

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN BİR FAKTÖR:
ÖĞRETMENLERİN POLİTİK BECERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra Nur BOZKURT

İstanbul

Eylül, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN BİR FAKTÖR:
ÖĞRETMENLERİN POLİTİK BECERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra Nur BOZKURT

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

İstanbul

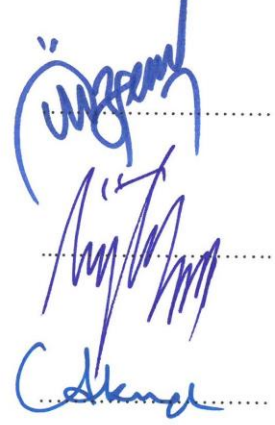
Eylül, 2019

TEZ ONAYI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

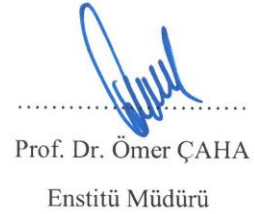


Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Okul Mutluluğunu Etkileyen Bir Faktör: Öğretmenlerin Politik Becerileri” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Büşra Nur BOZKURT
İstanbul, 2019

ÖNSÖZ

Mutluluk, insanın sağlıklı, huzurla ve sevdikleriyle birlikte geçirdiği zamanın anahtar kelimesidir. Mutluluğun tılsımı ise hiç kuşkusuz bireyin inandığı değerlere sahip çıkarak yaşantısını o doğrultuda şekillendirmesidir. Yüksek Lisans maceramın başlamasıyla bu mutluluğa vesile olan hayatımın anlamı aileme, bölümü seçmemde bütün ikna kabiliyetini kullanan Nur Büşra AYCIN'a, tezin oluşturulması aşamasında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli dostlarım Büşra ERGİNYAVUZ, Şule GÜLER, Leyla ÇETİN ve İrem KAYA'ya, eğitimimiz boyunca keyifli vakitlerle moral kaynağı olan sevgili arkadaşlarım Bülent ŞAHİN, Yasemin GÜL BİÇER, Harun CEYLAN'a, araştırmamda yardımcı olan tüm meslektaşlarıma, bütün çalışmalarım boyunca engin bilgisinden yararlandığım ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen kıymetli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL'e ve derslerimizde bize kattığı tecrübelerinden dolayı Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU'na sonsuz kere teşekkür ederim.

Büşra Nur BOZKURT

İstanbul, 2019

ÖZET

OKUL MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN BİR FAKTÖR: ÖĞRETMENLERİN POLİTİK BECERİLERİ

Büşra Nur BOZKURT

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Eylül - 2019, 98 + XV Sayfa

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordayıp yordamadığının belirlenmesidir. Bu bağlamda araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Ümraniye ilçesi devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme tabakalı örneklem metoduyla seçilmiştir ve her okul kademesinden toplam 440 öğretmen üzerinde bir anket uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında Özdemir ve Gören (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “Politik Beceri Ölçeği” ve Sezer ve Can (2019) tarafından geliştirilen “Okul Mutluluğu Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizi için ilk önce normallik testi yapılarak verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiş, daha sonra parametrik testlerin uygulanmasına geçilmiştir. Öğretmenlerin politik becerileri ve algıladıkları okul mutluluğunun cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre analizi için t-testi, kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre analizi için ise tek yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki korelasyonun belirlenmesi için Pearson Korelasyon; politik becerilerin okul mutluluğun alt boyutlarını yordayıp yordamadığına yönelik olarak ise Basit Regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda politik beceriler değişkeninde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunurken diğer değişkenlere göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Okul mutluluğu değişkeninde ise okul kademesi ve eğitim düzeyi değişkenlerinde anlamlı farklılık gözlenirken cinsiyet ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Beceri, Politik Davranış, Örgütsel Mutluluk, Okul Mutluluğu.



ABSTRACT

A FACTOR AFFECTING SCHOOL HAPPINESS: TEACHERS' POLITICAL SKILLS

Büşra Nur BOZKURT

Master, Education Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa ÖZGENEL

September- 2019, 98 + XV Page

The purpose of this research is to determine whether the political skills of teachers predict school happiness. In this context, the relational screening model was used in the research. The population of the research consists of teachers working at public schools in Ümraniye Istanbul province and its districts. The sample of the research was selected through the stratified sampling method and a questionnaire was applied to 440 teachers from every school level. In the collection of the data, "Political Skill Scale" adapted into Turkish by Özdemir and Gören (2015) and "School Happiness Scale" developed by Sezer and Can (2019) were used. Firstly, the normality test was performed, it was decided that the data showed normal distribution and then the parametric tests were applied for the analysis of the data. T-test was performed for the analysis of the teachers' political skills and perceived school happiness according to variables of gender and educational level, and one-way variance (ANOVA) analysis was performed for the analysis according to the variables of seniority and school level. Pearson Correlation was used to determine the correlation between the two variables; Simple Regression analysis was used to identify whether the political skills predicted the sub-dimensions of school happiness. As a result of the analysis, a significant difference was found in the variable of the political skills according to gender, but no significant difference was found according to the other variables. While a significant difference was observed in the variable of school happiness according to the school level and educational level variables, no significant difference was determined in the variables of gender and seniority. In addition, it was concluded that there was a significant relationship between teachers' political skills and school happiness. According to the findings, it was detected that teachers' political skills predicted school happiness.

Keywords: Political Skill, Political Behavior, Organizational Happiness, School Happiness.



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| TEZ ONAYI | i |
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ..... | ii |
| ÖNSÖZ..... | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| TABLolar LİSTESİ..... | xii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xiv |
| KISALTMALAR | xv |
| BİRİNCİ BÖLÜM..... | 1 |
| GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Önemi..... | 4 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı..... | 5 |
| 1.3.1. Alt Problemler..... | 5 |
| 1.3. Varsayımlar..... | 6 |
| 1.4. Sınırlılıklar..... | 6 |
| 1.5. Tanımlar..... | 6 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | 7 |
| İLGİLİ LİTERATÜR..... | 7 |
| 2.1. Politik Beceri..... | 7 |
| 2.1.1. Siyaset ve Politika..... | 7 |
| 2.1.2. Örgütsel Politika..... | 9 |
| 2.1.2.1. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar..... | 12 |
| 2.1.2.2. Örgütsel Politikada Etkili Olan Faktörler..... | 14 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2.3. Örgütsel Politika Yaklaşımları | 15 |
| 2.1.2.4. Örgütsel Politikanın Fonksiyonları | 15 |
| 2.1.2.5. Örgütsel Politika Algısı | 16 |
| 2.1.3. Politik Davranış..... | 16 |
| 2.1.3.1. Politik Davranışın Boyutları | 17 |
| 2.1.4. Politik Taktik..... | 18 |
| 2.1.5. Politik Yeti | 18 |
| 2.1.6. Politik Beceri..... | 18 |
| 2.1.6.1. Politik Becerinin Boyutları | 20 |
| 2.1.6.2. Politik Becerilerin Etkileri | 21 |
| 2.1.6.3. Eğitim ve Öğretim Açısından Politik Beceriler . | 22 |
| 2.2. Okul Mutluluğu | 22 |
| 2.2.1. Mutluluk..... | 22 |
| 2.2.1.1. Mutluluk ve Kültür..... | 24 |
| 2.2.1.2. Mutluluk ve Felsefe..... | 25 |
| 2.2.1.3. Pozitif Psikoloji..... | 26 |
| 2.2.1.4. Mutluluğun Boyutları..... | 27 |
| 2.2.1.5. Mutluluk İle İlgili Kuramlar | 29 |
| 2.2.1.6. Mutluluk Anlayışları | 31 |
| 2.2.1.7. Örgütsel Mutluluk..... | 32 |
| 2.2.1.7.1. Örgütsel Mutluluk ve Bireysel Faktörler...33 | |
| 2.2.1.7.2. Örgütsel Mutluluk ve Çevresel Faktörler...38 | |
| 2.2.1.8. Okul Mutluluğu..... | 40 |
| 2.2.İlgili Araştırmalar | 41 |
| 2.2.1. Politik Beceriler ile İlgili Araştırmalar..... | 41 |
| 2.2.2.Örgütsel Mutluluk ile İlgili Araştırmalar..... | 44 |

| | |
|---|-----------|
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 48 |
| YÖNTEM..... | 48 |
| 3.1.Araştırmanın Modeli..... | 48 |
| 3.2. Araştırmanın Evreni..... | 48 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları..... | 49 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu..... | 50 |
| 3.3.2. Okul Mutluluğu Ölçeği..... | 50 |
| 3.3.3. Politik Beceriler Ölçeği (PBÖ)..... | 51 |
| 3.4. Verilerin Analizi..... | 52 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM..... | 54 |
| BULGULAR..... | 54 |
| 4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular..... | 54 |
| 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine, Eğitim Durumlarına, Okul Kademelerine ve Kıdemlerine Göre Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Karşılaştırılması..... | 55 |
| 4.4. Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordayıp Yordamadığını Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları | 64 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM..... | 67 |
| SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... | 67 |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma..... | 67 |
| 5.1.1. Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluğunun Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Tartışma..... | 67 |
| 5.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine, Eğitim Durumlarına, Okul Kademelerine ve Kıdemlerine Göre Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma..... | 68 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1.3. Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Tartışma..... | 72 |
| 5.1.4. Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordamasına İlişkin Tartışma..... | 73 |
| 5.2. Öneriler..... | 74 |
| KAYNAKÇA..... | 75 |
| EKLER..... | 92 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 98 |



TABLULAR LİSTESİ

| | |
|--|-----------|
| Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler | 48 |
| Tablo 3.2: Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi | 53 |
| Tablo 4.1: Politik Beceriler ve Okul Mutluluğu Ölçeği'nin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 54 |
| Tablo 4.2: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları | 55 |
| Tablo 4.3: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Eğitim Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları | 56 |
| Tablo 4.4: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları | 57 |
| Tablo 4.5: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Fiziksel Donanım Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 59 |
| Tablo 4.6: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Öğrenme Ortamı Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 60 |
| Tablo 4.7: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin İşbirliği Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 60 |
| Tablo 4.8: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Faaliyetler Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 61 |
| Tablo 4.9: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Okul Yönetimi Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 61 |
| Tablo 4.10: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeylerinin Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 62 |
| Tablo 4.11: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları | 63 |
| Tablo 4.12: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları | 63 |
| Tablo 4.13: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Fiziksel Donanım Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları | 64 |
| Tablo 4.14: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Öğrenme Ortamı Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları | 65 |

| | |
|--|-----------|
| Tablo 4.15: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından İşbirliği Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 65 |
| Tablo 4.16: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Faaliyetler Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 65 |
| Tablo 4.17: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Okul Yönetimi Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 66 |
| Tablo 4.18: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları..... | 66 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Mutluluğun Üç Unsuru29



KISALTMALAR

PBÖ: Politik Beceriler Ölçeği

DYS: Döküman Yönetim Sistemi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

SPSS: (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi

Bkz.: Bakınız

Akt. : Aktaran

ev. : Çeviren

Ed.: Editör

vd. : ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Mutluluk, bireylerin pozitif bir yaşam sürmesinde rol oynayan en önemli unsurlardan biridir. Mutluluk kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren her insanın hissettiği bir duygu olarak ele alınmıştır. Bu kavram, kişiden kişiye değiştiği için ortak bir tanımla sınırlandırılması mümkün gözükmemektedir.

Bu bağlamda mutluluk kavramının tanımlanmasının yanı sıra mutlulukla ilgili hem duygusal hem de bilişsel yönlerinin olduğu sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır (Arslan, 2018). Mutluluk kavramı, bilişsel olarak ele alındığında hayatın anlamı ve olumlu duyguların kişideki yoğunluk durumu olarak tanımlanabilir (Seligman, 2009). Başka bir ifadeyle mutluluk, bilişsel olarak yaşamdan elde edilen doyum olarak ifade edilebilir (Warr, 2007: 14). Ayrıca bireydeki olumlu veya olumsuz duygu seviyesinin yoğunluğu mutluluğun duygusal bir yönünün olduğunu ortaya koymaktadır (Waterman, 1993). Bir duygu göstergesi olarak ifade edilen mutluluğun dışa vurum şeklini ele alan araştırmalara göre mutluluğun bazı belirtilerinin olduğu belirlenmiştir. Örneğin; bebeklerin keyifli olduklarında çıkardıkları ‘agu’ sesi (Gürzap, 2003: 42), gülümseme (Akpınar, 2004: 4), göz çevresinin kırışması olarak bilinen Duchenne gülüşü (Schmidt vd., 2001: 24) ve kahkaha (Izard, 1991: 135) olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin ayrı ayrı sahip oldukları mutluluk düzeyleri, bir örgüt haline geldiklerinde bir bütün olarak buldukları örgüte taşınmış ve böylece yeni bir kavram olarak örgüt mutluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda örgütsel mutluluğu ele alan araştırmaların sayısı dikkate değerdir (Öztaş, 2018; Bulut, 2015; Kızılay, 2017; Karahan, 2018). Buna göre örgütsel mutluluk, kişilerin amaçlarıyla örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde harcanan ortak çaba düzeyi olarak ifade edilebilir (Bulut, 2015). İş hayatının kaçınılmaz motivasyon basamağı olan mutluluk, bir örgüt olan

ve toplumun eğitim yuvası olarak bilinen okulların da vazgeçilmez bir kavramı olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla okullardaki mutluluk kavramı, örgütsel mutluluk kavramıyla ilişkilendirilmekle beraber, örgüt olarak farklı bir örgüt olduğu için yeni bir kavramla ifade edilmektedir.

Eğitim örgütlerinde ele alınan mutluluk kavramı okul mutluluğu olarak kullanılmaktadır. Bu durumda okul mutluluğu, öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin aynı çatı altında birbirleriyle sürekli ilişki halinde oldukları yapının etkililiğini etkileyebildiği düşünülebilir. Bir örgüt olarak okulların mutlu öğrenciler yetiştirmesi, öğretmenlerin işlerini yaparken mutlu olup olmadığına bağlı olabilir. Bu bağlamda okul mutluluğu, fiziksel, bireysel, sosyal-duygusal ve öğretim faktörleriyle alakalı olduğu için örgütsel mutluluktan ayrılmaktadır (Talebzadeh ve Samkan, 2011). Genel itibariyle okul mutluluğunu; okulun amaçlarıyla öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanlar arasındaki uyumun bir neticesi olarak gerçekleştirilen duygusal refah olarak tanımlamak mümkün olabilir (Engels, Aelterman, Petegem ve Schepens, 2004).

Bazı araştırmacılar okul mutluluğunu örgütsel mutluluğun bir alt ürünü olarak görmüşlerdir (Uusitalo-Malmivaara, 2012; Tingaz, 2013; Sezer ve Can, 2019). Alan yazında okul refahı, okulda mutluluk gibi kavramlarla ifade edilmesinin yanı sıra okul mutluluğu kavramının ülkemizde Sezer ve Can (2019) tarafından geliştirilen bir ölçekle ele alındığını, bunun dışındaki çalışmaların genel itibariyle okul refahı, öznel iyi oluş, örgütsel mutluluk gibi kavramlar üzerinde durduğuna rastlanmaktadır. Örneğin; Uçan ve Esen (2015), ergenlerin öznel iyi oluşlarını toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelemiş ve iki değişken arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arslan (2018), öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu anlamlı biçimde yordadığı sonucunu tespit etmiştir. Uusitalo-Malmivaara (2012) ise yaptığı çalışmada 12 yaşındaki öğrencilerin okulla ilişkili olan mutluluk kavramını ele almış ve sosyal ilişkilerinin düzeyine göre mutluluk seviyelerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Mutlu bir okul ortamının, öğrenci açısından başarının artması, yaşam doyumu, kendini gerçekleştirme ve sağlıklı iletişim kurabilme gibi becerileri geliştirirken, öğretmen açısından ele alındığında öz yeterlilik, meslektaş desteği ve veli ile olumlu ilişkiler kurma gibi becerileri geliştireceği düşünülebilir (Bird ve Markel, 2012). Bu becerilere sahip bireyleri yetiştirmeyi hedefleyen okullarda okul mutluluğuna etki eden en önemli faktörün okullarda benimsenen yönetim politikası olduğu düşünülmektedir. Bir örgüt olan okullar örgütsel politikanın bir yönetim biçimi olarak gözlemlendiği örgütler olabilir.

Buradan hareketle örgütsel politikayı, insanları etkileme gücünün fiili olarak uygulanması olarak tanımlamak mümkün olabilir (Atay, 2010). Pfeffer'e (1981) göre örgütsel politika, anlaşmazlık çıkan durumlarda istenen sonuca ulaşmayı hedefleyerek gücü elde etmek için gösterilen eylemler olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak okullarda gerçekleştirilen örgütsel politikanın başlıca aktörlerinin okul yöneticileri ve öğretmenler olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin benimsediği örgütsel politikanın etkili olabilmesi için bir takım politik becerilere sahip olması gerekmektedir. Çünkü birey, örgütlerde istediği başarıyı elde etmek için politik becerilere sahip olmalıdır (Hung vd., 2012; Kolodinsky vd., 2004; Perrewe ve Nelson, 2004). Söz konusu olan politik beceri; sosyal farkındalığın gelişmesiyle beraber bireyler arasında gerçekleşen etkili iletişim biçimi olarak tanımlanabilir (Ferris vd., 2000: 25). Bu bağlamda öğretmenlerin eğitim örgütlerinde istenen hazırbulunuşluk seviyesini sağlamak için etkili bir iletişim kurması ve buna bağlı olarak da politik becerilere sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalarda politik beceri kavramına benzer olarak politik yeti, politik davranış ve politik niyet gibi kavramların alanyazında kullanıldığı görülmektedir.

Kurt (2018) öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmasında öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yıldıztaş (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre politik beceriler kavramı örgütsel tükenmişlik kavramıyla birlikte ele alınmış ve politik beceri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Nair (2018), araştırmasında okul m¼d¼rlerrinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasındaki ilişkiyi konu edinmiş ve ¼ğretmenler ¼zerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna g¼re okul m¼d¼rlerrinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda ¼ğretmen algılarına g¼re okul m¼d¼rlerrinin liderlik stilleri “d¼n¼ř¼mc¼ lider” olarak bulunmuş ve politik beceri d¼zeyi “y¼ksek” olarak tespit edilmiştir.

İlgili literat¼rde politik beceri kavramıyla ilgili olarak; liderlik y¼nelimine politik becerilerin (¼zdemir, 2018), politik yeteneklerin kariyer başarisına (Cing¼z, 2013), ¼rg¼t ikliminin politik davranışa (Aktaş, 2017), politik becerinin takım performansına (Ahearn, 2004) etkisini ve ¼ğretmenlerin politik becerilerini (¼zdemir ve G¼ren, 2016) inceleyen araştırmalar g¼r¼lmektedir. ¼rg¼tsel mutluluk ve okul mutluluğu kavramıyla ilgili olarak; okulda ¼znel iyi oluşun okul iklimi ve ¼z-yeterlik açısından yordanasını (Asıcı ve İviz, 2018), mutluluk ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi (Bilgin, 2017), okul ortamında ¼znel iyi oluşu (Bird ve Markle, 2012), psikolojik iyi oluş ile mutluluk arasındaki ilişkiyi (Bulut, 2018), ¼ğretmenlerin mutluluk d¼zeyleri ile sınıf y¼netimi becerileri arasındaki ilişkiyi (D¼zg¼n, 2016) ele alan çalışmalara da rastlanmaktadır. Ancak politik beceriler ile okul mutluluğu arasında ilişki olup olmadığı ve ¼zellikle ¼ğretmenlerin sahip oldukları politik becerilerin okullarındaki mutluluk d¼zeyini etkileyip etkilemediğine dair yapılan bir araştırmanın olmaması bu çalışmanın yapılmasını bir ihtiyaç haline getirmiştir. Bu bağlamda araştırmanın problem c¼mlesi “*¼ğretmenlerin politik becerileri okul mutluluğunu yordamakta mıdır?*” olarak belirlenmiştir.

1.1. Araştırmanın ¼nemi

Araştırmaya konu olan politik beceriler ve okul mutluluğu değişkenleri, birbirinden bağımsız olarak birçok araştırmanın konusu olmuştur (Ahearn, 2004; Akçakanat ve Uzunbacak, 2017; Atilla ve ¼zcan, 2018; Schnittker, 2008; Selim, 2008; ¼n¼var, 2015). Bu anlamda ¼ğretmen algısına bağlı olarak yapılan araştırmaların sınırlı olması ve daha ¼nce iki kavramın birbiriyle ilişkisinin test edilmemiş olması, bu araştırmanın ¼zg¼nl¼ė¼ne kanıt oluşurmaktadır. Bu çalışmayla okullarda politik becerilerin ne d¼zeyde gerçekleştiğini ve bu becerilerin okuldaki mutluluk ortamını hangi d¼zeyde etkilediğini belirlemek hedeflenmiştir. Bu araştırmanın ¼ğretmenler

ve diğ er okul ç alışanlarının okul mutluluğ unun artırılması için gerekli ç alışmaları yapması açısından katkı sağlayacağı d űř ű n ű l m e k t e d i r

Ŗğ retmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğ unu ilişkilendiren bir ç alışmanın yapılmamış olması bu araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu ç alışma yurt içi araştırmalarda okul mutluluğ u kavramını ele alan sayıca az ç alışmalardan biri olacağı için bu alanda akademik ç alışma yapan araştırmacılara bir kaynak teşkil edebilir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Okul mutluluk d ű zeylerini belirleyen Ŗl ű tlerden biri, Ŗğ retmenlerin politik becerilerinin ne d ű zeyde etkili olduđ u olabilir.  ű nk ű Ŗğ retmenlerin, Ŗğ renciler ve velilerle kurduđ u pozitif sosyal iliřkiler ve g ű ç l ű iletiřim, okul mutluluğ unu olumlu y ű nde etkileyebilir. Bu durum Ŗğ retmenlerin, politik becerilere sahip bireyler olarak Ŗğ r ű tlerinde okul mutluluğ u kavramının belirleyicisi olup olmadıđ ı sorusunu akla getirmektedir. Arařtırmanın temel amacı *Ŗğ retmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğ unu yordayıp yordamadıđ ını* tespit etmektir. Bu amaçla Ŗğ retmenlerin politik becerilere sahip olup olmadıkları ve okuldaki mutluluk d ű zeyinin hangi seviyede olduđ u tespit edilmiř ve buna bađ lı olarak yapılan Ŗl ekler aracılıđ ıyla iki deđ iřken arasındaki iliřkinin d ű zeyi ve politik becerilerin okul mutluluğ unu yordama g ű c ű bazı demografik Ŗ zellikler kapsamında belirlenmiřtir.

1.3.1. Alt Problemler

Okul mutluluğ unun sađ lanabilmesinin Ŗ nemli bir unsurunun Ŗğ r ű t politikası ve buna bađ lı olarak da Ŗğ retmenlerin politik beceriye sahip olabileceđ i ve bu sayede okul mutluluğ u d ű zeyini etkileyebileceđ i d ű ř ű n ű l m e k t e d i r. Bu ç erevede arařtırma konusu nicel arařtırma y ű ntemiyle ele alınacak olup ař ađ ıdaki sorulara cevap aranmıřtır:

- 1) Ŗğ retmenlerin politik becerileri ve algıladıkları okul mutlulukları ne d ű zeydedir?
- 2) Ŗğ retmenlerin politik becerileri ve algıladıkları okul mutluluk d ű zeyleri cinsiyetlerine, eđ itim durumlarına, g ű rev yaptıkları okul kademelerine ve kademelerine g ű re anlamlı farklılık g ű steremekte midir?

- 3) Öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Öğretmenlerin politik becerileri, okul mutluluğunu yordamakta mıdır?

1.3. Varsayımlar

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma; İstanbul ili Ümraniye ve Üsküdar ilçelerinde farklı kademelerdeki kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerle, 2019-2020 Eğitim-öğretim yılıyla, araştırmada kullanılan ölçme araçları ve katılımcıların ölçme araçlarına verdikleri cevaplarıyla, verileri analiz etmede kullanılan istatistiksel yöntemler ve araştırmanın ikinci bölümünde ulaşılan kaynaklarla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Okul Mutluluğu: Okulun amaçlarıyla öğretmen, öğrenci ve diğer çalışanlar arasındaki uyumun bir neticesi olarak gerçekleştirilen duygusal refah olarak tanımlanabilir (Engels vd., 2004).

Politik Beceri: Bireyin örgütte başarıyı elde etmek için gerekli gücü sağlama ve bu gücü geliştirme amacıyla gösterdikleri davranış örüntüleridir (Ferris vd., 2007: 29).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

Araştırmanın bu kısmında politik beceriler ve okul mutluluğu kavramıyla ilgili kuramsal çerçeve sunulacaktır.

2.1. Politik Beceri

Politik beceri kavramına geçmeden önce kavramla alakalı “siyaset ve politika, örgütsel politika, politik davranış, politik yeti, politik taktik” kavramlarının tanımlarını vermek faydalı olacaktır.

2.1.1. Siyaset ve Politika

İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar insanoğlu her zaman bir arada yaşamış ve bir toplum meydana getirmiştir. Toplumun yapıtaşı görevini üstlenen insan, toplum olmanın gereklerini yerine getirmek için birtakım kurallar koymuştur. Bu kurallar, toplumun siyaset ve politikasının ortaya çıkmasında belirleyici rol oynamıştır. Toplumda ortaya çıkan sorunlar, çatışmalar ve ortak bir amaca hizmet eden işbirliklerinin, benimsenen bu siyaset ve politika sayesinde gerçekleştirilebildiği söylenebilir. Nitekim Aristo’ya göre insan fitratı itibariyle siyasi bir hayvandır (Aristoteles, 2006). Dolayısıyla yaşamını devam ettirebilmek için bazı kurallara ihtiyacı olduğu gibi siyasi anlamda hükmetme ve hükmedilme becerilerini de gösterme dürtüsüyle hareket etmektedir.

Bu bağlamda siyaset kavramı; hükmetme, karar alma, iktidara gelme, toplumun idare edilmesi ve işbirliği ile siyasal kararların alınması şeklinde tanımlanabilir (Akdoğan, 2008: 9). Kelime kökeni itibariyle siyaset Arapça’da ‘seyis’ İbranice’de ‘sus’ kökünden türetilmiş ve Türk-İslam geleneğinde ‘siyaset’ olarak kullanılmıştır (Dursun, 2012). Batı’da ise bu kelimenin yerine Yunanca’da kent-devlet manasına gelen ve ‘polic’ kökünden türetilmiş ‘politikos’ sözcüğü devlet işlerinin hepsini kapsayan bir mana ihtiva etmektedir (Taşkın, 2014).

Politika sözcüğünün kelime manasına bakacak olursak TDK sözlüğünde “devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatı, siyaset, siyasa, yöntem, bir hedefe varmak için

karsısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma vb. yollarla isini yürütmek” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Bu kavramın sanayileşmenin başladığı dönemde ilk olarak Weber tarafından kullanılmaya başlandığı bilinmektedir (Mohan Bursalı, 2008).

Politika kavramına ithaf edilen tanımların sayısının oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Politika, kısıtlı kaynaklar ve birbirinden farklı amaçların olduğu bir ortamda karar verme sürecini ifade etmektedir (Bolman ve Deal, 2013). Politika kavramını tanımlayanlara baktığımızda bu kavramın iki farklı görüş olarak ele alındığı görülmektedir. Buna göre bir kısım politikanın temelini insanlar arasındaki çıkar çatışması olarak tanımlarken, diğer bir kısım ise toplumda bütünlüğü sağlayıcı bir ortak iyi etrafında toplanmak olarak ifade eder (Güleş, 2016). Buna göre bireylerin ihtiyaçlarının farklılaşması onları ister istemez bir çatışma ortamına sürükler. Çünkü bu çatışmanın hedefinde insanın iktidara sahip olma dürtüsü yatar. Bahsedilen ikinci görüş ise bu çatışmayı en aza indirerek insanları tek bir amaçta birleştirmeyi ve ortak bir yarar sağlamayı hedefleyen bir politikadır (Nair, 2018).

Araştırmacılar politika ve siyaset kavramını genelde beş grup olarak ifade etmişlerdir. Bunlar (Heywood, 2006: 23-30; Kapani, 2007: 49; Taşkın, 2014: 29-34):

- a) ***İktidar Olarak Politika:*** İktidar, üstünlük kurma mücadelesi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda bir iktidar olarak politika bireylerin davranışlarını etkileyebilme ve kontrol edebilme olarak tanımlanabilir.
- b) ***Uzlaşma ve Mutabakat Olarak Politika:*** Bu gruba göre politika, çatışmaları güç kullanmadan uzlaşma yoluyla çözüme olarak ifade edilir.
- c) ***Ahlaki ve Kamusal Etkinlik Olarak Politika:*** Bu grubun temel prensibi Aristo'nun siyasete yüklemiş olduğu ahlaki anlamla açıklanabilir. Buna göre politika, toplumda adaleti sağlamak için erdemlilik ve ahlakilik ilkesine bağlı kalarak yapılan faaliyetler bütünüdür.
- d) ***Hükümet Etme Olarak Politika:*** Kelime kökeni itibariyle ‘policy’ şehir devleti manasına geldiği için politika kavramı, devleti yönetme ve hükümet etme olarak kullanılmıştır.
- e) ***Güvenlik ve Çıkar Odaklı, Zorunlu Etkinlik Olarak Politika:*** Bireylerin kişisel özgürlüklerinin güvence altına alınması için siyaset zorunlu olmak durumundadır. Çünkü devlet yeterince güçlendiğinde bireylerin özgür haklarının tehlikeye

düşmesi söz konusu olabilir. Bu yaklaşıma göre politika, bireylerin mutluluğunu sağlayacak bir araç olmak durumundadır.

2.1.2. Örgütsel Politika

Bir örgüt olarak politika kavramının temeli yaklaşık 20 yıl önce Mintzberg (1985) tarafından atılmıştır. Mintzberg'e göre örgütler politik arenalardır ve bireyler bu örgütlerde başarı elde etmek isterlerse politik becerilere sahip olmak durumundadır (Treadway vd., 2005). Bu arenalardaki politikalar önemli bir davranış sürecini ifade eder (Allen vd., 1979: 82). Mintzberg'e (1985) göre örgütü politik bir arenaya çevirerek neredeyse tamamını etkisi altına almasına neden olan şey politika ve çatışma olarak belirlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında örgütlerin kaynak ve birey çatışmalarının mücadelesinin yaşandığı yerler olduğu söylenebilir (Vigoda, 2000).

Mintzberg'e (1985) göre örgütlerdeki politik arenaların etkili olabilmesi için iki önemli niteliğe sahip olması gerekir. Bunlardan birincisi; bireylerin politik davranışlarda bulunmadan önce kişisel kaynakları harcamak için isteklerini veya motivasyonlarını göstermeleri gerektiğidir. Bu durumu politik irade kavramıyla tanımlar. İkincisi ise bireylerin politik davranışlarını zekice ve etkili yollarla yürütme yeteneğine sahip olmaları gerektiğidir. Mintzberg bu yeteneği politik beceri olarak ifade eder (Treadway, 2005).

Buradan hareketle tüm örgütlerin doğasında politikanın yer aldığı söylenebilir. Örgütsel politikanın üzerinde fikir birliğine varılmış tam bir tanım olmamakla birlikte genel itibariyle örgüt tarafından uzlaşmaya varılmayan amaçlarla uzlaşmaya varılan sonuçlara ulaşmak için takip edilen etkinin yönetilme süreci olarak ifade edilebilir (Mayes ve Allen, 1977). Örgütteki etkileme eyleminin, örgütte herhangi bir çatışma meydana geldiğinde birey veya grupların şahsi çıkarlarını muhafaza etmek için tercih ettikleri bilinçli etkileme eylemleri olduğu söylenebilir.

Örgütsel politika, çıkar çatışması yaşayan kişilerin veya grupların bu çıkarlarını korumak amacıyla ortaya koydukları etkileme girişimleridir (Seçkin, 2015). Benzer bir tanım da Allen ve arkadaşları (1979) tarafından, örgütsel politikanın bireylerin çıkarlarını korumak ve artırmak amacıyla sergiledikleri eylemler olarak ifade edilmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel politika, karar verme sürecinin gücü elinde bulunduran kişinin çıkarları çerçevesinde neticelendirilmesi olarak ele alınmıştır (Güleş, 2016). Örgütsel politikanın açıklanması noktasında yapılan bütün bu

tanımlara baktığımızda ortak noktanın, insanların veya grupların çıkarlarını gözetmek suretiyle amaçlı bir eylemde bulunma süreci olduğu söylenebilir (Kacmar ve Ferris, 1993).

Tüm bu tanımlardan hareketle örgütsel politika dört temel öge ile betimlenebilir. Bunlar (Ertekin ve Ertekin, 2003);

- *Etkileme*: Etkileme, herhangi bir kişinin veya grubun eylemlerini değiştirmek için gösterilen çabadır.
- *Örgütteki biçimsel düzenlemelerin dışında kalmak*: Arzu edilen durumların örgüt kuralları dışında gerçekleştirilmeye çalışmasıdır.
- *Çatışma*: İki tarafın isteklerinin birbiriyle çelişmesi durumu olarak ifade edilebilir.
- *Sonucun kesin olarak tahmin edilememesi*: Politik etkiler bir çatışma sonucu olduğundan politik faaliyetlerin sonucunu tahmin etmek güçtür.

Örgütsel politika birey, grup ve örgüt olarak üç farklı şekilde ele alınabilir. Bireysel olarak ortaya çıkan örgütsel politika, kişilerin çıkarlarını güvence altına almak amacını gözeterek diğer çalışanlara yönelik gösterdiği politik davranışlardır (Seçkin, 2015). Grup olarak ortaya çıkan örgütsel politika grupların menfaatleri için ellerinde bulundurdukları gücü kullanarak başkalarına isteklerini yaptırmaktır (Ertekin ve Ertekin, 2003). Örgütteki baskın grupların bölünmesi, biçim noktasında uygun olmayan iletişim ağlarının biçimsel açıdan güçlü olması grup düzeyindeki faaliyetleri tetikler (Demirel ve Seçkin, 2009).

Mintzberg (1985), örgütsel politikanın gerçekleşmesi için üç aşamadan geçmesi gerektiğini savunur. Bunlar (Ertekin ve Ertekin, 2003):

- *Güdü (Çatışma talebinin algılanması)*: Örgütler, kendilerini oluşturan bireylerin çıkarları ve güdülerine göre hareket etmelerini sağlayan politik yapılardır. Bireylerin kişisel farklılıklarından doğan çıkar çatışmaları, örgütlerin politik bir yapı olmasını sağlayan en önemli unsurdur. Bu kişisel farklılıklar bireyler arasında rekabete neden olmaktadır. Rekabeti körükleyen kıskançlık, kuşku, fantezi gibi duygular örgütsel politikayla alakalı kavramlar olagelmiştir. Bu durum politik etkinliklerin oluşmasındaki temel güdülerdir. Politik etkinlikler, örgütteki bireylerin örgüt tarafından menfaatleri gerçekleştirilmemeye başladığında ve örgütteki yapısal değişikliklerden kaynaklı belirsizlikler yaşandığında artmaktadır. Bu durum göstermektedir ki örgütsel yapıda gücü elinde bulunduranların iktidarı

kaybetme korkusu, onların politik faaliyetlere başvurularıyla sonuçlanmaktadır (Zaleznik, 1970).

- *Gelişme*: Politik güdüler, örgüt içinde otorite boşluğu yaşandığı zaman gelişme imkânı bulmaktadırlar. Aynı zamanda örgüt ve çevre uyumunun gerçekleşmemiş olması veya örgütün zıt grupları bir arada barındırıyor olması politik güdülerin gelişmesini hızlandıran nedenlerdendir. Bu sayede güdüler politik faaliyetleri etkilemekte ve örgütte politik etkinlikler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Seçkin, 2015).
- *Çözüm, zafer, ılımlılık ve ölüm*: Örgütsel politikada bazı bireyler zafer kazanırken bazıları kayıp yaşayabilir veya bireyler arasında ılımlılık politikası izlenerek mutabakata varılmaya çalışılabilir. Örgütlerde yaşanan uzlaşma durumu çoğu zaman yetersiz kalmakta ve yeniden iki taraf arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu sayede politik faaliyetler yeniden işlevsel hale gelebilir. İlimlilik politikası takip edildiği zaman bireyler, birbirlerini devamlı olarak gözlemlemekte ve karşı tarafın güçsüz olduğunu anladıkları anda yeniden çatışma ortamını sağlamaktadır. Bu durum örgütte uzlaşma ortamını gerçekleştirmeyle sonuçlanır ve örgütün varlığı döngüsel olarak devam eder. Örgüt yapısal olarak güç kaybettiğinde ise ölüm gerçekleşir. İşlevini yerine getiremeyen örgüt, zamanla piyasadaki rekabetten uzaklaşır ve kendi içinde küçülmeye gider. Örgütün yok olmasından endişe eden politik yetkililer uzlaşmaya varmaya çalışırlar ancak kesin bir çözüm elde edemezler (Seçkin, 2015).

Kacmar ve Carlson'a (1997) göre örgütsel politika üç temel evrede gerçekleşmektedir. Bunlar (Seçkin, 2015);

- *Genel Politik Davranışlar*: Genel politik davranışlar, bireysel çıkarları güvence altına almayı ve örgüt tarafından belirlenmiş ödüllere sahip olmak için ortaya konan davranışları ifade eder. Örgütlerde ise örgütün işleyişi için belirlenen kuralların yeterince net bir şekilde ifade edilmediği durumlarda ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilir. Örgüt kurallarının açıkça ifade edilmediği durumlarda bireyler kendi ilkelerine göre davranmaya başlarlar ve böylece yanlış politik kararların alınmasına neden olurlar. Aynı zamanda maaş zamları, şirket hakları gibi unsurları içeren kıt kaynaklar da rekabeti kızıştırdığı için politik davranışları etkilemektedir.
- *Öne Geçmek İçin İyi Geçinme*: Bazı örgüt üyelerinin çatışmalar karşısında sessiz kaldığı görülmektedir. Politik faaliyetler karşısında gösterilen bu davranış da

asında bir politik davranış olarak bilinir. Bir davranışın politik olup olmadığı davranışı sergileyen kişinin neyi amaçladığına bağlıdır. Örneğin bir örgüt üyesi diğer üyelerle karşı karşıya gelmekten kaçındığı için çatışmalar karşısında sessiz kalıyorsa politik bir davranış sergilemiş demektir. Çünkü böyle yaparak birey aslında içinde bulunduğu durumu koruyarak öne geçmek için iyi geçinme eylemini göstermiş olur.

- *Ücret ve Terfi Politikaları:* Örgütlerde gerçekleşen ödüllendirme sistemleri örgütün çıkarlarından çok bireylerin çıkarlarını öncelemektedir. Örgütsel ödüllere ulaşmak isteyen çalışanlar daha çok politik etkinliklerde bulunarak politik bir davranış sergilemektedir. Bu durum örgütlerin bilinçsizce de olsa politik davranışları teşvik ettiğini göstermektedir.

Örgütsel politika, günümüzde hemen hemen her örgüt tarafından kullanılmaktadır. Ancak bazı örgütlerde benimsenen bu politika, olumlu olarak karşılanırken bazı örgütlerde ise hoş karşılanmaz. Örgütsel politika, işyerindeki verimliliği artırırken, enerji kaybına neden olabilmektedir. Bu durum örgütsel politikanın olumlu yanının olduğu kadar olumsuz yanının olduğunun da göstergesidir (Poon, 2003: 138).

2.1.2.1. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar

Örgütsel politikanın yapıtaşı olan güç mücadeleleri, örgütsel amaçlara ulaşmak için en gerekli kavramlardan biridir (Güleş, 2016). Dolayısıyla örgütsel politikayla alakalı olduğunu düşündüğümüz en önemli iki kavram olan ‘güç’ ve ‘etki’ kavramlarının tanıtılmasını gereklidir.

a) Güç: Örgütsel politikaların meydana gelmesindeki en önemli etkenin güç sahibi olma isteği olduğu düşünülmektedir. Bu gücü elde etmek için de örgütlerde birtakım politik oyunlar oynanmaktadır (Güleş, 2016). Dolayısıyla güç ve politika kavramlarını birbirinden ayrı düşünmek doğru olmayacaktır. Bu bağlamda güç, politikanın yerine getirilmesi için rol oynarken, politika da gücün fazlaşması için çalışır (Ertekin ve Yurtsever, 2003). Diğer bir ifadeyle elde bulundurulmuş gücün politikayı meydana getirdiği söylenebilir (Eren, 2010: 390).

Yukl ve arkadaşlarının (1996) yaptığı tanıma göre güç, kişinin sahip olduğu özelliklerden veya örgütteki mevkisinden kaynaklanarak başka bir kişi üzerinde gösterdiği potansiyel etkidir. Güç kavramı, bireyin bütün direnmelere rağmen istediğini yaptırabilme yeteneği olarak ifade edilmiştir (Weber, 2011: 40). Başka bir

tanıma göre ise güç, karşılıklı çıkarların mevzu bahis olduğu durumlarda avantaj sağlamak için kullanılan yetenektir (Willer, Lovaglia, Markovsky, 1997: 580).

Güç kavramı, örgütlerde sanılanın aksine somut bir kavram olmaktan çok soyut bir kavram olarak ele alınır. Örgüt çalışanlarının, idarecilerinin yanlış kararları neticesinde onların gücünü kabul etmemeleri buna örnek gösterilebilir (Kutanis, 2012: 169).

French ve Raven (1968: 262), birey veya grupların sahip olduğu güçleri bazı temel kaynaklara dayandırmak suretiyle başkaları üzerinde etkili olacağını düşünmüştür. Bunlar; zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, meşru güç, benzeşim gücü, uzmanlık gücü ve Raven'in (2008) daha sonra yaptığı araştırmayla birlikte eklediği bilgi gücü olarak belirlenmiştir.

- *Zorlayıcı Güç:* Zorlayıcı güç, bireyin isteği gerçekleştirilmediği zaman karşısındaki kişinin işine son verilmesi tehdidi vasıtasıyla ortaya çıkan güçtür (Elias, 2008: 270).
- *Ödüllendirme Gücü:* Ödüllendirme gücü, gücü elinde bulunduran kişinin, olumlu değerleri yüceltirken, olumsuz değerleri aşağı çekmek suretiyle ödül vermesi veya ceza sistemini uygulanabilirlikten uzaklaştırması yeteneğidir (Turner ve Schabram 2012: 10).
- *Meşru Güç:* Meşru güç, kişiler üzerinde güç uygulayan kişinin kendisindeki yasal haklara dayanarak başkalarının davranışlarını değiştirme durumudur (French ve Raven, 1968).
- *Benzeşim Gücü:* Bireyin idarecisine hayranlık duyması sonu kendisini onunla özdeşleştirmesine dayanan bir güç türüdür (Raven, 2008: 3).
- *Uzmanlık Gücü:* Bu güç türünde birey, gücü elinde bulunduran kişinin kendinden daha tecrübeli olduğuna inanır ve koşulsuz itaat eder (Raven, 2008: 3).
- *Bilgi Gücü:* Burada yönetici astına işi nasıl daha iyi yapacağını ikna edici bir dil kullanarak anlatmaya çalışır (Raven, 2008).

b) Etki: Etki, güç kullanımını içeren zorlama ve emir verme gibi durumların dışında kendiliğinden bir sonuç elde edebilme şeklinde ifade edilebilir (Güleş, 2016). Kısaca etki, kişilerin güç kullanımını esnasında sergilediği süreçtir (Çalışkur, 2016: 33). Bu süreçler; uyum, özdeşleşme ve içselleşme aşamalarıyla sonuca kavuşturulur (Kelman, 1958).

Sosyal etki sürecinde kişiler, birbirlerini ikna becerileri noktasında test edebilir ve birbirlerinde görüş değişikliği yapabilir (Çalışkur, 2016: 33). Sosyal etki sürecinde uyum aşaması, etkinin kabul edilmesi için ödül kazanma ve cezadan uzak durma şeklinde gerçekleşebilir. Özdeşleşme ise kişiler arasındaki iletişimin sağlanması için etkinin kabul edilmesidir (Güleş, 2016). İçselleşme aşaması, kişinin ödül almasına teşvik edici eylemlere sebep olacak etki girişimlerinin kabul edilmesidir (Sussmann ve Vecchio, 1982). Bu bağlamda, etki ve gücün birbirini desteklediği ve örgütlerde etki sürecini artırmak için daha fazla güç kullanımına neden olduğu söylenebilir (Güleş, 2016).

c) Etki, Güç ve Politika İlişkisi: Politik uygulamaların meydana geldiği ve etkili olduğu ortamlar, örgüt olarak ifade edilebilir (Mintzberg, 1983; Pfeffer, 2010). Dolayısıyla güç, etki ve politika gibi kavramların örgütsel politikayı oluşturduğu ve birbirlerine bağlı kavramlar olduğu söylenebilir. Bireylerin güç kazanma ve bu gücü sürekli hale getirme isteği politik davranışları oluşturur (Gray ve Starke, 1988: 508).

Kısaca güç ve etki eylemleri örgütsel politikanın yapıtaşı olarak ifade edilebilir (Vecchio, 2002). Dolayısıyla mevcut gücün kullanımının, bireyler üzerinde bir etkiye sebep olduğu söylenebilir (Mintzberg, 1983). Yukl (2006), kişinin herhangi bir etkileme eyleminde bulunmadan sadece mevcut gücünü kullanarak başkasını etkileyebileceğini ifade ederek güç ve etkinin birbiriyle ilişkili olduğunu belirtmiştir.

2.1.2.2. Örgütsel Politikada Etkili Olan Faktörler

Örgütsel politikaların bazı nedenlere dayanarak artış gösterdiği yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenler; bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlere dayanarak açıklanmaktadır.

a) Bireysel Faktörler: Bireysel faktörler, örgütsel politikanın belirleyicilerinden biri olarak görülür. Çünkü bireyin kişisel taleplerinin artması politik etkinliklerin artmasına neden olmaktadır (Güleş, 2016). Örgütlerde etkili olan bireysel faktörler, bireylerin inançlarına (Gray ve Starke, 1988; Zanzi ve O'Neill, 2001), sadakatlerine (Lasswell ve Kaplan, 1950), kişisel çıkarlarına yönelik tehdit algılarına (Morgan, 1998) bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir.

b) Örgütsel Faktörler: Örgütlerde bireysel faktörlerin etkili olmasının yanı sıra örgütsel faktörlerin de etkili olduğuna dair araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel faktöre örnek gösterilebilecek bir çalışma olarak Pfeffer'in (2010), örgütlerdeki

hierarchyinin örgütlerde rekabet ortamının oluşmasına neden olduğu sonucuna ulaşan araştırmasıdır. Örgütlerde etkili olan örgütsel faktörlerin politik faaliyetleri etkilediği düşünülmektedir. Mesela; ideoloji ve politik sistemlerin yetersizliği (Mintzberg, 1985) ve örgütün küçük veya büyük olması politik faaliyetleri artırırken (Pfeffer, 1999), sembol ve norm gibi kültürel öğelerin (Ertekin ve Ertekin, 2003) örgüte özgü bir politika yarattığı düşünülmektedir.

c) **Çevresel Faktörler:** Örgütlerde çevresel faktörlerin, örgütlerde değişim ve yeniliğe neden olduğu söylenebilir (Pfeffer, 1999).

2.1.2.3. Örgütsel Politika Yaklaşımları

Örgütsel politika; yapılarına, süreçlerine ve sonuçlarına göre üç farklı şekilde tasvir edilmiş ve üç farklı yaklaşımla açıklanmıştır (Bradshaw-Campbell ve Murray, 1991):

- a) **Yorumlayıcı Yaklaşım:** Bu yaklaşımın temelinde dil, bilgi, mitler, mizah unsurları ve metaforlar yer almaktadır. Bu sayede bireylerin tecrübeleri anlamlandırılır ve örgütte güç sağlanmış olur.
- b) **İşlevsel Yaklaşım:** Bu yaklaşım yöneticilerin yasal otoriteye başvurmak suretiyle güce sahip oldukları ve elinde tuttukları rasyonel yaklaşım ve örgütün yapısal fonksiyonlarıyla ilgilenen çoğulcu yaklaşım olmak üzere iki şekilde gerçekleşir.
- c) **Radikal Yaklaşım:** Bu yaklaşımda güç bireyler arasındaki ilişkilerden ziyade en genel anlamıyla sosyal ilişkiler olarak kullanılır.

2.1.2.4. Örgütsel Politikanın Fonksiyonları

Örgütsel politika zaman zaman kaçınılması gereken bir şey olarak algılanmaktadır. Ancak bazı işlevleri sayesinde örgüte hayat vermektedir (Eken, 2017). Schermerhorn ve arkadaşları (1988), bu işlevleri şöyle sıralamıştır;

- **Personel Yetersizliklerini Aşmak:** Örgütsel politika, örgütlerdeki pozisyonlar arasında yaşanan uyumsuzlukları ve yetersizlikleri engellemek için bir mekanizmadır.
- **Değişimle Baş Etmek:** Örgüt teknolojisindeki değişimler yeterince hızlı takip edilmediğinde birtakım sorunlara neden olmaktadır. Örgütsel politika bu sorunların tespiti ve çözümü noktasında etkili olmaktadır.
- **Kişisel Kayıtlar:** Örgütteki politik, büyük örgütlerdeki bireylerin tanınması ve kişilerle iletişim sağlanması görevini üstlenir.

- *Resmi Makamın Yerine Geçmek*: Örgütlerdeki otoritenin başarısız olması durumunda ortaya çıkabilecek problemlere çözüm getirecek politik davranışlar olarak tanımlanabilir.

2.1.2.5. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika algısı, örgütteki bireylerin göstermiş oldukları davranış ve tutumların örgütün diğer üyeleri tarafından yorumlanması olarak ifade edilebilir (Mohan Bursalı, 2008). Bu sayede ortamı politik bir şekilde algılayan birey örgüt içi politikaların oluşmasına etki edebilir (Buenger vd., 2007). Eğer birey, kendi düşüncelerini temel alarak ortamı politik olarak algılıyorsa, davranışları da politik bir durum alabilir (Mohan Bursalı, 2008).

Örneğin; bir kişi yöneticisinin göstermiş olduğu bir davranış sebebiyle ortamı politik olarak algılayabilecek ve bu durum güven kaybına yol açtığı için olumsuz bir sonuçla karşılaşabilecektir. Böylelikle kişi, işinden uzaklaşacak ve örgüte karşı negatif bir tavır almasına sebep olabilecektir. Yöneticisiyle kurduğu iyi iletişim sayesinde terfi alan kişi ise, politik açıdan ortamı olumsuz olarak algılamayacak ve politik davranış motive edici yönde olacaktır. Bu durum göstermektedir ki; bireyin davranışlarından ziyade bu davranışların kişiler nezdinde nasıl algılandığı örgütsel politikanın anlaşılması bakımından önem arz etmektedir (Mohan Bursalı, 2008).

2.1.3. Politik Davranış

Gündeme gelmeye başladığı 1960'lı yıllardan itibaren politik davranış kavramı, örgüt yapısında en çok gözlemlenen kavram halini almıştır (Eken, 2017). Ferris ve arkadaşları (1989) politik davranışı, kişinin kendi çıkarlarını incelemek için kendi davranışlarını diğerlerinin çıkarlarıyla ters düşmek suretiyle belirlediği sosyal bir etkileme süreci olarak tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle, kişinin örgüt içindeki hedeflerini gerçekleştirmek için kişisel çıkarları doğrultusunda gösterdiği amaçlı davranışlar politik davranışlardır (Seçkin, 2015). Bireyin bilinçsiz olarak sergilediği davranışlar politik davranış kategorisine girmeyebilir. Çünkü politik davranışın temelinde karşı tarafı etkileyerek hedeflere ulaşma söz konusudur (Mohan Bursalı ve Bağcı, 2011: 25).

Örgütlerde meydana gelen politik davranışlar çeşitlilik gösterebilir. Örgüt için önemli olan bilgileri karar alma organlarından gizlemek, bireyler arası çıkar

alışverişinde bulunmak, kulis yapmak, kanunlara aşırı bağlı kalarak örgütte inisiyatif alınmış kararlara engel olmak ve örgütteki hiyerarşiyi görmezden gelmek politik davranışlara örnek gösterilebilir (Özkalp ve Kırel, 2010: 562).

2.1.3.1. Politik Davranışın Boyutları

Politik davranışın özelliklerine göre pek çok sınıflandırma yapılmıştır (Kipnis, Schmidt ve Wilkinson, 1980; Farrell ve Petersen, 1982; Kipnis ve Schmidt, 1988; Yukl ve Falbe, 1990; Zanzi ve O'Neill, 2001). Bu çalışmaların en kapsamlısı Farrell ve Petersen (1982: 406), tarafından yapılmış ve politik davranışların üç boyuttan ibaret olduğu kanısına varılmıştır. Politik faaliyetlerin sürekliliğini ifade eden bu boyutlar; içsel-dışsal boyut, yatay-dikey boyut, yasal-yasal olmayan boyut olarak ele alınmıştır:

- a) **İçsel-Dışsal Boyut:** Bu boyut, bireylerin amaçlarına ulaşmak için politik davranış sergilerken elde ettikleri kaynakların örgütün içinden veya dışından temin edilmesi yoluyla farklılaşmasıdır. İçsel boyut, örgütün kendi içerisinde barındırdığı tehdit etme, misilleme yapma, karşılıklı menfaat ve muhalefet olma gibi davranışlardan oluşur (Ertekin ve Yurtsever, 2003: 41). Dışsal davranışlar da ispiyonculuk, hukuki davalara başvurma, ihanet gibi davranışları içerir (Farrell ve Petersen, 1982:405).
- b) **Yatay-Dikey Boyut:** Bu boyut, üstler-astlar veya kendi eş statüde olanların etki sürecini ifade eder. Yöneticilere şikayet etme veya emir komuta zincirini atlama gibi davranışlar dikey olarak adlandırılırken, bireyler arasında oluşan karşılıklı iyi davranışlar, koalisyon kurma veya yardımlaşma teklifi sunma gibi davranışlar yatay olarak isimlendirilir (Eken, 2017).
- c) **Yasal-Yasal Olmayan Boyut:** Bu boyut günlük hayatta uygulanmasına rağmen sosyal olarak kabul görmeyen politik davranışları ifade eder. Yasal davranışlara, örgütte üst kademedeki çalışanlarda rastlanırken yasal olmayan davranışlar genelde işe yeni başlayan kıdem derecesi düşük bireylerde rastlanılıyor olması tahmin edilmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 405). Zanzi ve O'Neill'in (2001: 245) yaptığı araştırmaya göre, ikna etme, ağ kurma, uzmanlık, koalisyon kurma gibi davranışlar yasal politik davranışlar olarak belirlenirken, suçlama, bilgi kontrolünde bulunma, manipülasyon, gözdağı verme gibi davranışlar yasal olmayan politik davranışlar olarak belirlenmiştir.

2.1.4. Politik Taktik

Alanyazında ‘etki taktikleri’ olarak da rastlanılan ‘politik taktikler’ belli bir hedefe yönelik etki girişimleri olarak ifade edilir. Politik taktiklerin hedef aldığı kitle üstler, astlar veya meslektaşlardan oluşabilmektedir (Güleş, 2016). Castro ve arkadaşları (2003), politik taktikleri kişilerin netice alabilmek için gösterdikleri amaç odaklı davranışlar olarak tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar politik taktikleri sekiz madde altında sınıflandırmaya gitmişlerdir (Kipnis vd., 1980). Bu taktikler; göze girme, üst makama başvurma, destek oluşturma, karşılıklı değişim, mantıkla ikna, atılganlık, yaptırım uygulama ve engelleme olarak belirlenmiştir (Arıkan, 2011).

2.1.5. Politik Yeti

1900’lü yıllardan itibaren araştırma konusu olan politik yeti kavramı ilk olarak E. L. Thorndike ve Dale Carnegie tarafından gündeme getirilmiştir. Politik yeti karşılıklı güvene dayalı bir ortamın yönetilebilmesi için gerekli olan beceriler olarak tanımlanabilir (Kurt, 2018). Bir başka tanıma göre ise politik yeti, bireylerin iyi iletişim kurma becerileri ile sosyal kurnazlığını birleştirerek güven ve özgünlük içinde uygun davranışları sergileyen bir stildir (Aleman, 2002). Maat (2008), araştırmasında politik yetiye sahip olan bireylerin çevresiyle iletişim halindeyken çok fazla hesapçı oldukları tespitini yapmıştır. Bu durum politik yetiye sahip olan bireylerdeki en belirgin özelliği ortaya koymaktadır denilebilir.

2.1.6. Politik Beceri

Politik beceri kavramı ilk olarak 1980’li yıllarda Pfeffer (1981) tarafından literatüre kazandırılmıştır (Ferris vd., 2005: 127). Ona göre politik beceri, bireyin örgütte başarıyı elde etmek için gerekli gücü sağlama ve bu gücü geliştirme amacıyla gösterdikleri davranış örüntüleridir (Ferris vd., 2007: 29).

Perrewé ve Nelson’un (2004) yaptığı tanıma göre politik beceri, çalışma ortamında diğer bireyleri anlayabilme yeteneği ve bu yeteneğin bireylerin örgütsel ve bireysel hedeflerinin geliştirilmesi için kullanılmasıdır. Diğer bir tanıma göre ise politik beceri, politik hedeflere ulaşmak için gereken enerji performansının gösterilmesidir. Aynı zamanda politik becerinin politik davranışların temeli olduğunu belirterek, kişinin bu davranışları sergilemesi için gerekli isteği göstermesinin de politik niyet olduğunu ifade etmiştir (Mintzberg, 1983).

Politik becerinin, bireyin doğuşundan itibaren var olagelen bir kavram olduğu ve bu becerinin geliştirilebileceği öne sürülmektedir. Politik becerinin doğuştan gelmesi çevresel etkenlerden yararlanılmadan geliştirileceği anlamına gelmemektedir (Perrewé ve Nelson, 2004). Politik beceriye sahip olan bireylerde görülen sosyal beceriler ve uyum sağlama becerileri, bu insanların sosyal ortamlarında samimi bir birey olarak algılanmasını sağlayabilmektedir. Böylelikle bireyler, çevrelerinde güven duyulacak kişiler olarak görülmektedirler. Politik becerisi yüksek olan bireyler, çalışma ortamındaki işlerin veya iletişimlerin içtenlikle nasıl yapılacağını çok iyi bilirler. Bu durum politik beceriye sahip olan kişilerin, ortamlarında başarılı olabilmeleri için gerekli olan içgüdüsel idraki gerçekleştirebilmelerini sağlayabilir (Ferris vd., 2000). Aynı zamanda bireyin örgütlerde başarılı olabilmesi için etkileme taktiklerini politik becerilerle beraber uygulaması gerekmektedir (Perrewé ve Nelson, 2004). Bu başarının elde edilmesi için politik davranışlardan en iyi olanı seçip uygulaması gerekmektedir (Bentley vd., 2015; Hung vd., 2012; Kolodinsky vd.,2004; McAllister vd., 2015).

Politik becerisi yüksek olan bireylerin, çok iyi birer gözlemci ve analizci olduğu dile getirilmektedir (Cingöz, 2013: 155). Politik beceriler, doğuştan gelen bir yetenek olduğu gibi eğitim ve sosyalleşme yoluyla kazanılabilmektedir (Atay, 2010: 68). Ayrıca politik beceriye sahip olan insanlar, iç denetim mekanizmaları ve karakterlerindeki güç arzusu sayesinde başkaları üzerinde etki kurabilmektedirler (Özdemir ve Gören, 2015: 522-523). Politik becerisi yüksek olan kişiler, özgüven sahibi, sakin, açık gözlü, sosyal iletişim ağı kurmada becerikli, duygularını açıkça ifade edebilen ve politik davranma ihtiyacı olan olaylarda çözüm sunan kişilerdir (Ferris vd., 2000; Ferris vd., 2005; Kolodinsky vd., 2004; McAllister vd., 2015; Treadway vd., 2010).

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler, politik becerilerin sadece yüz yüze iletişim halinde gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Nitekim politik becerileri yüksek olan bireyler, duygularını zekice ve ikna edici bir şekilde elektronik iletişim aletleri veya yazı dili şeklinde ifade edebilmektedirler. Bu bağlamda politik beceriler, salt kişiler arası iletişimin belirli davranışlarla gösterimi şeklinde tanımlanamamaktadır (Ferris vd., 2000).

Politik beceri kavramının, çıkarıcılık gibi algılandığı için kötü bir üne sahip olduğu söylenebilir. Kişilerin kötü niyetli olmaları sonucu çıkarıcı davranışlarda bulunmaları

politik beceri sahibi olduklarını göstermemektedir. Ferris ve arkadaşlarına göre politik becerisi yüksek olan kişiler, uyum sağlama noktasında becerikli oldukları için farklı ortamlarda nasıl davranış sergilemek gerektiğini iyi bilirler, sosyal ortamlarında nasıl algılanmak istiyorlarsa o şekilde görünürler ve gerçekten öyle düşünmeseler bile davranışlarını inandırıcı bir şekilde sergilemeyi başarırlar (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

2.1.6.1. Politik Becerinin Boyutları

Ferris ve meslektaşları politik beceri kavramını; sosyal zeka, kişilerarası etki, ilişki ağı kurma becerisi ve samimi görünme olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Ferris vd., 2007).

a) Sosyal Zeka: Sosyal açıkgozlülük olarak da adlandırılan sosyal zeka, insanları anlama yeteneği olarak tanımlanabilir (Yıldıztaşı, 2017). Sosyal zekaya sahip olan bireyler, diğer insanlarla iletişim kurmada çoğunlukla becerikli olarak bilinirler ve kişisel etkileşimlerde azami düzeyde bir anlama kabiliyetleri vardır (Perrewé ve Nelson, 2004). Sosyal zekası yüksek olan bireyler, farklı ortamlara uyum sağlama konusunda heveslidirler (Yüksel, 2018). Bu insanlar, güçlü bir idrak ve azami seviyede bir öz farkındalığa sahip olmalarının yanı sıra sezgi düzeyleri oldukça gelişmiştir (Atay, 2010; Blass ve Ferris, 2007; Ferris vd., 2005). Bu zekaya sahip olan kişiler, başkalarının davranışlarını çok iyi anladıkları için diğerlerini yönetirken zeki bir görünüme bürünürler (Ferris vd., 2007).

b) Kişilerarası Etki: Politik becerinin başka bir boyutu olan kişilerarası etki, Liu ve arkadaşları (2006) insanları ve olayları kolaylıkla kontrol edebilme becerisi olarak tanımlamıştır. Bu güce sahip olan kişiler değişen çevreye ayak uydurma becerisine ve diğerlerinin davranışlarını etkileyebilecek potansiyele sahiptirler (Atay, 2010; Blass & Ferris, 2007; Ferris vd., 2005). Bu bireyler, nazik ve ikna edici bir dil kullanarak diğerlerini etkileyebilirler (Bing vd. 2011). Bunun yanı sıra kişilerarası etkiye sahip bireylerde oldukça fazla esneklik kabiliyeti olduğu için bu boyuta esneklik boyutu da denebilir. Bu etkiye sahip kişiler, sosyal ortamlarında sempatik ve üretken olarak bireyler olarak bilinmektedirler (Yıldıztaşı, 2017). Bu kişiler siyasi oyunları kolaylıkla ve dürüst bir şekilde oynayan liderlerdir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

- c) ***İlişki Ağı Kurma Becerisi:*** Politik beceride ilişki ağı kurma becerisine sahip olanlar, arkadaşlık kurma ve koalisyon oluşturma noktasında oldukça yeteneklidirler. Bu beceri düzeyi yüksek olan kişiler fırsat yaratma ve bu fırsatlardan yararlanma konusunda mahirdirler (Perrewé & Nelson, 2004). Bu kişiler bireysel ve örgütsel amaçları olumlu yönde şekillendirebilecek durumlar için önemli kişilerle dostluklar geliştirebilmekte ustadırlar (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).
- d) ***Samimi Görünme:*** Politik beceriye sahip olan bireyler, politik becerinin bu son boyutunda çevrelerinde dürüst, samimi ve içten bir imaj çizerler. Bu kişiler genelde açık sözlüdürler veya politik becerilerinin sonucu olarak öyle gibi görünmektedirler (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007). Bu boyut etkileme sürecinin başarısı için oldukça önemli bir boyuttur. Bu kişiler çevrelerine güven duygusu yayarlar böylelikle baskıcı ve zorlayıcı görünmemiş olurlar. Benimsedikleri yöntemler kurnazca olarak görünse de kendi çıkarlarını öncelikledikleri şeklinde bir algıya sebep olmazlar. İhtiyaç duydukları halde gizli niyetlerini saklamakta ustadırlar. Ancak bu durum onlarda içten pazarlıklı bir görüntü oluşturmaz (Yıldıztaşı, 2017).

2.1.6.2. Politik Becerilerin Etkileri

Politik beceriler, kişiler üzerinde etkili olduğu gibi başka etkenler üzerinde de etkilidir. Bu nedenle Ferris ve arkadaşları (2007), politik becerilerin etkilerini bazı kategorilere ayırmıştır. Bunlar;

- a) ***Politik Becerilerin Bireysel Etkileri:*** Politik becerilerin bireylerin, kendi öz değerlendirmesini şekillendirdiği, etraflarındaki insanları ve olayları iyi yorumlayabildiği ve bu sayede kendisinin diğerleri tarafından olumlu değerlendirmeye yönelttiği ifade edilmektedir (Ferris vd., 2005). Politik becerilere sahip olan kişiler stresli ortamlarda daha az gerginlik belirtisi gösterirler. Onlar açısından bu stres, bir tehdit olarak algılanmaz (Ferris vd., 2007: 294).
- b) ***Politik Becerilerin Kişiler Arası İlişkiler Üzerine Etkileri:*** Politik beceri, çalışma ortamında diğer çalışanları başarılı bir şekilde etkileme becerisinin artırılması ve yeni durumlara karşı hangi yöntemin uygun olacağını belirleme ve ağ kurma becerisinin etkililiği olarak ifade edilmektedir (Atay, 2010: 72; Ferris vd., 2007: 306).

c) **Politik Becerilerin Gruplar ve Örgütler Üzerindeki Etkileri:** Ferris ve arkadaşlarına göre takım ikliminin oluşması için üyeler arasında bilişsel anlaşmanın sağlanması gerekir. Bu anlaşmayı sağlayıp takım iklimini oluşturacak kişi ise yüksek düzeyde politik beceriye sahip takım lideri olmak durumundadır. Bu yüzden takım liderinin, üyelere güven ve destek aşılacak suretiyle takım performansının artırılması için çaba gösterecek politik beceriye sahip olması gerekir (Ahearn vd., 2004: 324-325; Ferris vd., 2007: 311-312).

2.1.6.3. Eğitim ve Öğretim Açısından Politik Beceriler

Bir örgüt olarak okul, eğitim sisteminin temel birimidir. Dolayısıyla her okulun benimsediği bir politikanın ve bu okulda çalışanların sergiledikleri politik davranışların olduğu düşünülmektedir. Sergilenen politik davranışlar, başta okul yöneticileri olmak üzere öğretmenler ve diğer çalışanlar tarafından okul ortamını etkilediği ileri sürülmektedir (Kılıç, 2013: 27). Öğretmenlerin benimsedikleri politik becerilerin eğitim ve öğretimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşeceğine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. Okul Mutluluğu

Okul mutluluğu kavramına geçmeden önce bu kavramın temelini oluşturan ‘mutluluk’ ve ‘örgütsel mutluluk’ kavramlarının kuramsal alt yapısı üzerinde durulmuştur.

2.2.1. Mutluluk

Mutluluk kavramı geçmişten günümüze bütün insanların ihtiyaç duyduğu ruhsal bir durumdur. Tarih boyunca bu kavram tanımlanmaya çalışılmış ve insanları mutlu olmaya itecek sebepler araştırılmıştır (Sevindik, 2015). İnsanlar mutluluğun hayatlarına anlam kattığını düşünmüş ve bu yüzden sürekli mutluluğu aramışlardır (Comte-Sponville, 2012: 13). Çünkü Diener’in (2000) yaptığı araştırmaya göre insanların en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mutluluk, bireyin kendisi ve diğer insanlarla mutlu olabilmesi, yaşamdan zevk alabilmesi ve eğlenebilmesi olarak tanımlanabilir (Beceren, 2012: 74). Oatley’e (1992: 359) göre mutluluk kavramı, insana sıkıntı veren şeylerden uzak durma ve insanın arzu ettiği şeylerde başarılı olma duygusudur. Türkçe’de bu kavramı bol,

bereketli, verimli manalarına gelen ongun kelimesi karşılacaktır (Köknel, 2010: 14). Çince’de ise mutluluk kavramı üç karakterle ifade edilmekte ve şans, refah gibi anlamlar içermektedir (Prentiss, 2013: 9).

Alan yazında yaşam doyumu, öznel iyi oluş (Eid ve Diener, 2004: 245; Lu, 2000: 135) şeklinde de karşımıza çıkan mutluluk kavramının tarihsel açıdan gelişimine bakıldığında ilk olarak Yunancadaki Eudaimonia kavramıyla gündeme geldiğini söyleyebiliriz (Yazıcı, 2015). Eudaimonik (ruhun iyi durumda olması) düşüncesinin en önemli temsilcisi olarak görülen Aristo bu kavramı, ahlaki eylemler olarak tanımlamıştır. Bu düşünceye göre insan ahlakının temeli mutlu olmaya dayanmaktadır. Mutluluğun hedonik (zevke ait) olduğunu düşünen filozoflar da vardır. Bunlar ise mutluluğun yaşam memnuniyetindeki dengeli olma özelliği sayesinde arzulara gerçekleştiğini düşünür (Bulut, 2015).

Aristo’ya göre bütün eylemlerin nihai hedefi mutluluktur ve erdemli bir yaşam sürebilmek için mutlu olmak gerekmektedir (Aristoteles, 2007). Farabi (1993: 59) ise mutluluğu ancak kişinin kendisini tanıması vasıtasıyla vicdani bir rahatlama ulaşma şekli olarak tanımlamıştır. Mutluluk rastlantısal değildir. Dolayısıyla kendisini tanıyan bir kişinin mutluluğa erişeceği düşünülmektedir (Çelik, 2008). Mutluluk yaşamın bütün aşamalarına dayanan öznel bir değerlendirme olarak kabul edilmelidir. Mutluluk zevk alma, heyecanlanma ve rahatlama gibi duyguları içeren ruhsal bir durumdur (Ekman ve Friesen, 2003). Mutluluk duygusunun insanın özünde yer aldığı ve böylelikle bu duyguyu açığa çıkarmak için sürekli arayışta olduğu belirtilmektedir (Bruckner, 2012: 11). Bu arayış münasebetiyle mutluluk kavramı, sosyolojiden psikolojiye çeşitli bilim dallarında çalışma konusu olmuştur (Eryılmaz, 2011: 209).

Yapılan bilimsel araştırmalarda, özellikle de sosyal bilimler alanında mutluluğa ulaştırıcı etmenlerden daha ziyade mutsuzluk nedenleri üzerinde durulduğu görülmektedir (Tarhan vd., 2014: 27). TÜİK’in (2017) yaptığı yaşam memnuniyeti araştırmasına göre mutlu olduğunu beyan eden bireylerin oranı 2015 yılında %56,6 ve 2016 yılında %61,3 olurken; mutsuz olduğunu beyan eden bireylerin oranı ise %11,4’ten %10,4’e düştüğü görülmektedir. 2017 yılında mutlu olduğunu söyleyen bireylerin oranı %58 olurken 2018 yılında %53,4 olarak tespit edilmiş; mutsuz olduğunu söyleyenlerin oranının ise %11,1’den %12,1’e yükseldiği görülmüştür (TÜİK, 2019). Ekonomi alanında mutluluk araştırması sosyal sermayenin artması

amacıyla toplumun refah düzeyini belirlemek için yapılmıştır (Selim, 2008: 345). Mutluluk, İsveç gibi ülkelerde ülke çapındaki araştırmalara da konu olmuş ve mutluluğun artırılması için gerekli faaliyetler üzerinde durulmuştur (Lyubomirsky, 2007: 34). Psikoloji biliminde ele alınan mutluluk kavramının sadece bir duygudan ibaret olmadığı, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir kavram olarak öznel iyi oluş şeklinde tanımlandığı belirtilmiştir (Toprak, 2014: 2). Nero bilimi araştırmalarında mutluluğun pozitif bir duygu olduğu ve beynin sol tarafındaki aktivitelerle belirlendiği, mutsuzluk gibi olumsuz duyguların da beynin sağ tarafıyla alakalı olduğu tespit edilmiştir (Lane vd., 1996: 926).

Özetle mutluluk kavramı, bireylerin huzur ve sakinlik içinde olduğu, çevrelerinde karşılaştıkları sorunları kendi imkanları dahilinde çözebildikleri durumda meydana gelen duygular ve ulaşmak istedikleri sonsuz bir yetkinlik hali olarak ifade edilebilir (Ege, 2018).

2.2.1.1. Mutluluk ve Kültür

Mutluluk insanın en önemli ihtiyaçlarından biridir. Dolayısıyla her toplumda mutlaka olması gereken bir duygudur. Ancak her toplum için tek bir mutluluk kaynağında söz etmemiz mümkün olmayabilir. Bu bağlama mutluluğun bazı durumlarda toplumlara ve kültürlere göre değişebileceği düşünülmektedir.

Özellikle batı ve doğu toplumları olarak ayırdığımız zaman mutluluk kavramının farklılaştığını ele alan araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmalardan biri olan Markus ve Kitayama'nın (1991) yaptığı çalışma batı toplumlarının bireysel yaşam ve bağımsız olma duygusuna dayanarak ortaya attığı “bağımsız benlik kurgusu” kavramıdır. Genel olarak batılı bireylerin mutluluğuna baktığımızda bireysel başarı, eğlence, haz ve bağımsız düşünme özelliklerini benimsediklerini görmekteyiz (Schwartz, 1994). Bahsi geçen “bağımsız benlik kurgusu” batı toplumlarında tarım toplumu olma durumunun sanayileşme sonrası azalmasına bağlı olarak insan ilişkilerindeki zayıflama sonucu ortaya çıktığı söylenebilir (Bulut, 2015).

Doğu toplumlarında aile bağları ve yardımlaşma unsuru daha fazla yaygın olduğu için toplumun menfaati bireylerin menfaatinin önüne geçmektedir. Bu durum “karşılıklı bağımlı benlik kurgusu” olarak adlandırılmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 227). Bireyi toplumdan ayrı düşünemeyen bu kurguya göre bireyin mutluluğu

toplum tarafından belirlenmiş sınırlara göre yaşamasıyla ilişkilendirilebilir. Birey içinde bulunduğu topluma göre kendi değerlerini belirlemekte ve bu sayede kendinin değil yaşadığı toplumun menfaatlerini öncelemektedir (Schwartz, 1994).

Batı ve doğu toplumlarının özelliklerine baktığımız zaman Türk toplumunun, Doğu toplumu özelliklerine sahip olduğunu ancak teknolojik gelişmeler neticesinde bireysel yaşamı önceleyerek batı ve doğu toplumları arasında sıkıştığını söyleyebiliriz. Bu durum ülkenin batısında bireysel, doğusunda ise toplulukçu kültür özelliklerini yansıtabilir (Bulut, 2015). Buradan hareketle mutluluğun kültürel olarak daha iyi anlaşılması için bahsi geçen toplumların felsefi olarak bakış açılarını bilmek faydalı olacaktır.

2.2.1.2. Mutluluk ve Felsefe

Mutluluk kavramının felsefi açıdan ele alınması ahlak felsefesi alanıyla gündeme gelmiştir. Ahlak felsefesi kişinin inançlarının kaynağı olarak kabul edilir. Birey, erdemli bir hayat yaşamak için çaba göstermek zorundadır. Bu sayede mutluluğa ulaşacağı düşünülmektedir. İlkçağdan günümüze kadar bazı filozofların üzerinde durduğu ahlak felsefesi, toplum için önemli bir unsur haline gelmiştir. Platon, Aristo ve Descartes gibi önde gelen filozofların ahlak ve etik alanında verdiği eserler bu önemi destekler nitelikte olmuştur. Ahlaka önem veren bir başka filozof da mantık ve aklın ahlak sayesinde gelişebileceğini öne süren İbn Miskeveyh'tir (Bulut, 2015).

Topluma yön verme özelliğine sahip filozoflar, ahlak felsefesi kapsamında orta yolu bulmak gerektiğinin üzerinde durmuşlardır. İslam dininde Farabi ve Budizm'de Siddhartha Gautama gibi düşünürler dünya hayatının gayesinin mutluluk olduğunu savunmuşlardır (Sarıçioğlu, 1999). Ahlak felsefesi iki dünya hayatında da mutlu olmayı öncelemektedir. Bu yüzden ahlak filozofları “nasıl yaşamalıyız?” sorusuna cevap aramışlardır (Özgen, 2005: 11).

İbni Sina mutluluk kavramını, dini açıdan en yüksek seviyeye ulaşmış olan insanın elde ettiği haz olarak tanımlamaktadır. İbn Miskeveyh ise, bireyin düşünme gücüyle arzu ettiği fiillerde bulunarak kendi var olma amacına ulaşması şeklinde ifade etmektedir (Tuncer, 2006). Sokrates mutluluğu erdemle bağlantılandırırken (Şahin, 2015), Demokritos iyinin ne olduğunu bilmek ve ruhun sakinliği şeklinde yorumlamıştır (Özgen, 1997).

a) Aristo ve Mutluluk: Platonun öğrencisi olan Aristo, eski çağ filozofları tarafından ‘muallimi evvel’ lakabıyla anılan bir Yunan filozofudur. Aristo ahlak felsefesini temel alarak mutluluk üzerine yaptığı çalışmalarla kendinden sonraki filozoflara önder olmuştur (Sunar, 1980: 41). Aristo, mutluluk kavramından önce iyi olma kavramının belirlenmesi gerektiğini öne sürerek bu kavramın, kişiyi doğrudan mutluluğa götüren şey olduğunu belirtmiştir (Bulut, 2015).

Aristo, sezgi ve bilim vasıtasıyla tefekkür düşüncesine buradan da mükemmelliğe yani mutluluğa ulaşılacağını savunmaktadır (Büyükdövençi, 1993:5). Mutluluğa ulaşmak için orta yolun takip edilmesi gerektiğini savunan düşünürlerin aksine, mutlak iyinin bulunması gerektiği üzerinde durmuştur (Bulut, 2015). Aristo’ya göre mutluluk insanın hayatı boyunca yaptığı bütün iyi davranışları neticesinde yaşadığı duygu durumu olarak ifade edilebilir (Yalçın, 1994: 22).

b) Farabi ve Mutluluk: Batı filozofu olarak ün salmış Aristo’nun aksine Farabi büyük İslam filozofu olarak bilinmektedir. Asıl ismi Ebu Nasr Muhammed b. Turhan b. Uzluğ b. Turhan el Fârâbî olan Farabi, ikinci üstad manasına gelen ‘el Mu’allimu’s Sanî’ lakabıyla tanınmaktadır (Bayraktar, 2001: 174). Platon ve Aristo gibi batı filozoflarını İslam dünyasına tanıtan Farabi, İbni Sina, İbni Bacce, İbni Tufeyl ve İbni Rüşd gibi İslam filozoflarına da öncülük etmiş ve mutluluk filozofu olarak tanınmıştır (Bulut, 2015).

Farabi’ye göre gerçek mutluluğun anlık tutkuların yaşanması değildir. Ona göre gerçek mutluluk anlamlandırılması gereken bir duygudur ve insanın kendini gerçekleştirme neticesinde ortaya çıkar. Farabi’ye göre mutluluğu arayan insan mantık, ahlak, siyaset, matematik ve tabiat ilimlerini öğrenerek faal akla ulaşmalı ve içindeki pozitif düşünceyi gün yüzüne çıkarmalıdır. Çünkü faal aklın ortaya çıkması mutluluğa ulaşmanın temel aşamasıdır (Bulut, 2015). Farabi, hayatın gayesinin ebedi mutluluk ve Yüce Yaratıcı’ya ulaşmak olduğunu söylerken tesadüfen gerçekleşen bir duygu olmadığını ifade eder. Ona göre insan akli ve ahlaki birtakım unsurları yerine getirdiği zaman mutluluğa ulaşabilmektedir (Aydın, 1976).

2.2.1.3. Pozitif Psikoloji

Psikoloji bilimi, yıllarca kişideki negatif duyguların tedavisi için çalışmalar yapmış mutluluk kavramına odaklanmamıştır (Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013: 1472). Çünkü Antik Yunan felsefesinde hastalığın bulunmadığı durumlar mutluluk olarak

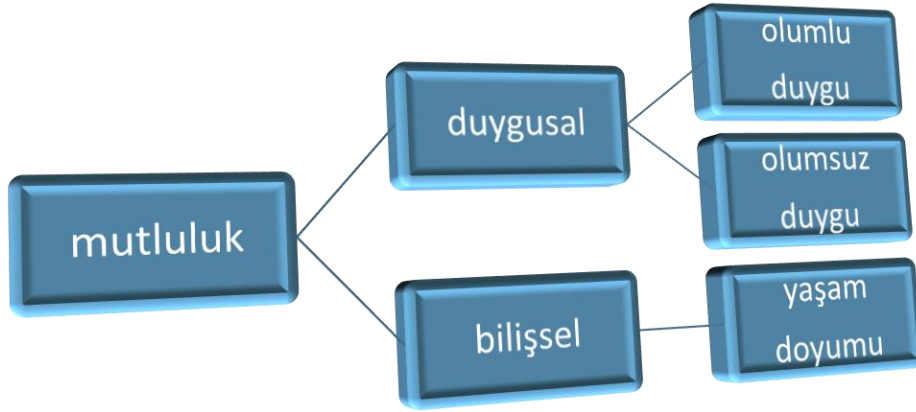
ifade edilmiştir. Ancak zamanla psikoloji biliminin sürekli hastalıklara odaklandığı ve bunun sonucunda bireylerin mutluluğunun eksik kaldığı anlaşılmaya başlanmıştır. Bu durum psikoloji bilimini, kişinin mutluluğunu sağlamak için iş ve özel yaşamlarına yoğunlaşmasına sebep olmuştur (Tuzgöl Dost, 2005: 223).

Pozitif psikoloji kavramı ikinci dünya savaşından sonra ortaya çıkmış ve 2000'li yıllarda psikolojinin alt kolu olarak araştırma konusu olmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji, iyimserlik ve saf mutluluk olmak üzere iki önemli unsurdan oluşmaktadır (Seligman, 1991). Dolayısıyla yapılan çalışmaların amacı kişinin mutluluğunu sağlamak olmalıdır. Bu bağlamda ruh sağlığının kişisel mutluluğu sağlamadaki en önemli engel olduğu Dünya Mutluluk Raporu'na (2013:6) göre kanıtlanmıştır. Aynı araştırmada dünyada %10luk bir nüfusun klinik depresyon ve kaygı bozukluğu semptomları gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum mutsuzluğa yol açtığı için pozitif psikolojinin gerekli olduğuna bir delil olabilmektedir (Bulut, 2015).

Pozitif psikoloji, insanları olumsuz durumlara yönelmekten engellemektedir. Ayrıca insanlara umut, adalet ve diğer olumlu kavramları aşilayarak, bunları davranışa çevirmek suretiyle insanların mutlu olmasını sağlamaktadır. Böylelikle örgütlerde motivasyon ve iş doyumunun oluşmasına sebep olarak, çalışanlar için mutlu bir ortam yaratmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Wright, ve Cropanzano, 2004; Gavin ve Mason, 2004; Martin, 2005; Ramlall vd., 2014).

2.2.1.4. Mutluluğun Boyutları

Mutluluk, iyi olma durumuna sahip olan kimsenin yaşadığı bireysel bir tecrübendir ve sadece yaşayan kişi tarafından ölçülebilir. Dolayısıyla mutluluk için öznel iyi olma hali denilebilir. Araştırmacılara göre, mutluluğun temellendirildiği bazı boyutlar vardır (Diener, 1984: 25; Seligman, 2002). Bu boyutlar; olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumunu olarak belirlenmiştir.



Şekil 2.1: Mutluluğun Üç Unsuru

Şekil 2.1’de ifade edildiği gibi mutluluk kavramı en temelde duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Diener vd., 1985: 68).

a) Bilişsel Boyut: Yaşam memnuniyeti olarak ele alınan bu boyut, öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil eden mutluluk boyutudur. Yaşam memnuniyeti dediğimiz kavram ise kişinin yaşam standartlarında ulaştığı olumluluk seviyesidir (Ege, 2018). Başka bir ifadeyle yaşam doyumu, kişinin hayatı boyunca kazandıkları ile kazanmak için planladığı şeylerin karşılaştırılması ve değerlendirilmesidir (Bulut, 2015). Aynı zamanda bireyin kendi hayatından duyduğu memnuniyet seviyesi olarak da tanımlanabilir (Kümbül Güler ve Emeç, 2006: 131). Yaşam memnuniyeti kavramı, mutluluk kavramına göre daha öznel, daha anlık ve daha soyut bir kavramı ifade eder (Akın ve Yalnız, 2015: 96). Bilişsel boyutta kişinin iş yaşamında ve sosyal hayatında elde ettiği memnuniyet seviyesinin yüksekliği mutluluk kavramıyla açıklanabilir (Lyubomirsky, 2001; Diener, 1984; Ben-Zur, 2003; Myers ve Diener, 1995).

b) Duyuşsal Boyut: Duyuşsal boyutu oluşturan olumlu duygulanımın pozitif duyguları olumsuz duygulanımın ise negatif duyguları içerdiği bilinmektedir. Buna göre olumlu duyguların; gurur, memnuniyet, huzur, güven, iyimserlik gibi duyguları içerdiği söylenebilir. Olumsuz duyguların ise, üzüntü, stres, hayal kırıklığı, sıkıntı, güvensizlik, endişe, utanç, umutsuzluk, suçluluk ve kıskançlık gibi duygular olduğu belirlenmiştir (Bulut, 2015). Fromm’a (1994) göre olumlu

ve olumsuz duygulanımlar mutluluk ve mutsuzluk duygularıyla benzerlik göstermektedir. Buna göre bireylerin duygu ve düşüncelerinde rastlanılan zayıflık belirtisi kişinin mutsuz olduğuna işaret eder. Aynı zamanda olumsuz duygulanıma sahip olan çalışanlar iş hayatlarında sürekli çatışmalara maruz kalırlar ve işten kaçma eğiliminde olurlar. Bu durum iş performansının düşük olmasına sebep olmaktadır (Solmuş, 2005: 38).

2.2.1.5. Mutluluk İle İlgili Kuramlar

Öznel iyi oluş kuramları olarak da bilinen mutluluk kuramları, kişi ve mutluluk arasındaki ilişkiyi, insanların nasıl mutlu olduklarını ve mutluluğun hangi şartlarda gerçekleştiğini açıklayan kuramlardır (Saygın, 2008).

a) Sosyal Karşılaştırma Kuramı: Bu kuramda birey, kendisini etrafındaki insanlarla beraber değerlendirir. Söz konusu olan sosyal karşılaştırma, bireyin kendisinden daha düşük veya daha yüksek seviyede olan diğer insanlarla yaptığı karşılaştırma olarak adlandırılır. Bu konuda yapılan çalışmalar, kişinin kendisini, kendinden daha yukarıdakilerle karşılaştırmasının kıskançlık gibi olumsuz duygulara yol açabileceğini kendisinden daha aşağıdakilerle karşılaştırmasının da iyi olma hali gibi olumlu duygulara neden olabileceğini göstermektedir (Annak, 2005).

Sosyal karşılaştırma kuramında iki tür karşılaştırmadan söz edilebilir. Birincisi bireyin öznel iyi olma seviyesini artırmak için kendisinden daha kötü olanla yaptığı karşılaştırmadır. Bu durum aşağı düzey karşılaştırma olarak isimlendirilir. Buna göre kişi, kendisinden daha kötü durumda olanları gördüğü için mutsuzluğa kapılmasını engellemiş olmaktadır (Yazıcı, 2015). İkincisi ise, kişinin aynı sorunu başkalarının da yaşadığını görmesi sonucu ortaya çıkan mutluluk duygusudur (Yetim, 2001). Kişinin sosyal karşılaştırma düzeyinde görülen artış yaşam doyumunda da yükselmeye sebep olmaktadır (Çetinkaya, 2004). Sonuç itibarıyla insanlar kendi mutluluk düzeylerini geliştirebilirler.

b) Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı: Çalışmalarını iyi oluş kavramı üzerinde yoğunlaştıran Riff, mutluluğa ulaşmak için psikolojik fonksiyonların öznel belirleyicilerine yönelmek gerektiğini belirtmektedir. Jung'un bireysellik, Rogers'ın tam işlerlik, Allport'un olgunluk ve Maslow'un kendini gerçekleştirme kavramlarını birleştirerek tek bir çatı altında toplayan Riff, bu sayede "psikolojik iyi oluş" kavramını türetmiş ve literatürde farklı bir bakış açısı sağlamıştır. Bu

kurama göre kişinin psikolojik olarak iyi olması hayatının belli alanlarında sergilediği olumlu işlevlere bağlı olmaktadır (Ryff, 1989).

Riff, psikolojik iyi oluş serüvenini; kişinin, kendi yaşamındaki olayları olumlu olarak yorumlayabilme (kendini kabul), tek başına karar verebilme duygusu (özerklik), çevresiyle kurduğu samimi ilişkiler (diğerleriyle olumlu ilişkiler), yaşamında bir amacının olduğu inancı (amaçlı yaşam), ihtiyaçları dahilinde etrafındakileri yönlendirebilme kapasitesi (çevresel üstünlük) ve devamlı gelişme gösterdiği duygusu (bireysel gelişim) olmak üzere altı boyutta ele almıştır (Ryff, 1989).

c) Uyum (Adaptasyon) Kuramı: İnsanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları değişkenlik arz eden olaylara uyum sağlayabilme gücü bu kuramın konusunu oluşturmaktadır. Bu güç, acı olaylardan sonra mutsuzluk duygusunu, tatlı olaylardan sonra da mutluluk duygusunu belli bir müddet devam ettirerek denge kurma avantajı sağlamaktadır (Dost, 2004). Böylelikle insanlar ilk başta tepki gösterdikleri olaylara karşı güçlü duracak ve zamanla içinde buldukları duruma ayak uyduracaklardır (Yetim, 2001).

Bu kurama göre bireyin geçmiş yaşamı onun için standart bir durumdur. Dolayısıyla birey mutlu olmayı amaçlıyorsa şimdiki yaşam standartlarını geçmiş yaşamına göre daha iyi bir seviyeye getirmesi gerekmektedir. Ancak birey belli bir süre sonra bu duruma da alışacağı için mutluluk düzeyi ilk karşılaştığı zamanki gibi olmayabilir (İlhan, 2009). Yapılan araştırmalar insanların karşılaştıkları olaylara uyum sürecinin üç ay gibi bir süre zarfında gerçekleşeceğini tespit etmiştir (Suh, Diener ve Fujita, 1996).

d) Ere (Telic) Kuramı: İlk olarak 1960'lı yıllarda Wilson tarafından gündeme gelen bu kuramın temel fikri, insanların ihtiyaçlarının karşılandığı zaman mutlu olacaklarının savunulmasıdır. Çünkü iyi olma ve mutluluk, belli bir amaca bağlı olmak suretiyle gerçekleştirilebilir (Köker, 1991). Bu kuram, mutluluk kavramını amaçlarla açıklamaktadır. Amaçları farklı olan bireylerin mutluluk düzeylerinin de farklı olması buna örnek verilebilir (Diener, Suh ve Oishi, 1996). Özetle bireyler, yapabilecekleri hedefler koyup bu hedeflerinde mutlu olacaklarına inanırlarsa, karşılaştıkları zorluklara karşı daha kolay direnç gösterebilirler (Cantor ve Sanderson, 1999).

e) **Etkinlik ve Akış Kuramı:** Etkinlik kuramı, mutluluğu bireylerin yaptığı etkinlik sürecini ifade etmektedir (Canbay, 2010). Bu kurama göre bireyler hedefledikleri şeylere ulaştıkça değil onlara ulaşma sürecinde daha mutlu olmaktadır. Bireyler yapabilecekleri amaçları belirlerler ve bu etkinlik sürecinde ilerlemeleri sonucu doyuma ulaşırlar (Tuzgöl-Dost, 2004).

Akış kuramı ise etkinlik kuramının içinde yer alır ve kişinin belli bir akış içinde olması yaptığı etkinliği başka hiçbir şeyin farkında olmadan tüm benliğiyle benimsemesi olarak ifade edilebilir (Myers ve Diener, 1995). Başka bir ifadeyle akış, bireyin kendi iç yaşamını denetlemek suretiyle mutluluğa ulaşma sürecini ele almaktadır (Yazıcı, 2015).

f) **Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramı:** Aşağıdan yukarı kuramı olarak da bilinen tabandan tavana kuramı daha çok iş, aile, eğitim durumu, cinsiyet, gelir gibi dışsal faktörlere bağlı olarak sağlanan mutluluk olarak ele alınır (Malkoç, 2011). Bu kuramda kişi, anlık yaşadığı haz veya acı gibi durumlara bağlı olarak kendini mutlu veya mutsuz olarak hissedebilir (Yazıcı, 2015).

Diğer adıyla yukarıdan aşağı kuramı olarak bilinen tavandan tabana kuramının kişilik özelliklerine bağlı olarak mutluluğun şekillendiği öne sürülmüştür (DeNeve ve Cooper, 1998). Buna göre günlük hayatta karşılaştıkları olaylara karşı uygun tepkiler vererek mutlu olan insanların kişilik özellikleri, inançları, düşünme süreçleri ve genetik kodları sayesinde mutlu oldukları savunulmaktadır (Malkoç, 2011).

2.2.1.6. Mutluluk Anlayışları

Mutluluk anlayışı üç farklı anlayışın tezahürü olarak ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 1997: 12-13). Bunlar:

a) **Duygucu (Hazcı) Mutluluk Anlayışı:** Filozoflara göre insanın kendisi bizzat bir mutluluk kaynağı olabilmektedir (Ege, 2018). Dolayısıyla insanın kendi kazandığı deneyimler, yaşadığı hazlar ve elde ettiği menfaatler birer mutluluk sebebidir (Yıldız, 1997: 13). Hayatın amacının ulaşılabilecek en yüksek hazzı elde etmek olan Hedonist yaklaşıma göre mutluluk, maddi olarak ölçülebilir şeylerden elde edilen haz olarak tanımlanmıştır (Kandemir, 1979: 45).

b) **Faydacı Mutluluk Anlayışı:** Temsilcilerini W. James (1775- 1836) ve J. S. Mill'in (1806-1873) yaptığı faydacı mutluluk anlayışına göre iyi ve kötü

sınırlarını çizen esas ölçü fayda ve mutluluktur. Dolayısıyla bize mutluluk veren hareketlerimiz iyi olarak algılanmakta mutluluk vermeyen davranışlar ise kötü olarak algılanmaktadır (Yıldız, 1997: 14).

Mill'e göre kişi yaşamı boyunca hayatın kendisine sunduğu her türlü nimetten faydalanmaktan kaçınıyor ve elindekilerle yetiniyorsa kendisini daha iyi bir yaşamdan mahrum bırakıyor demektir (Möngü, 2015: 28). Özetle bireye fayda veren her şey birey için bir mutluluk kaynağı olabilmektedir.

- c) **Akılci Mutluluk Anlayışı:** Bu anlayışa göre mutluluk tesadüfen ortaya çıkan bir amaç olmayıp ancak akıl ve irade sayesinde bilinebilecek bir duygudur (Kandemir, 1979: 50; Tuncer, 2006: 153). Dolayısıyla eğer insanoğlu hayatının her aşamasında mutluluğa ulaşmak ve bu mutluluğu sürdürebilir hale getirmek istiyorsa aklını kullanmalı ve mutluluğu aramaktan vazgeçmemelidir.

2.2.1.7. Örgütsel Mutluluk

Bireyler üzerinde yapılan mutluluk araştırmaları bireylerden oluşan örgütlerde de mutluluk kavramının araştırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Buna göre mutlu bir bireyin tamamen mutlu bir örgütü oluşturacağı söylenemediği gibi mutlu bir örgütün de bireyin kişisel yaşamında mutlu olacağı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla örgütsel mutluluk, bir bütün olarak bireyin toplam mutluluğu olarak tanımlanmaktadır (Frey ve Stutzer, 2001: 29).

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel mutluluk hakkında, insanların çeşitli duyguları örgüt ortamında tecrübe ettiği, kişilerin potansiyellerini gerçekleştirmeyi ve mutlu olmayı amaçladıkları şeklinde bir fikir birliği vardır (Warr, 2007). Kjerulf (2007), işyerinde mutsuzluğuun sebeplerini takdir görme eksikliği, fark yarattığını hissetmeme, bireysel çatışmalar yaşama ve stres ve gereğinden fazla mesai şeklinde ağıklayarak iş yeri mutluluğu kavramına farklı bir bakış açısı getirmiştir (Akt. Doğan ve Karataş, 2011). Bu bağlamda yaşamlarının çoğunu iş yerinde geçiren insanların sayısının artması işyeri mutluluğuunun önemini göstermektedir (Helliwell vd., 2017: 145).

Örgüt mutluluğuunu önceleyen iş yerlerinde, iş görenlerin daha iyi performans sergileyerek örgütün amaçlarına ulaşmada katkı sağlanacağı düşünölmektedir (Eby, Mahar ve Butts, 2010; Härtel ve Page, 2009: 249; Nelson ve Knight, 2010: 732). Böylelikle çalışanların mutluluk düzeyleri artırılarak örgütteki etkililik de artırılabilir

(Staw, Sutton ve Pelled, 1994; Wright, Bonett ve Sweeney, 1993). Bu durum, örgütlerde üretkenliğin artırılmasını öncelendiği için yöneticiler açısından olduğu kadar çalışanlar açısından da önemli görülmektedir (Saenghiran, 2013: 22).

Örgütsel mutluluk, kişinin amaçlarıyla örgütün amaçlarının gerçekleşme seviyelerindeki ortaklıktır (Bulut, 2015). Fisher'a (2010) göre örgütsel mutluluk düzeyi iş yerindeki mutluluk seviyesine göre üç farklı şekilde değişim gösterebilir. Bunlar; geçiş seviyesi, kişisel seviye ve birlik seviyesi olarak ele alınmaktadır:

- *Geçiş Seviyesi:* Bireyin yaşadığı olaylara karşı gösterdiği ani tepkiler olarak tanımlanabilir.
- *Kişisel Seviye:* Bu seviyedeki mutluluk yapısı daha çok kişisel düzeyde etkili olmaktadır. İş tatmini, duygusal bağlılık, işe odaklanma, başarılı olma gibi hisler bu seviye için örnek gösterilebilir.
- *Birlik Seviyesi:* Burada mutluluk tanımı bireysel deneyimlerin yanı sıra kurum, örgüt, birim gibi yapıların ortak algıladığı şekliyle yapılır.

Örgütsel mutluluğun sağlandığı örgütlerde çalışanların; iş arkadaşlarıyla daha istekli bir şekilde iletişim kurduğu, iş yerlerini tanımlarken olumlu oldukları, iş tatminleri ve bağlılıklarının yüksek olduğu ve iş yerlerini dışarıya karşı savundukları gözlemlenmiştir (Borman vd., 2001). Ayrıca çalışanların, karar verme konusunda daha etkili oldukları, iş yerinin amaçlarını daha fazla benimsedikleri ve iş yerinde pozitif enerji kaynağı oldukları tespit edilmiştir (Carver, 2003).

Sonuç olarak örgütsel mutluluk, işin anlamlı olmasının yanı sıra olumlu duygular ve mizah ölçüsüyle kişinin performansının ne kadarının gerçekleştiği ve yaptığı işi seyerek ve değer vererek yapması şeklinde ifade edilebilir (Saenghiran, 2013: 23).

2.2.1.7.1. Örgütsel Mutluluk ve Bireysel Faktörler

Örgütsel mutluluğa bireysel ve çevresel olmak üzere iki temel faktörün etki ettiği düşünülmektedir. İnsanların değer yargıları mutluluk kavramını oluşturduğu için toplumu meydana getiren bireyler için hangi değerlerin önemli olduğu ve bu değerlerin kişinin mutluluğunu nasıl etkileyeceği üzerinde durulmaktadır (Bulut, 2015).

Çevresiyle etkileşim halinde olan birey çevresinden etkilendiği kadar çevresini etkilemektedir. Bu bağlamda iş yerinde mutluluğu sağlamak için şeffaf ve açık fikirli

bir davranış sergileyerek örgüt mutluluğunu gerçekleştirebilir. İş yerinde mutlu olan birey, diğer örgüt çalışanlarının da mutlu olması için örgüte katkı sağlayabilir (Bulut, 2015).

Fordyce (1997) yaptığı bir araştırmaya göre bireyin mutluluğunu sağlayarak iş yerinde mutlu bir ortam yaratmak için on iki temel alışkanlığın kazandırılması gerektiği tespit edilmiştir. Bu alışkanlıklar şöyle sıralanabilir;

- *Dinamik bir yaşam sürmek*
- *Sosyalleşme için olduğundan fazla vakit harcamak*
- *Yakınlarla kurulan iletişimi kuvvetlendirmek*
- *İyimser ve olumlu düşünme şeklini geliştirmek*
- *Mutluluğa değer vermek*
- *Kendisi için anlamlandırabileceği bir iş seçmek*
- *Daha düzenli olmak*
- *Dışa dönük bir kişilik özelliği benimsemek ve bunu geliştirmek*
- *Beklenti arzusu gütmemek*
- *Olumsuz düşüncelerden kaçınmak*
- *Gelecek endişesi taşımak*
- *Yaşamından zevk duymaya çalışmak*

a) **Örgütsel Mutluluk ve Adanmışlık:** Adanmışlık bireysel getirileri öncelemek veya belirlenen kurallar dahilinde gerekeni yapmaktan ziyade bireyin değer yargılarını göz önüne bulundurarak örgüt amaçlarını benimsemesi olarak tanımlanabilir. Başa bir ifadeyle adanmışlık, kişinin dış dünyasıyla iç dünyasının etkileşime girmesi neticesinde meydana gelen olumlu bir duygu durumudur (Bulut, 2015).

Bireylerle örgütler arasında gerçekleştirilen psikolojik sözleşmeler örgüte adanma kavramıyla ifade edilebilir (Mishra, 2005: 89). Örgütsel adanmışlığın örgütün amaçları ve hedefleri söz konusu olduğunda güçlü bir katılım sağlayabilme, örgütün yapacağı her işte gönüllü olma ve örgüte üye olma konusunda azami derecede istekli olma şeklinde üç temel özelliğinden bahsedilmektedir (Mowdays vd., 1982: 73). Özetle belirtecek olursak örgütsel mutluluk, bireylerin iş yerinde adanmışlık, iş doyumunu, neşe ve ilgi gibi olumlu duyguları yoğun olarak yaşamasıdır (Boehm ve Lyubomirsky, 2008:101).

b) Örgütsel Mutluluk ve İktisat (Bireysel Getiriler): 1970'li yıllarda iktisadi alanda gündeme gelen mutluluk kavramı, mutluluk ekonomisi adı altında incelenmeye başlamıştır (Bulut, 2015). Buna göre ekonominin bireylerin mutluluğuna nasıl etki ettiği tartışılmıştır (Şeker, 2011). Araştırmalar bireylerin mutluluğuna en çok etki eden değerlerin ekonomik parametrenin gelir seviyesi olduğunu öne sürmüştür (Frey ve Stutzer, 2002, 2013).

Alanyazında belli bir gelir düzeyine ulaştıktan sonra kazanç elde etmeye devam eden insanların mutluluk seviyelerinde bir artışın olmadığını savunan çalışmalara (Easterlin, 2004, 2005) rastlandığı gibi bireylerin mutluluk düzeylerinin gelir düzeylerine bağlı olarak arttığı sonucuna ulaşan (Veenhoven ve Hagerty, 2006; Veenhoven ve Vergunst, 2013) araştırmalara da rastlamak mümkündür.

c) Örgütsel Mutluluk ve Kişilik Özellikleri: Mutluluk kavramıyla alakalı olarak yapılan araştırmalar özellikle mutluluğun hangi kişisel özelliklerden etkilendiği ve sürekliliğinin nasıl olacağı konusu üzerinde durmuştur. Bu araştırmalar sonucunda mutluluğun genetik ve kişilik özelliklerden etkilenmesi incelendikten sonra sabit bir düzeyinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mutluluğa etki eden sebepler azaldığında insanlar yeniden sabit mutluluk noktasına ulaşmaktadırlar (Lykken ve Tellegen, 1996: 188; Bulut, 2015).

d) Genetik Özellikler: Kişilik özelliklerine etki eden faktörlerden birinin genetik olduğu düşünülmektedir. Genetik özellikler değiştirilemeyen bir faktördür ve kişinin mutluluğuna etki ettiği yapılan araştırmalar neticesinde kanıtlanmıştır (Lykken ve Tellegen, 1996; Layous ve Lyubomirsky, 2014). Bu araştırmalar mutluluğun doğuştan genetik kodlarla geldiğini öne sürmüşlerdir. Aynı zamanda yapılan araştırmalar iş yerinde mutlu olanların işe gitmeden önce de mutlu olduklarını belirtmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008:101).

Mutluluk üzerinde etkili olduğu düşünülen kişilik özelliklerinin beş alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Beş Etmen Modeli (BEM) olarak adlandırılan bu beş faktör kişiliğin tanımlanması, ölçülmesi ve değerlendirilmesi noktasında fayda sağlamaktadır. Bu faktörler; açıklık, nörotisizm, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk olarak belirlenmiştir (McCrae ve Costa, 1986):

- **Açıklık:** Açıklık, kişileri yargılamadan onların bireysel özgürlüklerine saygı duymayı önceleyen bir aydınlanmadır. Açıklık özelliğine sahip olan kişiler, yetkileri sorgulayarak yeni politikalar üretmek isterler, dış dünyaya uyumludurlar

ve yeni fikirleri desteklerler. Yapılan araştırmalara göre aıkklık, başarı, değişim ve uyarlamalarla paralellik göstermektedir (Rothmann ve Coetzer; 2003: 70).

- **Nörotisizm:** Nevrotik kişiiliğe sahip bireylerde yüksek derecede gergin, ie kapanık, aşırı kontrolcü ve aşırı gvenci bir yapı söz konusudur. Bu kişiiler etraflarında olup biten her şeyi kendileriyle alakalı sanmaktadırlar. Bu kişiilerde psikiyatrik problemler yaşama riski çok daha fazladır. Ayrıca bu kişiiler iş yerinde mutlu olmakta zorluk çekmektedirler (Bulut, 2015). Düşük nevroitiklik özelliğine sahip insanlar daha fazla dışa dönük oldukları için konuşkan, rahat, aktif, iyimser ve kaygısız bir karakterleri vardır. Bu kişiilerin sınırlı hallerinde bile rahat bir tavır takınmaları onların duygusal sabitlik gösterdiğinin kanıtıdır (Bulut, 2015). Alanyazında nevrotizizmle alakalı olarak iş yerindeki öznel iyi oluşu etkilediğine dair araştırmalara rastlamak mümkündür (Hörmann ve Maschke, 1996: 173; DeNeve ve Cooper, 1998: 198-200).
 - **Dışadönüklük:** Genellikle konuşkan, samimi, heyecanlı ve sosyal olma gibi özellikleri taşıyan bireyler dışa dönük olarak adlandırılmakta ve etraflarındaki insanlarla iletişim kurmada becerikli oldukları bilinmektedir (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 57). Ayrıca özsaygısı yüksek olan dışa dönük kişiiler, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Bulut, 2015).
 - **Uyumluluk:** Uyumlu birey olma özelliğine sahip kişiiler, fedakar, yardımsever, sempatik, açık sözlü ve güvenilir olarak adlandırılır (Weiss vd., 2008: 207). Aynı zamanda uyumlu bireylerde bulunan affedicilik özelliği sayesinde bireylerin daha mutlu oldukları ve etraflarına pozitif enerji yaydıkları söylenebilir. Uyumluluk düzeyi bireylerde görülen çatışmacı, kaba ve herkesi potansiyel rakip gören bireylerin (Diener ve Seligman, 2002: 82-83) aksine uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, çalışma ortamında meydana gelen çatışmalara girmekten kaçınırlar (Bulut, 2015).
 - **Sorumluluk:** Sorumluluk düzeyleri yüksek olan kişiilerin özellikleri genel itibariyle şöyle sıralanabilir; düzenli, özenli, sorumluluk sahibi, disiplinli, başarılı, azimli, dikkatli ve hareket etmeden önce düşünen bireylerdir (Bulut, 2015). Dağınık, disiplinsiz, tembel, görev almaktan kaçınan birey özellikleri ise sorumluluk düzeyi düşük kimselerde görülür (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 58).
- e) **Cinsiyet:** Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin mutluluğu etkilediği üzerinde durmuştur. Bazı alışmalar kadınların erkeklere göre daha mutlu olduğu sonucuna

ulaşırken (Lu, 2000: 138) bazıları her iki cinsiyet kategorisinin de eşit olduğu sonucuna ulaşmıştır (Grace vd., 2005: 22). Başka bir araştırmaya göre kadınların hem ev hem iş yerinde etkin bir performans sergilediğine dayanarak örgütsel mutluluk oralarında erkeklere göre daha düşük bir sonuca ulaşıldığı tespit edilmiştir. Ancak Diener ve Diener'in (1995) yaptığı bir araştırmaya göre bayanların ve erkeklerin iş yerinde mutluluk düzeylerinde bir farklılığa rastlanmamıştır.

Ülkemizde cinsiyeti konu alan mutluluk araştırmalarının sayısı ne yazık ki yeterli olmamaktadır. Ancak TÜİK'in (2019) yaptığı yaşam memnuniyeti araştırmasına göre kadınların mutluluk oranı, 2017 yılında %62,4 iken 2018 yılında %57 erkeklerin ise %53,6'dan %49,6'ya düştüğü tespit edilmiştir.

f) Yaş: Yaş üzerine yapılan mutluluk araştırmalarına göre genç bireylerin daha mutlu olması beklenirken hayatta birçok şeyi başarmış yaşlı bireylerin daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tan vd., 2006: 35). Dolayısıyla mutluluk boyutlarından olan yaşam boyutunun yaş faktörüyle alakalı olduğu söylenebilir (Warr, 2013: 306). Warr'a (2013) göre bireyler 20'li yaşlarında ve 80'li yaşlarda daha mutlu oldukları, diğer yaş kategorilerinde mutluluk oranlarında düşüş yaşandığı görülmüştür.

g) Eğitim: Yapılan araştırmalarda eğitim ve mutluluk arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Özellikle iş yerinde kişinin eğitim kaynaklı edindiği statünün iş yaşamında mutluluğa sebep olduğu gözlenmiştir. Çünkü bireyin kariyer durumu iş doyumunu yaşamasına ve gelirinde artışa sebep olduğundan mutluluk oranlarının yüksek olduğu düşünülebilir (Bakioğlu ve İnandı, 2001: 514).

Eğitimin mutluluk getirdiği diğer bir unsur ise bireyin eğitim kaynaklı elde ettiği düşünce kalitesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan özgüvendir (Cunado ve Gracia, 2012: 185). Bu bağlamda eğitimin mutluluk üzerinde dolaylı veya doğrudan olarak etkili olduğunu söyleyebilir. Literatür taraması yaptığımızda bu durumun kanıtlanmış olduğunu görmekteyiz (Filipovska vd, 2013; Witter vd., 1984).

h) Evlilik: Bireyin evdeki mutluluğu işyerine yansıttığı gibi olumsuz durumları da yansıttığı zamanlar olduğu düşünülmektedir. Kişinin örgütte amaçlarını gerçekleştirirken işine tam manasıyla konsantre olması mümkün gözükmemektedir. Çünkü bireyin ruhsal bir yönü olduğu için kişisel problemlerini örgüte yansıtılabilmektedir (Bulut, 2015). Bu konuda yapılan

araştırmalar evli bireylerin evli olmayanlara oranla daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır (Frey & Stutzer, 2003; Diener vd., 2000).

ı) Örgütsel Mutluluk ve İnanç: İnanma dürtüsü, insana yaratılışla birlikte verilen bir özelliktir. Dolayısıyla insan hayatı boyunca bir şeylere inanmak ve inanacak unsurları aramak zorundadır. İdeolojik akımlar veya dinler inanılacak unsur olarak sayılabilir. Bu bağlamda dinin mutluluk üzerinde etkisinin olduğu düşünölen araştırmalara rastlamak mümkündür (Diener vd., 2011). Buna göre ekonomik geliri yüksek olan ölkelerin dini inanış açısından gelir seviyesi düşük ölkelerin gerisinde kaldıkları tespit edilmiştir. Bu durumun temeli olarak geri kalmış ölkelerin zorluklar karşısında yaratıcısına dayandığı rahatlık ve güven ortamı sağlanan gelişmiş ölkelerde ise bu inancın zayıfladığı düşünölmüştür. Özellikle Amerika gibi gelişmiş ölkelerde bir takım değerlerin yerini paranın almasıyla sonuçlanan materyalist düşünce akımı inanca bağlı mutluluk oranlarında düşüşe sebep olmuştur (Kasser ve Ryan, 1993).

Dini inancın örgütlerde yansması vicdani hareket olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan işin kaliteli olmasını isteyen birey vicdani bir sorumlulukla hareket eder ve öz kontrol mekanizması geliştirir. Dolayısıyla örgüt ortamında mutlu bir birey profili çizeceği için mutluluk ortamını dolaylı yoldan yaratabilmektedir (Bulut, 2015). Dini inanışları yüksek olan kişilerin bireysel anlamda mutlu oldukları yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konmuştur (Hackney ve Sanders, 2003).

2.2.1.7.2. Örgütsel Mutluluk ve Çevresel Faktörler

Birey ve çevre arasındaki uyumun iyi olması iş yerindeki mutluluk seviyesinin de iyi olacağı ve buna bağlı olarak çalışma ortamının daha verimli hale geleceği düşünölmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde iş yerinde mutluluğu sağlayan çevre faktörünün bazı özelliklere sahip olduğu belirlenmiştir (Warr, 2007). Bunlar;

- *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*

a) Örgütsel Mutluluk ve İş: Bireyin ihtiyaç duyduğu şekliyle bir iş tercih ediyor olması çevreye uyum sağlaması açısından önemli görülmektedir (Irak, 2012). İkinci olarak ise bireyin tamamlayıcı uyumu ele alınmış ve bireyin kişisel beklentileriyle örgüt uyumunun uyumlu olması bireydeki iş doyumunun gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Schneider, 1987). Bu bağlamda mutlu bir çalışma ortamının sağlanmasının kişinin çevresine uyumlu olmasıyla mümkün olabileceği söylenebilir.

b) Örgütsel Mutluluk ve Yönetim: Örgütlerde önemli bir unsur olan yöneticiliğin toplumun değerlerini korumak ve yönlendirmek açısından bireye ve örgüte katkı sağladığı düşünülmektedir. Bireyler yöneticilik rolünü gerçekleştirirken çalışanlarının mutluluğunu göz önünde bulundurmalı ve örgüt ortamını çalışabilir hale getirmelidir (Bulut, 2015).

Mutlu bir çalışma ortamının sağlanamaması işverenlerin grev ve üretimde beklenen seviyenin altına inme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmasına sebep olabilir. Çünkü çalışanlar, yöneticilerinden destek gördükleri zaman daha mutlu olmakta ve daha verimli çalışmaktadırlar (Rego vd., 2009). Bu bakımdan yönetici desteğinin sağlanması, örgütte mutluluk seviyesinin etkilenmesinde en önemli faktördür.

c) Örgütsel Mutluluk ve İletişim: Örgütsel iletişim örgüt amaçlarının gerçekleştirilip örgüt varlığının sürdürülmesinde önemli bir etken olmaktadır (Aydın, 2000). Bu bağlamda örgütsel iletişim için, aynı amaç çerçevesinde birleşen bireylerin ve çevrenin örgütle etkileşimi sonucu ortaya çıkan iletişim türüdür denilebilir (Bulut, 2015).

Örgütsel iletişimin yetersiz olduğu örgütlerde çalışanların işe gelmeme, işten ayrılma, mutsuzluk ve mali işlerde problem yaşama gibi sorunlarla karşılaşılması mümkün olmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009: 73). İş doyumunun yüksek olması ise daha çok örgütsel iletişimi yüksek olan örgütlerin özelliği olarak görülmektedir (Miles vd., 1996: 279).

d) Örgütsel Mutluluk ve İş Doyumu: Örgütsel mutluluk kavramıyla benzer özellikler gösteren iş doyumunu kavramı bireyin işinden ne kadar memnun olduğundan çok işe karşı gösterdiği psikolojik tepkilerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Bulut, 2015). Örgütsel mutluluk ise insanların sahip oldukları performanslarını en yüksek düzeyde gerçekleştirmesi ve bu potansiyellerini yerine getirmek için harekete geçmesine sebep olan zihin yapısı olarak tanımlanmıştır (Pryce-Jones, 2010).

İş doyumunu bireyin işe karşı tutumunu ifade ederken örgütsel mutluluk, işe karşı hissettiği duyguyu ifade eder (Wright ve Cropanzano, 2000: 338). Ayrıca örgütsel mutlulukta kişinin kendi sorumluluğu ön plandayken iş doyumunda çalışanlar örgütün etkisi altındadırlar (Hamburger ve Bergsma, 2013: 84). Özetle örgütsel mutluluk için iş doyumunu kuşatan bir kavram olduğu söylenebilir.

2.2.1.8. Okul Mutluluğu

Mutluluk kavramının, okulun etkililiği açısından çok önemli bir kavram olduğu söylenebilir. Çünkü okulda gerçekleştirilen eğitimin amacı mutlu bireyler yetiştirmektir. Genel anlamda okul mutluluğu için bazı çevresel faktörlere bağlı kalmak suretiyle okulun talepleriyle öğrencilerin, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve diğer çalışanların bireysel ihtiyaçları arasındaki uyumun neticesi olarak meydana gelen duygusal bir refah durumudur (Engels vd., 2004).

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda mutluluk düzeylerinin artmasının, personel arasındaki işbirliğine, adil ve faydalı bir değerlendirmeye tabi tutulmaya ve sağlıklı geri bildirim almaya, olumlu okul iklimi ve sınıf iklimine sahip olmaya ve kişisel gelişim açısından yeterli olmaya bağlı olduğu söylenebilir (Yıldırım, 2014). Okul mutluluğunda önemli bir rol oynadığı düşünülen öğretmenlerin refahı; öğretmen-veli ilişkileri, meslektaşlarından destek, öz-yeterlilik, iş yükü, yeniliklere yönelik olumlu tutumlar ve okul müdüründen destek ile sağlanabilmektedir (Aelterman vd., 2007).

Mutlu öğretmenlerin, mutlu öğrenciler yetiştireceği ön görülmektedir. Dolayısıyla mutlu bir okul ortamını yaratmada etkin rol oynayanların öğretmenler ve okul idarecileri olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle mutlu öğretmenler, öğrenciler için kolaylaştırıcı, planlayıcı, arabulucu ve açıklayıcı bir rol oynar (Sezer ve Can, 2019).

Öğretmenlerin mutluluğunu ve öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğu kavramını inceleyen çalışmaların yetersiz olması (Acton ve Glasgow, 2015; Aelterman, 2007; Yıldırım, 2014; Sezer ve Can, 2019) literatür taraması noktasında yeterli bilginin verilememesine sebep olmuştur.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde alanyazında politik beceriler ve örgütsel mutluluk çalışmalarından bazılarına yer verilmiştir.

2.2.1. Politik Beceriler ile İlgili Araştırmalar

Ammeter, Douglas, Hockwarter, Gardner ve Ferris (2002) yaptıkları araştırmada organizasyonlarda hem liderlik hem de sosyal etki sürecini anlamak için politik bir liderlik teorisi geliştirmiş ve politik becerileri yüksek olan liderlerin ortak bir örgüt kültürü oluşturan liderler olduğu sonucuna varmıştır.

Blass ve Ferris (2007) araştırmalarında siyasal beceri, bağlamsal öğrenme, izlenim yönetimi ve liderlik pozisyonlarına yönelen askeri personel için lider itibar gelişimindeki adaptasyon rollerini ifade eden kavramsal bir model ortaya koyarak politik becerilerin askeri liderlikteki etkisine ve tam olarak nasıl geliştirilebilir olmasına odaklanmıştır.

Blickle, Meurs, Wihler, Ewen ve Peiseler (2014) politik becerilerin liderler tarafından algılanan karizma, dönüşümcü liderliği ve dönüşümcü-karizmatik liderlik arasındaki aracılık rolüne odaklanmıştır. Örneklem grubu olarak liderler ve takipçileriyle çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda, politik beceri düzeyleri yüksek olan liderlerde yüksek karizma düzeyine rastlandığına ve bu yükselen karizmanın da dönüşümcü liderlik özelliklerinin etkililiğini olumlu yönde etkilediğine ulaşılmıştır.

Ewen, Wihler, Blickle, Oerder, Ellen, Douglas vd. (2013) yaptıkları araştırmada politik becerilerin dönüşümcü ve işlemsel liderlik üzerindeki etkilerini ele almıştır. Bulgularında politik becerilerin dönüşümcü liderlik üzerinde etkili olduğunu

bulmuşlardır. Politik becerilerin eğitim, deneyim ve sosyalleşme gibi etkenlere bağlı kalarak geliştirilebileceği ve bunun sonucunda da dönüşümcü liderlik becerilerinde pozitif sonuçlar alacağı konusuna değinmişlerdir.

Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas ve Lux (2007) yazdıkları makalede, politik becerinin yapı alanını tanımlar ve karakterize eder ve onu bir biliş yerleştirir; politik becerinin örgütlerde hem kendi hem de başkaları üzerinde nasıl bir etki yaratacağını meta-teorik çerçevede inceler.

Davis ve Gardner (2004) araştırmalarında; liderliğin en etkili özelliğinin politik becerileri ve karizmatik liderlik yönü olduğunu söylemişlerdir. Buna göre politik beceri düzeyi yüksek olan liderler, takipçileriyle sağlıklı bir iletişim kurmakta ve onlardaki negatif davranış algılarını yıkarak kendilerine karşı olan güven duygularının oluşmasına sebep oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Treadway, Hochwarter, Ferris, Kacmar, Douglas, Ammeter ve Buckley (2004) araştırmalarında; bireylerde güven duygusu ve örgütsel bağlılık noktasında etki yaratmak için liderlerin çalışanlarına gösterdikleri destek düzeylerinde bir artış sergilediklerini hissettirecek şekilde davranarak, onları politik becerileri ile etkileme yeteneklerini incelemiştir. Bulgulara göre politik becerilerin takipçileri liderlerine daha bağlı ve üretken yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

Brouer, Chiu ve Wang (2016) yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları ile politik becerilerinin çalışanların iş performansına etkilerini inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Bulgular, politik becerilerin ve dönüşümcü liderliğin çalışanların iş performansını arttırdığı, liderliğin ortaya çıkmasında etkili olduğu ve dönüşümcü liderlerin çalışanlarına rehberlik ederek onları örgüte karşı güdüleyen liderler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yüksel (2018), iş görenlerin politik becerilerinin yöneticilerin görev performansı değerlendirmeleri üzerindeki etkisi sosyal etki kuramı açısından inceleyen bir çalışma yapmıştır. Denizli’de faaliyet gösteren iki tekstil fabrikasında yaptığı anket sonuçlarına göre iş görenlerin politik becerileri arttıkça yöneticilerin performans değerlendirmelerinde pozitif tutum gösterdikleri tespit edilmiştir.

Yıldıztaş (2017), ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre politik beceri ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesini konu alan bir araştırma yapmıştır. Araştırma evreni olarak Yalova’da görev yapan 218 ortaokul öğretmeni

seçilmiştir. Bulgulara göre, katılımcıların orta düzeyde bir politik beceriye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2018), öğretmen adaylarının politik beceri ile sosyal kaytarma algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada araştırma evrenini Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi son sınıfta öğrenim gören 442 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin politik beceri algıları ‘orta’ düzeyde çıkmıştır.

Özdemir ve Gören (2016), politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesini konu alan bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya Ankara ili Altındağ ilçesindeki 15 ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 325 öğretmen katılmıştır. Bulgulara göre, psikolojik sermaye ile politik beceriler arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin politik beceri ve psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir (2018), liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmasında Ankara’da görev yapan 154 okul müdürünün görüşlerine başvurmuştur. Araştırma sonucunda katılımcıların politik becerilerinin yüksek olduğu ayrıca politik beceri ve liderlik yöneliminin alt-boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiş ve okul müdürlerinin liderlik yönelimlerinde politik becerilerinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koçmar, Ünsar ve Oğuzhan (2019), Edirne’de sanayi sektöründeki işletmelerde görev yapan çeşitli seviyelerdeki çalışanların politik becerileri ile kariyer tatminleri arasındaki etkileşimi belirlemeye yönelik olarak bir araştırma yapmıştır. Araştırmada politik beceri alt boyutlarının ve kariyer tatmini alt boyutlarının birçok demografik değişken ile arasında anlamlı etkileşimler tespit edilmiştir.

Katı (2016), bankacılık sektörünün örneklem alındığı araştırmasında politik beceri ve lider üye etkileşimi kalitesinin kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla 325 kişi üzerinde bir anket çalışması yapmıştır. Bulgulara göre politik beceriye sahip ve lider üye etkileşimi kalitesi yüksek olan çalışanların kariyer başarılarının yüksek olduğu söylenebilir.

İşler, Bir ve Koç (2018) tarafından kadın yöneticilerin örgütlerdeki güç mücadelesinde kullandıkları farklı politik becerilerinin yaş faktörüne bağlı olarak

farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Çukurova Bölgesinde bankacılık sektöründe çalışan 125 kadın yönetici ile bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucu kadın yöneticilerin politik becerilerinde yaşın önemli bir faktör olduğu ve anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çokar (2018) sığınmacılara ve mültecilere destek veren sivil toplum kuruluşu çalışanlarının çeşitli demografik değişkenleri, kontrol odağı ve politik beceri düzeylerinin tükenmişlik düzeyleriyle olan ilişkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada İstanbul'daki 143 gönüllü sivil toplum kuruluşu üyesiyle bir anket çalışması yapılmış ve sonuç olarak kontrol odağı ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve politik beceriyle tükenmişlik arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Atilla ve Özcan (2018), Batı Akdeniz Bölgesi'ndeki rektörlerin Twitter'da sergiledikleri politik beceri davranışlarının irdelenmesi amacıyla bir söylem analizi çalışması yapmışlardır. Buna göre rektörlerin politik beceri boyutlarında birbirinden farklılaştığı, fakat samimi görünme boyutunda milli ve manevi değerlerimizi anlatan özel günlere ilişkin paylaşımları bakımından benzeştikleri görülmüştür.

Nair (2018), okul müdürlerinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesini konu alan çalışma sonuçlarına göre; politik beceri düzeyinin "yüksek" olduğu, politik becerilerin cinsiyet, yaş ve kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık teşkil ettiği, ancak branş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasında ise anlamlı ilişki saptanmıştır. Politik becerilerin liderlik stillerini yordadığı da tespit edilmiştir.

2.2.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Araştırmalar

Acton ve Glasgow (2015), eğitim örgütlerinde mutluluğun önemine dikkat çekmiş ve öğretmenlerin öğretmenlik eğitiminin profesyonelliği ve pratikliğinin yanı sıra öğretmenlik öncesi eğitim programında öğretmenin refahına öncelik verilmesi gerektiğini belirten bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda mutluluğun temel yönleriyle ilgili öğretmenlere yönelik eğitimin, öğretmenlik mesleğinin sürdürülmesinde önemli olduğu, böylece profesyonel gelişim için daha büyük olasılıklar sağlandığı görülmüştür.

Arslan (2018), okullarda benimsenen farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmasında Kocaeli ilinde 738 öğretmenle bir anket çalışması yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu anlamlı biçimde yordadığı belirlenirken, homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu yordamadığı tespit edilmiştir.

Bird ve Markel (2012), yaptıkları çalışmada orta ve lise düzeyindeki öğrencilerin sübjektif mutluluğu üzerinde durmuştur. Sonuçlar, çocuklar ve ergenlerde refahın artırılmasına dayanarak akademik ve sosyal alanlarda başarının arttığını belirtmektedir. Özellikle problem çözme, kişisel hedef belirleme, yaşam koçluğu ve yapılandırılmış mentorlük gibi becerilerin gelişmesinin çocuklardaki refah düzeyine bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Bulut (2015), yaptığı çalışmada ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin Türk toplumu özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgütsel mutluluk algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Karma araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, eğitim örgütlerinde mutluluk algı düzeyini artırmak için gerekli önemlemlerin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Çalışma grubu olarak Gaziantep ilinde görev yapan 37 ortaöğretim öğretmeni seçilmiş ve belirlenen nicel araştırma yöntemi için “Örgütsel Mutluluk Ölçeği”, nitel araştırma yöntemi için ise araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda “yüksek düzeyde” ekonomik koşullar boyutunda “düşük düzeyde” örgütsel mutluluk algıları olduğu tespit edilmiştir.

Chan ve arkadaşlarının (2003) eğitim kurumlarındaki mutluluk üzerine yaptığı çalışmada ise Batı Avustralya Üniversitesi’nde öğrenim gören öğrenciler örneklem alınmış ve sıralı bir probit model uygulanmıştır. Mutluluk; elde edilen notlar, geliştirilen arkadaşlıklar, okul olanakları, ders dışı etkinliklere katılma olanakları ve ders kalitesi gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmiştir. Bulgular, öğrencilerin memnuniyet düzeyindeki en önemli etkinin üniversitede kurulan zaman yönetimi, sosyal ilişkiler ve okul işi olduğunu ortaya koymaktadır.

Cun~ado ve Gracia (2012), çalışmalarında İspanya'da eğitimin mutluluk üzerinde etkisi olup olmadığını ele almış ve Avrupa Sosyal Anketi'nden birincil düzeyde veriler üzerinden bir araştırma yapmıştır. Bulgulara göre eğitimin mutluluk üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yüksek eğitim seviyesine sahip olanların daha yüksek gelir ve istihdam elde ederek yüksek bir mutluluk seviyesine ulaştıkları tespit edilmiştir.

Demir (2017), Gaziantep Üniversitesi'nde eğitim gören 687 pedagojik formasyon öğrencisi üzerinde anket çalışması yaparak gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam doyumu ve yaşam anlamı düzeylerinin belirlenmesini ve demografik değişkenlere göre incelenmesini amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlar, yaşam anlamı, yaşam doyumu ve iyimserlik değişkenlerinin mutluluk puanlarını %45 oranında yordadığını göstermektedir.

Duran (2016), yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almış ve Amasya ilinde görev yapan tüm okul yöneticisiyle bir anket çalışması yapmıştır. Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile özyeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Pan ve Zhou (2012), Çin'deki MBA derslerinden veri toplayarak ve 994 çalışan üzerinde anket uygulayarak yaptıkları çalışmada mutluluk ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Bulgulara göre kariyer başarısının maaş mutluluğunu, kariyer taahhüdünün de kariyer mutluluğunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Talebzadeh ve Samkan (2011), okullarda mutluluk üzerine yapılan araştırmaların yetersizliğine dikkat çekerek İran'da ilköğretim okullarında mutluluğu gerçekleştirmek amacıyla bir literatür taraması yapmışlardır. Fiziksel, sosyal-duygusal, öğretici ve bireysel olmak üzere dört ana kategoride bir kavramsal model sunmaya çalışmışlardır.

Yoncalık (2018), lise öğrencilerinde azim, mutluluk ve umutsuzluğun onların yaşam doyumu ve akademik başarılarına etkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Örneklem olarak Ankara'da öğrenim gören 791 lise öğrencisini ele alan araştırmacı, yöntem olarak nicel araştırma yöntemini tercih etmiş ve yapısal eşitlik modeli kullanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, mutluluğun umutsuzluk aracı değişken olarak

kullanıldığında öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkisinin %17; yaşam doyumları üzerindeki etkisinin ise %38 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu ile verilerin toplanması ve veri toplama araçları ile toplanan verilerin analizi hakkında bilgiler verilecektir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Dolayısıyla araştırma modeli olarak nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinin bir alt türü olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişime yönelim veya örüntüsünü belirlemek için kullanılan bir istatistiksel modeldir (Creswell, 2017). Bu bağlamda değişkenler ve demografik özellikler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Araştırma Evreni

Bu çalışmanın evrenini, İstanbul İli Ümraniye ve Üsküdar İlçesi; örneklemini ise bu ilçelerdeki devlet okullarında görev yapmakta olan kadrolu öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen Ümraniye ve Üsküdar ilçelerindeki okullar tabakalara ayrıldı ve her okul kademesinden beşer tane seçilerek tesadüfi örneklem yapıldı. Tabakalı örnekleme yöntemi, evrendeki alt grupların belirlenmesi suretiyle bu grupların evren büyüklüğü içindeki oranlarının örnekleme içinde temsil edilmesini hedefleyen örnekleme yöntemi olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2012).

Araştırma kapsamında İstanbul ili Ümraniye ve Üsküdar ilçelerinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler için her okul kademesinden beş tane seçilmiş ve ölçeklerin uygulaması yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan öğretmenler ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplamda 440 öğretmenden oluşmaktadır. İlçelerdeki farklı kademelerdeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlere ulaşabilmek amacıyla tüm okullara İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından DYS üzerinden araştırmayla ilgili resmi yazılar gönderilmiş olup ayrıca araştırmacı

tarafından da bizzat öğretmenlere ulaştırılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | Gruplar | f | % |
|----------------------|----------------|----------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 242 | 55 |
| | Erkek | 198 | 45 |
| Kıdem | 6 yıl ve altı | 202 | 45,9 |
| | 7-12 yıl | 105 | 23,1 |
| | 13-18 yıl | 71 | 16,1 |
| | 19-24 yıl | 41 | 9,31 |
| | 25 ve üzeri | 21 | 4,77 |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 74 |
| | Lisansüstü | 111 | 25,2 |
| Okul Kademesi | İlkokul | 62 | 14 |
| | Ortaokul | 156 | 35,4 |
| | Lise | 222 | 50,4 |
| Toplam | | 440 | % 100 |

Tablo 3.1'e göre araştırmaya katılan 440 öğretmenin yüzde 55'ini kadın yüzde 45'ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin yüzde 45,9'u 6 yıldan az, yüzde 23,1'i 7-12 yıl, yüzde 16,1'i 13-18 yıl, yüzde 9,31'i 19-24 yıl ve yüzde 4,77'si ise 25 yıldan daha uzun süredir görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde 74'ü lisans düzeyinde iken, yüzde 25,2'si lisansüstü düzeyde eğitim almışlardır. Öğretmenlerin yüzde 14'ünün ilkokulda, yüzde 35,4'ünün ortaokullarda ve yüzde 50,4'ünün de lisede görev yaptıkları tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgiler Formu, Okul Mutluluğu Ölçeği ve Politik Beceriler Ölçeği (PBÖ) olmak üzere toplam üç bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin izinleri önceden alınmış ve uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken verilerin gizli tutulacağı belirtilmiş ve tamamen gönüllülük esasına dayanarak seçilen öğretmenlerden yardım alınmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel bilgiler formunda araştırmaya katılan öğretmenlere cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, eğitim düzeyleri ve görev yaptığı okul türleri ile ilgili bilgiler sorulmuştur.

3.3.2. Okul Mutluluğu Ölçeği

Sezer ve Can (2019) tarafından geliştirilen Okul Mutluluğu Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yine araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Okul Mutluluk Ölçeği 26 maddeden ve beş alt faktörden oluşmaktadır. Madde-toplam korelasyonları .54 ile .86 arasında değişmektedir. Beş faktör toplam varyansın % 65.09'unu açıklamaktadır.

Araştırmacılar ölçeğin geliştirilmesi aşaması olarak ilk etapta 20 öğretmenin okul mutluluğu standartlarına dair görüşleri almak için bir madde havuzu oluşturmuşlardır. Daha sonra bu görüşlerden 34 tanesini göz önünde bulundurarak okul mutluluğu ölçeğinin maddelerini oluşturmuşlardır. Daha sonra Eğitim Bilimleri Bölümünden iki saha uzmanı tarafından ölçek maddeleri yeniden değerlendirilmiş ve ölçeğin son hali araştırmacılar tarafından 430 öğretmene uygulanarak test edilmiştir.

Ölçek, beş alt faktörden oluşmaktadır. Bunlar; “Fiziksel Donanım (1-2-3-4)”, “Öğrenme Ortamı (5-6-7-8-9-10-11)”, “İşbirliği (12-13-14-15-16-17-18-19)”, “Faaliyetler (20-21-22)” ve “Okul Yönetimi (23-24-25-26)” olarak belirlenmiştir. Ölçek beşli likert türünde geliştirilmiş olup puanlama kriterleri “Asla (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğunlukla (4), Daima (5)” şeklinde yapılmıştır. 5’li likertte puan ortalamalarının değerlendirme aralığı şu şekildedir (Baş, 2013: 112):

1.00 – 1.79 → Çok Düşük

1.80 – 2.59 → Düşük

2.60 – 3.39 → Orta

3.40 – 4.19 → Yüksek

4.20 – 5.00 → Çok Yüksek

Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .946 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Politik Beceriler Ölçeği (PBÖ)

Özdemir ve Gören (2015) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Politik Beceriler Ölçeği (PBÖ), Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapmak için ölçeği geliştirenlerden izin alan Özdemir ve Gören (2015), ölçeğin geçerliğini ispatlamak için İngiliz dili alanında uzmanlığı olan biri tarafından onsekiz maddenin çevirisini yaptırmış ve daha sonra bu çevirinin tetkik edilmesi için bir başka İngiliz dili uzmanından yardım almışlardır. Son olarak anlam yönünden bir farklılığın olup olmadığını anlamak amacıyla Türkçe ve İngilizce dillerine hakim bir uzman tarafından Türkçeden İngilizceye çevirisini yaptıklarını belirtmişlerdir. Özdemir ve Gören (2015) on sekiz maddelik ölçek taslağının son halinin belirlenmesinden sonra güvenilirlik çalışması için Cronbach's Alpha katsayısını hesaplamış ve değerini .94 olarak bulmuşlardır.

Ölçek 7'li likert tipinde olup dört alt boyuta sahiptir. Bu alt boyutlardan *İlişki Kurma Becerisi* boyutu 1-2-3-4-5-6. maddelerden oluşmaktadır ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur. *Kişilerarası Etki* alt boyutu ise 15-16-17-18. maddeleri içermekte ve .92 iç tutarlılık katsayısına sahip olmaktadır. *Sosyal Zeka* boyutunun 10-11-12-13-14. maddelerden oluştuğu ve iç tutarlılık katsayısının .87 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olan *Samimi Görünme* boyutu ise 7-8-9. maddeleri içermektedir.

Ölçekten yüksek puan alan katılımcılar için 'politik becerisi fazla', düşük puan alanlar için ise 'politik becerisi az' şeklinde yorum yapılması beklenen ölçeğin likert şeklindeki puanlanma kriteri aşağıdaki gibidir:

| Cevap | Puan |
|--------------------|------|
| Hiç katılmıyorum | 1 |
| Katılmıyorum | 2 |
| Kısmen Katılıyorum | 3 |
| Katılıyorum | 4 |

| | |
|-------------------------------|---|
| Oldukça katılıyorum | 5 |
| Güçlü bir şekilde katılıyorum | 6 |
| Tamamen katılıyorum | 7 |

7'li likerte puan ortalamalarının değerlendirme aralığı şu şekildedir (Baş, 2013: 112):

| | |
|-------------|------------------|
| 1.00 – 1.85 | → Çok Düşük |
| 1.86 – 2.71 | → Oldukça Düşük |
| 2.72 – 3.57 | → Düşük |
| 3.58 – 4.43 | → Orta Düşük |
| 4.44 – 5.29 | → Yüksek |
| 5.30 – 6.15 | → Oldukça Yüksek |
| 6.16 – 7.00 | → Çok Yüksek |

Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .928 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında toplanan veriler bilgisayar ortamında Excel tabloları şekline dönüştürülmüş ve SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS 22.0 paket programı yardımıyla ilk önce verilerin normal dağılımını denetlemek amacıyla Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) testleri uygulanmıştır.

Tablo 3.2: Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi

| Puanlar | N | X | ss | Skewness | Kurtosis |
|--------------------------|-----|------|-------|----------|----------|
| Okul Mutluluğu | 404 | 3.53 | .657 | -.282 | -.136 |
| Politik Beceriler | 404 | 4.76 | 1.024 | .023 | -.692 |

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere Okul Mutluluğu Ölçeği ve Politik Beceriler Ölçeği’ne ait puanların dağılımının normal olup olmadığına yönelik yapılan Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) analizleri sonucunda dağılımların $p < .05$ için Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1, +1 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçlarına göre ölçeklerimize ait puanların dağılımının normal olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Dağılımların normal olduğunun tespit edilmesi üzerine parametrik testlerin uygulanmasına geçilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin politik becerileri ve okul mutluluğu düzeylerinde cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi; görev yaptıkları okul türleri ve mesleki kıdemlerine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Son olarak, öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordayıp yordamadığını belirlemek için ise Basit Regresyon analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizine yer verilmiştir. Bu bağlamda demografik bilgilerde yer alan değişkenlere göre öğretmenlerin politik becerilerini ölçmek için kullanılan Politik Beceriler Ölçeği puanları ve okuldaki mutluluk düzeyini ölçmek için kullanılan Okul Mutluluğu Ölçeği puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Aynı zamanda iki değişken arasında ilişkinin olup olmadığına ve öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordayıp yordamadığına bakılıp yorumlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırma grubunun Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeği'nin alt boyutlarından elde edilen puanların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.1: Politik Beceriler ve Okul Mutluluğu Ölçeği'nin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Değişkenler | N | \bar{X} | ss |
|-----------------------|-----|-----------|-------|
| Fiziksel Donanım | 440 | 3.18 | .953 |
| Öğrenme Ortamı | 440 | 3.15 | 1.180 |
| İş birliği | 440 | 3.72 | .688 |
| Faaliyetler | 440 | 3.31 | .949 |
| Okul Yönetimi | 440 | 3.53 | 1.062 |
| Okul Mutluluğu Toplam | 440 | 3.53 | .657 |
| Politik Beceriler | 440 | 4.76 | 1.024 |

Tablo 4.1'de gösterildiği gibi Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeği'nin alt boyutlarına ait öğretmenlerin verdiği yanıtlar; politik becerilerin aritmetik

ortalaması $\bar{X}= 4.76$ (ss=1.024); okul mutluluğu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3.53$ (ss=.657); okul mutluluğu alt boyutlarından fiziksel donanım boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3.18$ (ss=.953); öğrenme ortamı boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}= 6.31$ (ss=1.180); işbirliği boyutunun puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3.72$ (ss=.688); faaliyetler boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3.31$ (ss=.949); okul yönetimi boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}= 3.53$ (ss=1.062) sonucunu göstermektedir.

4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine, Eğitim Durumlarına, Okul Kademelerine ve Kıdemlerine Göre Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Karşılaştırılması

Kadın ve erkek öğretmenlerin Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan bağımsız gruplarda *t* testi sonuçları Tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{X} | ss | <i>t testi</i> | | |
|-------------------|---------|-----|-----------|-------|----------------|-----|------|
| | | | | | t | sd | p |
| Fiziksel Donanım | Kadın | 242 | 3.14 | 1.020 | -.940 | 438 | .348 |
| | Erkek | 198 | 3.23 | .864 | | | |
| Öğrenme Ortamı | Kadın | 242 | 6.34 | 1.151 | .684 | 438 | .494 |
| | Erkek | 198 | 6.26 | 1.216 | | | |
| İşbirliği | Kadın | 242 | 3.73 | .696 | .563 | 438 | .574 |
| | Erkek | 198 | 3.70 | .679 | | | |
| Faaliyetler | Kadın | 242 | 3.30 | .980 | -.218 | 438 | .827 |
| | Erkek | 198 | 3.32 | .912 | | | |
| Okul Yönetimi | Kadın | 242 | 3.65 | .971 | 2.647 | 438 | .008 |
| | Erkek | 198 | 3.39 | 1.149 | | | |
| Okul Mutluluğu | Kadın | 242 | 3.55 | .654 | .778 | 438 | .437 |
| | Erkek | 198 | 3.50 | .662 | | | |
| Politik Beceriler | Kadın | 242 | 4.57 | .966 | -4.386 | 438 | .000 |
| | Erkek | 198 | 5.00 | 1.048 | | | |

Tablo 4.2’de yer alan bulgulara göre kadın ve erkek öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı ($t[438]=.778; p>.05$), ancak politik becerilerinde anlamlı farklılık olduğu ($t[438]=-4,386; p<.05$) görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin politik becerilerinin ($\bar{x}=4.57$), erkek öğretmenlerin politik becerilerinden ($\bar{x}=5.00$), daha az olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul mutluluğu alt boyutlarından okul yönetimi boyutunda, cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunurken ($t[438]=2.647; p<.05$), diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin *eğitim durumlarına* göre Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan bağımsız gruplarda *t* testi sonuçları Tablo 4.3’de yer almaktadır.

Tablo 4.3: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Eğitim Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{X} | ss | <i>t testi</i> | | |
|--------------------------|------------|-----|-----------|-------|----------------|-----|------|
| | | | | | t | sd | p |
| Fiziksel Donanım | Lisans | 326 | 3.22 | .975 | 1.557 | 435 | .120 |
| | Lisansüstü | 111 | 3.06 | .869 | | | |
| Öğrenme Ortamı | Lisans | 326 | 6.38 | 1.164 | 2.006 | 435 | .045 |
| | Lisansüstü | 111 | 6.12 | 1.200 | | | |
| İşbirliği | Lisans | 326 | 3.74 | .693 | 1.227 | 435 | .221 |
| | Lisansüstü | 111 | 3.65 | .680 | | | |
| Faaliyetler | Lisans | 326 | 3.33 | .950 | .892 | 435 | .373 |
| | Lisansüstü | 111 | 3.24 | .950 | | | |
| Okul Yönetimi | Lisans | 326 | 3.62 | 1.028 | 2.741 | 435 | .006 |
| | Lisansüstü | 111 | 3.30 | 1.131 | | | |
| Okul Mutluluğu | Lisans | 326 | 3.57 | .663 | 2.128 | 435 | .034 |
| | Lisansüstü | 111 | 3.42 | .626 | | | |
| Politik Beceriler | Lisans | 326 | 4.75 | 1.032 | -.543 | 435 | .587 |
| | Lisansüstü | 111 | 4.81 | 1.000 | | | |

Tablo 4.3’de yer alan bulgulara göre öğretmenlerin eğitim durumlarına göre algıladıkları okul mutluluk düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu ($t[435]=2.128; p<.05$) tespit edilirken; politik becerilerinde anlamlı farklılık ($t[435]=-.543; p>.05$)

bulunamamıştır. Buna göre eğitim durumu lisans mezunu olan öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyleri ($\bar{x}=3.57$), lisansüstü olanlara ($\bar{x}=3.42$) göre daha yüksek çıkmıştır. Bulgulara göre okul mutluluğunun alt boyutlarından olan okul yönetimi ve öğrenme ortamı boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<.05$), fiziksel ortam, işbirliği ve faaliyetler boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Lisans mezunu öğretmenlerin öğrenme ortamı ve okul yönetimi algıları lisansüstü öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin *okul kademesine* göre Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

| Değişken | Okul Kademesi | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|------------------|---------------|-----|-----------|------|-------------------|---------|-----|-------|-------|------|------------|
| Fiziksel Donanım | A-İlkokul | 62 | 3.59 | .909 | G. Arası | 12.108 | 2 | 6.054 | 5.595 | .004 | A>B;C |
| | B-Ortaokul | 156 | 3.09 | .988 | G. İçi | 386.860 | 437 | .885 | | | |
| | C-Lise | 222 | 3.13 | .914 | Toplam | 398.968 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 3.18 | .953 | | | | | | | |
| Öğrenme Ortamı | A-İlkokul | 62 | 6.69 | 1.05 | G. Arası | 15.264 | 2 | 7.632 | .681 | .506 | --- |
| | B-Ortaokul | 156 | 6.37 | 1.19 | G. İçi | 596.015 | 437 | 1.364 | | | |
| | C-Lise | 222 | 6.15 | 1.17 | Toplam | 611.279 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 6.31 | 1.18 | | | | | | | |
| İşbirliği | A-İlkokul | 62 | 3.80 | .644 | G. Arası | .647 | 2 | .324 | 1.978 | .140 | --- |
| | B-Ortaokul | 156 | 3.68 | .715 | G. İçi | 207.347 | 437 | 474 | | | |
| | C-Lise | 222 | 3.72 | .681 | Toplam | 207.994 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 3.72 | .688 | | | | | | | |
| Faaliyetler | A-İlkokul | 62 | 3.37 | .959 | G. Arası | 3.551 | 2 | 1.776 | --- | | |
| | B-Ortaokul | 156 | 3.41 | .985 | G. İçi | 392.221 | 437 | .898 | | | |
| | C-Lise | 222 | 3.22 | .916 | Toplam | 395.773 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 3.31 | .949 | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------|-----|------|------|-----------------|---------|-----|-------|-------|------|-----------|
| Okul Yönetimi | A-İlkokul | 62 | 3.94 | .820 | G. Arası | 12.438 | 2 | 6.219 | 5.623 | .004 | A> B;C |
| | B-Ortaokul | 156 | 3.43 | 1.09 | G. İçi | 483.280 | 437 | 1.106 | | | |
| | C-Lise | 222 | 3.49 | 1.07 | Toplam | 495.718 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 3.53 | 1.06 | | | | | | | |
| Okul Mutluluğu | A-İlkokul | 62 | 3.75 | .594 | G. Arası | 3.495 | 2 | 1.747 | 4.101 | .017 | A> B;C |
| | B-Ortaokul | 156 | 3.51 | .694 | G. İçi | 186.208 | 437 | .426 | | | |
| | C-Lise | 222 | 3.48 | .638 | Toplam | 189.703 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 3.53 | .657 | | | | | | | |
| Politik Beceriler | A-İlkokul | 62 | 4.75 | .961 | G. Arası | 1.365 | 2 | .682 | .650 | .523 | --- |
| | B-Ortaokul | 156 | 4.84 | 1.04 | G. İçi | 459.461 | 437 | 1.051 | | | |
| | C-Lise | 222 | 4.72 | 1.02 | Toplam | 460.827 | 439 | | | | |
| | Top. | 440 | 4.76 | 1.02 | | | | | | | |

Tablo 4.4’de verilen bulgulara göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinde okul kademelerine göre anlamlı farklılık olduğu ($p<.05$), politik becerilerinde ise anlamlı farklılık olmadığı ($p>.05$) görülmektedir. Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin hangi okul kademeleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre; ilkokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin ($\bar{x}=3.75$), ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin ($\bar{x}=3.51$) ise lise öğretmenlerine ($\bar{x}=3.48$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul mutluluğunun alt boyutlarından fiziksel donanım, öğrenme ortamı ve okul yönetimi boyutlarında okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunurken ($p<.05$), işbirliği ve faaliyetler boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Bulgulara göre fiziksel donanım, öğrenme ortamı ve okul yönetimi boyutlarında ilkokul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle ilkokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeylerinin diğer okul kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin *kademelerine* göre Politik Beceriler Ölçeği ve Okul Mutluluğu Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin

fiziksel donanım alt boyutunda kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Fiziksel Donanım Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------------------|---------|-----|-------|-------|------|------------|
| Fiziksel Donanım | A-6 yıl ve altı | 202 | 3.04 | 1.04 | G. Arası | 14.032 | 4 | 3.508 | | | |
| | B-7-12 yıl | 105 | 3.11 | .816 | G. İçi | 384.936 | 435 | .885 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 3.43 | .858 | Toplam | 398.968 | 439 | | 3.964 | .004 | D>A |
| | D-19-24 yıl | 41 | 3.51 | .881 | | | | | | | |
| | E-25 ve üzeri | 21 | 3.38 | .789 | | | | | | | |
| | Top. | 440 | 3.18 | .953 | | | | | | | |

Tablo 4.5’de verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunun alt boyutu olan fiziksel donanım boyutunda anlamlı farklılık ($p<.05$) tespit edilmiştir. Yapılan LSD testine göre 19-24 yıl arası ($\bar{x}=3.51$) kıdeme sahip olan öğretmenlerin fiziksel donanım boyutunda algıladıkları okul mutluluk düzeylerinin; 13-18 yıl arası ($\bar{x}=3.43$), 25 ve üzeri yıl ($\bar{x}=3.38$), 7-12 yıl arası ($\bar{x}=3.11$) ve 6 yıl ve daha altı ($\bar{x}=3.04$) kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle fiziksel donanımın 19-24 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeylerini diğer kıdem seviyesinde olan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin öğrenme ortamı alt boyutunda kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Öğrenme Ortamı Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|----------------|-----------------|-----|-----------|-------|-------------------|---------|-----|-------|-------|------|------------|
| Öğrenme Ortamı | A-6 yıl ve altı | 202 | 6.27 | 1.229 | G. Arası | 10.312 | 4 | 2.578 | 1.866 | .115 | --- |
| | B-7-12 yıl | 105 | 6.16 | 1.100 | G. İçi | 600.967 | 435 | 1.382 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 6.43 | 1.164 | Toplam | 611.279 | 439 | | | | |
| | D-19-24 yıl | 41 | 6.70 | 1.091 | | | | | | | |
| | E-25 ve üzeri | 21 | 6.21 | 1.194 | | | | | | | |
| | Top. | 440 | 6.31 | 1.180 | | | | | | | |

Tablo 4.6’da verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunun alt boyutu olan öğrenme ortamı boyutunda anlamlı farklılık ($p > .05$) bulunamamıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin işbirliği alt boyutunda kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin İşbirliği Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|-----------|-----------------|-----|-----------|------|-------------------|---------|-----|------|------|------|------------|
| İşbirliği | A-6 yıl ve altı | 202 | 3.66 | .736 | G. Arası | 3.995 | 4 | .999 | 2.13 | .076 | --- |
| | B-7-12 yıl | 105 | 3.69 | .614 | G. İçi | 203.999 | 435 | .469 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 3.78 | .607 | Toplam | 207.994 | 439 | | | | |
| | D-19-24 yıl | 41 | 3.98 | .664 | | | | | | | |
| | E-25 ve üzeri | 21 | 3.73 | .782 | | | | | | | |
| | Top. | 440 | 3.72 | .688 | | | | | | | |

Tablo 4.7’da verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunun alt boyutu olan işbirliği boyutunda anlamlı farklılık ($p > .05$) bulunamamıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin faaliyetler alt boyutunda kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Faaliyetler Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|-------------|-----------------|-----|-----------|-------|-------------------|---------|-----|-------|-------|------|------------|
| Faaliyetler | A-6 yıl ve altı | 202 | 3.28 | 1.013 | G. Arası | 4.805 | 4 | 1.201 | 1.337 | .255 | --- |
| | B-7-12 yıl | 105 | 3.20 | .922 | G. İçi | 390.968 | 435 | .899 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 3.35 | .916 | Toplam | 395.773 | 439 | | | | |
| | D-19-24 yıl | 41 | 3.52 | .752 | | | | | | | |
| | E-25 ve üzeri | 21 | 3.55 | .852 | | | | | | | |
| | Top. | 440 | 3.31 | .949 | | | | | | | |

Tablo 4.8’de verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunun alt boyutu olan faaliyetler boyutunda anlamlı farklılık ($p > .05$) bulunamamıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin okul yönetimi alt boyutunda kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Okul Yönetimi Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|---------------|-----------------|-----|-----------|-------|-------------------|---------|-----|-------|------|------|------------|
| Okul Yönetimi | A-6 yıl ve altı | 202 | 3.54 | 1.093 | G. Arası | 3.319 | 4 | .830 | .733 | .570 | --- |
| | B-7-12 yıl | 105 | 3.59 | 1.040 | G. İçi | 492.399 | 435 | 1.132 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 3.37 | 1.146 | Toplam | 495.718 | 439 | | | | |
| | D-19-24 yıl | 41 | 3.68 | .826 | | | | | | | |

| | | | |
|---------------------|-----|------|-------|
| E-25 ve üzeri | 21 | 3.47 | 1.005 |
| Top. | 440 | 3.53 | 1.062 |

Tablo 4.9’da verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunun alt boyutu olan okul yönetimi boyutunda anlamlı farklılık ($p>.05$) bulunamamıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeylerinin kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeylerinin Alt Boyutunda Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|----------------|-----------------|------|-----------|------|-------------------|---------|-----|------|-------|------|------------|
| Okul Mutluluğu | A-6 yıl ve altı | 202 | 3.48 | .710 | G. Arası | 3.349 | 4 | .837 | 1.954 | .101 | --- |
| | B-7-12 yıl | 105 | 3.48 | .584 | G. İçi | 186.355 | 435 | .428 | | | |
| | C-13-18 yıl | 71 | 3.58 | .620 | Toplam | 189.703 | 439 | | | | |
| | D-19-24 yıl | 41 | 3.77 | .579 | | | | | | | |
| | E-25 ve üzeri | 21 | 3.56 | .669 | | | | | | | |
| Top. | 440 | 3.53 | .657 | | | | | | | | |

Tablo 4.10’da verilen bilgilere göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunda anlamlı farklılık ($p>.05$) bulunamamıştır.

Öğretmenlerin politik becerilerinin kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

| Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p | Anlamlılık |
|-------------------|-----------------|-----|-----------|-------|-------------------|-------|----|-------|-------|------|------------|
| Politik Beceriler | A-6 yıl ve altı | 202 | 4.84 | 1.031 | G. Arası | 5.739 | 4 | 1.434 | 1.371 | .243 | --- |

| | | | | | | | |
|---------------|-----|------|-------|---------------|---------|-----|-------|
| B-7-12 yıl | 105 | 4.81 | 1.027 | G. İçi | 455.088 | 435 | 1.046 |
| C-13-18 yıl | 71 | 4.67 | 1.072 | Toplam | 460.827 | 439 | |
| D-19-24 yıl | 41 | 4.65 | .903 | | | | |
| E-25 ve üzeri | 21 | 4.37 | .958 | | | | |
| Top. | 440 | 4.76 | 1.024 | | | | |

Tablo 4.11’de verilen bilgilere göre öğretmenlerin politik becerilerinde anlamlı farklılık ($p > .05$) bulunamamıştır.

4.3. Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin politik becerileri ile algıladıkları okul mutluluk düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik uygulanan Pearson Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12: Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | | Politik Beceri Toplam |
|------------------------------|----------|-----------------------|
| Fiziksel Donanım | r | .213** |
| Öğrenme Ortamı | r | .311** |
| İşbirliği | r | .286** |
| Faaliyetler | r | .229** |
| Okul Yönetimi | r | .207** |
| Okul Mutluluğu Toplam | r | .315** |

* $p < .05$; ** $p < .01$; N=440

Tablo 4.12’de verilen bulgulara göre öğretmenlerin politik becerileri ile algıladıkları okul mutluluğunun fiziksel donanım ($r = .213$; $p < .05$), öğrenme ortamı ($r = .311$; $p < .05$), işbirliği ($r = .286$; $p < .05$), faaliyetler ($r = .229$; $p < .05$) ve okul yönetimi ($r = .207$; $p < .05$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alınan toplam puanlardan elde edilen sonuca göre politik beceriler ile okul mutluluğu arasındaki korelasyon katsayısının .315 olarak tespit edilmesi öğretmenlerin politik becerileri ile algıladıkları okul mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı

ilişki olduğu ve bu ilişkinin orta düzeyde olduğu sonucunu göstermektedir ($r=.315$; $p<.05$).

4.4. Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordayıp Yordamadığını Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu kısmında öğretmenlerin politik beceri puanlarının okul mutluluğunun toplam puanını ve alt boyutlarını yordama düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan basit regresyon analizine ilişkin bulgulara yer verilecektir. Bu bağlamda öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından fiziksel donanım boyutunu yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.13'te gösterilmektedir.

Tablo 4.13: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Fiziksel Donanım Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hata | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|------------------|-------|-----------|-------------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | Fiziksel Donanım | 2.242 | .212 | .213 | 10.583 | .000 | .213 | .045 | 20.767 | .000 |
| | | .198 | .043 | | 4.557 | .000 | | | | |

Tablo 4.13'te verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanlarının, okul mutluluğunun alt boyutlarından fiziksel donanım boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre öğretmenlerin politik becerilerini yordayan fiziksel donanım boyutu toplam varyansın %4'ünü oluşturmaktadır ($r=.213$; $r^2=.04$).

Öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından öğrenme ortamı boyutunu yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.14'de gösterilmektedir.

Tablo 4.14: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Öğrenme Ortamı Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hata | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|----------------|-------|-----------|-------------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | Öğrenme Ortamı | 4.604 | .255 | .311 | 18.045 | .000 | .311 | .096 | 46.770 | .000 |
| | | .358 | .052 | | 6.839 | .000 | | | | |

Tablo 4.14’de verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanlarının, okul mutluluğunun alt boyutlarından öğrenme ortamı boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre öğretmenlerin politik becerileri öğrenme ortamı boyutunu %9 oranında yordamaktadır ($r=.311$; $r^2=.09$).

Öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından işbirliği boyutunu yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.15’de gösterilmektedir.

Tablo 4.15: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından İşbirliği Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hat a | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|-----------|-------|------------|-------------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | İşbirliği | 2.807 | .150 | .286 | 18.045 | .000 | .286 | .082 | 38.941 | .000 |
| | | .192 | .031 | | 6.839 | .000 | | | | |

Tablo 4.15’de verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanlarının, okul mutluluğunun alt boyutlarından işbirliği boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre öğretmenlerin politik becerileri işbirliği boyutunun %8’ini etkilemektedir ($r=.286$; $r^2=.08$).

Öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından faaliyetler boyutunu yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.16’da gösterilmektedir.

Tablo 4.16: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Faaliyetler Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hat a | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|-------------|-------|------------|-------------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | Faaliyetler | 2.297 | .210 | .229 | 10.925 | .000 | .229 | .053 | 24.330 | .000 |
| | | .213 | .043 | | 4.933 | .000 | | | | |

Tablo 4.16’da verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanlarının, okul mutluluğunun alt boyutlarından faaliyetler boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre öğretmenlerin politik becerilerini %5 oranında yordayan okul mutluluğu alt boyutu faaliyetler boyutudur ($r=.229$; $r^2=.05$).

Öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından okul yönetimi boyutunu yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.17’de gösterilmektedir.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunun Alt Boyutlarından Okul Yönetimi Boyutunu Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hat a | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|---------------|-------|------------|------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | Okul Yönetimi | 2.513 | .236 | .207 | 10.627 | .000 | .207 | .043 | 19.678 | .000 |
| | | .215 | .048 | | 4.36 | .000 | | | | |

Tablo 4.17’de verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanlarının, okul mutluluğunun alt boyutlarından okul yönetimi boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Buna göre öğretmenlerin politik becerileri, okul yönetimi boyutunun %4’ünü yordamaktadır ($r=.207$; $r^2=.04$).

Öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordayıp yordamadığına ilişkin sonuçlar tablo 4.18’de gösterilmektedir.

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

| B.sız Değ. | B.lı Değ. | B | Std. Hat a | (β) | t | p | R | R ² | F | p |
|-------------------|----------------|-------|------------|------|--------|------|------|----------------|--------|------|
| Politik Beceriler | Okul Mutluluğu | 2.569 | .142 | .315 | 18.099 | .000 | .315 | .099 | 48.285 | .000 |
| | | .202 | .029 | | 6.949 | .000 | | | | |

Tablo 4.18’de verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin politik beceri puanları, algıladıkları okul mutluluğu puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p<.05$). Öğretmenlerin politik becerileri okul mutluluğunun %10’unu yordamaktadır ($r=.315$; $r^2=.09$). Başka bir anlatımla okul mutluluğundaki toplam varyansın %10’unu öğretmenlerin politik becerileri açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu politik becerilerin okul mutluluk düzeyini etkilediği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun yordayıp yordamadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde bulgulara dayalı olarak çıkarılan sonuçlar ve tartışma bölümü yer almaktadır. Bu bölümde araştırma soruları çerçevesinde öğretmenlerin politik becerileri ve okul mutluluğu algılarının ne düzeyde olduğu sorusuna cevap verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu algılarının demografik değişkenlere (cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi ve okul kademesi) göre incelenmesine dair bulguların sonuçlarına da yer verilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu yordayıp yordamadığına dair regresyon analizi sonuçları tartışılarak araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluğunun Ne Düzeyde Olduğuna İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin politik becerilerinin “yüksek” olduğu ve algıladıkları okul mutluluk düzeyinin ise “yüksek” olarak belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda okul mutluluğunun alt boyutlarından öğrenme ortamı boyutunun “çok yüksek”, işbirliği ve okul yönetimi boyutunun “yüksek”, fiziksel donanım ve faaliyetler boyutunun ise “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular aynı zamanda öğretmenlerin politik becerilerinin (Bostancı, Tosun, Gidiş ve Karaca, 2016; Kurt, 2018; Özdemir ve Gören, 2016; Uğurlu ve Bostancı, 2017) ve algıladıkları okul mutluluk düzeyinin yüksek olduğuna ilişkin (Arslan, 2018; Bulut, 2015) yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Yıldıztaşı (2015), öğretmenlerin politik becerilerinin örgütsel tükenmişlik ile arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin politik beceri düzeyini orta seviyede olarak bulmuştur. Düzgün (2016) yaptığı araştırmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ele almış ve orta düzeyde bir mutluluk algılarının olduğunu tespit etmiştir. Yine Sezer ve Can (2019), öğretmenlerin okul mutluluk düzeylerini ölçmek için geliştirdiği ölçek çalışmasında, öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğu düzeyinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yazıcı (2015) ise Beden Eğitimi Öğretmeni adayları üzerinde yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının mutluluk düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Buna göre eğitim görevini üstlenen öğretmenlerin okullarda etkili bir şekilde politik becerilerini kullandıkları ve okuldaki mutluluk ortamını yüksek algıladıkları düşünülebilir.

5.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine, Eğitim Durumlarına, Okul Kademelerine ve Kıdemlerine Göre Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyinin Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin politik becerilerinde *cinsiyete* göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre politik becerilerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamız bazı çalışmalarla benzerlik gösterirken bazılarıyla çelişmektedir. Nair'in (2018) okul müdürlerinin politik becerilerini ölçmek üzere öğretmen algılarına başvurarak yaptığı araştırmaya göre erkek öğretmenlerin politik beceri algısı kadınlara göre daha fazla çıkmıştır. Çıtak (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre ise kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre politik yetilerinde daha yetkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldıztaşı (2017) ise araştırmasında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulamamıştır.

Öğretmenlerin *eğitim durumunun* politik becerilerini etkileyip etkilemediğini belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre öğretmenlerin lisans veya lisansüstü düzeydeki mezuniyet durumlarının politik becerilerini etkilemediği söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin meslekleri dolayısıyla yeterli politik beceriye sahip oldukları böylece politik becerilerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmamızla benzerlik gösteren diğer çalışmalara baktığımızda eğitim düzeyinin öğretmenlerin politik becerileri üzerinde etkisiz kaldığı görülmektedir (Kurt, 2018; Özdemir ve Gören, 2016).

Okul kademesi değişkeninde öğretmenlerin politik beceri puanlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin politik becerilerinin birbirlerinden farklı olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Nair'in (2018) yaptığı araştırmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları politik becerilerin diğer okul kademelerine göre daha fazla olduğu ve Yıldıztaşı'na (2017) göre ortaokul öğretmenlerinin politik becerilerinin orta düzeyde

olduğu tespit edilirken, Kurt'un (2018) araştırmasına göre politik yetinin okul kademesine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum araştırmamızın alanyazında bazı araştırmalarla benzerlik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin politik becerilerinin *kıdemlerine* göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçlarında öğretmenlerin politik becerilerinin kıdemlerine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Nair (2018) öğretmenlerin politik beceri algılarında kıdemlerine göre anlamlı farklılık olduğunu belirtirken, 21 ve üzeri yıl görev süresi olan öğretmenlerin okul müdürlerinin politik becerilerini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşmıştır. Çıtak (2011) ise araştırmasında politik becerinin kişiler arası etki alt boyutunun öğretmenlerin mesleki kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği ve kıdemleri arttıkça politik yetilerinde de artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızla benzerlik gösteren çalışmaların genel sonucu mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin politik becerilerini etkilemediği yönünde olmaktadır (Kurt, 2018; Yıldıztaşı, 2017).

Öğretmenlerin algıladıkları ***okul mutluluk düzeyinin*** demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine bakacak olursak; *cinsiyet* değişkenine göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin toplam puanında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir. Ancak okul mutluluğunun alt boyutlarından olan okul yönetimi boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin okul yönetimi boyutunda algıladıkları okul mutluluk düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum kadın öğretmenler için okul yönetiminin okullarda mutlu bir ortam sağladığı, erkek öğretmenler için ise okul yönetiminden yeterince memnun olunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmanın öğretmenlerin mutluluk algılarını konu edinen araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir (Bulut, 2015; Argon ve Cicioğlu, 2017; Demir, 2017; Cihangir Çankaya, 2009; Kara, 2010; Duman, 2014). Yine mutluluğu konu alan üniversite öğrencileri (Saygın ve Arslan, 2009; Şahin vd., 2012; Tingaz ve Hazar, 2014) ve ergenler (Eryılmaz ve Aypay, 2011; Toprak, 2014) üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları da cinsiyete göre mutluluk algısının değişmediği yönünde olmuştur. Mutluluğun cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşarak, kadınların erkeklere göre daha mutlu olduğu

bulgusunu elde eden çalışmalara rastlamak mümkündür (Atay, 2012; Gülcan, 2014; Şaşmaz, 2016).

Eğitim durumunun öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunu etkileyip ettilemediğine dair yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumuna sahip olanlara göre algıladıkları okul mutluluk düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca okul mutluluğunun alt boyutlarından okul yönetimi ve öğrenme boyutunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği ve lisans mezunu öğretmenlerin diğerlerine göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılrken, diğer alt boyutlarda eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu araştırma eğitim durumunun mutluluk algısında farklılaşmaya neden olacağı sonucuna ulaşan araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Argon ve Cicioğlu, 2017). Bulut (2015) yaptığı araştırmada eğitim enstitüsü ve ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim durumuna sahip olanlara göre örgütsel mutluluk algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kara (2010) çalışmasında çalışanların mutluluk düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öğrenmeye açık oluşlarının ve okul yönetiminden memnun oluşlarının okul mutluluğunu algılama düzeylerinde eğitim durumuna göre olumlu etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda okullarda yapılan faaliyetlerin, işbirliğinin ve okulun fiziksel donanımın eğitim durumuna göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluğunu etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifadeyle lisans mezunu öğretmenlerin okullarındaki yönetimden ve öğrenme ortamından memnun oldukları için okul mutluluk düzeylerinde yüksek bir mutluluk seviyesine sahiptirler denilebilir.

Okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre ilkokul öğretmenlerinin algıladıkları okul mutluluk düzeyi, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Okul mutluluğunun alt boyutlarından olan fiziksel donanım, öğrenme ortamı ve okul yönetimi boyutlarında da ilkokul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda okulun fiziksel donanımının, okulda sağlanan öğrenme ortamının ve okul yönetiminin ilkokul öğretmenleri üzerinde olumlu etki yarattığı ve bu sayede mutlu bir okul

ortamına neden olduğu söylenebilir. Alanyazında okul mutluluğunun okul kademesine göre değişip değişmediğini ele alan çalışmaların sayısının az olması bu araştırmayla benzerlik gösteren araştırmalarla karşılaştırmayı güçleştirmektedir. Sezer ve Can (2019) tarafından yapılan araştırma sonucu ilkökul öğretmenlerinin diğer okul kademesinde görev yapanlara göre okul mutluluğu algısında daha yüksek olduğunu göstermiş ve araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Bulut (2015) araştırmasında okul türlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk anlayışlarını ele almış ve fen lisesinde görev yapan öğretmenlerin diğer lise türlerine göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Argon (2017) ise meslek liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada endüstri meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin diğerlerine göre daha mutlu olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeyinin *kıdemlerine* göre farklılaşp farklılaşmadığına dair yapılan ANOVA analizi sonucunda okul mutluluk düzeyinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ancak okul mutluluğu alt boyutlarından fiziksel donanım boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre fiziksel donanımın 19-24 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin algıladıkları okul mutluluk düzeylerini diğer kıdem seviyesinde olan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede etkilediği söylenebilir. Fiziksel donanım boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça algıladıkları okul mutluluk düzeylerinin de arttığı gözlenmektedir. Bulut (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşırken, kıdem yılı arttıkça mutluluk düzeylerinde düşüş olduğu bulgusunu tespit ederken, Kara (2010) yaptığı araştırmasında kıdem yükseldikçe mutluluk seviyesinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Düzgün (2016) tarafından yapılan araştırma ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları mutluluk düzeyi üzerinde durmuş ve mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha mutlu olduğu sonucuna ulaşarak araştırmamızı kısmen destekler nitelikte olmuştur.

Genel itibariyle baktığımızda politik becerilerin ve mutluluğun demografik değişkenlerden fazla etkilenmediğini görüyoruz. Politik becerinin hâlihazırda öğretmenlik mesleğinde olması gereken bir durum olduğu ve dolayısıyla kıdem, eğitim düzeyi ve okul kademesi gibi değişkenlerde farklılığa neden olmayacağı tahmin edilebilir. Ancak cinsiyet değişkenine göre politik becerinin değişme durumuna bakacak olursak erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre politik

beceri noktasında daha fazla yeteneğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum aynı zamanda örgütsel gücün genel itibariyle erkek tekelinde olmasından kaynaklanıyor olabilir (Ferris vd., 2010). Okul mutluluğunun demografik değişkenlere göre fazla değişim göstermemesinin nedeni ise mutluluğun doğuştan gelen bir duygu olduğu düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir (Warr, 1999).

5.1.3. Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Algıladıkları Okul Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin politik becerileri ile algıladıkları okul mutluluk düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik uygulanan Pearson Korelasyon analizine ait sonuçlara göre; öğretmenlerin politik becerileri ile algıladıkları okul mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde ilişki olduğu ve bu ilişkinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda politik becerilerle okul mutluluğunun alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında iki değişken arasındaki ilişkiyi ele alan benzer çalışmaların olmaması bu araştırmanın desteklenmesini güçleştirmektedir. Ancak Eryılmaz ve arkadaşlarının (2017), politik yeti ve alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada pozitif ilişkiler tespit etmiş olması araştırmamız için destekleyici nitelikte olabilir. Ferris ve arkadaşları (2005) da yaptıkları çalışmalarında, içsel motivasyonu yüksek bireylerin politik yetilerinin de yüksek olduğu, buna bağlı olarak da politik yetileri ile iş tatmini düzeyleri arasında olumlu ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Bu alanda yapılan diğer bir çalışma ise Koçmar'ın (2019) politik beceri ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmadır. Buna göre politik beceri ile kariyer tatmininin arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin politik becerilerinin fazla olması durumunda çalıştıkları ortamda mutlu bir sinerji yaratabileceği, aynı zamanda çalıştıkları ortama olumlu katkı sağlayacakları söylenebilir. Bu bağlamda politik becerisi fazla olan öğretmenlerin okulun fiziksel donanımı, okulda gerçekleştirilen faaliyetler, okulda sağlanan öğrenme ortamı, okul yöneticileriyle olumlu ilişkiler ve meslektaşlarıyla kurulan işbirliği açısından okuldaki mutluluk düzeyine pozitif destek olabileceği ve okul mutluluğuna katkı sağlayacağı düşünülebilir.

5.1.4. Öğretmenlerin Politik Becerilerinin Okul Mutluluğunu Yordamasına İlişkin Tartışma

Araştırmada son olarak öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğu üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin politik beceri puanlarının okul mutluluğunun toplam puanını ve alt boyutlarını yordama düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan basit regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunun alt boyutlarından fiziksel donanım ve okul yönetimi boyutunu %4, öğrenme ortamı boyutunu %9, faaliyetler boyutunu %5 ve işbirliği boyutunu %8 düzeyinde yordadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu öğretmenlerin politik becerilerinin okul mutluluğunu toplamda %10 yordadığını göstermektedir. Bu durum politik becerilerin okul mutluluğunda orta düzeyde bir etkiye sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda okul mutluluğunun alt boyutlarının politik beceriler değişkeni tarafından düşük düzeyde yordanması, okul mutluluğuna etki eden diğer unsurların da göz önünde bulundurulması gerektiğini düşündürmüştür. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu politik beceriler okul mutluluğu üzerinde tek başına bir etkiye sahip olmadığının göstergesidir.

Araştırmamızda ele aldığımız politik beceriler ve okul mutluluğu kavramına benzer çalışmaların olmaması birbirini yordayan iki değişkenin diğer çalışmalarla yeterince desteklenmemesi sonucunu doğurmaktadır. Koçmar (2019) yaptığı araştırmada politik becerinin kariyer tatminini düşük düzeyde etkilediğini tespit etmiştir. Yüksel (2019) ise araştırmasında işgörenlerin politik becerilerinin performans değerlendirmelerinde olumlu tutum gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Politik beceri yeteneğine bağlı olarak sahip olunan iyi ilişki kurma becerisinin okul mutluluğunun işbirliği alt boyutunu etkilediği düşünülebilir. Sosyal iletişim açısından iyi ilişkiler kuran öğretmenler, okullarda işbirliğini sağlamak suretiyle mutlu bir ortama neden olabilmektedirler. Hızlı tempolu ve rekabetçi organizasyonel ortam göz önüne alındığında, bireylerin başarılarını, mutluluklarını, sağlıklarını ve genel refah duygularını arttırmak için politik becerilerini arttırmaları teşvik edilebilir (Perrew, 2004). Dolayısıyla öğretmenlerin sahip oldukları politik beceriler sayesinde okuldaki öğrenme ortamını geliştirici faaliyetlerin yapılması, veli, öğrenci

ve okul yönetimi ile sağlıklı ilişkilerin kurulması okul mutluluğunun sağlanmasında gerekli bir unsur olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu politik beceriler okul mutluluğunda önemli bir faktördür.

5.2. Öneriler

Çalışmada öğretmenlerin sahip olduğu politik beceriler üzerinde durulmuştur. Ancak öğretmenlerin bu politik becerilerinin nasıl geliştirileceği, politik becerilerin artması için ne tür faaliyetlere ihtiyaç olacağı üzerinde bir görüş beyan edilmemiştir. Gelecekteki çalışmalar öğretmenlerin politik becerilerinin geliştirilmesi için neler yapılması gerektiğini konu edinebilir.

Bu araştırma nicel araştırma yöntemiyle yapıldığı için öğretmenlerin anketlere verdikleri cevaplarla sınırlı kalmıştır. Bir sonraki araştırmalar daha kapsamlı bir veri ortaya koymak amacıyla karma desen tercih edilerek yapılabilir. Aynı zamanda çalışmamız, okul mutluluğu kavramını cinsiyet, kıdem, okul kademesi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre ele almıştır. Bir sonraki araştırmalar için öğretmenlerin medeni durumları ve gelir düzeyinin okul mutluluğuna etki edip etmeyeceğinin incelenmesi önerilebilir. Aynı zamanda okul müdürlerinin benimsedikleri liderlik stillerinin okul mutluluğu üzerinde etkisinin olup olmadığına bakılabilir.

Bu araştırma öğretmenlerin politik beceriye sahip olduklarında okuldaki mutluluk algısında olumlu bir etkiye sebep olduklarını göstermiştir. Dolayısıyla okullardaki karar alma aşamasında öğretmenlere yetki verildiği takdirde okul mutluluğu nasıl etkileyeceği sorusu merak uyandırmaktadır. Bir sonraki araştırmalar için bu konunun incelenmesi önerilebilir. Eğitim örgütlerinin vazgeçilmezi olan öğrenciler ve velilerin okul mutluluğuna etki edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılacak bir araştırmanın alanyazındaki bir başka boşluğu dolduracağı kanaatindeyiz. Aynı zamanda öğretmenler, veliler ve öğrenciler için okul mutluluğunu artırıcı eğitimlerin verilmesi ve bu konuda çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acton, R. & Glasgow, P. (2015). Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8): 99-115.
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K. & Verhaeghe, J. P. (2007). The Wellbeing of Teachers in Flanders: The Importance of A Supportive School Culture. *Educational Studies*, 33(3): 285-298.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwater, W. A., Douglas, C. & Ammeter, A. P. (2004). Leader Political Skill and Team Performance. *Journal of Management*, 30: 309-327.
- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2017). Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi. *BMIJ*, 5(3): 786-807. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i3.177>.
- Akdoğan, Y. (2008). *Yerel Siyaset*, (1.Bs.). İstanbul: Okutan Yayıncılık.
- Akın, A. ve Yalnız, A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (YMÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54): 95-102.
- Akpınar, R. B. (2004). Duygusal Yüz İfadelerini Anlama Becerisini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Eğitim Programı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Aktaş, U. (2017). *Örgüt ikliminin politik davranışlara olan etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracılık rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Aleman, D. M. (2002). *The political sophistication of district - transformin superintendents* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). The University of Texas, USA.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L.W., Renwick, P. A. & Mayes, B. T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22(1): 77-83.
- Ammeter, A. P., Douglas, C., Gardner, W. L., Hochwarter, W. A. & Ferris, G. R. (2002). Toward A Political Theory Of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 13: 751-796.
- Annak, B. B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu: duygu durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Argon, T ve Cicioğlu, M. (2017). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri ile Öğretme Motivasyonları. *International Journal of Social Science*, 57(1): 1-23.
- Arıkan, S. (2011). İşyerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Önceller Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68): 52-71.

- Aristoteles, (2006). *Politika*, (9. Bs.) (Mete Tunçay, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aristoteles, (2007). *Nikomakhos'a Etik* (S. Babür, Çev.). Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Asıcı, E. ve İkiz, F. E. (2018). Okulda Öznel İyi Oluşun Okul İklimi ve Öz-Yeterlik Açısından Yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Atay, S. (2010). Geliştirilebilir Yönetim Becerisi: Teorik ve Ampirik Yönleriyle "Politik Yeti", *Amme İdaresi Dergisi*, 43(2): 65-80.
- Atilla, G. ve Özcan, A. (2018). Politik Beceri Bağlamında Üniversite Rektörlerinin Sosyal Medya Yönetimi: Batı Akdeniz Bölgesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(32): 333-348.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1): 1470-1490.
- Aydın, M. (1976). Farabînin Siyasi Düşüncesinde Saadet Kavramı. *İlahiyat Fakültesi Dergisi, Ankara Üniversitesi*, 21: 303-304.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*, (6. Bs.). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4): 513-529.
- Baş, T. (2013). Anket nasıl hazırlanır? Nasıl uygulanır? Nasıl değerlendirilir? (7. Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayraktar, M. (2001). *İslam Felsefesine Giriş*, (4. Bs.). Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Beceren, E. (2012). *Duygusal ve Sosyal Zekamız*. İstanbul: Postiga Yayınları.
- Bentley, J. R., Breland, J. W., Xu, N., Champion, E. D., & Treadway, D. C. (2015). The Political Skill and Will of Expatriates in Acculturating to the Politics of An Organization in A New Culture. *International Journal of Intercultural Relations*, 49: 343-353.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy Adolescents: The Link Between Subjective Well-Being, Internal Resources, and Parental Factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(2): 67-79.
- Bilgin, D. (2018). *Understanding the relationship between happiness and creativity in terms of the dimensions of psychological and subjective well-being* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilgi University The Graduate School of Social Sciences Industrial/Organizational Psychology, İstanbul.

- Bing, M. N., Davison, H. K., Minor, I., Novicevic, M. M. & Frink, D. D. (2011). The Prediction of Task and Contextual Performance by Political Skill: A Meta-Analysis and Moderator Test. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2): 563-577.
- Bird, J. M. & Markle, R. S. (2012). Subjective Well-Being in School Environments: Promoting Positive Youth Development Through Evidence-Based Assessment and Intervention. *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(1): 61-66. DOI: 10.1111/j.1939-0025.2011.01127.x
- Blass, F. R. & Ferris, G. R. (2007). Leader Reputation: The Role of Mentoring, Political Skill, Contextual Learning and Adaptation. *Human Resource Management*, 46(1): 5-19.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C. & Peiseler, A. K. (2014). Leader Inquisitiveness, Political Skill and Follower Attributions of Leader Charisma and Effectiveness: Test of a Moderated Mediation Model. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3).
- Boehm, J. K. & Lyubomirsky S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16: 101.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2013). *Organizasyonları Yeniden Yapılandırmak*, (4.bs.) (A. Aypay ve A. Tanrıoğen, Çev.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T. & Motowidlo, S. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9: 52-69.
- Bostancı, A. B., Tosun, A., Gidiş, Y. ve Karaca, O. (2016). Öğretmenlerin Politik Yetileri ile Akademik İyimserlikleri ve İşe Karşı Olumlu Duygu Durumları Arasındaki İlişki. *3rd Eurasian Educational Research Congress*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Bradshaw-Campbell, P. & Murray, V.V. (1991). Illusions and Other Games: A Trifocal View of Organizational Politics. *Organization Science*, 2(4): 379-398.
- Brouer, R. L., Chiu, C. Y. & Wang, L. (2016). Political Skill Dimensions and Transformational Leadership in China. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6): 1040-1056.
- Bruckner, P. (2012). *Ömür Boyu Esenlik*, (B. Uzma, Frans. Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Buenger, C. M., Forte, M., Boozer, R. W. & Maddox, E. N. (2007). A Study of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) for Use in the University Classroom. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34: 294.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Bulut, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinin sahip olduğu değerler psikolojik iyi oluş ve mutluluk düzeyleri arasındaki yordayıcı ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Büyükdöveci, S. (1993). *Aristoteles'te Mutluluk Kavramı*, (9. Bs). Felsefe Dünyası.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, (17. Bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Cantor, N. & Sanderson, C. A. (1999). *Life Task Participation and Well-Being: The Importance of Taking Part in Daily Life*. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Ed.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- 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.
- Castro, S. L., Douglas, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. & Frink, D. D. (2003). The Effects of Positive Affect and Gender on the Influence Tactics-Job Performance Relationship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(1): 1-18.
- Chan, G., Miller, P. W. & Tcha, M. (2003). Happiness in University Education. *International Review of Economics Education*.
- Cihangir Çanyaka, Z. (2009). Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3): 691-711.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler ve Öz-Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(26): 153-179.
- Comte-Sponville, A. (2012). *Büyük Erdemler Risalesi*, (1. Bs.) (Ergüden, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi*. İstanbul: Edam.
- Cunado, J. & Gracia, F. P. D. (2012). Does Education Affect Happiness? Evidence for Spain. *Social Indicators Research*, 108(1): 185-196.
- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde Güç Olgusu ve Gücün Kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1): 29-48.
- Çelik, Ş. (2008). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal zekâ açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetinkaya, H. (2004). *Beden imgesi, beden organlarından memnuniyet, benlik saygısı, yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.

- Çıtak, M. (2011). *Politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yöneticiler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokar, Ö. C. (2018). *Sivil toplum kuruluşu çalışanlarının kontrol odağı ve politik beceri düzeylerinin tükenmişlik düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *Leadership Quarterly, 1*: 439-465.
- Demir, R. (2017). *Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demirel Y. ve Seçkin Z. (2009). Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *OAKA, 4*(7): 143-161.
- 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.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life-Satisfaction and Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(4): 653-663.
- Diener, E. & Seligman, M. (2002). Very Happy People. *American Psychological Society, 13*(1): 81-84.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin, 95*: 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychological, 55*: 34-43.
- Diener, E., Emmons, R.A. Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 41*(1): 71-75.
- Diener, E., Tay, L. & Myers, D. G. (2011). The Religion Paradox: If Religion Makes People Happy, Why are so Many Dropping Out? *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(6): 1278-1290.
- Doğan, S. ve Karataş, A. (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 37*: 1-40.
- 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.
- Dost, M. T. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Duman, S. (2014). *Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Duran, A. (2016). *Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Dursun, D. (2012). *Siyaset Bilimi* (6. Bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Easterlin, R. A. (2005). Feeding the Illusion of Growth and Happiness: A Reply to Hagerty and Veenhoven. *Social Indicators Research*, 74(3): 429-443.
- Eby, L. T., Mahar, C. P. & Butts, M. M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61: 599-622.
- Ege, N. (2018). *Örgütsel sessizlik ve mutluluk ilişkisinin incelenmesi: Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş. Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Eid, M. & Diener, E. (2004). Global Judgements of Subjective Wellbeing: Situational Variability and Longterm Stability. *Social Indicators Research*, 65: 245-277.
- Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Ekman, P. & Friesen, W. V. (2003). *Unmasking the Face*. Cambridge MA: Malor Books.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T. & Parks, A. C. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist*, 61: 774-788.
- Elias, S. (2008). Fifty Years of Influence in the Workplace: The Evolution of the French and Raven Power Taxonomy. *Journal of Management History*, 14(3): 267-283.
- Engels, N., Aelterman, A., Petegem, K. V., & Schepens, A. (2004). Factors Which Influence the Well-Being of Pupils in Flemish Secondary Schools. *Educational Studies*, 30(2): 127-143.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ertekin, Y. & Ertekin Yurtsever, G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler*, (1. Bs.). TODAİE.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen Öznel İyi Oluşu ile Olumlu Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24(3): 209- 215.

- Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Altın Gülova, A. (2017). İş Tatmininin Belirleyicisi Olarak Lider-Üye Etkileşimi ve Politik Yetinin Düzenleyici Rolü. *UIİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı):167-182.
- Farabi, (1993). *Fusulü'l Medeni*, (H. Özcan, Çev.) Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Farrell, D. & Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organization. *Academy Of Management Review*, 7(3): 403-412.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., Perrewé, P. L. & Atay, S. (2010). *İş Yaşamında Politik Yeti* (2. Bs.). İstanbul: Namar Yayınları.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P. & Gilmore, D. C. (2000). Political Skill at Work. *Organizational Dynamics*, 28(4): 25-37.
- Ferris, G. R., Russ, G. S. & Fandt, P. M. (1989). *Politics in Organizations*. In: Giacalone RA, (Rosenfeld P, Ed.). *Impresion Management in The Organization*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 143-70.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. & Douglas, C. (2005). Development and Validation of The Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31(1): 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C. & Lux, S. (2007). Political Skill in Organizations. *Journal of Management*, 33(3): 290-320.
- Filipovska, K., Tarasiewicz, K. M., Ørving, M. A., Steengaard, K., Lindberg, H., & Højring, M. (2013). *Happiness in Education* (Doctoral Dissertation).
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4): 384-412.
- Fordyce, M. W. (1997). Development of a Program to Increase Personal Happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 1(6): 511-521.
- French, J. R. P. & Raven, B. (1968). The Bases Of Social Power. (D. Cartwright and A. Zander, Ed.), *Power and Influence in Groups: Introduction. Group Dynamics: Research And Theory*, in (s.259-269). New York: Tavistock Publications.
- Frey, B. & Stutzer, A. (2001). *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*. New Jersey: Princeton University Press.
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn From Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, 402-435.
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2003). Testing Theories of Happiness, Working Paper Series. *Institute for Empirical Research in Economics*, 147: 1-23.
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4): 379-392.

- Grace, C., Miller, P. W. & Tcha, M. J. (2005). Happiness in University Education. *International Review of Economics Education*, 4(1): 20-45.
- Gray, J. L. & Starke, F. A. (1988). *Organizational Behavior: Concepts and Applications*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Güleş, H. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin ilişki davranışları ve kullandıkları politik taktiklerin incelenmesi* (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gürzap, C. (2003). *Konuşan İnsan*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hackney, C. H. & Sanders, G. S. (2003) Religiosity and Mental Health: A Meta-Analysis of Recent Studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42: 43-55.
- Hamburger, O. & Bergsma, E. (2013). *Happiness at Work*. Uitgeverij Boom Amsterdam: Nelissen Press.
- Härtel, C. E. & Page, K. M. (2009). Discrete Emotional Crossover in the Workplace: The Role of Affect Intensity. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3): 237-253.
- Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (Ed). (2017). *World Happiness Report 2017*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Heywood, A. (2017). *Siyaset* (18. Bs.). Ankara: Liberte Yayınları.
- Hörmann, H. & Maschke, P. (1996). On the Relation Between Personality and Job Performance of Airline Pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6: 171-178.
- Hung, H. K., Yeh, R. S. & Shih, H. Y. (2012). Voice Behavior and Performance Ratings: The Role of Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2): 442-450.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30): 12-22.
- Izard, C. E. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York: Plenum Press.
- İlhan, T. (2009). *Üniversite öğrencilerinin benlik uyumu modeli: yaşam amaçları, temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşler, T., Bir, Y. ve Koç, M. (2019). Kadın Yöneticilerin Politik Becerilerinin Yaş Faktörüne Göre İncelenmesi. *4th Global Business Research Congress*, 7: 198-203.
- Kacmar, K. M. & Carlson, D. S. (1997) Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23: 627-658.
<http://dx.doi.org/10.1177/014920639702300502>

- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1993). Politics at Work: Sharpening the Focus of Political Behavior in Organizations. *Business Horizons*, 36(4): 70-74.
- Kandemir, M. Y. (1979). *İslam Ahlakı*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Kapani, M. (2007). *Politika Bilimine Giriş* (19. Bs.). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Kara, M. M. (2010). *The relation of job satisfaction with happiness and success level* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, G. (2018). *Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan araştırması* (Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi. *Yönetim*, 63: 59 -76.
- Kasser, T. & 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.
- Katı, Y. (2016). *İş görenlerin politik becerileri ve kariyer başarısı ilişkisi: Lider üye etkileşiminin aracılık etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2(1): 51-60.
- Kılıç, M. A. (2013). *Bir Eğitim Yöneticisinin Günlüğü*. Marmara Üniversitesi 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri, Marmara Üniversitesi Yayınları, 27-28.
- Kızılay, A. (2018). *Psikolojik güçlendirmenin mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kipnis, D. & Schmidt, S. M. (1988). Upward-Influence Styles: Relationship with Performance Evaluations, Salary, and Stress. *Administrative Science Quarterly*, 33(4): 528-542.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational Influence Tactics: Explorations in Getting One's Way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4): 440-452.
- Koçmar, S., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2019). Politik Beceri ve Kariyer Tatmini İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*, 71.
- Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ferris, G. R. (2004). Nonlinearity in the Relationship Between Political Skill and Work Outcomes: Convergent Evidence from Three Studies. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2): 294-308.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Köknel, Ö. (2010). *Gülerek Bilgilenmek*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kurt, Ş. (2018). *Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kutanis, R. Ö. (2012). *Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Kümbül Güler, B. & Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2): 129-149.
- Lane, R. D., Reiman, E. M., Ahern, E. M., Schwartz, G. E. & Davidson, R. J. (1996). Neuroanatomical Correlates of Happiness, Sadness and Disgust. *The American Journal of Psychiatry*, 154(7): 926-933.
- Lasswell, H. D. & Kaplan, A. (1950). *Power and Society: A Framework for Political Inquiry*. New Haven: Yale University Press.
- Layous, K. & Lyubomirsky, S. (2014). *The How, Why, What, When, and Who of Happiness: Mechanisms Underlying the Success of Positive Activity Interventions*. Inj. Gruber & J. Moskowitz (Eds.). *Positive Emotion: Integrating The Light and Dark Sides*. Oxford University Press: Oxford, UK. 473–495.
- Liu, Y., Ferris, G. R., Treadway, D. C., Prati, M. L., Perrewé, P. L. & Hochwarter, W. A. (2006). *The Emotion of Politics and the Politics of Emotions: Affective and Cognitive Reactions to Politics as a Stressor*. Vigoda-Gadot, E. & A. Drory (Ed.). *Handbook of Organizational Politics*. MPG Books Ltd.. Great Britain. 161-186.
- Lu, L. (2000). Gender and Conjugal Differences in Happiness. *Journal of Social Psychology*, 140(1): 132-141.
- Lykken, D. & Tellegen, A. (1996). Happiness is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7: 186–189.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are Some People Happier Than Others? The Role of Cognitive and Motivational Processes in Well-Being. *American Psychologist*, 56(3): 239.
- Maat, M. (2008). *Political behavior in middle management: The political skill of an effective middle manager during an organizational change* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Open Universiteit, Netherland.
- Malkoç, A. (2011). *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implication for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98: 224–253.

- 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.
- Mayes, B. T. & Allen, R. W. (1977). Toward A Definition of Organizational Politics. *Academy Of Management Review*, 2(4): 672-678.
- McAllister, C. P., Ellen, B. P., Perrewé, P. L., Ferris, G. R. & Hirsch, D. J. (2015). Checkmate: Using Political Skill to Recognize and Capitalize on Opportunities in the 'Game' of Organizational Life. *Business Horizons*, 58(1): 25-34.
- McCrae, R. R. & Costa, P. (1986). Personality and Coping Effectiveness in an Adult Sample. *Journal of Personality*, 54(2): 385-404.
- Miles, E. W., Patrick, S. L., & King, W. C. (1996). Job Level as a Systemic Variable in Predicting the Relationship Between Supervisory Communication and Job Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 277-297.
- Mintzberg, H. (1983). *The Structuring of Organizations*. The Theory of Management Policy Series.
- Mintzberg, H. (1985). The Organization as Political Arena. *Journal of Management Studies*, 22(2): 133-154.
- Mishra, G. P. (2005). Role of Employee Commitment in Organizational Effectiveness. *Delhi Business Review*, 6(2): 89-93.
- Mohan Bursalı, Y. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Mohan Bursalı, Y. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9: 23-41.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor* (G. Bulut, Çev.). İstanbul: Mess Yayınları.
- Mowday, R. T., Porter, I. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages*. Academy Press, New York: 73-179.
- Möngü, B. (2015). Modern Dünyada Mutluluk: John Stuart Mill'in Faydacı Etiği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 23-30.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1): 10-17.
- Nair, A. (2018). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasındaki ilişki (Tekirdağ Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nelson, D. W. & Knight, A. E. (2010). The Power of Positive Recollections: Reducing Test Anxiety and Enhancing College Student Efficacy and Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3): 732-745.

- Oatley, K. (1992). *Best Laid Schemes: The Psychology of Emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdemir, M. (2018). Liderlik Yönelimi ve Politik Beceri Arasındaki İlişkinin Okul Müdürlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi Ege Journal of Education*, 19(1): 116-134.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2015). Politik Beceri Envanterinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(4): 521-536.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2016). Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2): 333-345.
- Özgen, K. M. (2005). *Farabi'nin mutluluk anlayışı* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özgen, M. K. (1997). *Farabi'de Mutluluk ve Ahlak İlişkisi*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. Bs.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztaş, İ. (2018). *Farklı kurumlarda çalışan memurların serbest zaman doyum ve mutluluk düzeylerinin belirlenmesi (Kırıkkale İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
- Pan, J. & Zhou, W. (2012). Can Success Lead to Happiness? The Moderators Between Career Success and Happiness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. doi:10.1111/j.1744-7941.2012.00033.x
- Perrewe, P. L. & Nelson, D. L. (2004). Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill. *Organizational Dynamics*, 33(4): 366–378.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*. Marshfield, Mass. : Pitman Publisher.
- Pfeffer, J. (1999). *Güç Merkezli Yönetim: Örgütlerde Politika ve Nüfuz* (E. Özsayar, Çev.). İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Pfeffer, J. (2010). *Güç: Nasıl Kazanılır, Nasıl Elde Tutarsınız?* (İ. Çetin, Çev.). İstanbul: Mess Yayınları.
- Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2): 138-155.
- Prentiss, C. (2013). *Zen ve Mutluluk Sanatı*. (N. Parlaöz, Çev.). İstanbul: Klan Yayınları.
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness At Work*. Wiley Blackwell Yayınevi.
- Ramlall, S. J., Al-Kahtani, A. & 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.

- Raven, B. H. (2008). The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 8(1): 1-22.
- 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.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 29(1): 68-74.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6): 1069- 1081.
- Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study. *Social Research Reports*, 25: 21-33.
- Sarıçioğlu, E. (1999). *Dinler Tarihi*. Isparta: Kardelen Yayınları.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin, sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Saygın, Y. ve Arslan, C. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 207-222.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (1988). Managing Organizational Behaviour. *Wiley Series in Management*, 3: 459.
- Schmidt, K. & Cohn, J.F. (2001). Human Facial Expressions as Adaptations: Evolutionary Questions in Facial Expression Researchll. *Yearbook of Physical Anthropolgy*, 44(3): 3-24.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personel Psychology*, 40: 437-453.
- Schnittker, J. (2008). Happiness and Success: Genes, Families, and the Psychological Effects of Socioeconomic Position and Social Support. *American Journal of Sociology*, 114: 233-259.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4): 19-45.
- Seçkin, Ş. N. (2015). *Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri, güç temelleri ve politik davranışlarının örgütsel politika algısına etkisi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Seligman, M. (1991). *Learned Optimism*. NewYork: Knopf Press.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55: 5-14.

- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K. & Linkins, M. (2009). Positive Education: Positive Psychology and Classroom Interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3): 293-311.
- Selim, S. (2008). Türkiye’de Bireysel Mutluluk Kaynağı Olan Değerler Üzerine Bir Analiz: Multinomial Logit Model. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 345-358.
- Sevindik, D. (2015). *Orta yaş dönemi bireylerde dindarlık- mutluluk ilişkisi: Denizli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sezer, S. ve Can, E. (2019). School Happiness: A Scale Development and Implementation Study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 79: 167-190.
- Solmuş, T. (2005). İş Yerinde Duygularımız: Stres ve İş Doyumu. *Kariyer.net Dergi*, 28: 38-39.
- Staw, B. M., Sutton, R. I. & Pelled, L. H. (1994). Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace. *Organization Science*, 5(1): 51-71.
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and Subjective Well-Being: Only Recent Events Matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5): 1091-1102.
- Sunar, C. (1980). *İbn Miskeveyh ve Yunan’da ve İslam’da Ahlak Görüşleri*. İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Sussmann, M. & Vecchio, R. P. (1982). A Social Influence Interpretation of Worker Motivation. *Academy of Management Review*, 7(2): 177-186. doi: 10.5465/AMR.1982.4285547
- 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.
- Şahin, Y. (2015). *Üniversite öğrencilerinin mutluluk, iyimserlik ve özgecilik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, 39: 115-140.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Talebzadeh, F. & Samkan, M. (2011). Happiness for Our Kids in Schools: A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29: 1462-1471.
- Tan, S. J., Tambyah, S. K. & 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.

- Tarhan, N. (2007). *Duyguların Dili* (3. Bs.). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşkın, Y. (2014). *Siyaset: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- TDK, (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu <http://sozluk.gov.tr/> [14.07.2019].
- Tingaz, E. O. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zeka ve mutluluklarının karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlık ve psikolojik ihtiyaç doyumu* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Treadway D.C., Hochwarter W. A., Kacmar C. J. & Ferris, G. R. (2005). Political Will, Political Skill, and Political Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3): 229-245.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P. & Buckley, M. R. (2004). Leader Political Skill and Employee Reactions. *The Leadership Quarterly*, 15: 493-513.
- Treadway, D.C., Shaughnessy, B.A., Breland, J.W., Yang, J. & Reeves, M.(2013). Political Skill and the Job Performance of Bullies. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3): 273-289.
- Tuncer, M. (2006). *Aristo ve Farabi'de Mutluluk Düşüncesi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turner, R. A. & Schabram, K. F. (2012). The Bases of Power Revisited: An Interpersonal Perceptions Perspective. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1): 9-18.
- Tuzgöl Dost, M. (2005). Ruh Sağlığı ve Öznel İyi Oluş. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20: 223-231.
- TÜİK, (2017). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> [02.09.2019].
- TÜİK, (2019). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2018. <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/yasam-memnuniyeti-arastirmasi-aciklandi/1399801> [02.09.2019].
- Uğurlu, E. ve Bostancı, A. B. (2017). Öğretmenlerin Politik Yetileri ile Örgütsel Muhalefet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Journal of Sciences*, 14(4): 4050-4064.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2012). Global and School-Related Happiness in Finnish Children. *Journal of Happiness Studies*, 13: 601-619.
- Ünüvar, P., Çalışandemir, F., Tagay, Ö. ve Amini, F. (2015). Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Mutluluk Algısı (Türkiye ve Afganistan Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34: 1 -22.

- Vecchio, R. P. (2002). *Power, Politics and Influence*. In R. P. Vecchio (Ed.), *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations* (pp.71-99). Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- Veenhoven, R. & Hagerty, M. (2006). Rising Happiness in Nations 1946–2004: A Reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79(3): 421- 436.
- Veenhoven, R. & Vergunst, F. (2013). *The Easterlin Illusion*. Ehero Working Paper <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/43983/> [19.07.2019].
- Vigoda, E. E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal Of Vocational Behavior*, 57(3): 326-347.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2013). Sources of Happiness and Unhappiness in the Workplace: A Combined Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29: 99-106.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 678-691.
- Weber, M. (2011). *Bürokrasi ve Otorite* (H. Bahadır Akın, Çev.). Ankara: Adres.
- Weiss, A., Bates, T. C. & 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.
- Willer, D., Lovaglia, M. J. & Markovsky, B. (1997). Power and Influence: A Theoretical Bridge. *Social Forces*, 76(2): 571-603.
- Witter, A. R., Okun, A. M., Stock, A. W. & Haring, J. M. (1984). Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 6(2): 165- 173.
- World Happiness Report, (2013). <https://worldhappiness.report/ed/2013/> [29.08.2019].
- Wright, T. & 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.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 84.
- Wright, T. A., Bonett, D. G. & Sweeney, D. A. (1993). Mental Health and Work Performance: Results of a Longitudinal Field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4): 277-284.
- Yalçın, M. (1994). *Mutluluk Yolu ve Felsefesi*. İstanbul: İلمي Neşriyat Yayınları.

- Yalçın, R. Ü. (2016). *Üniversite öğrencilerinin saldırganlık ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yazıcı, Ö. F. (2015). *Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve zindelik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Trabzon.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, K. (2014). Main Factors of Teachers' Professional Well-Being. *Educational Research and Reviews*, 9(6): 153-163. DOI: 10.5897/ERR2013.1691.
- Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da Mutluluk*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldıztaşı, M. B. (2017). *Politik beceri ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi (Yalova İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Yoncalık, O. (2018). *Lise öğrencilerinde azim, mutluluk ve umutsuzluğun yaşam doyumları ve akademik başarılarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yukl, G. & Falbe, C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts. *Journal Of Applied Psychology*, 75(2): 132-140.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Yukl, G., Kim, H. & Falbe, C.M. (1996). Antecedents of influence outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 81: 309-17.
- Yüksel, M. (2018). İş görenlerin Politik Becerilerinin Yöneticilerin Görev Performansı Değerlendirmeleri Üzerindeki Etkisi: Sosyal Etki Kuramı Açısından Bir Değerlendirme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 18(3): 445-455, İzmir.
- Zaleznik, A. (1971). Power and Politics in Organizational Life. *Harvard Business Review*, 48(3): 47-60.
- Zanzi, A. & O'Neill, R. M. (2001). Sanctioned Versus Non-sanctioned Political Tactics. *Journal Of Managerial Issues*, 13(2): 245-263.



EKLER

+
com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwCgVWtVLZNjmWnhgLKXfNGZWB

Postalarda arayın

← [Icons] 10

ÖLÇEK İZİNİ ▶ Gelen Kutusu x

 **Şenol Sezer** <senolsezer.28@gmail.com> 
Alıcı: ben ▼

Merhaba Nur,

Ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar diliyoruz.
Eğer bir problem olursa lütfen çekinmeden yazınız. Ölçek metni ilişiktir. Kolaylıklar, Başarılar, Selamlar

Şenol Sezer, Doç. Dr. Ordu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
Ertuğ Can, Doç. Dr. Kırklareli Üniversitesi

Okul Mutluluğu Ölç...

← Yanıtla ➔ Yönlendir



Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Nisan 14, 2019

Sayın Büşra Nur BOZKURT

Türkçe uyarlamasını gerçekleştirmiş olduğumuz *Politik Beceri Envanterini (PBE)* tezinizde veri toplama aracı olarak kullanmanıza izin veriyorum.

İyi dileklerle

Doç. Dr. Murat Özdemir



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.14347506
Konu : Anket Araştırma İzni

01.08.2019

Sayın: Büşra Nur BOZKURT

İlgi: a) 02.07.2019 tarihli ve 12755695 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 29.07.2019 tarih ve 14177098 sayılı oluru.

"Okul Mutluluğunda Önemli Bir Aktör Öğretmenlerin Politik Becerileri" konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Timur TUĞRAL
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İnran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

5544415-d97a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.14177098
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

29/07/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 02.07.2019 tarihli ve 12755695 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 26.07.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Büşra Nur BOZKURT'un "Okul Mutluluğunda Önemli Bir Aktör Öğretmenlerin Politik Becerileri" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan eğitim kurumlarında; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Milli Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
29/07/2019

Levent KILIÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 583f-385c-342b-b612-af26 kodu ile teyit edilebilir.

Seyin Katilmeri:

Aşağıda yer alan ölçek maddeleri, "Öğretmenlerin politik becerileri ile okul mutluluğu arasındaki ilişki" düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Araştırmaya verdiğiniz desteğe şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğrt. Üyesi Mustafa ÖZGENEL
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Bölümü

Büşra Nur BOZKURT
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-1 KİŞİSEL BİLGİLER

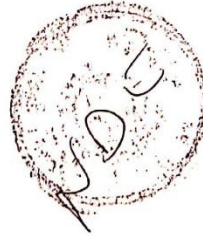
Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek () Okul Türü: Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Meslek Kıdeminiz: 1-6 Yıl () 7-12 Yıl () 13-18 Yıl () 19-24 Yıl () 25 Yıl + ()

Eğitim Düzeyi : Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

| No | EK-2 OKUL MUTLULUĞU ÖLÇEĞİ | Asla | Nadiren | Bazen | Çoğunlukla | Her zaman |
|----|--|------|---------|-------|------------|-----------|
| 1 | Okulun fiziksel ortamı sağlıklıdır | | | | | |
| 2 | Okul sağlıklı beslenme olanakları açısından yeterlidir | | | | | |
| 3 | Okulun fiziksel donanımı sosyal etkinlikler için yeterlidir | | | | | |
| 4 | Okulda öğrencilerin oyun alanları yeterlidir | | | | | |
| 5 | Öğrenciler okula seveerek gelir | | | | | |
| 6 | Okulda öğrenciler kendilerini güvende hisseder | | | | | |
| 7 | Ödüllendirme sistemi adildir | | | | | |
| 8 | Öğrenciler okulda kendilerini değerli hisseder | | | | | |
| 9 | Okulda sorumluluklar paylaşılır | | | | | |
| 10 | Öğrenciler etkinlikleri seveerek yapar | | | | | |
| 11 | Öğrenme etkinlikleri öğrencilerin gelişimini destekler | | | | | |
| 12 | Okulda yardımlaşma ve dayanışma kültürü egemendir | | | | | |
| 13 | Okuldaki öğretmenler mesleğini seveerek yapar | | | | | |
| 14 | Öğretmenler öğrencileri başarılı olma konusunda motive eder | | | | | |
| 15 | Öğretmenler mesleki açıdan donanımlıdır | | | | | |
| 16 | Okulda açık iletişim vardır | | | | | |
| 17 | Okul ortamında karşılıklı saygı egemendir | | | | | |
| 18 | Okul ortamında karşılıklı anlayış ve hoşgörü egemendir | | | | | |
| 19 | Okulun öğrenme ortamı rekabetten çok işbirliğine dayalıdır | | | | | |
| 20 | Okulda rehberlik etkinlikleri yeterlidir | | | | | |
| 21 | Okulda sosyal etkinlikler yeterlidir | | | | | |
| 22 | Okulda spor etkinliklerine yer verilir | | | | | |
| 23 | Okul müdürü eğitim liderliği özellikleri sergiler | | | | | |
| 24 | Okul müdürü çalışanları takdir eder | | | | | |
| 25 | Okul müdürü yönetsel karar ve eylemlerinde adaletli tutum sergiler | | | | | |
| 26 | Okul müdürü demokratik tutum sergiler | | | | | |

| EK-3 POLİTİK BECERİLER ÖLÇEĞİ | | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen katılmıyorum | Katılıyorum | Oldukça katılıyorum | Güçlü bir şekilde katılıyorum | Tamamen katılıyorum |
|-------------------------------|---|------------------|--------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|
| 1 | İş yerinde, başkalarıyla iletişime geçmek için çaba ve zaman harcarım. | | | | | | | |
| 2 | İş yerinde, birçok önemli insan tanırım ve onlarla güçlü bir bağım var. | | | | | | | |
| 3 | İş yerinde, işlerin hallolması için bağlantılarımı ve iletişim ağlarımı kurmakta iyiyim. | | | | | | | |
| 4 | İş yerinde, meslektaş ve iş arkadaşlarımdan oluşan, işlerin halledilmesi için yardıma ihtiyacı duyduğumda çağırabileceğim geniş bir iletişim ağı geliştirdim. | | | | | | | |
| 5 | İş yerinde başkalarıyla bağlantı kurmak için çok zaman harcıyorum. | | | | | | | |
| 6 | İş yerinde sözü geçen insanlarla bağlantı kurmakta iyiyim. | | | | | | | |
| 7 | İnsanların benim söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olduğuma inanmaları önemlidir. | | | | | | | |
| 8 | Başkalarıyla iletişim kurarken, söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olmaya çalışırım. | | | | | | | |
| 9 | Diğer insanlara içten bir ilgi göstermeye çalışırım. | | | | | | | |
| 10 | Her zaman başkalarını etkilemek için doğru şeyin ne olduğunu içgüdüsel olarak bildiğim söylenebilir. | | | | | | | |
| 11 | Kendimi başkalarına nasıl sunacağıma dair iyi bir önsezim ya da bilgim var. | | | | | | | |
| 12 | Ben, özellikle başkalarının gizli gündemlerini ve motivasyonlarını sezmede iyiyim. | | | | | | | |
| 13 | İnsanların yüz ifadelerine çok dikkat ederim. | | | | | | | |
| 14 | İnsanları çok iyi anlarım. | | | | | | | |
| 15 | Çoğu insanla samimiyet kurmak benim için çok kolay. | | | | | | | |
| 16 | Çoğu insanın benim yanımdayken rahat ve huzurlu olmalarını sağlayabilirim. | | | | | | | |
| 17 | Başkalarıyla kolayca ve etkili bir şekilde iletişim kurabilirim. | | | | | | | |
| 18 | Başkalarının beni sevmelerini sağlayabilirim. | | | | | | | |



ÖZGEÇMİŞ

Büşra Nur BOZKURT

EĞİTİM

Yüksek Lisans: İZÜ, Eğitim Yönetimi, 2019

Lisans: Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 2014

B. AKADEMİK DENEYİM

2014-2017 Bingöl Selahaddin Eyyübi And. İ.H.L. Meslek Ders. Öğrt.

2017-2019 İstanbul Sultan İkinci Abdülhamid And. Erkek İ.H.L Meslek Ders. Öğrt.

2019- Halen İstanbul Tenzile Erdoğan And. Kız İ.H.L Din Kült. ve Ahlak Bilg. Öğrt.

E. İLETİŞİM

e-posta: nurbozkurt07@gmail.com