



## Kosovo Educational Research Journal

Volume 4, Issue 1, 58-76.

ISSN: 2710-0871

<https://kerjournal.com/>

### İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi (Rize İli Örneği)

Büşra Nur YAZICI<sup>1</sup>

CEM TUNA<sup>2</sup>

**Özet:** Bu çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini araştırmayı amaçlamaktadır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin bazı demografik özellikler açısından örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreninde 2022-2023 eğitim öğretim yılında Rize ili ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini Rize ili ve ilçelerinde görev yapan 291 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak, “Kişisel Bilgiler olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan Form” ve Yaser Arslan tarafından geliştirilen “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde JAMOVI programı kullanılmıştır. Veri analizinde öğretmenlerin genel mutluluk algıları ile örgütsel mutluluk algılarının yönetim süreçleri alt boyutlarına göre yüksek olması, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlar, Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin iletişim, bağlılık ve ekonomiklik sağlaması sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel mutluluk algıları, okullardaki öğretmenlerin öğretim verdiği eğitim düzeyine göre önemli ölçüde farklılaşma göstermemektedir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin alt boyutları yönetim süreçlerinde ekonomiklik sağlamaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel mutluluk algıları önemli ölçüde farklılık göstermemiştir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği şu anda çalıştıkları kurumlardaki çalışma süresi alt boyutunda öğretmenlerin örgütsel algıları mutluluk, yönetim süreçleri, öğretime yönelik tutumlar alt boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin meslek, bağlılık ve ekonomik açıdan sağlanması açısından ve branşa göre değişkenlik göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyet, eğitim durumu, branş ve çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenlerine göre önemli ölçüde farklılaşmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İlköğretim Ve Ortaöğretim, Öğretmen, Örgütsel Mutluluk, Mutluluk Seviyesi

**To cite this article:** Yazıcı, B.N. & Tuna, C. (2023). İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi (Rize İli Örneği). Kosovo Educational Research Journal, 4(1), 58-76.

### The Examination of Organizational Happiness Levels of Teachers Working in Primary And Secondary Schools (Example of Rize)

<sup>1</sup> Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.

<sup>2</sup>(Coauthor) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, 53200 Çayeli-RİZE. [cem.topsakal@erdogan.edu.tr](mailto:cem.topsakal@erdogan.edu.tr), ORCID: 0000-0002-6846-8676

**Abstract:** This study aims to investigate the organizational happiness levels of teachers working in primary and secondary schools. It was conducted to determine whether there is a significant difference between the organizational happiness levels of teachers working in primary, secondary and high schools in terms of some demographic characteristics. Scanning model was used in the study. The teachers working in Rize and its districts in the 2022-2023 academic years were included in the study. The sample of the study consists of 291 teachers working in Rize and its districts. The random sampling method was chosen for the study. “The Form produced by researchers as Personal Information” and “The Organizational Happiness Scale” developed by Yaser Arslan were used as data collection tools. The JAMOVI program was used for the data analysis. Through the data analysis, it was concluded that teachers’ general happiness and organizational happiness perceptions were higher than the management processes sub-dimensions, attitudes towards the teaching profession, and the Organizational Happiness Scale provided communication, commitment and economy. The organizational happiness perceptions of teachers did not differ significantly owing to the education level they teach. The sub-dimensions of the Organizational Happiness Scale provide economy in management processes. Teachers’ perceptions of organizational happiness did not differ significantly owing to their professional seniority. The Organizational Happiness Scale did not differ significantly in the sub-dimensions of teachers’ organizational perceptions of happiness, management processes, and attitudes towards teaching in the sub-dimension of working time in the institutions they are currently working. The Organizational Happiness Scale did not show any variation in terms of profession, commitment and economic provision and according to the branch. Teachers’ perceptions of organizational happiness did not differ significantly according to gender, educational status, branch and seniority in the school they work.

**Keywords:** Primary and Secondary Education, Teacher, Organizational Happiness, Happiness Level

## 1.GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi ve problem durumu ortaya konulmuştur. Önce örgüt ve mutluluk kavramları incelenmiştir.

### 1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt, iş veya devlet dairesinde yer alan belirli bir amacı organize eden bir grup insanı ifade eder. Bir başka ifade ile örgüt, bir grup insanın bir şeyleri organize etme eylemidir. Örgütlenme ise, insanların sahip oldukları kaynakları, istedikleri değişikliği yapmak için ihtiyaç duydukları güce dönüştürmelerini sağlayan liderliktir. Topluluk örgütlenmesi tamamen insanlarla, güçle ve değişimle ilgilidir; insanlarla ve ilişkilerle başlar, gücü değiştirmeye odaklanır ve kalıcı değişim yaratmayı amaçlar. İnsanları değişim yapma gücünü inşa edecek şekilde organize etmek, beş temel liderlik uygulamasının ustalığına dayanır (Jones, 2010):

- 1.Hikâyeler anlatmak,
2. İlişkiler kurmak,
3. Ekipleri yapılandırmak,
4. Strateji oluşturmak,
5. Harekete geçmek.

Örgütlenme doğrusal bir süreç olmasa da, örgütleyiciler bir topluluk içinde güç oluşturmak için ilk üç uygulamayı (hikâyeler, ilişkiler, yapı) kullanırken, son iki uygulama (strateji, eylem) değişim yaratmak için bu gücü kullanırlar. Örgütler kuruldukları andan itibaren belirli bir amacı gerçekleştirmeyi amaçlar ve bu amacı gerçekleştirdikçe varlığını korur. Belirtilen amaçlara ulaşabilmek için ise her türlü değişime ve yeniliğe açık olmaları gerekmektedir.

## 1.2. Mutluluk Kavramı ve Mutluluk Algısı

Mutluluk, zihinsel veya duygusal durumlar bağlamında, memnuniyetten yoğun neşeye kadar değişen olumlu veya hoş duygulardır. Yaşam doyumu, esenlik, öznel esenlik, gelişme olarak ifade edilebilir.

1960'lardan bu yana, gerontoloji, sosyal psikoloji ve pozitif psikoloji, klinik ve tıbbi araştırma ve mutluluk ekonomisi dâhil olmak üzere çok çeşitli bilimsel disiplinlerde mutluluk araştırmaları yürütülmektedir.

Mutluluk kelimesi çoğunlukla iki faktörle ilgili olarak kullanılır:

1. Zevk veya neşe gibi bir duygu hissinin mevcut deneyimi veya daha genel anlamda bir bütün olarak duygusal durum.

2. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumunun değerlendirilmesi.

Bazı kullanımlar bu faktörlerin her ikisini de içerebilir. Öznel iyi oluş mevcut deneyimin (duygular, ruh halleri ve hisler) ve yaşam doyumunun ölçümlerini içerir. Dolayısıyla bu farklı kullanımlar kişiler üzerinde farklı sonuçlara neden olabilir.

İnsanlar yüzyıllardır mutluluğu ölçmeye çalışmışlardır. Örneğin; 1780'de İngiliz faydacı filozof Jeremy Bentham, mutluluğun insanların birincil amacı olduğu için, hükümetin ne kadar iyi performans gösterdiğini belirlemenin bir yolu olarak ölçülmesi gerektiğini öne sürmüştür.

Mutluluk, deneyimsel ve değerlendirici bağlamlarda incelenebilir. Deneyimsel iyi oluş veya "nesnel mutluluk", "Şu anki deneyiminiz ne kadar iyi veya kötü?" gibi sorularla o anda ölçülür. Buna karşılık, değerlendirici iyilik hali, "Tatiliz ne kadar iyi geçti?" gibi sorular sorar kişinin geçmişteki mutlulukla ilgili öznel düşünce ve duygularını ölçer. Deneyimsel esenlik, yeniden yapılandırıcı hafızadaki hatalara daha az eğilimlidir, ancak mutluluk hakkındaki literatürün çoğu, değerlendirici esenliğe atıfta bulunur. Mutluluğun iki ölçüsü, zirve-son kuralı gibi buluşsal yöntemler ile ilişkilendirilebilir.

Mutluluğu ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011):

1. Öznel Mutluluk Ölçeği (SHS), 1999'dan itibaren küresel öznel mutluluğu ölçen dört maddelik bir ölçektir. Ölçek, katılımcıların kendilerini mutlu ya da mutsuz bireyler olarak nitelendirmek için mutlak derecelendirmeler kullanmalarını ve kendilerini ne ölçüde onlarla özdeşleştirdiklerini sorar. Mutlu ve mutsuz bireylerin açıklamalarını içerir.

2. 1988 tarihli Pozitif ve Negatif Duygu Çizelgesi (PANAS), kişilik özellikleri ile olumlu veya olumsuz arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için beşli Likert ölçeği (1 = çok az veya hiç, 5 = aşırı) kullanan 20 maddelik bir ankettir. "Şu an, bugün, son birkaç gün, geçen hafta, son birkaç hafta, geçen yıl ve genel olarak" etkiler.

3. Yaşamdan Memnuniyet Ölçeği (SWLS), Ed Diener tarafından geliştirilen yaşam memnuniyetinin küresel bir bilişsel değerlendirmesidir. Bir kişinin hayatıyla ilgili beş ifadeye katılmak veya katılmamak için yedili Likert ölçeği kullanılır.

4. Cantril merdiveni yöntemi, Dünya Mutluluk Raporu'nda kullanılmıştır. Katılımcılardan, kendileri için mümkün olan en iyi yaşam 10 ve en kötü olası yaşam 0 olan bir merdiven düşünceleri istenir. Daha sonra kendi mevcut yaşamlarını bu 0 ila 10 ölçeğinde derecelendirmeleri istenir.

5. Gallup tarafından yapılan ankette, önceki gün insanların keyif alıp almadıklarını, çok gülüp geçmediklerini, kendilerini dinlenmiş hissedip hissetmediklerini, kendilerine saygıyla davranıldığını, ilginç bir şeyler öğrenip öğrenmediklerini ya da yapıp yapmadıklarını sormuştur.

6. 2012'den beri bir Dünya Mutluluk Raporu yayınlandı. Mutluluk, "Bir bütün olarak hayatınızdan ne kadar mutlusunuz?" ve duygusal raporlarda, "Şimdi ne kadar mutlusunuz?" gibi değerlendirilir ve insanlar bu sözlü bağlamlarda mutluluğu uygun şekilde kullanabiliyor gibi görünmektedir. Rapor, bu önlemleri kullanarak en yüksek mutluluk düzeyine sahip ülkeleri

belirliyor. Öznel iyi oluş ölçümlerinde birincil ayrım, bilişsel yaşam değerlendirmeleri ile duygusal raporlar arasındadır.

### 1.2.1. Mutluluğun Önemi ve Yaşamsal Değeri

Bilimsel kanıtlar, mutlu olmanın sağlık için büyük faydaları olabileceğini göstermektedir. Mutlu olmak sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmektedir. Ayrıca stresle mücadelede, bağışıklık sistemini güçlendirmeye, kalbi korumaya ve ağrıyı azaltmaya yardımcı olmaktadır. Dahası, yaşam beklentisini bile arttırabilmektedir. Bu etkilerin nasıl çalıştığını anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulsa da, mutluluğa öncelik vermeye başlamak insanoğlu için faydalı olacaktır. İnsanı mutlu eden şeylere odaklanmak sadece hayatı iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda uzatmaya da yardımcı olabilmektedir (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011).

Mutluluk bütünsel bir idealdir. Kişiye, hayatının makul olması anlamında eksiksiz olduğunu söyler. Arzuları yaşamı boyunca yerine getirilir. İşyeri mutluluğu sadece iyi hissettiren bir şey değildir; finansal açıdan da gerçekten önemlidir. İşyeri mutluluğu, motivasyon ve üretkenlik için önemli bir faktördür. Çok fazla dinamizm, verimlilik ve mutlu birinden gelen coşkidur. Bununla birlikte, işyeri mutluluğu, anahtarı elde tutmada daha da önemlidir. Bir organizasyon içindeki insanların mutluluğu hem çalışan hem de kurum için çok önemlidir. İnsanlar yetişkin hayatlarının çoğunu diğer her şeyden çok işlerine harcarlar.

İnsanların işi, zamanlarının çoğunu geçirdikleri yerdir. O, zaman, gerçekten onları mutlu yapan bir işte harcansa çok güzel olurdu. Mutlu insanlar ve mutlu bir kurum; verimliliği, kaliteyi, memnuniyeti, yaratıcılık, yenilikçiliği, uyumu, esnekliği arttırmak ve kayıp, devamsızlık, stres, işçi sayısı, kazalar ve meslek hastalıklarını azaltmak adına büyük önem arz edecektir. Yani kalite organizasyonu kalite ile değil, kaliteli personel ile başlamış olacaktır.

### 1.2.2. Mutluluk Kuramları

Mutlulukla ilgili üç kuramdan söz edilebilir (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011):

#### I. Öznel İyi Oluş Kuramları

Kişilerin hangi sebeplerle ve hangi şekillerde huzurlu ve rahat olabileceğini araştırıp sonuçlara ulaşan kuramlardır ve bu kurumlar şunlardır:

a. Erek (Telik) Kuramı: Bu kuramın üzerinde durduğu ikin önemli kavram ‘‘gaye’’ ve ‘‘ihtiyaç’’tır. Gaye, bireysel tasarı ve amaçları içerir. İhtiyaç ise yaşam boyunca gerek duyulan kavramları içerir. Bu iki kavram birbiri ile alakalıdır. Çünkü ihtiyaçlar doğrultusunda gayeler belirlenir.

b. Etkinlik (Activity) Kuramı: Bu kurama göre kişiler becerilerine uygun amaçlar seçip bu alanda çalışmalıdırlar. Çünkü mutluluğa bu şekilde ulaşabileceklerdir.

c. Sosyal Karşılaştırma Kuramı: Kişinin kendi durumu ile başkalarının durumunu kıyaslaması ile ulaştığı mutlulukla birlikte iyi olma durumunu ifade eder.

d. Uyum (Adaptasyon) Kuramı: Başlangıçta olumsuz olarak düşünülen yaşam tarzına zamanla alışılması ve uyum sağlanması sonucu oluşan bir mutlu olma halini ifade eder.

e. Rffy’in Psikolojik İyi Oluş Kuramı: Rffy (1989)’e göre kişilerin yaşamlarının bir kısmının iyi şekilde olması kişinin mutlu olmasının nedenlerindedir.

f. Csikzentmihalyi’nin Akış Kuramı: Bazı eylemleri gerçekleştirilirken duyulan mutluluğun eylemin sonucundan duyulan mutluluktan daha yoğun olma durumudur.

#### II. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Aşağıdan yukarıya kuramı bir kişinin küçük mutluluklarının büyük mutluluklarından daha fazla olmasıdır. Yukarıdan aşağıya kuramı ise kişi olumlu bir tutuma sahip ise yaşadıklarına olumlu bir şekilde yaklaşmaktadır, kişi olumsuz bir tutuma sahip ise de yaşadıklarına olumsuz bir şekilde yaklaşmaktadır.

### III. Bağ Kuramları

Kişinin yaşadıkları olaylardan iyi olanları içselleştirmesi sonucu mutluluğunun artacağını ifade eden kuramdır.

### 1.3. Örgütsel Mutluluk Kavramı ve Önemi

Örgütsel mutluluk, bireyin örgüt içinde yüklenen duygularını, işine yüklediği anlamı ve kendi potansiyelini gerçekleştirme algısıdır. Bir başka ifade ile bireylerin işlerinden sağladığı doyumdur. Tıpkı mutluluk kavramında olduğu gibi örgütsel mutluluk kavramında da tanımlar farklılaşabilmektedir.

Bireyleri etkileyen mutluluk düzeyi, çalıştıkları kurumlardaki bireylerin ve dolayısıyla kurum kültürünün mutluluğunu da etkileyebilmektedir. Tam tersi örgütlerdeki mutluluk düzeyi de kişilerin mutluluk düzeylerini etkilemektedir. Örgütleşmenin ve iletişimin yoğun olduğu kurumlardan en önemlilerinden biri okullardır. Eğitim ve öğretim ortamlarının gerçekleştiği okullarımızda öğretmen-yönetici, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli ve öğretmen ile diğer çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin durumu öğretmenlerin mutluluk düzeylerini etkilemektedir (Waterman, 1993).

Bireyin yapmış olduğu iş ile karakteri arasındaki bağlantı da mutluluk düzeyini belirlemektedir. Bireylerin yaptığı işten mutlu olabilmesi ve keyif alabilmesi için karakterleri ile uyumlu işler yapması gerekmektedir. Bu durum iş verimliliği açısından da büyük önem arz etmektedir.

Bireylerin karakterleri ile iş yerlerindeki davranışları arasındaki uyum durumu, kişisel özellikler ile mutluluk seviyesini ortaya koymaktadır. Geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalar mutluluk ile kişisel özellikler arasında doğru orantı olduğunu göstermektedir. Mutlu bireyler çevresindeki kişilere de mutluluk ve olumlu bir enerji vermektedir. Dolayısı ile mutluluk bulaşıcı bir kavramdır denilebilir.

İnsanların ruhsal hallerinin ürettiği işlere yansımaları örgüt verimliliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Mutlu bireyler daha üretken ve yaratıcı olabiliyorlar, mutsuz bireyler bunun tam tersi bir tutum sergileyebilmektedirler. Dolayısıyla örgütler; çalışanlarının mutluluklarına ne kadar çok katkı sağlarsa kurumlarının verimlilik ve başarı oranı da o derece artış gösterecek ve uzun vadeli olacaktır.

Kişilerin zamanının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçiriyor olmasından ötürü örgütsel mutluluk bireysel mutluluğu önemli derecede etkisi altına almaktadır. Bu nedenle bir örgütte yer alanlar örgüt içinde kendini gerçekleştirerek mutlu olmayı amaçlamaktadırlar.

Örgütler, çalışanlarının nasıl mutlu olabileceğine yönelik fikirler geliştirmeli ve bu fikirleri ivedilikle hayata geçirebilmelidirler. Gerek görülürse çalışanlarının mutluluk seviyesini yükseltmek adına rehberlik hizmeti sunabilmelilerdir.

Çalışanların örgütsel mutluluk düzeylerinin bilinmesinin bir diğer önemi de örgüt yöneticilerine; çalışanlar hakkında işlerinden ne kadar hoşlandıkları, kazandıkları maaştan memnuniyetleri, kendilerini ne düzeyde önemli hissettikleri vb. konularda fikirler sunuyor olmasıdır.

#### 1.3.1. Örgütsel Mutluluğun Oluşumu ve Ön Koşulları

Örgütsel mutluluk; örgütsel stres, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel sağlık ve örgütsel doyum unsurlarından etkilenmektedir. Bu kavramlar bireylerin örgüte olan bağlılığını ve güvenini arttıracaktır. Ayrıca örgütlerin de çalışanlarının mutluluğu için bu kavramları dikkate alması gerekmektedir.

Jones (2010) 79 ülkeden 3000 çalışanla gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel mutluluğun ön koşulu sayılabilecek temel kriterleri katkı, inanç, kültür, taahhüt ve güven olarak belirlemiştir. Chaiprasit ve Santidhiraku (2011), örgütsel mutluluğu etkileyen etkenleri iş anlamlaştırma, iş yaşamının kalitesi, örgütte paylaşılan ortak değerler, ilişkiler, liderlik olarak sıralamıştır. Jones (2010) ise bu etkenleri katkı, kültür, güven, bağlılık ve kanaat olarak ifade etmektedir.

Bireylerin göstermiş olduğu çaba, kendilerine olan güven, başarabilme inancı, bireyin özel hayatı ile çalışma hayatının uyum göstermesi, işindeki yeterlilikleri, söz ve davranışları örgütsel mutluluğun ön koşullarındandır. Bu sıralanan özellikler gerçekleştikçe çalışanın kendine olan güveni ve akabinde mutluluk düzeyi de artış gösterecektir.

Örgütler, işleri gerçekleştiren bireylere göre tasarlanır ve yönetilirlerse işi gerçekleştiren kişiler daha mutlu olacaklardır. Bu bireyler işlerinde daha başarılı, daha hızlı kariyer ilerlemesi gösteren ve işbirliğine daha yatkın olacaklardır. İş gerçekleştiren bireylerden mutlu olanlar mutsuz olanlara göre daha enerjik, çevik ve iş bitiren olacaklardır. Bir diğer ifade ile mutlu olan iş görenler daha üretken, daha iyi ürünler ortaya çıkaran, faydalı ve kendilerini gerçekleştirmiş bireyler olarak karşımıza çıkacaklardır. Ayrıca bireyler nasıl ve ne şekilde mutlu olacaklarını belirlerse bu hem kendilerine hem de topluma daha faydalı olabileceklerine işaret edecektir.

### 1.3.2. Mutluluğun ve Örgütsel Mutluluğun Boyutları

Soyut bir kavram olan mutluluğu tanımlarken bilişsel ve duyuşsal boyutlar ifade edilmektedir. Duyuşsal boyut duygularla ilişkilendirilir. Bilişsel boyut ise doyum kavramı ile ilişkilendirilir. Tıpkı mutluluğun boyutlarında olduğu gibi örgütsel mutluluğun boyutları da duygusal ve bilişsel boyutlara sahiptir. Yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar örgütsel mutluluğun boyutlarıdır.

Waterman (1993), mutluluğun boyutlarını “olumlu duygular, olumsuz duygular ve bilişsel boyut” olarak üçe ayırmıştır. Olumlu duygular, mutluluğun yüksek seviyesini, olumsuz duygular mutluluğun düşük seviyesini ifade etmekte iken, bilişsel boyut, bireyin yaşamına dair bütünsel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada kullanılan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” Warr’ın (2007) önerdiği örgütsel mutluluk boyutlarını temel almaktadır. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

- Olumlu duygular; mutlu, huzurlu, heyecanlı, neşeli, sevinçli, hayat dolu olma, sevgi dolu, gururlu olma, istekli olma, aktif olma gibi olumlu duygu durumlarını içerir.
- Olumsuz duygular; mutsuz, umutsuz, huzursuz olma, üzgün, endişeli olma, stresli olma, utanma, endişelenme, öfkelenme, değersiz hissetme, depresyon, kaygı gibi olumsuz duygu durumlarını içerir.
- Potansiyelin gerçekleştirilmesi; potansiyelin keşfi ve gerçekleştirilmesi, kişisel niteliklerin geliştirilmesi, kişinin kendini yansıtmayı, üstün yönlerin açığa çıkarılması, becerilerin geliştirilmesi, zorluklarla mücadele etme potansiyelinin ortaya konması gibi durumları içerir.

### 1.4. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk İlişkisi

Mutluluğun kişilik özellikleri üzerine etkisi noktasında birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar birbirlerinden farklılık gösterebilmektedir. Kişiliğin mutluluk üzerindeki etkisi, mutluluğun devamını sağlayabilme ve kişilerin mutluluğuna etki eden etmenlerin neler olduğu araştırmacılarca incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda farklı modeller meydana çıkarılmıştır. Bunlardan biri sabit nokta kuramıdır. Bu kurama göre mutluluğun sabit bir düzeyi vardır. Kişilerin mutlulukları hayatlarındaki değişimlerden etkilenebilmektedir. Bu değişimler ortadan kalktığında bireyler tekrar sabit mutluluk noktasına ulaşırlar.

Kişinin yapmış olduğu iş ile karakteri arasındaki uyum yaptığı işten mutluluk duymasını sağlamaktadır. Kişiler yaptıkları iş ve karakterleri arasında bağlantı kurarlar. İş ortamında verimliliği artırmak için yapılan çalışmada iki Amerikalı doktorun San Francisco şehrinde erkek katılımcılar üzerinde yaptığı çalışmaya dayanarak, insan kişilik tiplerini iki kategoriye bölmüşlerdir (İmirlioğlu, 2009). Bu kişilik tiplerini a ve b olarak isimlendirmişlerdir. Bu kişilik tiplerini sağlayan kişilerin iş yerindeki davranışları incelenip kişilik özelliklerine ne kadar uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum da kişisel özellikler ile örgütsel mutluluk ilişkisini ortaya koymaktadır. Steel ve diğerlerinin (2008) yapmış olduğu çalışma sonucunda mutluluk ile kişilik özelliklerini etkileyen faktörler arası ilişkilerin doğru orantılı olduğu belirtilmiştir.

Araştırmalar sonucunda, mutluluk seviyesi fazla olan bireyler yalnızca kendilerini mutlu hissetmenin yanında etraflarını da mutlu edebilmektedirler sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim örgütleri insanlık için en önemli değerlerden biri olan insan kaynağını yetiştirirler. Bu örgütler, toplumun gelenek, beklenti, amaç, hedef ve vizyonları doğrultusunda örgüt yapısını oluşturmaktadırlar. Eğitim örgütleri önceden hazırlanan programlarca varlıklarını sürdürmektedirler. Uzman rehberler kişilerin toplumsal uyumunu ve sağlıklı kişilik gelişimini sağlar. Böylelikle ülke kalkınmasına da fayda sağlar. Eğitim örgütlerindeki kişilerin duygu durumu personel arasındaki iletişimi, eğitim ve öğretimin kalitesini etkiler.

### 1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, bazı değişkenler göz önünde bulundurularak örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemektir. Ayrıca ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeyini arttırabilmek adına neler yapılabileceğini ortaya koymaktır.

Bu araştırmanın önemi ise ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin belirlenmesini sağlayacak olmasıdır. Ayrıca ‘‘Örgütsel Mutluluk’’ alanında çok az çalışma yapıldığı gözlenmektedir ve bu nedenle literatürdeki boşluğu doldurmak adına çalışma önem arz etmektedir.

#### 1.5.1. Problem Cümlesi

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi nedir?

#### 1.5.2. Alt Problemler

Rize ili ve ilçelerinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin;

1. Örgütsel mutluluk düzeyi nedir?
2. Örgütsel mutluluk düzeyine ilişkin algılarında;
  - a) Cinsiyet
  - b) Branş
  - c) Çalıştığı Kademe
  - d) Mesleki Kıdem
  - e) Okuldaki çalışma süresi
  - f) En son aldıkları diploma türü

değişkenlerine göre anlamlı bir fark var mıdır? Sorularına yanıt aranmıştır.

## 2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, veri toplama araç ve teknikleri, verilerin nasıl toplandığı, çözümlendiği ve yorumlandığı açıklanmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin ve bağlantıların incelenmesi amaçlanmıştır (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz ve Kılıç-Çakmak, 2012).

### 2.2. Araştırmanın Evreni Ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılı güz yarısında Rize merkez ve merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem olarak Rize merkez ve merkez ilçelerinde görev yapan 245 ilköğretim kurumu ve 46 ortaöğretim kurumu öğretmeni olmak üzere toplam 291 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın örneklem grubunu aşağıda verilen tablo ile belirtebiliriz:

**Tablo 1.** Nicel Verilerin Toplandığı Katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Sayımlar	%Toplam	Veriler%
-----------------------	----------	---------	----------

<b>Cinsiyet</b>			
Kadın	80	27.5 %	27.5 %
Erkek	211	72.5 %	100.0 %
<b>Çalışılan Kademe</b>			
Lise	48	16.5 %	16.5 %
Okul Öncesi	22	7.6 %	24.1 %
Ortaokul	92	31.6 %	55.7 %
İlkokul	129	44.3 %	100.0 %
<b>Mezuniyet</b>			
Lisans	243	83.5 %	83.5 %
Lisansüstü	41	14.1 %	97.6%
Ön Lisans	7	2.4 %	100.0%
<b>Mesleki Kıdem</b>			
1-5	73	25.1 %	25.1%
6-10	100	34.4 %	100.0%
11-20	72	24.7 %	49.8%
21+	46	15.8 %	65.6%
<b>Şu An Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi</b>			
1-5	186	63.9 %	63.9 %
6-10	69	23.7 %	100.0 %
10+	36	12.4 %	76%

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların 211'i (% 72.5) kadın, 80'i (% 27.5) erkektir. Katılımcıların 41'i (% 14.1) yüksek lisans, 243'ü (% 83.5) lisans ve 7'si (% 2.4) ön lisans mezunudur. 154'ü (% 52.9) branş öğretmeni, 31'i (% 10.1) okul öncesi öğretmeni ve 106'sı (% 36.4) sınıf öğretmenidir. Katılımcıların mesleki kıdemini 73'ü (% 25.1) 1-5 yıl arası, 100'ü (% 34.4) 6-10 yıl arası, 72'si (% 24.7) 11-20 yıl arası ve 46'sı 21 ve üzeri yıl olarak ifade edebilir. Katılımcıların şu an çalıştıkları kurumlardaki görev süresini ise 186'sı (% 63.9) 1-5 yıl arası, 69'u (% 23.7) 6-10 yıl arası ve 36'sı (% 12.4) 10 yıl ve üzeri olarak ifade edebilir.

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak, "Kişisel Bilgiler olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan Form" ve Yaser Arslan tarafından geliştirilen "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek sahibinden ölçeği kullanma için izin alınmıştır. Ölçeğin kullanımı için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 30.09.2022 tarih ve 2022/173 sayılı karar ile izin talebi etik açıdan uygun bulunmuştur.

#### 2.3.1 Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)

Paschoal ve Tamayo (2008) isimli bilim insanlarınca Brezilya'da çalışan kişilerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Portekizce olarak geliştirilen bir formdur. Bu ölçek, örgütsel mutluluğu hem duygular ve modlar hem de algılanan potansiyelin gerçekleştirilmesi açısından ele almaktadır (Demo ve Paschoal, 2013). Ölçeğe göre, örgütsel mutluluk kavramı iş yerindeki duygulardan, yapılan işe verilen anlamdan bireyin kendisini gerçekleştirme düzeyine ait algısından meydana gelmektedir. Ölçekte hem iş yerindeki duygulara hem de bireylerin kendilerini gerçekleştirme düzeylerine yer verilmiştir.

ÖMÖ'nün İngilizce formu Portekizce'den İngilizce'ye Demo ve Paschoal (2013) isimli bilim insanlarınca çevrilmiştir. Ölçekte 29 madde yer almaktadır. Ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği ABD'de çalışan 809 katılımcıdan elde edilen verilerle ortaya çıkarılmıştır. Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye uyarlanması ise 2015-2016 eğitim öğretim bahar yarıyılında Kocaeli'de çalışan 342 öğretmenden veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. ÖMÖ'nün dilimize çevrilmesi noktasında ilk yapılan iş ölçeği geliştiren Demo ve Paschoal'dan (2013) izin almak



olmuştur. İzin alındıktan sonra beş İngilizce öğretmeni tarafından çeviri gerçekleştirilmiştir. Ardından, çeviriler araştırmacılar tarafından incelenerek en uygun seçeneklere karar kılınarak ölçek oluşturulmuştur. Formdaki maddelerin geri çevirimi ise eğitim yönetimi alanında doktora yapan bir İngilizce öğretmenince gerçekleştirilmiştir. Çeviri işlemlerinin tamamlanması ve onaylanması ile eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans yapan 18 öğretmenle deneme uygulaması yapılmıştır ve ölçek maddelerinin anlaşılabilirliği ile kullanılabilirliği noktasındaki geribildirimler ile ölçeğin son hali oluşturulmuştur (Arslan ve Polat, 2017). Beş dereceli Likert yapıdaki ölçek 29 ifade ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. “Olumlu duygular” ve “olumsuz duygular” boyutlarında “(1) hiç, (2) biraz, (3) oldukça, (4) sıklıkla, (5) tamamen”, şeklinde; “potansiyelin gerçekleştirilmesi” boyutunda ise “(1) tamamen katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilmektedir. Olumsuz ifadeler için ters puanlama yöntemi kullanılmıştır.

#### 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması aşamasında, araştırmacı 2022-2023 eğitim öğretim yılının güz döneminde Rize ili ve merkez ilçelerinde görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 291 öğretmenin Google Forms üzerinden Örgütsel Mutluluk Ölçeğini doldurması sağlanmıştır. Bu durum tamamen gönüllük esaslı olmuştur. Doldurulan 291 ölçeğin tamamı eksiksiz bir şekilde analize tabi tutulmuştur.

Verilerin analizi aşamasında ise JAMOVI programı kullanılarak önce normallik varsayımına bakılmıştır ve veriler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Örgütsel Mutluluk Ölçeği Verilerine Dair Betimsel İstatistik Sonuçları

N	Eksik Veri	Ortalama	Medyan	Mod	SD	Minimum	Maksimum	Çarpıklık		Basıklık		Normallik	
								Çarpıklık	SE	Basıklık	SE	W	p
Pu an 1	0	65.1	72	97 .0	29 .1	0	100	- 0.54 4	0.1 43	- 0.91 6	0.2 85	0.9 07	<.0 01

Tablo 2 incelendiğinde Örgütsel Mutluluk Düzeyi Ölçeği’ne ait betimsel istatistiklerin verildiği görülmektedir. Betimsel istatistik için verilen bu değerler örgütsel mutluluk değişkeni için yorumlanmıştır ve 291 kişiden veri toplanmıştır. Tüm katılımcılar örgütsel mutluluk seviyelerine dair bilgileri vermişlerdir ve kayıp bir veriye rastlanmamıştır. Örgütsel mutluluk düzeyine ait ortalamanın 65.1, ortancanın 72, çarpıklık katsayısının -0.544 ve çarpıklık katsayısının standart hatasının 0.143, basıklık katsayısının -0.916 ve basıklık katsayısının standart hatasının 0.285 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bilgilere göre örgütsel mutluluk puanlarının normal dağılımdan aşırı sapmadığı, bir başka ifade ile normal dağılıma sahip olduğunun kabul edilebileceği ifade edilebilir. Ayrıca ortalama ve medyan değerleri birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Örgütsel mutluluk puanlarının en küçük değerinin (minimum) 0 ve en büyük değerinin (maximum) 100 olduğu görülmektedir. Betimsel İstatistik sonuçlarının normal dağılıma sahip olduğu sonucunun elde edilmesi ile çalışma grubunun 291 kişiden oluşuyor olması ve bir örneklemden meydana gelmesinden dolayı Tek Örneklem Testi (One Sample *t* test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA (Welch's)) Testi yapılmıştır. Tek örneklem *t* testi sonuçları aşağıda Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.** Örgütsel Mutluluk Ölçeği *t* testi Sonuçları

	İstatistik	df	p	Ortalama Farkı	95% Güven Aralığı		Etki Boyutu	95% Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır		Alt Sınır	Üst Sınır	
Puan	Öğretmenler	38.2	29	<.001	65.1	61.8	68.5	2.24	2.0	2.4

Tablo 3 incelendiğinde *t* testinin anlamlılığını belirlemek için *p* değerine bakıldığında 0.05 kritik değerden küçük olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade edilebilir.

### 3.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan öğretmenlerden ‘Kişisel Bilgi Formu’ ve ‘Örgütsel Mutluluk Ölçeği’ ile toplanan verilerle bu verilerin istatistik analizinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### 3.1 Alt Problemlere İlişkin Bulgular

##### 3.1.1 Birinci Alt Problem

Araştırmanın bu bölümünü ‘‘Rize ili ve ilçelerinde görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyi nedir?’ sorusu oluşturmaktadır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Seviyelerine Ait Ortalama Puanları ve Standart Sapma Değerleri Tanımlayıcılar

	Toplam	Ortalama	Medyan	SD	SE
Puan	291	65.1	72	29.1	1.71

Araştırmaya katılan 291 öğretmenin örgütsel mutluluk seviyesine ait betimsel istatistik tablosu incelendiğin ortalamanın 65.1 ve standart sapmanın 29.1 olduğu görülmektedir.

##### 3.1.2 İkinci Alt Problem

Burada ‘‘Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyine ait algılarında cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir fark var mıdır?’ Sorusuna verilen cevaplar incelenecektir.

##### 3.1.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla Bağımsız Örneklemeler (Independent Samples) *t* Testi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farkını Gösteren Bağımsız Örneklem (Independent Samples) t Testi Bulgular

Grup Tanımlayıcıları						
	Grup	Toplam	Ortalama	Medyan	SD	SE
Puan	ERKEK	80	64.8	67.5	28.3	3.17
	KADIN	211	65.3	74.0	29.5	2.03

Bağımsız Örneklem (Independent Samples) T-Test				
		İstatistik	df	p
Puan	Öğretmenler	-0.140	289	0.889

Tablo 5'e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Tabloda verilen bilgilere göre cinsiyetin örgütsel mutluluk düzeyini belirlemede etkisi yoktur.

### 3.1.2.2. Branş Değişkeni

Branş değişkeni ile öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Branş Değişkenine Göre Farkını Gösteren Bulgular

Grup Tanımlayıcıları					
	Branşınız:	N	Ortalama	SD	SE
Puan	Branş Öğretmeni	154	63.8	29.1	2.35
	Okul Öncesi Öğretmeni	31	70.3	23.1	4.15
	Sınıf Öğretmeni	106	66.2	30.0	2.91

### Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA (Welch's))

	F	df1	df2	P
Puan	0.957	2	91.1	0.388

## Grup Tanımlayıcıları

Branşınız:	N	Ortalama	SD	SE
------------	---	----------	----	----

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Buna göre ilköğretim kurumlarında görev yapan ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde anlamlı bir fark yoktur.

**3.1.2.3. Mesleki Kıdem Değişkeni**

Mesleki Kıdem değişkeni ile öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farkını Gösteren Bulgular

## Grup Tanımlayıcıları

	Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?	N	Ortalama	SE	SD
Puan	1-5	73	61.7	3.62	30.9
	11-20	72	61.6	3.41	28.9
	21+	46	71.0	3.96	26.8
	6-10	100	67.5	2.86	28.6

## Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA (Welch's))

	F	df1	df2	p
Puan	1.61	3	141	0.190

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mutluluk seviyesinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır.

**3.1.2.4. Okuldaki Çalışma Süresi Değişkeni**

Okuldaki Çalışma Süresi değişkeni ile öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farkını Gösteren Bulgular

## Grup Tanımlayıcıları

	Şu an görev yaptığınız okulda kaç yıldır öğretmen olarak çalışmaktasınız?	N	Ortalama	SD	SE
Puan	1-5	186	66.1	29.1	2.14
	10+	36	69.6	26.6	4.43
	6-10	69	61.1	29.1	3.51

Grup Tanımlayıcıları					
	Şu an görev yaptığınız okulda kaç yıldır öğretmen olarak çalışmaktasınız?	N	Ortalama	SD	SE
Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA (Welch's))					
	F	df1	df2	P	
Puan	1.24	2	87.9	0.294	

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre önemli düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

### 3.1.2.5. En Son Aldıkları Diploma Türü

En Son Aldıkları Diploma Türü değişkeni ile öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinin En Son Aldıkları Diploma Türü Değişkenine Göre Farkını Gösteren Bulgular

Grup Tanımlayıcıları					
	En son hangi diplomayı aldınız?	N	Ortalama	SD	SE
Puan	LİSANS	243	64.8	28.7	1.84
	LİSANSÜSTÜ	41	66.3	30.4	4.75
	ÖN LİSANS	7	79.3	24.9	9.42

Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA (Welch's))

	F	df1	df2	p
Puan	1.11	2	15.2	0.356

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin en son aldıkları diploma türü değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

## 2. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlar ifade edilecek olup araştırmayla ilgili tartışmalara ve önerilere yer verilmiştir.

### 4.1 Sonuç Ve Tartışma

Örgütsel Mutluluk Ölçeği Veri analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin genel mutluluk algıları ve örgütsel yönetim süreçleri alt boyutlarına göre mutluluk algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları, değişkenlere göre önemli ölçüde farklılık göstermemiştir. Ölçeğin birinci ve ikinci alt boyutlarında öğretmenler tarafından verilen eğitimin örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasında örgütsel mutluluk açısından büyük ölçüde bir farklılık söz konusu değildir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları, mesleki kıdeme göre önemli ölçüde farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel algıları mutluluk, mesleki kıdem, eğitim düzeyi alt

boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyet, eğitim durumu, branş ve çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenlerine göre önemli ölçüde farklılaşmamıştır.

Bulgular, öğretmenlerin iş yerindeki mutluluğunun kısmen mizaçsal mutluluk arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Öğretmen sağlığı ve benlik saygısı ile öğretmen sağlığı arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık etmemektedir. Bilindiği kadarıyla, öğretmen mutluluğunun aracı rolü ele alınmamıştır. Daha önce bu boyutlarla ilgili olarak sağlığı öngörmeye mizaçsal mutluluk ve benlik saygısının rolüyle ilgili olarak, bir örnekleme doğrulanmıştır.

#### **4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar Ve Tartışma**

Bulut (2015) araştırmasında fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden daha mutlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kaya ve Moçoşoğlu (2018), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu bir araştırmada ortaokulda çalışan öğretmenlerin, aynı okulda geçirilen uzun zamandan kaynaklandığı gösterilmiştir. Bu bağlamda araştırmamız ilkokul öğretmenlerinin mutluluk seviyesinin öğretmenler tarafından öğrencilere yayılımını ve böylece daha sıcak bir atmosfer yaratılmasını sağlayacaktır. Ayrıca, ilkokul öğretmenlerinin kendilerine ait sınıflarının olması da onların mutluluklarını etkilemiş olabilir. Çünkü bu durum daha yoğun bir aidiyet ve sahiplenme duygusuna yol açmaktadır.

Bekil (2019) ve Uğur (2019), öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün mutluluk üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Arslan (2018), Akın ve Şentürk (2012), Bulut (2015), Çetin (2019), Çetin ve Polat (2019), Demircan (2019), Duman (2014), Duran (2016), Göral (2013), Kabal(2019), Sancak (2019), Serter (2019), Öztürk (2015), Uğur (2019) ve Yılmaz (2019) ek olarak katılımcıların mutluluğunun üst düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Birdoğan-Kuvvet (2019) ve Düzgün (2016), yaptıkları çalışmalarda katılımcıların mutluluğunun orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde öğretmenlerin düşük mutluluk düzeyine sahip olduklarını ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sonuç olarak denilebilir ki öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yüksektir, okullarda kendilerini mutlu hissederler, mevcut durumları ve öğretmen oldukları için mutlulardır.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel mutluluk algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışmalarında Bekil (2019), Birdoğan-Kuvvet (2019), Bulut (2015), Çetin ve Polat(2019), Demir (2017), Demir ve Murat (2017), Demirel (2018), Duman (2014), Duran (2016), Korkut(2019), Öztaş (2018), Saygın (2008), Sevindik (2015), Şahin (2015), Şengül ve Demirel (2016), ve Yazıcı (2015), cinsiyete göre bireylerin mutluluk düzeyleri arasında fark olmadığını bildirmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk düzeyleri farklılık göstermemektedir. Cinsiyet ve örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir fark olmamasının bir başka nedeni de okulların hem kadın hem de erkek öğretmenlere aynı koşulları sunmaları ve benzer koşullarda çalışmaları vb. söylenebilir. Ayrıca mutluluğun içsel süreçlerle ve kişilik özellikleriyle ilişkisi olabilir. Bu çalışmadan farklı olarak Akın ve Şentürk (2012), Akyol (2016), Düzgün (2016), Şentürk (2011) ve Yıldız-Akyol (2016) erkeklerin mutluluk düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Atay (2012), Çirkin ve Göksel (2016), Çolak (2018), Erdoğan (2017), Gülcan (2014), Kangal(2013) ve Şaşmaz (2016) kadınların mutluluk düzeylerini erkeklere göre daha yüksek bulmuşlardır. Bu farklılıklar evrenden, örneklemeden ve kullanılan veri toplama araçlarının yapısından kaynaklanabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bulut (2015), Çetin ve Polat (2019), Duran (2016) ve Düzgün

(2016), bireylerin mutluluk düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulamamışlardır. Yine Bulut (2015) tarafından yapılan araştırmada sözlü branşlarda öğretmenlerin daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları incelendiğinde, ilkokul öğretmenlerinin ve sözel branşlarda çalışan öğretmenlerin daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sözel branşlarda ve ilkokulda öğretmenler kendilerini daha iyi ifade edebilirler ve bu onların mutluluklarını etkileyebilir.

Tingaz ve Hazar (2014) tarafından yapılan çalışma sonucunda, beden eğitimi öğretmen adayları ile ilköğretim matematik öğretmen adaylarının mutluluk puanları diğer öğretmenlerle karşılaştırılmış ve aralarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının puanları, ilköğretim matematik öğretmeni adaylarına göre daha yüksek bulunmuştur.

Özdemir ve Kış (2019) branş öğretmenlerinin daha yüksek mutluluk algıları olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda branş öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinden daha fazla puan aldığını ve bu durumun ilkokul öğretmenleri için yorucu olmasından kaynaklandığını açıklamaktadır. Ayrıca öğretmenlerinin genç yaş grubuyla çalışmasının pozitif bir ortam sağlayacağından da bahsetmişlerdir. Branş öğretmenlerinin akademik anlamda kendilerine daha fazla zaman ayırmalarının neden olduğu duygular kurumlarındaki memnuniyet seviyesini ve performanslarını etkilemiştir.

Duran (2016) ve Uğur (2019) çalışmalarında öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasında branş değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığını bildirmişlerdir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında sadece 21 yıl ve üzeri yıl çalışan öğretmenler arasında çok düşük düzeyde bir farklılık gözlemlenmiştir. 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin diğerlerinden daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslekte yeni olan öğretmenler ve üst düzey heyecan yaşayan öğretmenler ile mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin deneyimlerinden dolayı kendilerine olan özgüvenleri örgütsel mutluluk seviyelerine olumlu bir etki yaratmış olabilir.

Çetin ve Polat (2019) araştırmalarında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğunun “1-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, “11-20 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Korkut (2019) çalışmasında “1-5 yıl” kıdeme sahip öğretmenlerin ilk yıllarında olan mutluluk seviyelerinin, mesleki kıdemi “6-10 yıl”, “16-20 yıl” olan grupların örgütsel mutluluk algısı ve “21+ yıl” olan öğretmenlerle benzer olabilmesi adına örgütsel mutluluğun zamanla kazanılacağını ve diğer psikolojik etkenlere bağlı olarak uzun bir süreyi gerektirebileceğini ifade etmişlerdir.

Bulut (2015) yaptığı çalışmada, bir yıldır görev yapan yeni öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının daha uzun yıllar çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Düzgün (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdem yıllarının mutluluklarında önemli bir fark yarattığını ifade etmiştir. Araştırmaya göre mesleki kıdemi “20 yıl olan öğretmenler ve yukarı” araştırmaya katılan en yüksek kıdeme sahip en mutlu gruba oluşturmuştur.

Birdoğan-Kuvvet (2019) ile Özdemir ve Kış (2019) çalışmalarında mesleki kıdemin örgütsel mutluluğu etkilemediğini ifade etmişlerdir.

Eğitim durumu değişkeni göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yalnızca önlisans mezunu öğretmenlerin Lisans ve Lisansüstü mezunu öğretmenlere göre biraz daha mutlu oldukları söylenebilir.

Düzgün (2016), Kurnaz (2015), Ögüt (2018), Öztaş (2018), Selim (2008), Sönmez (2016), Tingaz (2013) ve Yılmaz (2019) çalışmalarında eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyeleri arasında fark olmadığını belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında, öğretmenlerin farkındalıklarının, deneyimlerinin ve hayata katkılarının artacağı

göz önünde bulundurulabilirdi. Dolayısıyla eğitim seviyeleri yükseldikçe mutlu olmak için daha çok nedenleri olacaktır.

Kangal (2013) yaptığı çalışmada üniversite veya yüksekokul mezunlarının ilköğretim ile ortaöğretimden mezun olanlara ve hiçbir okuldan mezun olmayanlara göre daha mutlu olduklarını ortaya koymuştur.

Sevindik (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, bir lisans derecesi, bir yüksek lisans derecesine sahip olanlardan daha mutlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Korkut (2019) yaptığı çalışmada, kendilerini en mutlu grup olarak ilan eden grubun önlisans mezunu öğretmenlerden oluştuğunu ve örgütsel mutluluk algısının en düşük olduğu grubun ise yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel mutluluk algısında görece bir düşüş gözlenmektedir.

Okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Akyol (2016), Aydemir (2008), Birdoğan-Kuvvet (2019), Çolak (2018), Demirel (2018), Duran (2016), Öztaş (2018), Sevindik (2015), Şahin (2011) ve Topuz (2013) çalışmalarında mutluluk düzeylerinin okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada, okuldaki çalışma süresi faktörünün mutlulukta anlamlı bir farklılık yaratmamış olması, mutluluk kavramında birçok içsel ve anlık etkenin var olduğunu göstermektedir. Bireyler her durumda mutlu olmak isterler. Mutluluğu bağımsız olarak yaşarlar ve bunun için çaba harcarlar. Kadın veya erkek fark etmez, hiçbir birey genç ya da yaşlı oldukları için mutluluktan kaçınmaz. Fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları karşılamanın hangi yaşta olursa olsun bireyleri mutlu edeceği söylenebilir.

İçinde bulunulan dönemden kaynaklı olarak yapılan çalışmalar arasında bazı çalışmaların bu sonuçlarla paralellik göstermediği söylenebilir.

## **4.2. Öneriler**

### **4.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

1. Çalışmanın kesitsel olması yüksek oranda önyargılara maruz kalmasına neden olmaktadır. Farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmenler arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmakta yeterli olmamaktadır. Bu nedenle gözlemsel, deneysel ve metodolojik araştırmalar yapılabilir.

2. Bu araştırma nicel bir araştırmadır, etkililiğini arttırmak adına nitel verilerinde yer alacağı karma model kullanılarak yeni bir araştırma yürütülebilir.

3. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel mutluluğun hangi durumlarda deneyimlendiğini ve beklentilerin neler olduğunu yeterince ortaya koymak kuruluşla ilgilidir. Bu nedenle öğretmenlerle görüşülerek çalışmalar yapılabilir. Bu sorulara verdikleri yanıtları da içeren karma tasarım, daha kapsamlı ve ayrıntılı bir mevcut durumun açıklayıcısı olacaktır. Araştırmacılar örgütsel mutlulukla ilgili liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi araştırabilir.

4. Bu araştırmanın öğretmenler üzerinde yapılmış olması, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin en az dört lisans derecesi olması ve eğitim durumu seçeneklerinin ağırlıklı olarak sadece üç seçenikle sınırlı kalması araştırma sonuçlarında yeterli olmamıştır. Yapılan çalışmalar arasında bazı araştırmalar, bu sonuçlarla paralellik göstermemektedir. Bu nedenle daha farklı örneklem grupları ve değişkenler alınarak çalışma yapılabilir.

### **4.2.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1. Araştırma yalnızca Rize ili ve ilçelerinde görev yapan devlet okullarındaki ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri ile sınırlıdır. Genelleme yapabilmek için bu çalışmaya benzer başka araştırmalar birden fazla evrende yapılmalıdır. Bu alanda çalışmaların artması hem bireylere hem de kurumlara önemli katkılar sağlayacaktır.



2. Genel olarak, bulgular okullardaki olumlu duyguları teşvik etmeyi amaçlayan müdahalelerdir ve bunlara çeşitli eklemeler yapılabilir.

3. Önceki çalışmalar, öğretmenlerde işle ilgili birkaç mutluluk kaynağı içermiştir ancak öğrencilerin başarısını keşfetme ve öğrenciyi tanıma, kurum taleplerinin olumlu yönetimi, meslektaşların ve müdürün desteği ile sağlanabileceği konuları gelecek çalışmalarda göz önünde bulundurulabilir.

4. Bireylerin içinde bulunduğu ortamlarda meydana gelen deneyimlerin içsel, yani kendi belirlediği hedefleri takip eden, olumlu deneyimlerin elde edilmesi ile örgütsel mutluluğu etkilediğini belirten maddelerin ölçeklerde yer alması gerekir.

## KAYNAKLAR

Ayan, S., Kocacık, F., ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10:18-25.

Arslan, Y. (2018). Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi.

Aydın, A., Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1):1470-1490.

Balcı, F. (2011). Psikolojik Ve Öznel İyi Olma Hali ile Dini İnançlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Bekil, M. (2019). Öğretmenlerde mutluluğun yordayıcıları olarak sosyal bağlılık, özgecilik ve sosyal empati. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi.

Bulut, A. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması. Yayımlanmamış doktora tezi. Gaziantep Üniversitesi. Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi.

Çetin, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi. Çetin, S., & Polat, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi (p. 14). *Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*, Ankara.

Çolak, E. (2018). Sosyal Fayda Projelerinde Gönüllü Çalışan Üniversite Öğrencilerinde Mutluluk ve Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi

Demir, R. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi. <https://doi.org/10.26466/opus.347656> Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 3.

Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi

Demirel, C. (2018). Yetişkinlerde bağlanma stillerinin mutluluk yaşam doyumunu ve depresyon ile ilişkisinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Işık Üniversitesi.

Duman, S. (2014). Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.

Duran, A. (2016). Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz yeterlilikleriyle ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Düzgün, O. (2016). Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Doğan, T., ve Eryılmaz, A.(2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33: 107-117.

Dumludağ Ö.(2011). Mutluluk ve İktisadi Paradigmaların Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(36), 139–151. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21456/229650>

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.

Hsieh, T. (2010) Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose. , NY:Business Plus.

İmirlioğlu, İ.(2009). İş Ortamında Verimliliği Etkileyen Faktörler, İş Sağlığı ve Güvenirliği Dergisi, 44: 33-36.

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

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

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

Korkut, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi. Yayınlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi.

Krause, A. (2014). Happiness and Work. Institute for the Study of Labor Iza Discussion Paper No. 8435 Germany.

Mellor, D., Hayashi, Y., Stokes, M., Firth, L., Lake, L., Staples, M., Chambers, S. ve Cummins, R. (2008). Volunteering and Its Relationship With Personal and Neighbourhood Wellbeing. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38 (1): 144- 159.

Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. Harran Education Journal, 3(1), 52–70.

OECD (2014). Talis 2013 Results:an Internatinal Perspective on Teaching and Learning, TALIS, OECD Publishing.

Özdemir, Y., ve Koruklu, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi. 8(1): 190-210.

Pessi, A. B. (2011). Religiosity and Altruism: Exploring The Link and Its Relation to Happiness. Journal of Contemporary Religion, 26(1): 1-18.

Pınar D.(2012). Yaşamın Anlamı, İyimserlik, Umut Ve Başa Çıkma Stillerinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Pryce Jones, J. (2010). Happiness At Work, Wiley Blackwell Yayınevi.

Steele, L. G., ve Lynch, S. M. (2013). The Pursuit Of Happiness in China: Individualism, Collectivism, and Subjective Well-Being During China's Economic and Social Transformation. *Social Indicators Research*, 114(2): 441-451.

Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., ve Pala, H. (2012). Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamın Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3): 827-836.

Şeker, M. (2011). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, (39): 115-140.

Tuzgöl-Dost, M. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1):113-148.

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