 6:199-203.

Jensen, S. M., ve Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as Authentic Leaders: Impact On Employees' Attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(8): 646-666.

Jeremy Bentham, Introduction To The Principles of Morals and Legislation, <Http://Socserv.Mcmaster.Ca/~Econ/Ugcm/3113/Bentham/Morals.Pdf>. Erişim 13.09.2014.

Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (1996). *Lisrel 8: User's Reference Guide*. Scientific USA: Software International.

Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12 (44): 214-233.

Karasar, N. (1994) *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, 3a Ankara:Araştırma Eğitim Danışmanlık ltd., 6.Basım.

Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (21. Baskı). Ankara.

Karcioğlu, F., Timuroğlu ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, *Yönetim*, 63: 59 -76

Kasser, T., ve Ryan, R. M. (1993). A Dark Side of The American Dream: Correlates of Financial Success as A Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65: 410-422.

Katja, R., Paivi, A. K., Marja-Terttu, T. ve Pekka, L. (2002). Relationships Among Adolescent Subjective Well-Being, *Health Behavior and School Satisfaction*. *Journal of School Health*, 72(6): 243-249.

Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev. H. Can Ve Y. Bayar). Ankara: Doğan Basımevi,

Kaya, M. (1991). "Aristo" Mad. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, İstanbul , 3: 375.

Kesici, H. (2010). Adam Smith ve Ahlak Teorisi. *Sosyal Siyaset Konferansları*

Dergisi, 58, 89-97.

- Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6): 1007- 1022.
- Koç, M. (2010). Demografik Özellikler ile Dindarlık Arasındaki İlişki: Yetişkinler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *İlâhiyat Fakültesi Dergisi* Cilt: 19, Sayı: 2, S. 217-248
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere Yönelik İletişim Becerileri Eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,28: 28.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25): 119-137.
- Krause, A. (2014). *Happiness and Work*. Institute for the Study of Labor Iza Discussion Paper No. 8435 Germany.
- Kristjánsson, K. (2012). Positive Psychology And Positive Education: Old Wine in New Bottles? *Educational Psychologist*, 47(2): 86-105.
- Kumaş, V., Ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 32:123 - 139
- Layous, K., ve Lyubomirsky, S. (2014). The How, Why, What, When, and Who of Happiness: Mechanisms Underlying the Success of Positive Activity Interventions. Inj. Gruber ve J. Moskowitz (Eds.), *Positive Emotion: Integrating The Light and Dark Sides*, Oxford University Press, Oxford, Uk: 473–495.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a Cognitive-Motivational-Relational Theory of Emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819.
- Leveraging The Science of Happiness at Work. [Http://Www.Happiness.Sg/Wp-Content/Uploads/2012/08/Whats-The-Difference-Between-Happiness-At-Work-Job-Satisfaction-Engagement-21.Pdf](http://www.Happiness.Sg/Wp-Content/Uploads/2012/08/Whats-The-Difference-Between-Happiness-At-Work-Job-Satisfaction-Engagement-21.Pdf) (Erişim 10.10.2014.)

- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper And Row, 101(346)
- Lu, L. (2000). Gender And Conjugal Differences in Happiness, *Journal of Social Psychology*, 140(1): 132-141.
- Lykken , D. , ve Tellegen , A. (1996). Happiness Is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science* , 7: 186–189.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator*. Master's Thesis. Human Resource Development. National Institute of Development Administration. *International Journal of Operations and Production Management*, 25 (2) (2005): 114–130
- Mahon, N. E., Yarcheski, A., ve Yarcheski, T. J. (2005). Happiness as Related to Gender and Helth in Early Adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2):175-190.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implication For Cognition, Emotion, And Motivation. *Psychological Review*, 98: 224–253.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1998). The Cultural Psychology of Personality. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 29: 63–87.
- Martin, A. J. (2005). The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1-2): 113-133.
- Mason, C. M. ve Griffin, M. A. (2005). Group Task Satisfaction: The Group's Shared Attitude to Its Task and Work Enviroment. *Group And Organization Managment*, 30: 623-652.
- Mellor, D., Hayashi, Y., Stokes, M., Firth, L., Lake, L., Staples, M., Chambers, S. ve Cummins, R. (2008). Volunteering and Its Relationship With Personal and Neighbourhood Wellbeing. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38 (1): 144- 159.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, and The Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). Hwwa Discussion Paper.
- Miles, E. W., Patrick, S. L., ve King, W. C. (1996). Job Levelas a Systemic Variable in Predictingthe Relationship Between Supervisorycommunication

- and Job Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 277 -297
- Miller, A. (2008). A Critique of Positive Psychology or The New Science of Happiness. *Journal of Philosophy of Education*, 42(3- 4): 591-608.
- Money, K., Hillenbrand, C., ve Da Camara, N. (2008). Putting Positive Psychology to Work in Organisations. *Journal of General Management*, 34: 21–36
- Mowday, R. T., Porter, I. W., ve Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages*, Academy Press, New York : 73-179.
- Mumby, D. K. ve Stohl, C. (1996). Diciplining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly*, 10: 50-72.
- Mutlu, E., ve Aktan, E. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Düşünme Eğitimi İle İlgili Tutumlarının İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4): 799-828
- Myers, D. ve Deiner, E. (1995). Who Is Happy? *American Psychological Society*. 6(1): 1-19.
- Ocak, H.(2012): Kınalızade Ali Efendi'den Mutluluk Ahlakı Kavramının Felsefi Temelleri, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:115-136.
- OECD (2014). *Tahs 2013 Results:an Internatinal Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing.
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and Economic Performance. *Economic Journal*. 107: 1815-1831
- Öner, N. (1997). *Türkiye' De Kullanılan Psikolojik Testler*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, (5. Baskı), , Eskişehir : Kaan Kitabevi.
- Özdemir, Y., ve Koruklu, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yyü, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(1): 190-210.
- Özgan, H., Bulut L., Bulut, A., ve Bozbayındır, F. (2013), Öğretmenlerin Ruhsal Liderlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1):70-8.3
- Özgen, K. M. (2005). *Farabi'nin Mutluluk Anlayışı*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9): 138-151.
- Parks, C. D. (2011). Group Norms. *Encycloprdia of Leadership 2004*. SAGE Publications:627-630.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications, London.
- Pavot, W., ve Diener, E. (2004). Findings on Subjective Well-Being: Applications To Public Policy, Clinical Interventions, And Education. In P. A. Linley and S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice*: 679-692.
- Pehlivan, K. B. (2005). Öğretmen Adaylarının İletişim Becerisi Algıları Üzerine Bir Çalışma. *İlköğretim Online*, 4(2): 17-23.
- Pessi, A. B. (2011). Religiosity and Altruism: Exploring The Link and Its Relation to Happiness. *Journal of Contemporary Religion*, 26(1): 1-18.
- Pınar D.(2012). *Yaşamın Anlamı, İyimserlik, Umut Ve Başa Çıkma Stillerinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Poyraz, H. (2008). Siyasi Ahlakın Coğrafi Sınırları: Ahlak Felsefesi ve Siyaset. www.yerelsiyaset.com. (Erişim 10.10.2014).
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness At Work*, Wiley Blackwell Yayınevi.
- Ramlall, S. J., Al-Kahtani, A., ve Damanhour, H. (2014). Positive Organizational Behavior in the Workplace: A Cross-Cultural Perspective. *International Journal of Management and Information Systems (Ijmis)*, 18(3): 149-154.
- Rask, K., Kurki, P. ve Paavilainen, E. (2003). Adolescent Subjective Well-Being and Family Dynamics. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 17, 129-138.
- Rego A, Pina E Cunha M.(2009). Do The Opportunities for Learning and Personal Development Lead to Happiness? It Depends on Workfamily Conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, (3): 334-348.
- Robertson, I., ve Cooper, C. L. (2011). *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.

- Robertson, I.T. ve Flint-Taylor, J. (2009) *Leadership, Psychological Well-Being and Organizational Outcomes*. In S. Cartwright And C.L. Cooper (Eds), Oxford Handbook on Organizational Well-Being. Oxford: Oxford University Press.
- Rothmann, S. ve Coetzer, E. P.(2003) The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74
- Ryff, C. D., ve Singer, B., (2006). Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 9: 13–39
- Sabry, M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers Job Satisfaction: A Motivational Perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10): 1-21.
- Sarıkoğlu E.(1999). *Dinler Tarihi*, Kardelen Yayınları. Isparta:176.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*. 40: 437-453.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?. *Journal of Social Issues*, 50(4): 19-45.
- Scott, D. E. (2008). Happiness at Work. *The Florida Nurse*, 56(4): 16.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, NY: Free Press
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness And Well-Being*. Simon and Schuster. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14
- Seligman, M.(1991). *Learned Optimism*. NewYork :Knopf Press.
- Senge, Peter M. (1990). The Leader's New Work: Building Learning Organizations. *Sloan Management Review*, 32(7):7-23.
- Sexton, H., Maere, A. ve Dahl, N. H. (1989). Exercise Intensity and Reduction in Neurotic Symptoms: A Controlled Followup Study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*; 80: 231-235.

- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 16(2):143-150.
- Sinclair, R. R., Martin, J. E., ve Michel, R. P. (1999). Full-Time and Part-Time Subgroup Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3): 337-357.
- Sloane, P. ve Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender, *Labour*, 14, 473-501.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, SAGE. CA.
- Staley, K. M.(1986). *Happiness: A Study Of Man's Natural Perfection in the Philosophy Of Thomas Aquinas*, Doktora Tezi, Toronto Üniversitesi.
- Steel P., Schmidt J. ve Shultz J. (2008). "Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 134 (1):138–161.
- Steele, L. G., ve Lynch, S. M. (2013). The Pursuit Of Happiness in China: Individualism, Collectivism, and Subjective Well-Being During China's Economic and Social Transformation. *Social Indicators Research*, 114(2): 441-451.
- Steger, M., Kashdan, T. ve Oishi, S. (2008). Being Good By Doing Good: Daily Eudaimonic Activity and Well-Being. *Journal of Research in Personality*, 42: 22-42.
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., ve Morganstein, D. (2003). Cost of Lost Productive Work Time Among Us Workers with Depression. *JAMA*, 289(23): 3135-3144.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Sage Publications, Inc.
- Stutzer, A., ve Frey, B. S. (2012). *Recent Developments in the Economics of Happiness: A Selective Overview* (No. 7078). Discussion Paper Series,

Forschungsinstitut Zur Zukunft Der Arbeit.

- Sunar, C. (1980). *İbn Miskeveyh ve Yunan'da ve İslam'da Ahlak Görüşleri*, İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi. Ankara:
- Şahin, İ. (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1): 142-167.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., ve Pala, H. (2012). Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamın Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3): 827-836.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Aracı Geliştirme*, Ankara: Nobel Yaynevi.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, (39): 115-140.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tabak, A., Basım, N. ve Tatar, İ. (2010). İzlenim Yönetimi Tatikinde Beş Faktör Kişilik Özeliğinin Rolü: Savunma Sanayiinde Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10: 539-557.
- Tahaoglu, F. ve Gedikoglu, T.(2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15 (58): 274-298.
- Tan, S. J., Tambyah, S. K., ve Kau, A. K. (2006). The Influence of Value Orientations and Demographics on Quality-Of-Life Perceptions: Evidence From a National Survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78(1):33-59.
- Taner, B. (1993). *Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarından Bir Sistem Önerisi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1):113-148.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara:Nobel Yayınları,.

- Tezbaşaran, A. (2006). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- The Economist, (2010). The U Bend of Life <http://www.economist.com/node/17722567> (11.11.2014)
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job Attitudes of Part- Time Vs. Full- Time Workers: A Meta- Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2): 151-177.
- Tokat, L. (2006). Farabi Felsefesinde Mutluluğun Araştırılması. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 6(3), 133-157.
- Toprak H. (2014). *Psikolojik Sağlık ve Psikolojik İhtiyaç Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Turner N., Barling J., ve Zacharatos A. (2002). Positive Psychology at Work. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press: 715–728.
- Turner, H. C. (2007). *Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools* (Doctoral Dissertation), The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Türk Eğitim Sen (2014). 24 Kasım Öğretmenler Günü Basın Duyurusu http://www.turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=15454 (24.12.2014)
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3): 1-14.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *Journal of Yasar University*, 3(9):1011-1027.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(1):109-127.
- Veenhoven, R. ve Vergunst, F. (2013). *The Easterlin Illusion*. Ehero Working Paper, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/43983/> erişim tarihi 1.10.2014
- Veenhoven, R., ve Hagerty, M. (2006). Rising Happiness in Nations 1946–2004: A

Reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79(3): 421- 436.

Vural, B. A. (2003). *Kurum Kültürü*. İletişim Yayınları. İstanbul.

Vural, M.(2003) *İslam Felsefesi Sözlüğü*. Elis Yayınları, Ankara: 36.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., ve Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34: 89–126.

Weinstein, N., ve Ryan, R. M. (2010). When Helping Helps: Autonomous Motivation for Prosocial Behavior And Its Influence on Well-Being for The Helper and Recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2):222.

Weiss, A., Bates, T. C., ve Luciano, M. (2008). Happiness Is A Personal (Ity) Thing The Genetics of Personality and Well-Being in a Representative Sample. *Psychological Science*, 19(3):205-210.

Wikipedia (2014). Beş Büyük Faktör Kuramı [Http://Tr.Wikipedia.Org/Wiki/Be% C5% 9f_B% C3% Bcy% C3% Bck_Fakt% C3% B6r_Kuram% C4% B1_% 28psikoloji% 29](http://tr.wikipedia.org/wiki/Be%C5%9f_B%C3%Bcy%C3%Bck_Fakt%C3%B6r_Kuram%C4%B1_%28psikoloji%29) (12.10.2014 Saat13:45)

Wikipedia (2014). Happiness Economics http://en.wikipedia.org/wiki/Happiness_economics (18.09.2014).

Wilson, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4): 294.

Witter, A. R., Okun, A. M., Stock, A. W. ve Haring, J. M. (1984). “Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis”, *Education Evaluation and Policy Analysis*, 6 (2): 165- 173.

Workplace Happiness: Towards Total Health and Well-Being. [Https://Www.Wshc.Sg/Files/Wshc/Upload/Event/File/Workplace% 20happiness](https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/event/file/workplace%20happiness) Erişim Tarihi 04.01.2015 .

Wright, T. A. (2004). The Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions. *Research in Occupational Stress and Wellbeing*, 4: 221-264.

- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 84.
- Wright, T., ve Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. *Organizational Dynamics*, 33(4): 338-351.
- Yavuz, Ç. (2006). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: 141
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (5. Baskı)* Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2011). Kötümserlik ve Mutsuzluk İzlekleri Çerçevesinde Guy De Maupassant'ın Romancılığı: Bir Hayat Örneği ve Flaubert Etkisi/The Novel of Guy de Maupassant in Accordance with Pessimism and Unhappiness: Example of 'A Life'and Flaubert's Effect. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 45-60.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3): 943-951.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., Karaköse, T., ve Erol, E. (2012). Okul Yöneticilerine Uygulanan Zorunlu Yer Değiştirme Uygulaması Hakkında Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri. *Euluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (3): 65-83.
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace the Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
- Yukl, G. (1998) Managerial Leadership: A Review of Theory and Research, *Journal of Management*, 15 (2): 252.

EKLER

EK 1 Kişisel Bilgi Formu

Bu ölçek, “Orta öğretim öğretmenlerinin çalıştıkları okula ait mutluluk“ düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek kişisel bilgilerinizi ve okul mutluluk ölçeği maddelerini içeren iki bölümden oluşmaktadır. Okul mutluluk ölçeği yönetim süreçleri, mesleki tutum, meslektaşlarla iletişimi, adanmışlığı, ekonomik koşullar boyutları olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Sizden, bölümlerdeki her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Ölçekteki maddelere katılma düzeyinizi tamamen katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) olarak belirtmeniz gerekmektedir. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

Ölçeğe vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Bu ölçeği doldururken şu anda çalıştığınız kurumunuzu düşünerek cevap veriniz. İçtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ayhan BULUT
Gaziantep üniversitesi
Eğitim Fakültesi Öğrencisi

Danışman
Doç. Dr. Habib ÖZGAN
Gaziantep üniversitesi
Eğitim Fakültesi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Çalıştığınız il:

(.....)

2. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

3. Meslek kıdeminiz.

1 yıl () 2-5 yıl arası () 6 yıl ve üstü ()

4. Branşınız

(.....)

5. Yaşınız

20 - 25 () 26 - 30 () 31 - 35 () 36 - 40 () 41 ve üstü ()

6. En Son Mezun Olduğunuz Okul

Eğitim Ens. -Ön lisans ()

Lisans ()

Lisans Üstü ()

7. Çalışmakta Olduğunuz Okul Türü

Genel Lise ()

Mesleki Lise ()

Fen Lisesi, Anadolu lisesi ()

8. Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Öğretmen Sayısı

1-29 () 30-44 () 45- Üstü ()

9. Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Görev süreniz.

0-1 yıl () 2-5 yıl () 6 ve üstü ()

10. Pozisyonunuz

Kadrolu () Ücretli ()

(.....)

EK 2 Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği (OÖMÖ)

	Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Okulda yaptığım işlere değer verilir.	1	2	3	4	5
2	Okulda sorumluluklarımı yerine getirebilecek yetkiye sahibim.	1	2	3	4	5
3	Görevlerimi yerine getirirken, yöneticilerimin desteğini hissederim.	1	2	3	4	5
4	Sınıf ile ilgili problemleri okul yönetimi ile rahatlıkla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
5	Okulumda alınan kararlara katılımım sağlanır.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenler yönetim sürecine dâhil edilir.	1	2	3	4	5
7	Okul yöneticilerimiz ile iletişime geçmek kolaydır.	1	2	3	4	5
8	Okulda fikirlerimi rahatlıkla ifade ederim.	1	2	3	4	5
9	Okul yönetimi, öğretmenin haklı olduğunu inandığı konularda öğretmene sahip çıkar.	1	2	3	4	5
10	Okul yönetimi, öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı faaliyetlerde bulunur.	1	2	3	4	5
11	Okul yönetimi, öğrencilerle yaşanan sorunları çözüme ulaştırmaya çalışır.	1	2	3	4	5
12	Okul yönetimi, görev ve sorumluluklarını yerine getirir.	1	2	3	4	5
13	Okul yönetimi, veli ile yaşadığım sorunlarda bana destek olur.	1	2	3	4	5
14	Okul yönetimi, görev dağılımında adildir.	1	2	3	4	5
15	Okul yönetimi görev dağılımında yeterliliklerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
16	Okul yönetimi öğretmenlerin performansları ile ilgili geri bildirimlerde bulunur.	1	2	3	4	5
17	Okul yönetimi mesleki gelişimimi destekler.	1	2	3	4	5
18	Öğrencilerime karşı sabırlı davranırım.	1	2	3	4	5
19	Öğrencilere karşı tutarlı davranırım.	1	2	3	4	5
20	Öğretmenlik mesleğine karşı aidiyet duygusu yüksek kişilerle çalışmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5
21	Çalıştığım okula “Bu okul benim okulum” diyerek sahip çıkarım.	1	2	3	4	5
22	Okulda eğitim - öğretim amaçlarına ulaşmak için fedakârlıkta bulunurum.	1	2	3	4	5
23	Meslektaşlarımla uyum içerisinde çalışırım.	1	2	3	4	5

	Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24	Okul yönetimi ile uyum içinde çalışırım.	1	2	3	4	5
25	Mesleki değişikliklere uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
26	Çalışma arkadaşlarımdan yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
27	Meslektaşlarım kişisel görüşlerime saygı duyar.	1	2	3	4	5
28	İhtiyaç duyduğumda meslektaşlarımdan destek isteyebilirim.	1	2	3	4	5
29	Meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
30	İstediğimde meslektaşlarımdan destek alabilirim.	1	2	3	4	5
31	Okulda olmak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
32	Eğitim öğretim saatleri dışında da okulda bulunmaktan mutlu olurum.	1	2	3	4	5
33	Okulda iken kendimi huzurlu hissederim.	1	2	3	4	5
34	Okulda harcadığım zaman beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
35	Yaptığım işe karşılık aldığım maaş yeterli değildir .	1	2	3	4	5
36	Aldığım maaşın yetersizliği beni ek iş yapmaya zorlamaktadır.	1	2	3	4	5
37	Okulun maddi ihtiyaçlarını karşılamak için velilerden destek almak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
38	Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek çevrede çalışmak isterim.	1	2	3	4	5

EK 3 Gaziantep Valiliği Araştırma İzni

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/1033593
Konu: Araştırma İzin Talebi

11/03/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsünün 25/02/2014 tarih ve 62927161/100/3121 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı lisansüstü programı öğrencisi Ayhan BULUT'un "Lise Öğrencilerinin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki liselerde görev yapan öğretmenlere anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerinde liselerde görev yapan öğretmenlere anket uygulanması Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../03/2014

Cemalettin ÖZDEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmcm@meb.gov.tr

Şb.Md.Şaban KÜTÜK-Strateji Geliştirme V.H.K.İ M.ÖĞÜZHAN
Tel: (0342) 231 10 58 -4330
Faks:(0342) 232 24 10

EK 4 MEB Araştırma İzni



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Sayı : 81576613/605/5179624

10/11/2014

Konu: Araştırma İzni.....

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
(EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE)

İlgi : 10/10/2014 tarih ve 62927161/100/14921 sayılı yazınız

İlgi yazı ile Genel Müdürlüğümüze başvurmuş olduğunuz Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi Ayhan BULUT'un "Lise Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okula Ait Mutluluk Düzeylerinin Belirlenmesi " konulu doktora tezinde kullanılacak veri toplama aracı ve araştırma iznine ait talebiniz, Genel Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının örneklem olarak seçilen okullarda eğitim öğretimi aksatmadan, gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanmasında bir sakınca görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa Hakan BÜCÜK
Bakan a.
Daire Başkanı

EK: Veri Toplama Aracı (3 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır

11 Kasım 2014


Erdoğan GÜRLER
Bilgisayar İşletmeni

Atatürk Biv. 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: adsoyad@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ad SOYAD Ünvan
Tel: (0 312) XXX XX XX
Faks: (0 312) XXX XX XX

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a124-03ce-379e-9821-c186 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 5 Eğitim Örgütlerinde Mutluluk Görüşme Formu

Ben, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde doktora öğrencisiyim. Burada bir araştırma nedeniyle bulunuyorum. Eğitim örgütlerinde mutluluk konusuna ilişkin bir araştırma yapıyorum. Araştırmamda orta okulda çalışan öğretmenlerle görüşerek, bu görüşmede elde ettiğim verileri de göz önünde bulundurarak eğitim örgütlerinde mutluluk ölçeğini oluşturmayı amaçlıyorum. Sizinle bu konuyla ilgili olarak görüşmek istiyorum. Görüşmemiz sürecince söyledikleriniz kesinlikle ve sadece çalışmanın raporunda kullanılacak, adınız tarafımdan saklı tutulacaktır. Araştırmaya katılmanızı rica ediyorum. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ayhan BULUT

Gaziantep Üniversitesi

EYTPE Doktora Öğrencisi

Görüşülenin Adı Soyadı :

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

Görüşme Süresi :

Görüşme Reddedildi ise Nedeni :

BÖLÜM I Kişisel Bilgiler

- Eğitim Durumu: (lisans, yüksek lisans, doktora)
- Cinsiyet:
- Meslek kıdemi:

BÖLÜM II Mutluluğa yönelik genel düşünceler

(Burada amaç kişisel mutluluğun farklı olduğunun algılanmasını sağlamak ve eğer varsa bireysel ve iş yeri mutluluğunun ortaya koyabilmesini sağlamaktır.)

- Size göre mutluluk nedir?
- Kendinizi mutlu mu / mutsuz mu kabul edersiniz; neden?
- Mutlu /mutsuz hissettiğiniz bazı anlarınızı paylaşır mısınız?

BÖLÜM III İş yerinde mutluluğa yönelik düşünceler

- Sizce iş yerindeki (okuldaki) mutluluğun tanımı nedir?
 - Bir cümle ile ifade edecek olursak?
- Yakın zamanda okulda yaşadığınız sizi mutlu eden anınız var mı?
 - Okulda yaşadığınız sizi mutlu eden anılarınızdan sizi etkileyenlerden bazılarını anlatabilir misiniz?
- Okulda sizi neler mutlu eder?
 - Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerde?
 - Müdürün davranışları sizi mutlu eder?
 - Fiziksel çevre?
 - Çalışma koşulları?
 - Veli ilişkileri
 - Okul idarecilerinin yetki ve sorumluluklarını paylaşması
- Gelecek adına okuldaki mutluluğun artırılması için neler yapılmalıdır?
 - Hangi paydaşlar okuldaki mutluluğa doğrudan ve ya dolaylı katkıda bulunabilir?
 - Size bir yetki verilse okulunuzun tüm paydaşlarının mutluluğunu nasıl artırabilirsiniz?
- Yönetim süreçlerinin okuldaki mutluluğun etkisi var mıdır?
 - Yönetim süreçlerinin örgütsel mutluluğa olumlu veya olumsuz etkisi nedir?
 - Okul mutluluğunu artırmak için yönetim süreçleri nasıl olmalıdır?
- Okuldaki mutluluğa adanmışlığın etkisi var mıdır?
 - Adanmışlığın örgütsel mutluluğa pozitif ve negatif etkisi nedir?
 - Okul mutluluğunu artırmak için adanmışlığın artırılması için ne önerirsiniz?
- Okuldaki mutluluğa mesleki tutumun etkisi var mıdır?

- Mesleki tutumun örgütsel mutluluğa olumlu veya olumsuz etkisi nedir?
- Okul mutluluğunu artırmak için mesleki tutumun artırılması için ne önerirsiniz?
- Okuldaki mutluluğa iletişimin etkisi var mıdır?
 - İletişimin örgütsel mutluluğa olumlu veya olumsuz etkisi nedir?
 - Okul mutluluğunu artırmak için iletişimin artırılması için ne önerirsiniz?
- Okuldaki mutluluğa ekonomik koşulların etkisi var mıdır?
 - Ekonomik koşulların örgütsel mutluluğa olumlu veya olumsuz etkisi nedir?
 - Okul mutluluğunu artırmak için ekonomik koşullar için ne önerirsiniz?

Ek 6 Z puanı, T puanı ve Yüzdellik Tablosu

Ham Puan	Z Puanı	Yüzdellik	T Değeri	Ham Puan	Z Puanı	Yüzdellik	T Değeri
1,32	-0,38219	0,1	46,1781	3,61	-1,43716	41,8	35,6284
1,37	0,28411	0,1	52,8411	3,63	-0,88191	45	41,1809
1,92	0,28411	0,3	52,8411	3,66	0,67279	47,7	56,7279
2,13	1,17251	0,4	61,7251	3,68	1,33909	50,4	63,3909
2,21	1,22804	0,4	62,2804	3,71	-0,10456	53	48,9544
2,26	1,67224	0,6	66,7224	3,74	-0,21561	55	47,8439
2,42	2,56064	1	75,6064	3,76	0,00649	57,5	50,0649
2,45	1,94986	1,2	69,4986	3,79	0,22859	60,4	52,2859
2,5	0,89489	1,3	58,9489	3,82	-0,43771	61,8	45,6229
2,53	1,06146	1,5	60,6146	3,84	0,28411	63,7	52,8411
2,61	1,67224	1,8	66,7224	3,87	1,39461	64,7	63,9461
2,63	-1,27059	2,1	37,2941	3,89	0,67279	65,9	56,7279
2,71	-0,21561	2,2	47,8439	3,92	0,28411	67,7	52,8411
2,76	-0,49324	2,5	45,0676	3,95	2,17196	69	71,7196
2,79	0,17306	2,7	51,7306	3,97	-1,15954	72,1	38,4046
2,82	0,67279	3	56,7279	4	1,22804	73,1	62,2804
2,84	0,28411	3,2	52,8411	4,03	1,22804	75,2	62,2804
2,87	1,22804	3,6	62,2804	4,05	-1,27059	77	37,2941
2,89	1,00594	3,9	60,0594	4,08	-1,38164	79,1	36,1836
2,92	0,33964	5	53,3964	4,11	-3,76922	80,4	12,3078
2,95	-0,16009	5,2	48,3991	4,13	-0,60429	81,3	43,9571
2,97	1,50566	6	65,0566	4,16	-0,88191	83,6	41,1809
3	0,56174	6,8	55,6174	4,18	-0,60429	84,3	43,9571
3,03	0,39516	7,4	53,9516	4,21	-0,32666	85,9	46,7334
3,05	-0,16009	8,5	48,3991	4,24	-0,27114	86,7	47,2886
3,08	1,22804	8,9	62,2804	4,26	-0,21561	87,5	47,8439
3,11	0,17306	10,3	51,7306	4,29	-0,27114	89,5	47,2886
3,13	0,06201	11,5	50,6201	4,32	0,17306	90,6	51,7306
3,16	-1,04849	12,9	39,5151	4,34	0,50621	91,4	55,0621
3,18	-0,32666	13,9	46,7334	4,37	-0,43771	92,3	45,6229
3,21	-1,27059	14,7	37,2941	4,39	-0,54876	93,5	44,5124
3,24	0,50621	16,4	55,0621	4,42	-0,49324	94,5	45,0676
3,26	-1,71479	17,3	32,8521	4,45	-0,32666	95	46,7334
3,29	-1,54821	18,6	34,5179	4,47	-0,04904	95,8	49,5096
3,32	-1,27059	18,8	37,2941	4,5	0,72831	97	57,2831
3,34	-1,15954	19,6	38,4046	4,53	0,89489	97,5	58,9489

3,37	-0,88191	21,8	41,1809	4,58	0,17306	97,8	51,7306
3,39	-0,71534	23	42,8466	4,61	-0,16009	98,1	48,3991
3,42	-0,10456	25,6	48,9544	4,63	-1,60374	98,4	33,9626
3,45	0,72831	26,9	57,2831	4,68	2,11644	98,5	71,1644
3,47	0,45069	28,8	54,5069	4,71	0,67279	99	56,7279
3,5	-0,38219	31,2	46,1781	4,74	0,83936	99,3	58,3936
3,53	1,22804	34,4	62,2804	4,79	0,78384	99,3	57,8384
3,55	0,56174	36,9	55,6174	4,89	1,94986	99,4	69,4986
3,58	1,17251	39	61,7251	4,92	0,33964	100	53,3964

EK 7 Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Ayhan BULUT, 1973 yılında İstanbul’da doğdu. İlk ve orta okulu Şanlıurfa ve Kütahya’da tamamladı. Lise öğrenimini sırasıyla Şanlıurfa, Mardin ve Elâzığ’da tamamladıktan sonra 1992 yılında devlet burslu olarak üniversite eğitimini Özbekistan Devlet Üniversitesinde tamamladı. 1998 yılında mezun oldu. 2009 yılında Gaziantep Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalında yüksek lisansına başladı ve 2010 yılında aynı üniversitenin doktora eğitimine başladı. 1999 yılından 2012 yılına kadar MEB’ e bağlı farklı okullarda öğretmenlik yaptı. Yazarın eğitim bilimleri alanında ulusal bilimsel dergilerde basılmış makaleleri ve alanla ilgili konferans ve sempozyumlarda sunulmuş bildirileri bulunmaktadır. İyi derece İngilizce bilen Ayhan Bulut, halen bir vakıf üniversitesinde uluslararası öğrenci uzmanı olarak görev yapmaktadır.

VITAE

Ayhan BULUT was born in 1973 in Istanbul. Ayhan finished primary and secondary school in Şanlıurfa and Kütahya. Due to work his family had to travel, so he studied in high schools of Şanlıurfa, Mardin and Elazığ. In 1998, Ayhan graduated from Uzbek State University, where he studied on the scholarship of the Turkish State. Ayhan started his postgraduate studies at Gaziantep University majoring in Educational Administration, Supervision, Planning and Economy in 2009. He has published a paper in an academic journal and presented at a number of conferences and symposia between 2010-2015. Between 1999 and 2012, he worked as teacher of English at schools of Ministry of National Education. Ayhan knows English at an advanced level. He works at a foundation university as an international students specialist