

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL İKLİMİ ALGILARI
İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEKLİSANS TEZİ

İbrahim KEÇELİ
2000006305

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL İKLİMİ ALGILARI
İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEKLİSANS TEZİ

İbrahim KEÇELİ

2000006305

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Ebru OĞUZ

Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

HAZİRAN 2022

ÖNSÖZ

Bu araştırmada İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışmaya katkı sağlayan Zeytinburnu ilçesinde çalışan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince bana danışmanlık yapan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e ve bütün eğitim hayatım boyunca bana yol gösteren, bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen tüm kıymetli hocalarıma saygılarımı sunar emeklerinden dolayı teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmam konusunda beni cesaretlendiren ve süreç boyunca yanımda olan, yoldaşım, arkadaşım... değerli eşim Asena Merve KEÇELİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bugünlere gelmemi sağlayan ve dualarını eksik etmeyen annem Yadiger KEÇELİ, babam merhum Mustafa KEÇELİ ve tüm aileme şükranlarımı sunarım.

İbrahim KEÇELİ

İstanbul 2022

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
ALANYAZIN	7
2.1. Örgüt İklimi ve Okul İklimine Genel Bakış	7
2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı	7
2.1.2. Okul İklimi Kavramı.....	9
2.1.3. Okul İklimi Boyutları.....	10
2.1.3.1. Demokratiklik ve Okula Adanma	11
2.1.3.2. Liderlik ve Etkileşim.....	11

2.1.3.3. Başarı Etkenleri.....	12
2.1.3.4. Samimiyet	13
2.1.3.5. Çatışma.....	13
2.1.4. Okul İkliminin Çeşitleri.....	14
2.1.4.1. Açık İklim	14
2.1.4.2. Kapalı İklim	15
2.1.4.3. Bağımlı İklim	15
2.1.4.4. Serbest İklim	16
2.1.5. Okul İkliminde Taraflar	17
2.1.5.1. Okul İklimi ve Öğretmenler	17
2.1.5.2. Okul İklimi ve Yöneticiler	18
2.1.5.3. Okul İklimi ve Öğrenciler	18
2.1.5.4. Okul İklimi ve Veliler	19
2.2. Örgütsel Mutluluğa Genel Bakış	19
2.2.1. Mutluluk Kavramı.....	20
2.2.2 Örgütsel Mutluluk.....	23
2.2.3. Örgütsel Mutluluğa Etki Eden Faktörler	24
2.2.3.1. Bireysel Faktörler.....	24
2.2.3.2. Çevresel Faktörler	26
2.2.4. Örgütsel Mutluluk Boyutları.....	28
2.2.4.1. Olumlu Duygular	28
2.2.4.2. Olumsuz Duygular	29
2.2.4.3. Potansiyel Geliştirme	29
2.2.5. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	32
YÖNTEM.....	32

3.1. Araştırmanın Modeli	32
3.2. Evren Örneklem.....	32
3.3. Veri Toplama Araçları.....	34
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)	34
3.3.2. Okul İklimi Ölçeği (OiÖ)	34
3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	37
3.5. Verilerin Analizi.....	37
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	39
BULGULAR.....	40
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular	40
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular	41
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Ait Bulgular	41
4.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	42
4.3.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	43
4.3.3. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	44
4.3.4. En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	45
4.3.5. Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	46
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Ait Bulgular	47
4.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	47
4.4.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	48
4.4.3. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	49
4.4.4. En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	50
4.4.5. Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	51
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine Ait Bulgular	52
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine Ait Bulgular	52

BEŞİNCİ BÖLÜM.....	54
SONUÇ VE TARTIŞMA	54
5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma.....	54
5.1.1.Birinci Alt Problem.....	54
5.1.2. İkinci Alt Problem	55
5.1.3. Üçüncü Alt Problem	55
5.1.4. Dördüncü Alt Problem.....	58
5.1.5. Beşinci Alt Problem.....	61
5.1.6. Altıncı Alt Problem.....	61
5.2. Öneriler.....	62
KAYNAKÇA.....	64

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

N	: Evren sayısı
f	: Frekans
$\bar{x}$	: Aritmetik ortalama
SS	: Standart sapma
SD	: Serbestlik derecesi
%	: Yüzde
P	: Anlamlılık düzeyi
t	: t-Testi
r	: Korelasyon
R²	: Çoklu korelasyon katsayısı
β	: Regresyon katsayısı (standardize beta)
ANOVA	: Varyans analizi
KBF	: Kişisel Bilgi Formu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OİÖ	: Okul İklimi Ölçeği
ÖMÖ	: Örgütsel Mutluluk Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri	33
Tablo 3.2: Örgütsel İklim ve Alt Boyutları İçin Elde Edilen Cronbach's Alpha Katsayıları	35
Tablo 3.3: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutları İçin Elde Edilen Cronbach's Alpha Katsayıları	36
Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	38
Tablo 3.5: 5'li Likert Ölçek Değerlendirmesi	39
Tablo 4.1: Okul İklimi Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistik Değerleri	40
Tablo 4.2: Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistik Değerleri.....	41
Tablo 4.3: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları	42
Tablo 4.4: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.5: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 4.6: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.7: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	46
Tablo 4.8: Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları.....	47
Tablo 4.9: Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları.....	48

Tablo 4.10: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	49
Tablo 4.11: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	50
Tablo 4.12: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	51
Tablo 4.13: Okul İklimi ve Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4.14: Okul İkliminin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi - Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 4.15: Okul İklimi Alt boyutlarının Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi – Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	53

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL İKLİMİ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İbrahim KEÇELİ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

2022, x-75 sayfa

Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılının hem okul iklimi algılarında hem de örgütsel mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ilişkisel tarama modeli ile hazırlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2021/2022 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 239 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (KBF), Okul İklimi Ölçeği (OIÖ) ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Okul iklimi boyutlarında en düşük ortalama çatışma boyutuna aitken en yüksek ortalamanın liderlik ve etkileşim boyutuna ait olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında en yüksek ortalama potansiyelin gerçekleştirilmesine aitken, sonrasında olumlu duygular ve en son olarak olumsuz duygular boyutu gelmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve toplam hizmet yılının, okul iklimi algılarına ve alt boyutlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bunlarla birlikte yaş ve en son okuldaki hizmet yılının okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma boyutunda farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılının örgütsel mutluluk düzeylerine ve alt boyutlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sınıf Öğretmenleri, Okul İklimi, Örgütsel Mutluluk

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERCEPTIONS OF SCHOOL CLIMATE AND LEVELS OF ORGANIZATIONAL HAPPINESS

İbrahim KEÇELİ

Master's Thesis, Educational Administration and Supervision

Asisst. Prof. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

2022-Page: x-75

In this study, the relationship between elementary school teacher perceptions of school climate and organizational happiness levels was investigated. In addition, it has been investigated whether the teachers working in elementary schools show a significant difference in terms of gender, marital status, age, years of service at school and total years of service, both in school climate perceptions and organizational happiness levels. The study was prepared with the relational survey model in which quantitative research methods were used. The sample of the research consists of 239 teachers working in elementary teachers in the district of Zeytinburnu in Istanbul in the 2021/2022 academic year. In this study, Personal Information Form (KBF), School Climate Scale and Organizational Happiness Scale, which were prepared by the researcher to determine the demographic characteristics of the participants, were used as data collection tools. The obtained data were analyzed using the SPSS package program. According to the findings obtained; It was determined that teachers' perceptions of school climate were at a high level. In the school climate dimensions, the lowest average belongs to the conflict dimension, while the highest average belongs to the leadership and interaction dimension. It is seen that teachers' organizational happiness levels are at a high level. Among the sub-dimensions of the organizational happiness scale, the highest average potential belongs to the realization, followed by the positive emotions and finally the negative emotions. It was determined that teachers' gender, marital status and total years of service did not differ according to school climate perceptions and sub-dimensions. In addition to these, it was determined that the age and the last year of service at school differ in the dimensions of democracy and school dedication, which are sub-dimensions of school climate. It was determined that the teachers did not differ according to their gender, marital status, age, last year of service at school and total year of service according to their organizational happiness levels and sub-dimensions. It has been observed that there is a statistically moderately significant relationship between teachers' school climate perceptions and organizational happiness levels. It was concluded that teachers' school climate perceptions were a statistically significant predictor of their organizational happiness levels.

Keywords: Elementary School Teacher, School Climate, Organizational Happiness

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

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

1.1. Problem Durumu

Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı 21. yüzyılda, dünya nüfusunun da bu hıza paralel olarak arttığı görülmektedir. Dünya nüfusundaki artış beraberinde tüketimin de artmasına neden olmakta, artan tüketimi karşılamak için ise üretim kapasitesinin artırılması ve mevcut üretim kapasitesinden de en yüksek verimin alınması kaçınılmaz olmaktadır. Üretim basamağında bulunan örgütler hem sayısal bir artış gösterirken hem de kapasite genişletme yöntemiyle artan talebe yetismeye çalışmakta, aynı zamanda örgütlerde çalışan birey sayısı da benzer oranda artmaktadır. Örgütlerin büyümesi ve çoğalmasının tek başına üretimde verimin artırılması için yeterli olmadığı düşünülmektedir (İbicioğlu ve Çağlar, 1999). Özellikle örgütlerde bulunan bireyler, örgütlerin verimliliği için önemli bir noktada bulunmaktadır. Örgütü oluşturan bireylerin birbiri ile uyumu, örgütü benimsemesi, örgüt içinde kendine ayrılan işini severek yapması, örgüte mutlu gelip gitmesinin örgütlerin verimliliğini arttıracakları düşünülmektedir (Demircan, 2019).

Aynı amaç ve hedeflere sahip bireylerden oluşan örgütlerde verimliliğin en üst seviyeye ulaşması için en önemli gereksinimlerden biri de örgütte çalışan bireylerin çalıştığı örgütteki mutluluğudur. İnsanların yaşamlarının büyük bölümünü çalıştıkları yerlerde geçirdikleri düşünüldüğünde, içinde bulunulan örgütün doğru biçimde tasarlanarak yönetildiğinde örgüt çalışanlarının daha mutlu olacağı düşünülmektedir (Gavin ve Mason, 2004, akt: Bayram, 2020). Çalışma hayatının tek başına insanı mutlu etmeye yetmeyeceği söylenebilir, fakat birey çalışma hayatında mutlu değilse, özel hayatında da gerçek mutluluğa ulaşamayacağı konusunda fikir birliği vardır (Arslan, 2018).

Önceki yıllarda iş doyumuyla çok benzer bir kavram gibi görülen örgütsel mutluluk; son yıllarda iş doyumuna göre daha kapsamlı bir kavram olarak ele alınmaktadır (Bulut, 2015). Örgütsel mutluluk bireyin ne sadece örgütteki mutluluğunu ne de sadece örgüt dışındaki mutluluğunu ifade eder. Örgütsel mutluluğu bir bütün olarak ele almak gerekmektedir. Brief ve Weiss, (2002)'e göre örgütsel mutluluk, olumlu hislerin daha sık ve yoğun olduğu, iş görenin pozitif hislerinin negatif hislerine baskın geldiği duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (akt: Kotoğlu, 2019).

Eğitim örgütleri farklı örgütlerle bazı yönlerden benzeşse de bu örgütlerin birebir aynı olmadığı görülmektedir. Eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu belirleyici faktörlerle bir fabrikada çalışan işçilerin örgütsel mutluluğunu belirleyici faktörler arasında bazı farklılıkların olması bu açıdan söz konusudur (Ertong, 2018).

Okullar toplum için en önemli kaynak olarak görülen insanı yetiştiren örgütlerdir. Topluma kaynak için çalışan bu örgütlerin temel kaynağını da örgütte bulunan öğretmenler oluşturmaktadır (Bulut, 2020). Toplumlarda çok önemli bir yere ve etkiye sahip olan öğretmenler, toplumu şekillendirmekte, içinde bulunduğu ülkeye dolayısıyla dünyaya yön vermektedir. Öğretmenlerin örgüt içinde veya dışındaki mutluluk ya da mutsuzluk hallerinin öğretmenlerin performanslarına pozitif veya negatif yönde bir etkisi olabilmektedir. Öğretmenlerin işine sevecek gelip gitmesi, örgüt içindeki bireylerle sağlıklı ilişkiler kurması dolayısıyla örgüt içindeki mutluluğunun, performansını pozitif yönde etkilediği düşünülebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları örgütlerde mutlu olmaları öğretmen ve öğrencinin daha kuvvetli, sağlıklı ve sürdürülebilir iletişim kurmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin oluşturduğu olumlu iletişimin etkisiyle öğrenciler de örgütsel mutluluktan pozitif yönde etkilenecektir. Öğrenciler bu etkileşim sayesinde okulda daha mutlu olacak, motivasyonları artacak ve bu sayede örgütsel mutluluğa katkı sağlamış olacaklardır (İncekara, 2020). Bir örgüt olarak okullarda örgütsel mutluluğun sağlanması, bireylerin özel hayatında mutlu olmalarına ve aynı zamanda eğitim öğretim faaliyetlerinin istenilen düzeyde gerçekleşmesine katkı sağladığı düşünülebilir.

Okul iklimi, bir okulu diğer okullardan ayıran ve üyelerinin davranışlarını etkileyen içsel niteliklerin tümü olarak görülmektedir. Okul iklimi, okul çalışanlarınca algılanan, onların davranışlarına etki eden ve okulda sergilenen davranışlarla ilgili kolektif bir algıya dayalı olan okul ortamındaki tutarlı özelliğidir. Örgütsel iklim, öğretmenlerin

görev yaptıkları okul ortamına yönelik algılarını yansıtan genel bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel iklim formal ve informal ilişkilerden, liderlikten ve çalışanların kişiliklerinden etkilenmektedir. Pozitif bir okul ikliminde öğrenmeye ve akademik gelişmeye önem verilmekte, öğretmenler ile öğrenciler arasında pozitif ilişkiler görülmekte, okulun tüm üyeleri birbirlerine saygı duymakta, tutarlı ve adil bir disiplin politikası izlenmekte, ailelerin katılımı ve desteği önemsenmektedir (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010: 214).

İnsanlar arası ilişkilerin çok önemli ve yoğun olduğu eğitim örgütlerinde, öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar arasındaki iletişimin niteliği, örgütün işleyişi, eğitim ve öğretimin nasıl sunulduğu gibi unsurlar eğitim örgütlerinin iklimleri üzerinde etkili olmaktadır. Okul iklimi, bir bakıma okulların sahip oldukları psikolojik karakterlerini yansıtmaktadır ve bu durum süreklilik arz etmektedir. Okulun işleyişi ve yapısı gibi iç nitelikleri okul iklimiyle ilişkilidir ve okulun kendisine özgün karakterini, öğrenci ve öğretmenlerin düşüncelerini ve eğitim faaliyetlerini etkilemektedir. Okul iklimi, öğretmenlerin etkililiklerinde, gösterdikleri çabalarda, psikolojik tatminlerinde ve işbirliği içerisinde çalışmalarında etkili olmaktadır (Güzelgörür, Demirtaş ve Balı, 2021: 135).

Pozitif bir okul iklimi, okulun amaçlarını gerçekleştirmesine, iletişim ve teknolojideki gelişmelere ayak uydurabilmesine, değişim ve gelişiminde etkili olmaktadır. Okul iklimi, motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir (Ayık ve Savaş, 2014: 206). Pozitif bir okul iklimi için okul içi ve dışındaki tüm paydaşların (öğretmen-öğrenci-okul çalışanı-veli) birbiri ile geliştirdikleri olumlu ilişkilerin , okul içinde gelişmesi muhtemel zorbalığın, oluşabilecek herhangi bir olumsuz durumun da engellenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Okul üyelerinin ortak algısına dayanan okul iklimi, okuldaki yöneticilerin yönetim biçimlerinden etkilenen, okuldaki paydaşların davranışlarına etki eden ve okul üyelerinin davranışlarını şekillendiren kalıcı özellikleri içermektedir. Okul iklimimin ana unsurları arasında öğretmenler yer almaktadır ve öğretmenlerin okul iklimi algılarının nasıl olduğu önemli bir konudur (Yılmaz ve Demir, 2016: 85).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; ilkokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte ilkokul öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ve okul iklimi algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Bu amaçtan hareketle aşağıdaki soruların cevabı aranmıştır.

- 1) İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları hangi düzeydedir?
- 2) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları hangi düzeydedir?
- 3) İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı, toplam hizmet yılı) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı, toplam hizmet yılı) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 6) Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsanlarla iç içe bir öğretim ve etkileşim ortamı olan okullarda, mutlu olmayan ve olumsuz duygularla görev yapan öğretmenlerden verim alınamayacağı gibi aynı zamanda eğitimin hedeflerine de ulaşmak zor olabilecektir. Okul ortamları insan yetiştiren yerler olduklarından dolayı insan faktörü ön plana çıkmaktadır. İnsanlar da duygularından ayrı değildir ve duyguları ile okul ortamı içerisinde yer almaktadırlar. Duyguların birçok faktörden etkilendiği söylenebilir. Özellikle olumlu okul ikliminin olumlu duyguların yaratılmasında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Duyguların insanlar arasında yayılma eğilimi olduğu ve olumlu duyguların desteklenerek mutluluğun okul ortamında yayılması için çaba sarf edilmesi gerektiği söylenebilir.

Bütün örgütlerin amacı verimli bir biçimde çalışarak, amaçlanan hedeflere ulaşmaktır. Örgütlerin amaçlanan hedeflere ulaşması ve varlıklarını sürdürebilmeleri için sahip olması gereken etmenlerden en önemlilerinden biri de örgütsel mutluluktur (Gürbüz, 2020). Okulların da belirlenen amaçlar için çalışan örgütler olduğu düşünüldüğünde, örgütsel mutluluğun okullar için de önemli bir faktör olduğu düşünülebilir.

Aynı zamanda Milli Eğitim Temel Kanunu genel amaçlarının alt boyutlarından birinin de “mutlu nesiller yetiştirmek” olduğu ve mutlu nesiller yetiştirmek için de mutlu öğretmenlerin olması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel mutluluğun ne kadar önemli olduğu görülmektedir (MEB, 1973).

Örgütsel mutlulukla birlikte okul iklimi de önemlidir. İnsanlar dünyaya geldiklerinde ilk olarak aileleri ile etkileşim içerisine girmektedirler. Daha sonra kreş ile başlayan bir örgütsel yaşam içerisinde kendilerini bulmaktadırlar. İnsanların kreş ile başlayan örgütsel yaşamları okullarla ve iş yaşamı ile devam etmektedir. Toplumların geleceği olarak görülen gençlerin ve çocukların ilerideki yaşam koşullarına hazırlanma işini üstlenen okullarda okul iklimi çok önemli bir yere sahiptir. Okul iklimi bir okulun diğer okullardan ayrılmasını sağlayan ve görev yapanların davranışlarına etki eden kendisine has özelliklere sahiptir (Şenel ve Buluç, 2016: 3). Okul iklimi bir taraftan okulda görev yapan kişilerin morallerini ve performanslarını artırırken bir taraftan da öğrencilerin başarılarını artırmaktadır. Okulların etkili bir öğrenme ortamı yaratması için öncelikle olumlu bir okul ikliminin oluşturulması gerekmektedir (Tepe ve Yılmaz, 2020: 3362).

Alanyazın incelendiğinde okul iklimi ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen fazla çalışmanın bulunmadığı, bu çalışmanın konusu olan ilkökul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın ise olmadığı görülmüştür. Alanyazındaki bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı düşünüldüğü için bu konu başlığı seçilmiştir. Bu çalışma sonucundaki bulgulara göre ilkökullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin hangi seviyede olduğu ve okul iklimi algıları hakkında bilgi sahibi olmak mümkün olabilecektir. Ayrıca ilkökul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ve okul iklimi algılarının anlaşılabilmesi; bu konuda alınabilecek tedbirler, yapılacak çalışmalar, oluşturulacak çözüm önerileri için yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda ilkökul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel

mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklayan bu araştırmanın alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tüm soruları samimiyetle cevapladıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul İklimi: Birer örgüt olan okullar kendi içlerinde bir atmosfere sahiptirler ve hissedilen bu atmosfer, okul iklimi olarak ifade edilmektedir (Mahmudlı ve Öz, 2020: 80).

Örgütsel Mutluluk: Örgütlerin çalışanlarına sağladıkları olanak ve imkanlar sayesinde çalışanların kendilerini daha değerli hissetmeleri ve çalışma arkadaşlarıyla huzur içerisinde işlerini severek yapmalarını sağlayan ortamdır (Uğurlu ve Özdemir, 2021: 68).

İKİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN

2.1. Örgüt İklimi ve Okul İklimine Genel Bakış

Çalışmanın bu kısmında, örgüt iklimi kavramına, okul iklimi kavramına, okul iklimi boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışmaya, okul ikliminin çeşitlerinden açık iklim, bağımlı iklim, serbest iklim ve kapalı iklime, okul iklimi ve öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve veliler arası ilişkilere değinilmiştir.

2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt kavramı; ortak amaçların ya da eylemlerin hayata geçirilebilmesi ereğiyle buluşan kişilerin oluşturduğu birliktir. Örgütte hiyerarşik bir yapı vardır ve görev dağılımında bu hiyerarşik yapı göz önünde bulundurulur. Örgütte yetki ve sorumluluğa dikkat edilirken aynı zamanda bir denetleme mekanizması da vardır (Altınok, 2019). Örgütün ayakta kalması ve istenilen amaçlara ulaşması için örgütü oluşturan bireylere ihtiyaç vardır. Bireylerin örgüt için motive olmalarını sağlayan çevresel, bireysel ve örgütsel birçok faktör vardır. Örgütsel iklim de bu faktörlerden biri belki de en önemlisidir (Arslan, 2004).

Örgüt iklimi kavramına geçmeden önce “İklim”(climate) kavramına bakıldığında yunanca kökenli bir sözcük olduğu görülmektedir. Kelime anlamı eğilim olmakla birlikte bir yerde uzun süre gözlemlenen meteorolojik olayların ortalaması olarak tanımlanabilir. İklim kavramı günümüzde meteorolojik tanımının dışında psikolojik bir anlam da kazanmıştır. Çalışanların örgüt hakkındaki görüşleri ve örgütü nasıl algıladıkları iklim kavramı ile açıklanmaktadır (Ertekin, 1978).

Örgütsel iklim, çalışanların duygularını, davranışlarını, değerlerini, tutumlarını, normlarını ve düşüncelerini yansıtan bir kavramdır. Örgütsel iklim, örgütsel desteğin hem seviyesi hem de şeklidir, örgütün netliği ve şeffaflığıdır, örgütün yönetim biçimidir, çalışanlar arasındaki otonomi, çatışma ve ilişkilerin niteliği olarak görülmektedir. Kısaca bir örgütün sahip olduğu atmosferdir. Örgütsel iklim, örgütleri farklılaştırmakta ve tanımlamaktadır. Örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen özellikleri içermektedir ve yöneticilerle astlar arası ilişkileri ifade ederken, örgüt çalışanlarına işlerini nasıl yapacaklarına dair bilgiler sunmaktadır (Tortumlu ve Taş, 2019: 353-354).

Genel anlamda örgütsel iklim, örgüt içerisindeki yaklaşımlarla ilişkilidir. Örgütsel iklim, çalışanlara örgütteki çalışma süreçlerinin nasıl ilerlediğini ve çalışanların nasıl bir bakış açısı doğrultusunda çalışmaları gerektiğiyle ilgili bilgiler vermektedir. Örgütsel iklim, örgüt içi çevrenin şekillenmesine yardımcı olmaktadır (Torun, 2020: 7).

Örgütsel iklim, örgütlerin diğer örgütlerden farklılaşmasına yardımcı olan, kısa süreli genel algılamaları içermesine karşın, bir zaman sonra giderek kalıplaşan ve yerleşen, örgüt çalışanlarının davranışlarını biçimlendiren, tüm bunlarla birlikte örgütlerin bir kimliği haline gelen özelliklerin bütünüdür. Örgütsel iklim, çalışanların izlenimlerinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Bu izlenimler, örgütsel politikalar, çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri, örgütsel süreçler ve örgüt yapısı gibi değişkenleri ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel iklime yönelik algılar, durumların ve olayların değerlendirilmesi ile değil tanımlanması ile oluşmaktadır (Eryılmaz ve Gülova, 2017: 157-158).

Örgütsel iklim; uygulamalar, politikalar, prosedürler, rutinler ve ödüller açısından örgütün neye benzediğine, örgüt için neyin önemli olduğuna, örgüt çalışanlarından hangi davranışların beklendiğine ve ödüllendirilen davranışlara ilişkin ortak bir algıdır. Aynı zamanda örgütsel iklim, örgütün üyeleriyle ilgilenme biçiminden kaynaklanabilecek belirli bir örgüte özgü nitelik olarak da tanımlanabilir. Örgüt iklimine ilişkin algıların işe yönelik duygusal tepkiler geliştiren çalışanlar arasında daha olumlu yönde geliştiği görülmektedir. (Martínez-Arroyo ve Valenzo-Jiménez, 2020: 149). Alanyazında fazlaca çalışmanın bulunduğu örgütsel iklim kavramının tanımı konusunda bir fikir birliğine varılmadığı görülmektedir. Kısaca örgütsel iklim;

örgütün kimliğini oluşturan bireylerin örgüt hakkında sahip oldukları kanaatlerdir denilebilir.

2.1.2. Okul İklimi Kavramı

Okullar, daha önceden belirlenen, hedeflenen davranışların öğrencilere kazandırılmasını amaçlayan sosyal sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle bu sosyal sistemler, öğrencilere istenilen yönde duyuşsal, bilişsel ve psiko-motor davranışların kazandırılmasını amaçlamaktadırlar. Okullar öğrencilerin akademik başarı kazanmalarını sağlamada sorumlu olmakla birlikte öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerinden de sorumludurlar. Öğrenciler okudukları okullardan elde ettikleri deneyimleri, sosyal hayatlarına taşımaktadırlar ve bu durum öğrencilerin geleceğini de şekillendirmektedir. Bu doğrultuda öğrencilerin okul yaşam deneyimlerinin pozitif yönde olması, öğrencilerin iyilik durumlarının var olabilmesinde çok önemli bir yere sahiptir (Dönmez ve Taylı, 2018: 2).

Okulların, öğrencilerin ve velilerin hayallerinin, amaçlarının odak noktası olduğu, öğretmenlerin ellerinden gelenin en iyisini yapmak için motive oldukları, herkesin saygı gördüğü ve bağlantılı hissettikleri sağlıklı bir öğrenme yeri olarak görülmesi gerekmektedir. Okul ikliminin de tam bu noktada böyle bir ortamın oluşması için üzerinde durulması gereken bir kavram olduğu karşımıza çıkmaktadır. Geçmişte örgütsel iklim kavramı bünyesinde incelenmiş ve yine örgütsel iklimin kuram ve yöntemlerini kullanmış ise de, okul ikliminin ayrı bir araştırma konusu olduğu görülmüştür (Anderson, 1982 akt: Boyraz, 2018).

Okul iklimi, öğrencilerin, öğretmenlerin, yöneticilerin ve velilerin inançları, değerleri ve davranışlarını kapsamakla birlikte liderlik tarzları ve iş tatmininin bir karışımı olarak görülmektedir. Okul iklimi, esas olarak okul yöneticileri tarafından uygulanan, öğretmen ve öğrencilerin bulundukları okulu nasıl algıladıklarını, okul ve işe yönelik değer ve tutumlarını etkileyen okuldaki hakim atmosferdir (Dorina, 2013: 111). Okul iklimi, okulda bulunan insanların algılarına bağlı olarak gelişim gösteren, okuldaki herkese etki eden, onların davranışlarından etkilenen ve süreklilik arz eden özellikler bütünüdür. Okulun fiziki yapısı, okuldaki kişilerin kültürel ve demokratik özellikleri, okuldaki iletişimin niteliği, paylaşılan değerler, normlar ve inançlar okul iklimi kapsamında değerlendirilmektedir (Bahçetepe ve Giorgetti, 2015: 85).

Geçmişte iklim kavramı yerine daha çok ortam veya atmosfer kavramları kullanılmaktayken günümüzde iklim kavramının kullanılmasının temelinde, iklimin psikolojik bir karşılığının olması yer almaktadır. İklim bir ortam içerisinde insanların hissettikleri psikolojik atmosfer olarak görülmektedir. Birer örgüt olarak okullarında kendilerine has olan atmosferleri diğer bir ifadeyle hissedilen atmosferi okul iklimi olarak ifade edilebilir. Okul iklimi, bir okulun karakterini belirten tutumlar, inançlar, değerler, beklentiler ve hedefler olarak tanımlanmaktadır (Mahmudlı ve Öz, 2020: 80).

Bir okulu diğer okullardan farklı kılan ve o okula özgü oluşan bir yapıyı betimleyen okul iklimi, öğretmenlerin, yöneticilerin ve öğrencilerin davranışlarını etkileyerek o okulu diğer okullardan farklılaştırmaktadır. Okul iklimi, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve veliler gibi okul paydaşlarının o okul ile ilgili algılarıyla oluşan kalite ve karakter durumu olarak da ifade edilebilir. Başka bir tanımlama ile okul iklimi, bir okulun bireysel kişiliğidir (Altuntaş, Demirdağ ve Ertem, 2020: 257).

Öğrencilerinden yöneticilerine toplumların davranışlarına etki eden, okulları diğer okullardan ayıran ve okulların kişiliklerini ifade eden okul iklimi, bir okuldaki yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirleriyle etkileşimlerinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Bakkal ve Radmard, 2020: 162). Taraflar arasında meydana gelen etkileşimin olumlu ya da olumsuz olma durumunun oluşacak okul iklimini etkilediği düşünülebilir.

Okul iklimi kavramının aslında değinmek istediği okulların pozitif ve negatif yönleridir. Buradan hareketle okulların pozitif yönleri akademik gelişimi, ilgili olmayı, sosyal gelişimi, dayanışmayı, katılım ve iletişim fırsatlarını kapsarken, negatif yönleri ise düşmaca tavırları, iletişim bozukluklarını, öğretmenlerin olumsuz özelliklerini, gereksinimlerin dikkate alınmamasını, değişime direnmeyi, diktatörce ve keyfi bir biçimde alınan kararları kapsamaktadır (Göktaş ve Şentürk, 2019: 80). Bir okulda okul ikliminin istenilen biçimde olması için okul iklimi boyutlarının tek tek incelenmesi fayda sağlayabilir.

2.1.3. Okul İklimi Boyutları

Okul iklimi, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma olmak üzere beş boyuta ayrılmaktadır (Canlı, Demirtaş ve Özer, 2018).

2.1.3.1. Demokratiklik ve Okula Adanma

Demokratik yönetim, gelişime açık bir süreç olmakla birlikte, yönetenler ile yönetilenler arasında bir dengenin sağlandığı ve insanlığa yakışır bir yönetim biçimi olarak görülmektedir. Bundan dolayı da daha iyisi bulunana kadar diğer yönetim biçimlerine göre daha fazla çözüm olanağını içerisinde barındıran bir yönetim biçimidir. Demokratik yönetimde özgürlükler, katılım ve özerklikler ön plana çıkmaktadır (Aslan ve Erözyürek, 2021: 3714).

Demokratiklik ve okula adanma boyutunun öğretmenlerin okul içerisindeki mesleki davranışlarının desteklenmesinde rol oynadığı görülmektedir. Öğretmenlerin kabul edici, hırslı, meslektaşlarının profesyonelliklerine saygılı ve birbirlerine yardımcı oldukları okul ikliminin demokratiklik ve okula adanma boyutuyla gerçekleşeceği görülmektedir. Buradan hareketle okul yönetiminde bulunanların okulda demokratiklik ve okula adanma boyutunu önemsemeleri okul ikliminin olumlu olmasına katkı sağlayacaktır (Çiner, 2021: 111).

Demokratiklik ve okula adanma boyutunun yüksek oluşu, okuldaki öğretmenlerle öğrencilerin ilişki yapısının demokratik olduğunu, öğrenci ve öğretmenlerin bireysel farklılıklara saygı gösterdiklerini, okulda görev yapanların birbirlerine karşı anlayışlı olduklarını, öğretmenlerin görev yaptıkları okulu sahiplendiklerini ve okulları ile ilgili konularda sorumluluk almayı istediklerini ifade etmektedir (Canlı, Demirtaş ve Özer, 2018: 1808). Demokratiklik ve okula adanma boyutu desteklendiğinde, bu boyutun okullarda pozitif bir okul ikliminin oluşmasına, pozitif bir okul ikliminin hakim olduğu okullarda ise sürdürülmesine katkı sağladığı söylenebilir.

2.1.3.2. Liderlik ve Etkileşim

Okul yöneticilerinin etkili birer lider olmaları, okulların amaçlarına ulaşabilmelerinde kritik öneme sahiptir. Lider özelliklerine sahip olan okul yöneticilerinin kendilerini izleyen öğrenci ve öğretmenlerin üstünde olumlu etkileri olmaktadır. Etkili liderlik öğretmenlerin performanslarını da yükseltecektir. Buradan hareketle okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları çok önemli bir yere sahiptir ve rol model olmaları açısından gelecekte öğretmen ve öğrencilerin sergileyecekleri davranışların kaynağı olacaklardır (Akçekoce ve Bilgin, 2016: 5).

Okullardan beklenen temel görevlerden birisi olan etkili eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için ilk önce okul ortamı içerisinde pozitif bir okul ve öğrenme ikliminin ortaya konulması gerekmektedir. Bunu başarabilecek kişilerin başında da okul yöneticileri gelmektedir. Okul yöneticilerinin liderlik davranışları okul iklimini şekillendirmektedir. Okul iklimini etkilemede yetkiye, güce ve pozisyona sahip olan okul yöneticileri yetenekli oldukları takdirde, açık iletişimi, güven duygusunu, birlikteliği ve etkili geri dönüş mekanizmalarını okul ortamında yayabilmektedirler. Bununla birlikte yöneticiler eğer kötü liderlik davranışı sergilerlerse kötü kararlar verebilmekte bunun sonucunda ise okul iklimi olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Buradan hareketle okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzlarının ve davranışlarının okul iklimini hem pozitif hem de negatif yönde etkileyebileceği unutulmamalıdır (Tepe ve Yılmaz, 2020: 3362).

Liderlik ve etkileşim boyutunun yüksek oluşu, okulda görev yapan öğretmenlerin isteklerini kolay ve rahat bir şekilde okul müdürlerine ifade edebildiklerini, okulla ilgili karar alırken okul müdürlerinin, öğretmenlerin de görüşlerini dikkate aldıklarını, okul yöneticilerinin öğretmenlerden neler beklediklerini açık bir şekilde ifade ettiklerini, öğretmenlere ihtiyaçları olan gereken kaynakları sağladıklarını, yönetim bakımından öğretmenlere adil bir şekilde davrandıklarını ve okul ortamındaki problemlerin açık bir şekilde tartışılabilmesini ifade etmektedir (Canlı, Demirtaş, ve Özer, 2018).

2.1.3.3. Başarı Etkenleri

Okul iklimi öğrencilerin başarılı olmalarında ve öğrenme ortamının etkili oluşunda önemli bir yere sahiptir. Okul iklimi ile desteklenen öğretmenler, eğitim ve öğretim faaliyetlerini öğrencilerini başarılı olabilecekleri biçimde organize edebildikleri ve yönetebildikleri takdirde, öğrencilerin daha iyi performans göstermeleri için, daha çok sorumluluk almaktadırlar, ortaya çıkan gündelik problemler karşısında yılmamaktadırlar ve öğrencilerinin başarılarını yükseltmek için istekli bir şekilde davranış göstermektedirler. Okul ikliminin, öğrencilerin akademik performanslarını, okula uyumlarını, öğretmenlerin desteğini, öğrencilerin sınıf içi etkinliklere katılımlarını, kuralların açıklığını, akran bağlılığını, okul ve sınıf düzenliliğini, öğrencilerin kararlara katılımlarını, öğrenci ve öğretmenlerin akademik başarıya daha

fazla adanmalarını sağlamada olumlu katkılarının olduğu ifade edilmektedir (Çalık ve Kurt, 2010: 170).

Başarı etkenleri boyutunun yüksek oluşu, okul içerisindeki öğrencilerin başarılı olabilmeleri için çaba sarf edildiğini, görev yapan öğretmenlerin performanslarının yüksek olduğunu, okulda görev yapanların sahip oldukları sorumlulukları gerçekleştirdiklerini ve öğretmenlerin öğrencilerine destek olduklarını ifade etmektedir (Canlı, Demirtaş, ve Özer, 2018: 1808).

2.1.3.4. Samimiyet

Okulda görev yapan öğretmenlerin birbirleriyle olan arkadaşlığa dayalı sosyal ilişkilerinde elde ettikleri haz ve sosyal ihtiyaçlarıyla ilgili tatmin olmaları samimiyeti oluşturmaktadır (Göcen ve Kaya, 2014: 75). Okul iklimi içerisinde öğretmenlerin aralarındaki ilişkilerin samimi olması öğretmenlerin birbirleriyle ilişkilerinde yakın olmalarına bağlıdır. Buradan hareketle öğretmenlerin meslektaşları ile yakın olmaları ve birbirleriyle hoş sohbet içerisinde olmaları öğretmenlerin öğrencilerine olan davranışlarını da şekillendirmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul ortamı içerisinde kabul görmeleri ve mutlu olmaları öğrencilerine karşı daha hoş görülme davranışlarına sebep olabilmektedir (Bayram ve Aypay, 2012: 60).

Samimiyet boyutunun yüksek oluşu, okulda görev yapanların birbirleriyle zaman geçirmekten hoşnut olduklarını, birbirleriyle okul ortamının dışında da görüştiklerini ve birbirleriyle iyi anlaştıklarını ifade etmektedir (Canlı, Demirtaş, ve Özer, 2018: 1808).

2.1.3.5. Çatışma

Örgütlerin temelini bireyler oluşturmaktadır ve örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için bireylerin birbirleriyle iletişime geçmeleri ve iletişim kurmaları gerekmektedir. Bu süreç içerisinde insanlar örgüt içerisinde birbirleriyle çeşitli nedenlerden dolayı çatışma yaşayabilmektedirler. İnsanların olduğu her yerde çatışma olabileceğinden örgütler içerisinde de çatışmaların olabileceği doğal karşılanmaktadır. Örgüt içerisinde bireylerin beklentileri, rolleri, düşünceleri ve amaçları birbirlerinden farklılık gösterebilmekte ve bu durum çatışmalara neden

olabilmektedir. Örgüt yöneticilerinin ortaya çıkan çatışmaları azaltmaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yönetmeleri gerekmektedir (Gürcüoğlu ve Uyar, 2020: 230).

Okul yöneticilerinin ana görevleri arasında madde ve insan kaynaklarını bütünleştirerek, görev yaptıkları okulu yönetsel ve eğitimsel bakımdan amaçlara ulaştırmak yer almaktadır. Okul yöneticilerinin, okul amaçlarını gerçekleştirmede ortaya çıkan çatışmaları okulun amaçları doğrultusunda yönetmeleri gerekmektedir. Okul yöneticilerinin çatışmaları çözebilme ve yönetebilme başarıları okulda görev yapan öğretmenlerin üstünde de etkili olmakla birklikte eğitim ve öğretim kalitesinin artmasına da yardımcı olabilecektir (Nural, Ada ve Çolak, 2012: 199)

Çatışmaların doğru yönetildiği okullarda, okul ortamı içerisinde gerginliğe dayalı bir atmosferin olmadığı, disiplinle ilgili sorunların çok fazla olmadığı görülmektedir. Yine doğru yönetilen çatışmalarda okulda görev yapanlar arasında sosyal bir gruplaşmanın olmadığı ve okulda görev yapanlar arasında iletişimle ilgili problemlerin yaşanmadığı görülmektedir (Canlı, Demirtaş, ve Özer, 2018: 1808).

2.1.4. Okul İkliminin Çeşitleri

Okul iklimi çeşitleri açık iklim, bağımlı iklim, sebest iklim ve kapalı iklim olmak üzere dört çeşittir (Ertem ve Gökarp, 2017).

2.1.4.1. Açık İklim

Açık okul ikliminin temelinde yüksek derecede güven, etkili çalışma ve düşük derecede kaçınma yer almaktadır. Tüm bunlara sahip olan okullarda, okul yöneticileri ve öğretmenler arasında açık ve gerçekçi bir iletişim bulunmaktadır. Okul yöneticileri, liderlik davranışlarını güven ekseninde sergilemektedirler ve uygun yönlendirmelerde bulunarak duruma bağlı olarak destek sağlamaktadırlar. Okulda görev yapan öğretmenler birlikte etkili bir şekilde çalışmakta, okullarına ve yaptıkları işlere bağlılık göstermektedirler. Açık okul ikliminde, sosyal gereksinimler ile görevin gerekleri birlikte denge içerisinde (Özdemir vd. 2010: 214).

Okullarda açık iklim, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirleriyle uyum içerisinde oldukları okulu ifade etmektedir. Açık iklimde sahip okullarda öğretmenler arasında genel olarak çatışmalar yaşanmamakta ve aksine çalışmalarında birbirleriyle hareket etmektedirler. Gerekli durumlarda okul yöneticisi ve diğer okulda görev

yapanlar öğretmenlere destek olmaktadır. Açık okul ikliminde öğretmenlerin motivasyonları yüksek ve olumsuzluklarla baş edebilme kabiliyetleri gelişmiştir. Açık okul ikliminde okul yöneticileri öğretmenlerin işlerini kolaylaştırıcı davranışlar sergileyerek öğretmenlerinde liderlik davranışları sergilemelerine fırsat ve zemin hazırlamaktadır. Açık okul iklimindeki okul yöneticileri örnek lider olarak görülmektedirler (Kemer, 2021: 28).

2.1.4.2. Kapalı İklim

Kapalı okul ikliminde, açık okul ikliminin tam tersi özellikler bulunmaktadır. Kapalı okul ikliminde, çalışma ve güven düşük düzeyde iken işten kaçma yüksek düzeydedir. Kapalı okul iklimine sahip bir okulda, öğretmenlerin okula olan bağlılıkları ve iş yapma arzuları zayıftır. Moral seviyeleri düşüktür. Kapalı okul ikliminde okul yöneticileri etkili bir liderlik tarzı gösterememekte ve daha çok kontrolcü, otoriter yönetici davranışları sergilemektedirler (Özdemir vd. 2010: 214).

Kapalı okul ikliminde verimlilik ve bağlılık eksiktir. Öğretmenler başarılı eğitim ve öğretim faaliyetleri gerçekleştirecekleri yerde daha çok gereksiz evrak işleri ile ve rutin faaliyetlerle meşgul olmaktadır. Okul yöneticileri sert tavırlı ve kontrolcüdürler, destekleyici değildirler ve dikkatsizdirler. Kapalı okul ikliminde öğretmenler meslektaşlarına, okul yöneticilerine ve öğrencilerine karşı saygı duymamaktadırlar. Okul içerisinde sosyal bir baskı hissedilmektedir. Öğretmenler bölünmüş ve hoşgörüsüzdürler, öğrencilerinin başarılarıyla pek ilgilenmemektedirler (Kışmır, 2021: 33-34).

2.1.4.3. Bağımlı İklim

Bağımlı iklim biçiminde okul yöneticileri otoriter davranışlar sergilerlerken öğretmenlerin birbirlerine destekleri ve sergiledikleri performansları yüksek düzeydedir (Ertem ve Gökalp, 2017: 158). Bağımlı okul ikliminde, başarısız okul yöneticilerine rağmen yüksek performans sergileyen ve başarılı öğretmenler bulunmaktadır. Bağımlı okul ikliminde okul yöneticileri daha çok disiplinli ve kuralcıdır. Bununla birlikte öğretmenlerin kişisel gereksinimlerine ve fikirlerine saygılı da değildirler. Okul yöneticileri bu iklim türünde öğretmenlere sorumlulukları dışında ve uğraştırıcı görevler vererek öğretmenleri sıkmaktadırlar. Ancak bu durumun aksine öğretmenler hem mesleklerinde hem de yaptıkları işlerde yüksek

performans sergilemekte ve okul yöneticilerinin bu davranışlarını göz ardı etmektedirler. Bağımlı okul iklimi içerisinde öğretmenler meslektaşlarını desteklemekte ve birbirleriyle iyi anlaşılmaktadırlar. Öğretmenler görev yaptıkları okuldan gurur duymaktadırlar, işlerini severek ve özverili bir şekilde gerçekleştirmektedirler. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini takım ruhu ile gerçekleştirmektedirler (Toğa, 2021: 19-20).

2.1.4.4. Serbest İklim

Serbest okul iklimi bağımlı okul ikliminin tam tersi özellikler göstermektedir. Bağımsız okul iklimi diğer bir ifade ile serbest okul ikliminde okul yöneticileri destekçi konumunda olmalarına rağmen öğretmenler sosyal ilişkilerde kötüdürler ve sergiledikleri performansları düşüktür.

Serbest okul ikliminde okul yöneticilerinin liderlik stilleri destekleyici, güçlüdür ve endişelidir. Kurum yöneticileri, öğretmenlerin düşüncelerine açıktırlar ve öğretmenleri dinlemektedirler. Okul yöneticileri öğretmenlere mesleki bilgileri doğrultusunda hareket etmelerine olanak tanımakta, uzmanlıkları ile ilgili onları rahat bırakmakta ve gereksiz evrak işlerinden uzak tutmaktadır. Tüm bunlara rağmen öğretmenler negatif tutum takınarak sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar. Okul yöneticileri ise bu durumu göz ardı etmektedirler. Serbest okul ikliminde öğretmenler meslektaşlarına karşı saygı duymamakta ve okul yöneticilerini sevmemektedirler. Serbest öğretmen davranışlarının bir sonucu olarak okul iklimi negatif olarak etkilenmektedir. Okul içerisinde görev yapan öğretmenler birbirlerinin düşüncelerine karşı çıkmakta ve uyum bozucu davranışlar gösterebilmektedirler (Aktan, 2021: 24).

Serbest iklime sahip okullarda, okul yöneticilerinin güçlü liderlik davranışları ve destekleyicilikleri ön plana çıkmakla birlikte öğretmenler mesleki açıdan serbest bırakılmışlardır. Öğretmenler serbest okul ikliminde bürokratik işlerle meşgul edilmemektedirler. Okul yöneticilerinin bu olumlu davranışlarına karşın işlerine bağlı olmayan, hoşgörüsü bulunmayan ve liderlerini sabote eden davranışlar gösteren öğretmenler karşımıza çıkmaktadır (Tunçyürek, 2022: 3).

2.1.5. Okul İklminde Taraflar

Öğretmenler, okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler okul ikliminde yer alan paydaşlardır.

2.1.5.1. Okul İklimi ve Öğretmenler

Okulların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için öğretmenlerin emeğine ihtiyacı bulunmaktadır. Okullarda istenilen amaçlara ulaşabilmede öğretmenlere uygun çalışma ortamının sunulması gerekmektedir. Okulların sahip oldukları iklimleri öğretmen davranışlarını etkilemekte ve öğretmen davranışlarının anlaşılması açısından önemli bir yer tutmaktadır. Okul iklimi, okul içerisindeki kişiler arası ilişkileri, bu ilişkilerde gözlenebilen davranışları ve duyguları ifade etmektedir (Araşkal ve Gürbüz, 2021: 139).

Pozitif bir okul ikliminin yaratılmasında öğretmenlerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Okul iklimi o okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarını arttırdığından dolayı öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin hem meslektaşları hem de yöneticileri ile aralarındaki ilişkiler öğretmenlerin verdikleri derslere olan motivasyonlarının ve davranışlarının biçimlenmesine neden olmaktadır. Pozitif okul iklimi sağlıklı okul iklimini meydana getirmektedir ve bu okullarda görev yapan öğretmenler, genellikle öğrencilerine akademik başarıyı vurgulamaktadırlar. Öğrencilerine erişilebilir, etkili beklentilere sahip olmaları konusunda yardımcı olmaktadır. Okul içerisinde üretken olan öğretmenler, birbirlerine karşı saygılı, destekleyici ve samimi ilişkiler içerisindeyler (Şahin ve Atbaşı, 2020: 674).

Okul iklimi bileşenlerinden birisi de öğretmenlerdir. Öğretmenler okulda sergiledikleri pozitif davranışlarla olumlu okul iklimi oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Tüm bunlarla birlikte pozitif okul iklimi öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını, örgütsel vatandaşlık hislerini, memnuniyetlerini, performanslarını artırmaktadır. Bu kazanımlarla birlikte öğretmenler yenilikçi programları uygulamada daha fazla gönüllü olabilmektedirler ve bir sorunla karşılaştıklarında bu sorunla daha kolay baş edebilmektedirler. Öğretmenler etkin ve verimli eğitim ve öğretim faaliyetlerinde daha fazla çaba sarf etmektedirler (Yılmaz ve Demir, 2016: 88).

2.1.5.2. Okul İklimi ve Yöneticiler

Okullar, eğitim öğretim faaliyetlerinin temelinde insanların bulunduğu herkes için bir öğrenme ve yaşama yeridir. Okullar, yaşamın kurgulandığı ve anlamlandırıldığı yerlerdir. Bu kadar önemli olan bu örgütlerde eğitim sisteminin başarılı olabilmesi için okulların verimli ve etkili bir şekilde yönetilmeleri gerekmektedir. Okulun idaresinden sorumlu yöneticiler aynı zamanda okul programlarının ve okulun yönetiminden, okulun başarılı olmasından ve öğrenmenin gerçekleşmesinden de öncelikle sorumludurlar. Okulun başarılı ya da başarısız olmasında birinci derecede sorumlu okul yöneticileridir (Avcı, 2015: 162).

Okul yöneticilerinin okul iklimine yönelik algılarının, sergileyecekleri yönetim tarzları ve davranışlarının üzerinde olumlu etkileri olabileceği gibi olumsuz etkileri de olabilmektedir. Bundan dolayı da okul iklimi okul yöneticilerinin hem yönetsel hem de eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken etkisi altında kaldıkları çok önemli bir konu olarak görülmektedir (Zincirli, 2020: 232).

Okulda pozitif bir okul ikliminin gelişmesinde okulun yöneticisinin rolü büyüktür. Yönetici dengeli ve tarafsız davranmalı, ortaya çıkan problemlere hemen müdahale edebilmek için hazır bulunmalıdır. Okul yöneticisi pozitif bir okul iklimi için öğretmenlerin yanında öğrenciler ile de olumlu ilişkiler kurmalıdır (Balcı, 2007).

2.1.5.3. Okul İklimi ve Öğrenciler

Pozitif bir okul ikliminin meydana getirilebilmesi için o okuldaki öğrencilerin hem fiziksel hem de zihinsel olarak hazır bulunuşluluk düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğrencilerin okul eşyalarını kullanmada özverili davranmaları, karşılıklı ilişkilerde saygılı olmaları ve sorumluluk üstlenmeleri pozitif bir okul ikliminin oluşturulmasında okul yönetimine ve öğretmenlere katkı sağlayacaktır. Tüm bunlarla birlikte öğrencilerin kendilerinden beklenen konularla ilgili olarak bilinçlendirilmeleri, her öğrencinin okul iklimini şekillendirebilecek birer aktör olduklarının onlara hatırlatılması olumlu sonuçları beraberinde getirecektir (Yüner, 2018: 73).

Pozitif yöndeki bir okul ikliminin öğrencilerin öğrenme ve gelişim süreçlerinde olumlu etkileri olmaktadır. Bu süreç içerisinde bir taraftan öğrencilerin sağlıklı iyi oluşları olumlu yönde etkilenirken bir taraftan da bazı riskli davranışları göstermelerinin olasılığını azaltmaktadır. Öğrencilerin destek algıları artış gösterdikçe, okul başarıları, kendilerine olan saygıları da artmakta ve depresif davranışları azalmaktadır. Okulda kabul gördüğünü hisseden öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve okula olan bağlılıkları artacaktır. Tüm bunlar da olumlu bir okul iklimi ile gerçekleşebilecektir (Atik ve Güneri, 2016: 93).

2.1.5.4. Okul İklimi ve Veliler

Okul paydaşları arasındaki karşılıklı güven duygusu, öğrenci, veli, öğretmen ve okul yöneticileri arasındaki kaliteli iletişimin ve paydaş konumunda bulunanların eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılmaları okul iklimi açısından çok önemlidir. Okul paydaşlarından olan velilerin okul iklimine yönelik algıları onları okuldaki süreçlere daha fazla katılım göstermelerine yardımcı olacak biçimde olmalıdır (Altuntaş, Demirdağ ve Ertem, 2020: 258).

Okul iklimi, paydaşlarının davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğer okullardan farklı kılan iç özellikler bütünüdür. Bununla birlikte kişilerin de okul iklimine etkileri olmaktadır. Bir okulun paydaşları arasındaki nitelikli iletişim ve etkileşim o okulun ikliminin habercisi olarak görülmektedir. Paydaşların okul ile ilgili algıları okul iklimini oluşturmakta ve velilerin okul iklimi algıları diğer okul paydaşlarından olan öğrencilerin de okula yönelik algılarını etkileyebilmektedir. Eğitim ve öğretim faaliyetleri içerisinde önemli bir yere sahip olan velilerin okul iklimi algıları öğrencilerin okula devam etmelerinde, çocuklarının gelişiminde, kariyerlerinin şekillenmesinde ve başarılı olmalarında çok önemli bir yere sahiptir. Veliler tarafından desteklenen eğitim ve öğretim faaliyetleri öğrencilerin başarılı olma oranlarını yükseltmektedir (Mahmudlı ve Öz, 2020, s. 80).

2.2. Örgütsel Mutluluğa Genel Bakış

Duygular, düşüncelerin ve olayların bilişsel açıdan değerlendirilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan, yüz ifadesi, mimik, duruş gibi fiziksel belirtilerle kendisini gösteren ve ortaya çıkan duyguyu onaylamak ya da mücadele etmek amacıyla

gerçekleştirilen belirli aksiyonlara neden olan hazır bulunuşluluk hali olarak ifade edilmektedir (Tosun, Sezgin ve Uray, 2019, s. 1831). Duygular, bireylere, olaylara, nesnelere karşı kişinin tecrübeleriyle kazandıkları ve kişiyi belirli bir davranışa sevk eden hisler olarak görülmektedir (Demir, 2021, s. 183).

İnsan özellikleri, zihinsel, bedensel ve duygusal yönlerden meydana gelmektedir. Kişinin kendisini iyi hissedip hissetmemesi, yaşamından keyif alıp almaması, diğer kişilerle olan ilişkileri, yaşamının niteliğinden menun olup olmaması başarıyı etkileyen önemli unsurlar olarak görülmektedir (Titrek vd. 2013, s. 31). Çalışanların değerli ve önemli olduğuyla ilgili inancın hakim olduğu örgüt yapılarında çalışanların güçlü yanları gelişmekte, daha mutlu ve sağlıklı yaşamalarına katkı sağlanmaktadır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için sergilenen her çeşit eylemin temelinde bulunan duygulardan mutluluk, bu amaçların gerçekleştirilmesi için çok önemli bir rol oynamaktadır (Ertürk, Kara ve Güneş, 2016, s. 1723).

2.2.1. Mutluluk Kavramı

İnsanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülen mutluluk kavramı, tarihin farklı dönemlerinde yaşayan insanlar tarafından, yaşadığı dönemin de etkisinde kalarak farklı biçimlerde algılanmıştır. Antik Çağ'da iyi hayat ve erdemle anılan mutluluk, İlk Çağ'da tarımında etkisiyle ürettiği ve sahip olduklarıyla ilişkilendirilirken, Orta Çağ'da dini merkeze alan bir mutluluk anlayışı hakim olmuştur. Endüstri Devrimi ile birlikte yeni bir arayışta olan mutluluk anlayışı Aydınlanma Döneminde eğitimin de etkisiyle daha seküler bir yapıya bürünmüştür. Günümüzde artık mutluluk anlayışının erdem ve din ile ilişkisinin arttığı görülmektedir (Arıcı, 2020).

Çok fazla tanımı olan mutluluğu, Türk Dil Kurumu (TDK, 2021) “tüm özelemlere devamlı ve eksiksiz olarak ulaşılmaktan hissedilen kıvanç durumu, bahtiyarlık, saadet olarak tanımlarken, Antik Çağ filozoflarından Aristoteles bir insanın mutluluğa ulaşmasının kolay olmadığını, gerçek mutluluk için erdem ve kusursuz bir karaktere ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir (Tingaz ve Hazar, 2014). Duygu durumundan yola çıkan araştırmacılardan Uğur (2019) mutluluğu, insanın hayatına dair olumlu duygu ve düşüncelerinin, olumsuz duygulardan fazla olması durumu yani insanların yaşamlarından aldığı yüksek doyum olarak görürken, Diener (1984) ise mutluluğu, olumlu duygu yoğunluğunun ve bu olumlu duygu durumlarından hissedilen hazzın,

olumsuz duygu durumlarına göre fazlalığını mutluluk olarak tanımlamaktadır (akt: İncekara, 2020).

Mutluluk kavramı kişiden kişiye değişiklik gösteren öznel bir kavram olmakla birlikte, genelde üç temel bağlamda mutluluğun olabileceği görüşleri mevcuttur. Bu görüşlerden birincisine göre mutluluk; çevrede olan bir şey olarak görülmekte ve bireyin çevresinde meydana gelen olaylardan, durumlardan mutlu olabildiği düşünülmektedir. Diğer görüşe göre ise mutluluk, bireyin içerisinde ve çevresel olaylardan ve durumlardan bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Görüşlerden üçüncüsüne göre ise mutluluk, hem çevre hem de bireyin içselliğinin etkileşiminden ortaya çıkmaktadır. Mutluluk genel olarak, kişinin kendi kişisel amaç, istek ve ihtiyaçlarıyla çevresinin bir denge içerisinde olduğu kalıcı bir durumdur (Fidan, 2020, s. 225).

Mutluluk, yakın zamandaki olaylarla kişinin yaşam standartları arasında bir karşılaştırmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Mutluluk, insanların nasıl hissettikleri ve sahip oldukları yaşamdan ne kadar memnun olduklarıyla ilgili içsel bir deneyimdir. Mutluluk içsel bir zihinsel durumdur. Mutlu olmak için sağlık, özgürlük, sevgi ve ekonomik rahatlık gibi bazı genel koşullara sahip olmakta gerekmektedir. Mutluluk belli koşullara veya gereksinimlere bağlı olarak ortaya çıksa da, mutluluğun bir kişinin içinde geliştiği, kültürel bağlama bağlı olduğu ve dolayısıyla zamana ve toplum türüne göre değişken olduğu unutulmamalıdır (Aburto, Rioseco ve Moyano-Díaz, 2017, s. 387).

Mutluluğu çoğu insan, yaşamlarında olmasını istedikleri en önemli amaç olarak görmektedirler. Mutluluk kavramı, bireyin yaşamını kendi değerlerince anlamlı, dolu ve huzurlu olarak algıladığı bir süreç olarak ifade edilebilir. Mutluluğu etkileyen birçok unsur bulunmakta ve bu unsurlar kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Farklı coğrafyalarda, farklı ülkelerde ya da farklı değerlere sahip topluluklarda mutluluk kavramının değişiklik gösterdiği görülmektedir (Şeker, 2009, s. 117). Mutluluk, kişinin yaşamından aldığı zevk, keyif ve acılarının toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile mutluluk, tüm hayatını bir değerlendirmeye alan kişinin, ne seviyede kaliteli bir yaşam sürdürdüğüne ilişkin değerlendirmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Mutlulukta değerlendirmeler öznellik göstermektedir. Diğer bir ifade ile kişinin değerlendirmeleriyle ilgili kriterleri ve

yaşamına yüklediği anlamlılık, kişinin gereksinimlerine, özelliklerine, ilgi alanlarına ve beklentilerine göre diğer kişilerden farklılık gösterebilmektedir. Mutlu insanlar genel olarak dışa dönük, iyimser ve yüksek öz benlikli kişiler olarak görülmektedirler (Keser, 2018, s. 47).

Mutluluk, dünyadaki herkesin aradığı en önemli hedeftir. Herkes mutluluğu çeşitli şekillerde aramaktadır. İnsanların günlük düşünce ve eylemlerinin çoğu mutluluğu elde etmeye ve sürdürmeye yöneliktir (Rahmi, 2018, s. 33). Mutluluğa ulaşma çabası ve arzusu bireyin doğuştan gelen ruhsal bir tarafı olarak görülmekle beraber, içsel ve dışsal güdülenmeye bağlı pozitif duyguların yoğun bir şekilde tecrübe edildiği bir duygu halidir (Korkut, 2019). Bazı insanların yaşamlarındaki tecrübelerin sonunda meydana çıkan bu duygusal durum anlık ulaşılabilen bir duygu olabiliyorken, bazı insanlar için ise uzun sürede ulaşılabilen hedefler olarak tanımlanabilmektedir (Karnak, 2020).

Mutluluk kavramı kapsamında kişi genel olarak umut, güven ve neşe gibi pozitif duyguları daha fazla hissetmekte, kin, kırgınlık, endişe, üzüntü ve umutsuzluk gibi negatif duyguları daha az hissetmektedir. Birey iş, evlilik ve sağlık durumlarından memnun olmaktadır. Mutluluk, yaşam memnuniyeti ve yaşam doyumu ile birbirlerine çok yakın kavramlar olarak görülmektedir (Ayan, 2020, s. 789). Genel itibariyle memnuniyet ile birbirine karışmış bir kavram olan mutluluğu, (Kotaoğlu, 2019) Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) de en basit haliyle “ hayattan genel olarak memnun olma hali” olarak tanımlamış ve yaptığı mutluluk çalışmasına da “Yaşam Memnuniyet Araştırması” demiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre Türkiye’nin %48,2’sinin mutlu olduğu sonucu çıkmıştır (TÜİK, 2020).

Tanımlar genel itibariyle incelendiğinde ortaya çıkan fikirlerin genellikle tanımlı yapanların kişisel algı, duygu ve düşüncelerini esas aldığı ve ortaya herkes tarafından kabul edilen bir tanım çıkmadığı görülmektedir (Baytar, 2020). İnsanlık tarihi boyunca devamlı daha çok istenilen mutluluğa, sadece bireyler değil aynı zamanda bireylerden meydana gelen, aynı amaçlar etrafında toplanan her çeşit örgüt de sahip olmak istemiştir (Kabal, 2019).

2.2.2 Örgütsel Mutluluk

Örgütsel mutluluk, çalışanların yaptıkları işlerden dolayı bir doyuma ulaşmaları, yüksek seviyede pozitif duygular yaşamaları, mutsuzlukla arada bir karşı karşıya kalmaları, öfke gibi negatif duyguları yaşamamaları olarak ifade edilebilir. Örgütsel mutluluk yalnızca pozitif duyguların hissedilmesi, ve memnuniyet duyulması olarak görülmemekte, tüm bunlarla birlikte çalışanların yaşamlarının anlamlı olmasını da gerektirmektedir (Maruf ve Altıntaş, 2021, s. 138). Örgüt ile kişi mutluluğu arasındaki bağın ve kişilerin mutlu olabilme koşullarından biri olan içinde yaşadığı çevrenin huzur ve refah düzeyinin aslında bize örgütsel mutluluk ile bireysel mutluluğun birbiri ile olan ilişkisini göstermektedir. Bireyin günlük hayatında mutlu olabilmesi aynı zamanda çalıştığı örgütteki atmosferlerle de yakından ilişkilidir (Hançerlioğlu, 1996).

Örgütsel mutluluk, örgütün bireysel ve grup güçlerini geliştirmeye elverişli koşullar, iş süreçleri yaratma ve kolaylaştırma yeteneğine yöneliktir. Örgütsel mutluluk, daha fazla mesleki başarı, daha yüksek gelir, daha iyi iş performansı ve işlerinde başkalarına yardım etme eğilimi ile ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda verimliliğe ve bir organizasyonun elde edebileceği nihai fayda olan organizasyonel hedeflere ulaşılmasına da yol açmaktadır. İşinde mutlu olan bir kişi genellikle daha yaratıcı, üretken, etkili, yenilikçi, alıcı, iyimser ve fedakar olabilmektedir. Mutluluk ve üretkenlik gibi çalışanla ilgili olumlu sonuçlar, örgütlerde belirli türde koşullar sağlanarak kolaylaştırılabilmektedir (Munar, Juano, Martinez ve Tirado, 2020, s. 2). Örgütsel mutluluğun sağlanabilmesi için örgütü oluşturan bireylerin nelerden mutlu olduklarının bilinmesi önemlidir. Özellikle örgüt yöneticilerinin örgütsel mutluluk için gerekli olan faktörleri hem örgütlerini hem de örgüt çalışanlarını düşünerek belirlemeleri gerekmektedir (Gürbüz, 2020).

Örgütsel mutluluğun çalışanların işini sevmesi, işi bırakması, işe devam ve geç kalma durumu ve müşteri memnuniyeti gibi işi ilgilendiren değişkenler üzerinde de pozitif etkileri görülmektedir (Üçüncü, 2016). Aynı zamanda örgütsel mutluluk, örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarına engel olabilecek güçlük, problem ve baskı ile mücadele etmesine yardımcı olmaktadır (Bulut, 2015). Tüm bu olumlu değişkenlerin etmenlerinden biri olan örgütsel mutluluk kavramı sayesinde, örgüt çalışanları kurumun faaliyetlerine daha hevesli katılmakta, bu da kurumun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Döş, 2013).

Örgütsel mutluluk, örgüt çalışanlarının performanslarını en üst düzeye çıkartan ve çalışanları yeteneklerini gerçekleştirmeleri için harekete geçiren zihinsel bir süreç olarak ifade edilebilir. Örgütsel mutluluk kavramı aynı zamanda çalışan mutluluğu olarak da görülebilir (Korkut, 2019). Çalışanların mutlu olarak görülebilmesi için, iş doyumlarının yüksek, verimliliklerinin fazla, üst düzey performans gösteren bireyler olması gerekmektedir (Kahveci, 2015). Karşılıklı saygı ve merhametin olduğu, örgüt içi iletişimin güçlü olduğu örgütlerde örgütsel mutluluğa ulaşmak daha hızlı olacaktır (Birdoğan Kuvvet, 2019).

2.2.3. Örgütsel Mutluluğa Etki Eden Faktörler

Örgütler, insanların bireylerle en yoğun ilişki kurduğu ortamların başında gelmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlarının duygu, düşünce, tutum ve algıları oldukça önemlidir. Çalışanların bu duygu ve algıları, örgütten duydukları memnuniyetleri de belirlemektedir. Çalışanlar çalıştıkları örgütlerde duygusal olarak hoş, güzel ve mutlu bir ortam istemektedirler. Çalıştığı örgütte mutlu olan bir kişi, adeta domino etkisi göstererek diğer çalışanların mutluluğunu da etkileyebilmektedir (Demir ve Zincirli, 2021, s. 3978). Örgütsel mutluluğa bireysel ve çevresel faktörler etki etmektedir.

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

Kişilik Özellikleri: Daha önce yapılan birçok çalışmada insanların mutluluklarıyla sahip oldukları kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin, mutluluklarına %39 oranında etki ettiği belirlenmiştir. Mutluluk seviyesi yüksek olan kişilerin kendilerini daha iyi hissettikleri ve bu mutluluklarının bireylerarası ilişkilerde ve iletişimde olumlu sonuçlara yol açtığı söylenebilir. Mutlu insanlar birlikte oldukları diğer insanları da olumlu yönde etkilemektedirler. Genel olarak insanlar yaptıkları işlerle kişilik özelliklerinin birbirleriyle uyumlu olmasını beklemektedirler. Olumsuz ruh halleri, ruhsal sıkıntılar ve acıların ortadan kalkması çoğunlukla mutlu olabilmek için yeterli görülmemektedir. İnsanların sahip oldukları kişilik özellikleri ve bu doğrultuda sergiledikleri davranışların mutluluğa daha fazla etkisinin olduğu düşünülmektedir (Demircan, 2019, s. 25-26).

Eğitim: Eğitimle mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara göre, iş yaşamında eğitimle birlikte gelen statünün çalışanlara mutluluk verebileceğini, aldıkları eğitimlerle birlikte kişinin düşünce kalitesinin artacağını ve bu doğrultuda daha mutlu olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte kişilerin eğitim seviyelerine göre iş hayatında daha nitelikli işlere yerleştirilmeleri ve bu doğrultuda gelir düzeylerinin artması kişilerin özgüvelerini güçlendirerek mutluluk düzeylerini artırabilmektedir (Akman, 2021, s. 23).

Cinsiyet: Cinsiyetle mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bazılarında kadınların daha mutlu bazı çalışmalarda ise erkeklerin daha mutlu çıktığı görülmektedir. Çalışmaların bazılarında ise kadınlar ile erkekler arasında mutluluk açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Güzel, 2021, s. 32).

Yaş: Yaş ile mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara göre kişilerin genç oldukları dönemde yaşamlarının en mutlu anlarını yaşadıkları ön görülse de bazı araştırmalara göre kişilerin yaşam beklentilerinin daha gerçekçi olduğu ve başarılı olan yaşlıların daha mutlu olabildikleri ifade edilmektedir. İnsanlar yaşamdan kazandıkları tecrübelerin kendilerini daha mutlu ettiğini düşünebilmektedirler. Genel olarak araştırmalar yaşı U bükümü etkisini desteklemektedir. U bükümüyle ilgili yapılan bir araştırmaya göre, 20 yaşında olanların mutluluk düzeylerinin en yüksek seviyede olduğunu, ilerleyen yaşlarda mutluluk düzeyinin azaldığını ve 80’li yaşlarda 20’li yaşlardaki en yüksek mutluluk düzeyine ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Başka bir araştırmaya göre, 18-85 yaş aralığındaki kişiler arasında gerçekleştirilen mutluluk araştırmasının sonucunda 82-85 yaş aralığındaki kişilerin daha mutlu olduğu görülmüştür (Bulut, 2015, s. 44-45).

Ekonomik Durum: Örgütsel mutluluğa etki eden unsurlardan birisi de ekonomidir. Kişinin sahip olduğu gelir düzeyinin yüksek oluşu örgütsel mutluluğa olumlu etki etmektedir. Toplamların mutluluk düzeyleriyle kişi başına düşen gelir seviyesi arasında güçlü ve önemli bir ilişkinin olduğu söylenmektedir. Sosyal refah bakımından daha zengin olan ülkelerin daha düşük sosyal refaha sahip ülkelere göre daha mutlu oldukları görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre kişinin gelir düzeyi artıka mutlu olma seviyesi de artış göstermektedir. Bununla birlikte düşük gelire sahip olmanın, boşanma, hastalık, yalnız kalma isteğı gibi olumsuz durumlara neden olabileceğı düşünölmektedir (Sarıbiyık, 2022, s. 23).

Medeni Durum: Yapılan araştırmalara göre, evli olan kişilerin, daha önce hiç evlilik yapmamış, eşini kaybetmiş ya da boşanmış kişilere göre daha mutlu oldukları görülmüştür. Örgütte mutlu olan kişilerin daha çok evli olan kişiler oldukları sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. 42 farklı ülke üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, evli olan kişilerin bekar kişilere göre daha mutlu oldukları görülmüştür ve eşler arasındaki bağların birer sosyal destek olarak yaşamda karşı karşıya kalınan olumsuzluklarla baş edebilmede önemli bir motivasyon aracı olduğu savunulmaktadır (Güzel, 2021, s. 33).

2.2.3.2. Çevresel Faktörler

İletişim: İletişim, insanların davranışlarını etkileyebilmek veya belirli sonuçlara ulaşabilmek amacı ile düşüncelerin, duyguların, tutumların, inançların ve davranışların sözlü, sözsüz ya da yazılı bir şekilde iletme süreci olarak ifade edilebilir. Genel olarak iletişim, bir kişinin diğer bir kişiyi ya da kişileri etkileyebileceği bir süreç olarak ifade edilmektedir (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010, s. 104). Mutluluk duygusunun davranışları değiştirme etkisinden dolayı iletişim süreci içerisinde önemli bir yere sahiptir. Mutlu olan insanların davranış ve tutumları yakın çevresindekilerle kurdukları diyalog, iletişim sürecinde önemli değişiklikler gösterebilmektedir. İnsanların içerisinde yer aldıkları toplumsal çevre kendilerini mutlu ya da mutsuz edebilmektedir. İnsanların hem iş çevreleri hem de sosyal çevreleri ile kurdukları iletişim mutluluk düzeylerini etkileyebilmektedir (Kırık ve Sönmez, 2017, s. 18).

İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların, çevresel unsurların fiziksel ve psikolojik tatmini ve kişinin çalıştığı ortama karşı göstermiş olduğu kişisel tepkileri olarak ifade edilebilir. İş tatmini, bireyin yaptığı işi değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan hoşnutluk duygusudur. İş tatmini, çalışanın yaptığı işten mutluluk duymasıdır. İş tatmini, bireyde, çalıştığı iş yeri şartları ya da çalışma koşulları arasındaki uyum sonucunda meydana gelen bir memnuniyet hissi ve bireyin işine karşı takındığı pozitif tutumdur (Bağcı, 2018, s. 313). İş tatmini çalışanın işine karşı tutumu iken iş yerinde mutluluk yalnızca yapılan işle ibaret değildir. Mutluluk kişisel anlamda kendine has hislerle ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ise yapılan işe yönelik değerlendirmeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bir çalışan çalıştığı örgütte mutlu olabilirken, yaptığı işe karşı negatif bir tutum içerisinde olabilmektedir. Diğer yönden kişi çalıştığı örgütte mutsuz olabilirken yaptığı işi sevebilmektedir (Alparslan, 2016, s. 204). Tüm bunlarla birlikte

duygular, insanlar için çalışma yaşamlarının ayrılmaz bir parçası durumundadır. Çalışanların sahip oldukları duygular çalışma yaşamı için önemli bir yere sahiptir. Buradan hareketle iş tatmini ve mutluluk kavramları göz önüne alındığı zaman, bireylerin mutlu ya da mutsuz olmaları iş hayatlarında etkili olmakta ve bireyin iş tatminini önemli derecede etkilemektedir (Işık, Çetinkaya ve Işık, 2017, s. 461).

Yönetim: Yönetim, kişinin sahip olduğu kişisel hedeflerden daha yüksek bir hedefe hizmet etmesi ve diğer kişilerden sorumlu olma duygusunu içermektedir. Yönetimin nihai amacı, layık bir sonucun ya da hedefin peşinden gitmektir. Bu hedeflere ulaşırken yöneticilerin ve liderlerin, takipçileri ve paydaşları arasında yüksek derecede bir güven duygusu oluşturmaları gerekmektedir. Bunlarla birlikte paydaşların ve takipçilerin sürekli gelişimi, bütünlüğü ve refahları için hizmet etmeleri gerekmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018, s. 631). Eğitim örgütlerinde ana unsur öğretmenlerdir ve öğretmenlerin mutlu olmaları ve pozitif bakış açısına sahip olmaları, onların daha verimli, enerjik, mesleki doyumu fazla, daha iyi hisseden, motive olmuş, kendine güvenen ve çevrelerine daha çok faydalı hizmet eden kişiler olmalarına yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte kişiler, istediklerine ulaşabilmeleri ve kolaylık sağlanması bakımından, kendileri için gerekli zamanlarda ve yerlerde işlerini güçleştirmeyen tam aksine kolaylaştıran, kendilerine destek olan yöneticilere gereksinim duymaktadırlar. Bu doğrultuda eğitim örgütlerinde yönetim tarzlarının ve yönetimin öğretmenlerin mutlulukları üzerine etkisi olduğu görülmektedir. (Bulut ve Demirhan, 2020, s. 163).

İş: Kişinin gereksinim duyduğu biçimde bir iş tercih etmesi, çevreye uyum sağlaması bakımından çok önemli bir yere sahiptir. Kişisel beklentiler ile örgüt arasındaki uyum kişinin yaptığı işten tatmin olmasına yardımcı olacaktır. Sonuç olarak huzurlu bir iş ortamının oluşmasının bireyin çevresine uyumlu olmasıyla sağlanabileceği ifade edilebilir (Bozkurt, 2019, s. 39). Çalışanların değerleri, amaçları, yaşam biçimleri, kişilikleri, tutumları ve bakış açıları ile çalıştıkları örgütün değerleri, hedefleri, kültürü ve normları arasındaki uyum düzeyi artış gösterdikçe çalışanların mutluluk seviyeleri ve iş performansları da artış gösterebilmektedir. Bununla birlikte kişinin yaptığı işin kendisine getirdikleri ve sundukları ile kişinin becerileri ve beklentileri arasındaki uyum düzeyi de artış gösterdikçe yine kişinin performansı ve mutluluk seviyesi de artış gösterebilecektir (Demirer, 2019, s. 289).

2.2.4. Örgütsel Mutluluk Boyutları

Örgütsel mutluluk, çalışma yaşamında görülen olumlu duygular olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak üç boyuttan meydana gelmektedir. İşyerinde sevinçli, heyecanlı, coşkulu, gururlu, hevesli, huzurlu ve etkin olmak örgütsel olarak olumlu duygular boyutunda yer almaktadır. Olumsuz duygular boyutu, işte huzursuz, sinirli, sabırsız, kaygılı, stresli, depresif, ve üzgün olma, sıkılmış ve tükenmiş hissetme duygularını içermektedir. Potansiyel boyutunun gerçekleştirilmesi, işyerinde potansiyeli ve becerileri kullanma, üstün yönler gösterme, yetenekler geliştirme, güçlüklerin üstesinden gelme, sevilen işleri yapma ve hedeflere ulaşmayı kapsamaktadır (Çayak, 2021, s. 30).

2.2.4.1. Olumlu Duygular

Olumlu duygular, kişileri mutlu edebilen duygulardır ve neşeli, umutlu, sevinçli, gururlu, huzurlu ve memnun gibi kavramlarla ilişkilidir. Olumlu duygulara sahip olan kişilerde bir memnuniyet hissi ortaya çıkmaktadır ve bu memnuniyet hissi yüksek seviyede mutluluğu işaret etmektedir. Olumlu duygular, keyifli, aktif, mutlu, işe karşı arzulu, istekli ve memnun olma durumlarını yansıtmaktadır (Çetin ve Polat, 2021, s. 173).

Örgütsel mutluluk, örgüt içerisinde olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha ağır bastığı ve sıkça yaşandığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örgütsel mutluluk, iş birliği ve iş doyumuna dayanmakla birlikte çalışanların örgütte yaşadıkları olumlu duygularla ilişkilidir. Bununla birlikte insanların yaşamları süresince kişinin dışa dönük olması ve iyi olaylarla karşılaşması olumlu duyguların ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Olumlu duygulara sahip olan çalışanlar bir hoşnutluk duygusu içerisinde olacaklardır ve bu hoşnutlukları da yüksek seviyede mutluluğun bir göstergesi olarak görülmektedir (Güzel, 2021, s. 37-38).

Olumlu duygulara öğretmenler açısından bakıldığı zaman, okul ortamı içerisinde sevinçli, hayat dolu, enerjik, keyifli gibi duygulara sahip olan öğretmenlerin varlığı eğitimin niteliğini pozitif yönde etkileyecektir. Pozitif ve olumlu duygulara sahip olan öğretmenler mesleklerini icra ederlerken istekli ve hevesli olacaklardır (Pazar, 2021, s. 33).

2.2.4.2. Olumsuz Duygular

Olumlu duyguların tam tersi olan olumsuz duygular insanları mutsuz eden duygulardır. Olumsuz duygular arasında, stres, üzüntü, kızgınlık, sıkıntı ve kıskançlık gibi duygular yer almaktadır. Olumsuz duygular içerisinde olan kişiler bir memnuniyetsizlik hali içerisindeyler. Bu memnuniyetsizlik duygusu, depresif modlar ve aşırı endişeyle birlikte mutsuzluğu ortaya çıkartmaktadır. Olumsuz duygulara sahip olan kişiler, sinirlidirler, gergindirler, kaygılıdırler, sabırsızdırler, depresifler ve üzgündürler (Çetin ve Polat, 2021, s. 174).

Öfkelenme, endişelenme, umutsuzluk, stres, huzursuzluk, değersiz hissetme ve utanma olumsuz duygular arasında yer almaktadır. Olumsuz duygular insanlarda bir memnuniyetsizlik hali yaratmaktadır ve kişinin aşırı endişeli ve depresif davranışlar göstermesine neden olmaktadır. Bunlarla birlikte depresyon ve kaygı gibi olumsuz duygular düşük seviyede mutluluğa neden olmaktadır (Güzel, 2021, s. 38).

Olumsuz duygulara öğretmenler açısından bakıldığı zaman, okul ortamı içerisinde üzüntülü, asık suratlı ve gergin öğretmenlerin varlığı eğitim faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyecektir. Öğretmenlerin stresli olmaları, suçluluk hissetmeleri, kendilerini okulda vasıfsız görmeleri, huzursuz davranışlar sergilemeleri, çabalarının boşa gittiğini düşünmeleri ve utanma duygusuyla hareket etmeleri olumsuz duyguları ifade etmektedir. Olumsuz duygular içerisinde olan öğretmenler içerisinde yer aldıkları ve görev yaptıkları okul ortamındaki motivasyonu ve enerjiyi düşüreceklerdir (Pazar, 2021, s. 34).

2.2.4.3. Potansiyel Geliştirme

Potansiyelini gerçekleştirmede, olumsuz duygular ve olumlu duygular dışında örgütteki mutluluğun bilişsel yönü ön plana çıkmaktadır. Potansiyelini gerçekleştirme boyutu, kişinin kendi niteliklerini tanıyarak geliştirmesi, potansiyelinin farkında olarak potansiyelini gerçekleştirmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu potansiyelini ve yeteneklerini gösterebileceği çalışmalar içerisinde yer alması, bunun yanında yaptığı işte sahip olduğu becerilerinden farklı becerileri kazanma olanağına sahip çalışmalar içinde yer alması, performansını yükseltebilmesini ve potansiyelini gerçekleştirebilmesini sağlayacaktır (Çetin ve Polat, 2021, s. 174).

Potansiyelini geliştirmede, kişilerin sahip oldukları nitelikleri geliştirmeleri, kendi potansiyellerinin farkına varmaları ve kendilerini yansıtabilmeleri gibi etkenler önemlidir. Potansiyelini gerçekleştirme boyutu öğretmenler açısından ele alındığı zaman, öğretmenlerin potansiyellerini ve yeteneklerini artırabilecekleri etkinliklere ve faaliyetlere katılmaları, daha iyi performans gösterme isteklikleri, yaptıkları görevden zevk almaları örnek olarak gösterilebilir. Okul ortamı içerisinde her daim yeteneklerini ve kendisini geliştirebilen, bunun için çaba sarf edebilen, gelişiminin ve yeteneklerinin farkında olan öğretmenlerin varlığı eğitimin verimli olması ve örgütsel mutluluğun sağlanabilmesi açısından önemlidir (Pazar, 2021, s. 34).

2.2.5. Eğitim rgtlerinde Mutluluk

Okullar, her çeşit eğitim ve ğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği yerlerdir ve sanat, bilim, düşünce vb. gibi birçok özelliği ve niteliği de içerisinde barındırmaktadır. Okullar insanların yaşamları içerisinde çok önemli bir yere sahiptirler ve okulların insanların davranışları, düşünceleri ve duyguları üzerinde etkileri olmaktadır. Okullar bu etkilerini okulun öğretmenleri vasıtasıyla sağlamaktadır (Kırnık vd., 2021, s. 608).

Bir ülkenin kalkınmasında, toplumsal huzurun ve sosyal barışın sağlanmasında, nitelikli insanların yetiştirilmesinde, insanların sosyalleşmelerinde ve toplumsal yaşama hazırlanmalarında, toplumsal değerlerin ve kültürün gelecek kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrol oynamaktadırlar. Yeni nesillerin nitelikleri onları yetiştiren öğretmenlerin nitelikleriyle özdeş olacaktır. Sınıf ğretmenleri, temel akademik eğitimlerin çok önemli bir parçası konumunda bulunmaktadır. Bu doğrultuda eğitimde öğretmenler ve özellikle sınıf öğretmenleri ön plana çıkmaktadır (Baskı, 2021, s. 86). Eğitim örgütlerinin temelini oluşturan öğretmenlerin yalnızca bilgi üreten bireyler olarak düşünülmesi büyük bir hatadır. Öğretmenler aynı zamanda bireylerin fikir yapısını geliştirir, sosyal ortamlara uyum sağlamasına yardımcı olur, sahip olunan yeteneklerin geliştirilebilmesi için destek sağlar ve bireylerin gelecekte yapacağı meslekle ilgili yönlendirmelerde bulunur. İnsan hayatında büyük bir etkiye sahip öğretmenlerin bu önemli görevlerini yerine getirebilmeleri için çalıştıkları okullarda mutluluğu yakalamaları gerekmektedir (ankaya, 2007).

Okullarda mutluluk, öğretmenlerin, öğrencilerin ve okul yöneticilerinin aynı çatı altında birbirleriyle sürekli olarak iletişim ve etkileşim halinde oldukları yapının etkinliği açısından son derece önemlidir. Okullarda mutlu öğrencilerin yetiştirilmesi, öğretmenlerin görevlerini gerçekleştirirken mutlu olmalarına bağlıdır denilebilir. Okul mutluluğu, okulun sahip olduğu amaçlar ile öğrencilerin, öğretmenlerin ve diğer görev yapanların birbirleri arasında ortaya çıkan uyumun neticesinde gerçekleşen duygusal refah olarak görülmektedir. Mutlu okul ortamlarında, öğrenciler daha başarılı olabilmekte, kendilerini gerçekleştirebilmekte, yaşam doyumu sağlayabilmekte ve sağlıklı iletişim kurabilmektedirler. Öğretmenler açısından mesleğe desteği, öz yeterlilik ve velilerle olumlu ilişkiler kurulması gibi pozitif etkileri olmaktadır. Tüm bunların oluşmasında da okul yöneticileri ve okulda uygulanan politikalar etkili olmaktadır (Özgenel ve Bozkurt, 2020, s. 132).

Öğretmenlik mesleği, birçok demografik farklılığa sahip her çeşit insanla sürekli etkileşim ve iletişim halinde olmayı gerektirmektedir. Bundan dolayı da öğretmenlerin toplumdaki her kesimi etkileyebilecek potansiyele sahip olmalarını gerektirmektedir. Özellikle öğrencileri yaşamda şekillendiren öğretmenlerin birinci dereceden etkileri öğrencilerine yönelik olacaktır. Bu yüzden öğretmenlerin hem kendilerine hem de ilişki kurdukları çevrelerindeki kişilere, öğrencilerine ve genel olarak yaşama yönelik bakış açılarının pozitif yönde olması gerekmektedir (Demir ve Murat, 2017: 353).

Eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluk konusu çok önemli bir yere sahiptir. Eğitimde, insanlar arası (öğretmen ve öğrenci) etkileşim farklı ilişkilerine göre daha fazladır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum içerisinde mutlu olmaları doğrudan sınıf içi süreçleri etkilemekte ve öğrenme süreçlerini, eğitimin kalitesini doğrudan etkileyebilmektedir (Uzun ve Kesicioğlu, 2019, s. 42). Okulunda mutlu olan öğretmenin hem işinde hem de fiziksel ve psikolojik açıdan daha özenli davranarak kurumunda, öğrencileri ve eğitimin her kademesini olumlu şekilde etkileyeceği beklenmektedir. Olumlu karaktere sahip mutluluk algı derecesi belli bir değerden yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin problem çözme becerisinin daha yetkin olduğu görülmektedir (Çetin, 2019). Eğitimin kalitesinin artması, öğrenme ve öğretmenin daha pozitif bir ortamda gerçekleşmesi aynı zamanda istenilen hedeflere ulaşılmasının eğitim örgütlerindeki mutluluk ile yakından ilişkili olduğu düşünülebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılı gibi demografik özelliklerinin hem okul iklimi algılarında hem de örgütsel mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ilişkisel tarama modeli ile hazırlanmıştır. Tarama modeli, bir konuya ya da olaya dair katılımcıların fikirlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği, genel olarak diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir (Büyüköztürk, 2020).

3.2. Evren Örneklem

Araştırmanın evreni 2021/2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde bulunan ilkokullarda çalışan 553 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlemek için basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemi belirlenirken Çıngı (1994) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yardımcı olan tablodan faydalanılmıştır. Bu doğrultuda 0.05 örnekleme hatası ($p=0.05$ ve $q=0.5$) ile 237 öğretmen çalışmanın örneklem için yeterli olduğu görülmüştür. İstenilen örneklem sayısına ulaşmak için 400 öğretmene

araştırma ölçekleri dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçeklerin 285 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen 285 ölçekten eksik, hatalı veya uygun olmayan 46 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan 239 ölçek analize uygun görülmüştür.

Araştırmaya katılan Zeytinburnu ilçesindeki ilkokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.1’ de verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Özellik	Seçenek	f	%
Cinsiyet	Erkek	50	20,9
	Kadın	189	79,1
Medeni Durum	Evli	143	59,8
	Bekar	96	40,2
Yaş	30 ve altı	59	24,7
	31-42 yaş arası	119	49,8
	43 yaş ve üzeri	61	25,5
En Son Okul	1-4 yıl	113	47,3
Hizmet Yılı	5-8 yıl	64	26,8
	9 yıl ve üzeri	62	25,9
Toplam	1-8 yıl	95	39,7
Hizmet Yılı	9-16 yıl	76	31,8
	17 yıl ve üzeri	68	28,5

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %20,9’u (50 kişi) erkektir. %79,1’i (189 kişi) kadındır. %59,8’i (143 kişi) evlidir. %40,2’si (96 kişi) bekaardır. %24,7’si (59 kişi) 30 yaş ve altıdır. %49,8’i (119 kişi) 31-42 yaş aralığındadır. %25,5’i (61 kişi) 43 yaş ve üzerindedir. %47,3’ü (113 kişi) en son çalıştıkları okulda 1-4 yıl arasında görev yapmaktadırlar. %26,8’i (64 kişi) en son çalıştıkları okulda 5-8 yıl arasında görev yapmaktadırlar. %25,9’u (62 kişi) en son çalıştıkları okulda 9 yıl ve üzeri görev yapmaktadırlar. %39,7’si (95 kişi) toplamda 1-8 yıl arası hizmet vermişlerdir. %31,8’i (76 kişi) toplamda 9-16 yıl arası hizmet vermişlerdir. %28,5’i (68 kişi) toplamda 17 yıl ve üzeri hizmet vermişlerdir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanan Kişisel Bilgi Formu(KBF), Canlı, Demirtaş, ve Özer (2018) tarafından geliştirilen Okul İklimi Ölçeği ve Arslan ve Polat'ın (2017) uyarladığı Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

İlkokullarda çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerini ölçmek için yapılan bir soru formudur. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş okulunuzdaki hizmet yılı, toplam hizmet yılı değişkenlerini içeren sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Okul İklimi Ölçeği (OIÖ)

Canlı, Demirtaş, ve Özer, (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 boyuttan ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki, (20,21,22,23.) maddeler ters maddelerdir (Ters maddelerin ölçeğin toplamı alınırken tersten puanlanacaktır). *Demokratiklik ve okula adanma* boyutunda 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6 maddeleri), *Liderlik ve etkileşim* boyutunda 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, 12 maddeleri), *Başarı etkenleri* boyutunda 4 madde (13, 14, 15, 16 maddeleri), *Samimiyet* boyutunda 3 madde (17, 18, 19 maddeleri), *Çatışma* boyutunda 4 madde (20, 21, 22, 23 maddeleri) yer almaktadır. Okul İklimi Ölçeğinde bulunan her maddenin puan değeri 1 ‘‘Hiçbir Zaman’’, 2 ‘‘Nadiren’’, 3 ‘‘Bazen’’, 4 ‘‘Çoğunlukla’’, 5 ‘‘Her Zaman’’ seçeneklerinden oluşan, Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir.

Okul iklimi ve alt boyutları için elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2: Örgütsel İklim ve Alt Boyutları İçin Elde Edilen Cronbach's Alpha Katsayıları

Okul İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Araştırma Kapsamında Cronbach's Alpha Değerleri (a)	Canlı, Demirtaş, ve Özer, (2018)
Okul İklimi Ölçeği (Toplam)	23	,918	,910
Demokratiklik ve Okula Adanma	6	,872	,908
Liderlik ve Etkileşim	6	,898	,897
Başarı Etkenleri	4	,783	,753
Samimiyet	3	,801	,914
Çatışma	4	,818	,946

Güvenirlilik analizinde iç tutarlılığı ölçmek için Cronbach alpha değerine bakılmaktadır. Cronbach alpha likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach alpha aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s. 19):

- $0 < R^2 < 0.40$; güvenilir değildir.
- $0.40 < R^2 < 0.60$; düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 < R^2 < 0.80$; oldukça güvenilirdir.
- $0.80 < R^2 < 1.00$; yüksek güvenilirliktedir.

Canlı, Demirtaş, ve Özer, (2018), okul iklimi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,910, okul iklimi ölçeği alt boyutlarından Demokratiklik ve Okula Adanma alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,908, Liderlik ve Etkileşim alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,897, Başarı Etkenleri alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,753, Samimiyet alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,914 ve Çatışma alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,946'dır.

araştırmada kullanılan okul iklimi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,918 okul iklimi ölçeği alt boyutlarından Demokratiklik ve Okula Adanma alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,872, Liderlik ve Etkileşim alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,898, Başarı Etkenleri alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,783, Samimiyet alt

boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,801 ve Çatışma alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ,818 olarak bulunmuştur. Buna göre başarı etkenleri alt boyutu (,783) oldukça güvenilirdir. Okul iklimi ölçeği ve diğer alt boyutları ise yüksek derecede güvenilirdir.

3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)

Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından Brezilya’da geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) daha sonra Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Arslan ve Polat (2017) ise gerekli izinleri alarak Örgütsel Mutluluk Ölçeğini (ÖMÖ) Türkçeye uyarlamıştır. 5’li Likert şeklinde hazırlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) 29 maddeden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlardan ölçekteki ilk 21 soru için; 1 “Hiç”, 2 “Biraz”, 3 “Oldukça”, 4 “Sıklıkla”, 5 “Tamamen” tercihlerinden uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Ölçeğin 22’inci maddesinden 29’uncu maddesine kadar olan ifadeler yine 5’li Likert şeklinde hazırlanmış ve araştırmaya katılanlardan 5 “Tamamen Katılıyorum”, 4 “Katılıyorum”, 3 “Kısmen Katılıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 1 “Tamamen Katılmıyorum” tercihlerinden kendilerine uygun olanı seçmeleri istenmiştir.

Ölçek, örgütsel mutluluk düzeyini olumlu duygular (9 madde), olumsuz duygular (12 madde), potansiyelin gerçekleştirilmesi (8 madde) olarak üç boyutta incelemektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı orijinal ölçeğin tümü için .96 bulunmuştur (Arslan, 2018).

Tablo 3.3: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutları İçin Elde Edilen Cronbach's Alpha Katsayıları

Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Araştırma Kapsamında Cronbach's Alpha Değerleri (a)	Arslan ve Polat (2017)
Örgütsel Mutluluk Ölçeği	29	,923	,960
Olumsuz Duygular	12	,951	,950
Olumlu Duygular	9	,945	,940
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	8	,922	,920

Tablo 3.3. incelendiğinde Arslan ve Polat (2017), örgütsel mutluluk ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,960 örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından Olumsuz Duygular Cronbach's Alpha değeri ,950, Olumlu Duygular Cronbach's Alpha değeri ,940 ve Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Cronbach's Alpha değeri ,920'dir.

Bu araştırmada kullanılan Örgütsel Mutluluk Ölçeği Cronbach's Alpha değeri ,923, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından Olumsuz Duygular Cronbach's Alpha değeri ,951, Olumlu Duygular Cronbach's Alpha değeri ,945 ve Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Cronbach's Alpha değeri ,922 bulunmuştur. Buna göre Örgütsel mutluluk ölçeği yüksek derecede güvenilirlerdir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden yüz yüze toplanmıştır. Çalışmaya başlamadan önce araştırma ve uygulama izni için İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulmuş ve gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Etik Kurul onayı alınmış ve çalışmaya başlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Normallik analizine göre verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüş ve parametrik testlerden faydalanılmıştır (Cevahir, 2020: 15). Bununla birlikte frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, t-testi, Anova analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	N	Min.	Max.	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık
Demokratiklik ve Okula Adanma	239	2,25	5,00	4,36	,58	-1,023	1,197
Liderlik ve Etkileşim	239	1,83	5,00	4,37	,65	-1,265	1,671
Başarı Etkenleri	239	2,00	5,00	4,27	,58	-,556	,264
Samimiyet	239	1,67	5,00	4,02	,74	-,609	,324
Çatışma	239	1,00	5,00	3,77	,93	-,889	,696
Okul İklimi	239	2,61	5,00	4,18	,51	-,509	-,008
Olumsuz Duygular	239	2,00	4,33	3,56	,90	-1,268	1,174
Olumlu Duygular	239	1,00	5,00	3,60	,98	-377	,811
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	239	1,00	5,00	4,07	,79	-,968	,873
Örgütsel Mutluluk	239	2,10	4,14	3,71	,37	-,107	,034

Okul iklimi ve örgütsel mutluluk ölçekleri ve bunların alt boyutlarına ait veri dağılımının normallik seviyesini belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiş ve Tablo 3.4’de gösterilmiştir. Basıklık (kurtosis) dağılımın düzlüğü ya da dikliği ile ilgili veri sağlayan kıstastır. Çarpıklık dağılımın ortalamasının simetri verisini sağlamaktadır. Bu değerlerin sıfıra yakınlığı normal dağılım olduğunu göstermektedir. Okul iklimi ölçeği alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri -1,265 ile 1,671 arasındadır. Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları çarpıklık ve basıklık değerleri -1,268 ile 1,174 arasındadır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2’den az olduğu için verilerin normal dağıldığı görülmektedir (George ve Mallery, 2010).

Dördüncü bölümünde; bağımsız gruplar arası karşılaştırmalara (cinsiyet, medeni durum) Bağımsız t-testi; üç ve daha fazla yanıtlara sahip olan değişkenlerin karşılaştırılmaları için (yaş, en son okul hizmet yılı, toplam hizmet yılı) Tek Yönlü ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. ANOVA testlerinde ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplara ait olduğunu belirlemek için Post-Hoc testi kapsamında LSD analizi kullanılmıştır. Son olarak okul iklimi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon analizine yer verilmiştir. Okul ikliminin örgütsel mutluluğa etkisi basit regresyon ve alt boyutlarıyla beraber çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi ölçümle belirtilen iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvvetiyle ve yönüyle ilgili bilgiler vermektedir. Korelasyon analizinde (Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2012);

- $R=0,00$ (ilişki yok),
- $R=0,01-0,29$ (düşük düzeyde ilişki),
- $R=0,30-0,70$ (orta düzeyde ilişki),
- $R=0,71-0,99$ (yüksek düzeyde ilişki),
- $R=1$ (mükemmel ilişki) olarak görülmektedir.

Tablo 3.5: 5’li Likert Ölçek Değerlendirmesi

PUAN ARALIĞI	DÜZEY
1.00-1.79	Çok Düşük
1.80-2.59	Düşük
2.60-3.59	Orta
3.60-4.19	Yüksek
4.20-5.00	Çok Yüksek

Bu çalışmada 5’li Likert tipi örgütsel mutluluk ölçeği ve okul iklimi ölçeği kullanılmıştır. 5’li Likert tipi ölçeklerin değerlendirilmesi aşamasında referans alınan puan aralıkları ve değerlendirilme düzeyleri için Tablo 3.5’ten faydalanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmada birinci alt problem olan “Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri nedir?” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler; minimum değerlerler, maksimum değerlerler, standart sapma ve ortalamalar Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Okul İklimi Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistik Değerleri

Okul İklimi Boyutları	N	Min.	Max.	S. Sapma	$\bar{x}$
Demokratiklik ve Okula Adanma	239	2,25	5,00	,58	4,36
Liderlik ve Etkileşim	239	1,83	5,00	,65	4,37
Başarı Etkenleri	239	2,00	5,00	,58	4,27
Samimiyet	239	1,67	5,00	,74	4,02
Çatışma	239	1,00	5,00	,93	3,77
Okul İklimi (Genel)	239	2,61	5,00	,51	4,18

Tablo 4.1 incelendiği zaman öğretmenlerin okul iklimi ölçeğinde bulunan ifadelere verdikleri cevapların ortalamasının yüksek olduğu ($\bar{x}=4,18$) görülmüştür. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının 4,18 ortalama ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Okul iklimi alt boyutları arasında en yüksek $\bar{x}= 4,37$ ortalama ile Liderlik ve etkileşim boyutu gelmektedir. Daha sonra sırası ile $\bar{x}= 4,36$ ortalama ile demokratiklik ve okula adanma, $\bar{x}= 4,27$ ortalama ile başarı etkenleri, $\bar{x}= 4,02$ ortalama ile samimiyet ve $\bar{x}= 3,77$ ortalama ile sonuncu sırada çatışma boyutu gelmektedir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmada ikinci alt problem olan “*Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler; minimum değerlerler, maksimum değerlerler, standart sapma, ortalamalar Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistik Değerleri

Örgütsel Mutluluk Boyutları	N	Min.	Max.	S. Sapma	$\bar{x}$
Olumsuz Duygular	239	2,00	4,33	,47	3,56
Olumlu Duygular	239	1,00	5,00	,98	3,60
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	239	1,00	5,00	,79	4,07
Örgütsel Mutluluk (Genel)	239	1,59	4,69	,62	3,71

Tablo 4.2 incelendiği zaman öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinde bulunan ifadelere verdikleri cevapların ortalamasının yüksek düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,71$) görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin 3,71 ortalama ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında en yüksek $\bar{x}= 4,07$ ortalama ile potansiyelin gerçekleştirilmesi, $\bar{x}= 3,60$ ortalama ile olumlu duygular ve en son olarak $\bar{x}= 3,56$ ortalama ile olumsuz duygular boyutu gelmektedir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “*Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılı değişkenlerinin okul iklimi algılarına ve alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler tüm demografik değişkenlere yönelik ayrı ayrı incelenmiş ve tablolar halinde verilmiştir.

4.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul iklimi algıları ve okul iklimi ölçeği alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	Erkek	50	4,3000	,63084	-,785	,433
	Kadın	189	4,3730	,57231		
Liderlik ve Etkileşim	Erkek	50	4,2333	,70550	-1,651	,100
	Kadın	189	4,4030	,62997		
Başarı Etkenleri	Erkek	50	4,2400	,64673	-,420	,675
	Kadın	189	4,2791	,56887		
Samimiyet	Erkek	50	3,9533	,80815	-,706	,481
	Kadın	189	4,0370	,72878		
Çatışma	Erkek	50	3,7100	,88979	-,545	,586
	Kadın	189	3,7910	,94530		
Okul İklimi	Erkek	50	4,0957	,58550	-1,373	,171
	Kadın	189	4,2075	,49154		

*p<0,05

Tablo 4.3 incelendiğinde, katılımcıların okul iklimi algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan t-testi sonucuna göre; katılımcıların okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur.

4.3.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre okul iklimi algıları ve okul iklimi ölçeği alt boyutları için farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.4: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni D.	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	Evli	143	4,3217	,61066	-1,165	,245
	Bekar	96	4,4115	,54166		
Liderlik ve Etkileşim	Evli	143	4,3415	,65403	-,756	,450
	Bekar	96	4,4062	,64201		
Başarı Etkenleri	Evli	143	4,2745	,58164	,114	,909
	Bekar	96	4,2656	,59251		
Samimiyet	Evli	143	4,0256	,72630	,155	,877
	Bekar	96	4,0104	,77603		
Çatışma	Evli	143	3,7605	,90279	-,274	,784
	Bekar	96	3,7943	,98006		
Okul İklimi	Evli	143	4,1697	,52922	-,530	,597
	Bekar	96	4,2056	,49066		

*p<0,05

Tablo 4.4 incelendiğinde, katılımcıların okul iklimi algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan t-testi sonucuna göre; katılımcıların okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur.

4.3.3. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş guruplarına göre okul iklimi algıları ve okul iklimi ölçeği alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilerek Tablo 4.5’de gösterilmiştir. Bulunan farklılıkların hangi yaş aralığı gruplarında bulunduğu ise Post Hoc LSD yöntemiyle tespit edilmiştir.

Tablo 4.5: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Demokratiklik ve Okula Adanma	Gruplar arası	3,034	2	1,517	4,576	,011*	30 altı >30 üstü
	Grup içi	78,254	236	,332			
	Toplam	81,288	238				
Liderlik ve Etkileşim	Gruplar arası	,637	2	,318	,755	,471	-
	Grup içi	99,501	236	,422			
	Toplam	100,138	238				
Başarı Etkenleri	Gruplar arası	,854	2	,427	1,251	,288	-
	Grup içi	80,541	236	,341			
	Toplam	81,395	238				
Samimiyet	Gruplar arası	,235	2	,117	,210	,811	-
	Grup içi	131,896	236	,559			
	Toplam	132,131	238				
Çatışma	Gruplar arası	,945	2	,473	,541	,583	-
	Grup içi	206,104	236	,873			
	Toplam	207,049	238				
Okul İklimi	Gruplar arası	,646	2	,323	1,228	,295	-
	Grup içi	62,070	236	,263			
	Toplam	62,716	238				

*p<0,05

Tablo 4.5 incelendiğinde, katılımcıların okul iklimi algılarının yaş guruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur. Araştırmaya katılanların okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutunun ise yaşa göre anlamlı ($F=4,576$; $p<0.05$) farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan Post Hoc analizine göre, çıkan farkların daha küçük yaş guruplarının lehlerine olmak üzere; 30 yaş ve altı ($X= 4,5297$) öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma algıları 30 yaş ve üzerinde (31-42, $X=4,3466$ ve 43 ve üzeri $X= 4,2131$) olan öğretmenlere göre

farklılaştığı görülmüştür. 30 yaş ve altı öğretmenlerin görev yaptıkları okulları 30 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre daha demokratik gördükleri ve okula adanmış hissettikleri bulunmuştur.

4.3.4. En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en son okuldaki hizmet yılına göre okul iklimi algıları ve okul iklimi ölçeği alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilerek Tablo 4.6'da gösterilmiştir. Bulunan farklılıkların hangi hizmet yılı gruplarından kaynaklandığı ise Post Hoc LSD yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Tablo 4.6: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Demokratiklik ve Okula Adanma	Gruplar arası	2,847	2	1,423	4,282	,015*	1-4 > 9 ve üzeri
	Grup içi	78,442	236	,332			
	Toplam	81,288	238				
Liderlik ve Etkileşim	Gruplar arası	,992	2	,496	1,18	,309	-
	Grup içi	99,146	236	,420	1		
	Toplam	100,138	238				
Başarı Etkenleri	Gruplar arası	,224	2	,112	,326	,722	-
	Grup içi	81,171	236	,344			
	Toplam	81,395	238				
Samimiyet	Gruplar arası	,471	2	,236	,422	,656	-
	Grup içi	131,660	236	,558			
	Toplam	132,131	238				
Çatışma	Gruplar arası	3,799	2	1,899	2,205	,112	-
	Grup içi	203,251	236	,861			
	Toplam	207,049	238				
Okul İklimi	Gruplar arası	1,051	2	,526	2,011	,136	-
	Grup içi	61,665	236	,261			
	Toplam	62,716	238				

*p<0,05

Tablo 4.6 incelendiğinde, katılımcıların okul iklimi algılarının en son okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının en son okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermediği

bulunmuştur. Katılımcıların okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutundan elde ettiği puanların ise en son okuldaki hizmet yılına göre anlamlı ($F=4,282$; $p<0.05$) farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yapılan Post Hoc analizine göre bu farkların daha az hizmet yılı gruplarının lehlerine olmak üzere; en son okulda 1-4 yıl arası ($X=4,4558$) hizmet yılına sahip öğretmenlerin demokratiklik ve okula adanma algılarının 9 yıl ve üzerinde ($X= 4,1895$) olan öğretmenlere göre farklılaştığı bulunmuştur. En son okulda 1-4 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin 9 yıl ve üzerindeki öğretmenlere göre okullarını daha demokratik gördükleri ve okula daha adanmış hissettikleri bulunmuştur.

4.3.5. Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Katılımcı öğretmenlerin toplam hizmet yılına göre okul iklimi algıları ve okul iklimi ölçeği alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilerek Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Demokratiklik ve Okula Adanma	Gruplar arası	1,540	2	,770	2,278	,105	
	Grup içi	79,748	236	,338			-
	Toplam	81,288	238				
Liderlik ve Etkileşim	Gruplar arası	,224	2	,112	,264	,768	
	Grup içi	99,914	236	,423			-
	Toplam	100,138	238				
Başarı Etkenleri	Gruplar arası	,134	2	,067	,194	,824	
	Grup içi	81,262	236	,344			-
	Toplam	81,395	238				
Samimiyet	Gruplar arası	,387	2	,194	,347	,707	
	Grup içi	131,744	236	,558			-
	Toplam	132,131	238				
Çatışma	Gruplar arası	,339	2	,169	,193	,824	
	Grup içi	206,711	236	,876			-
	Toplam	207,049	238				
Okul İklimi	Gruplar arası	,269	2	,134	,508	,602	
	Grup içi	62,447	236	,265			-
	Toplam	62,716	238				

* $p<0,05$

Tablo 4.7 incelendiğinde, katılımcıların okul iklimi algılarının toplam hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “*Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılı değişkenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ve alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler her demografik değişken için ayrı ayrı çalışılmış ve tablolar halinde raporlanmıştır.

4.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız gruplar t-testiyle analiz edilerek Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8: Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Olumlu Duygular	Erkek	50	3,5400	,94388	-,496	,620
	Kadın	189	3,6179	,99778		
Olumsuz Duygular	Erkek	50	3,5283	,45195	-,608	,543
	Kadın	189	3,5741	,47797		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Erkek	50	4,0725	,77636	-,049	,961
	Kadın	189	4,0787	,79873		
Örgütsel Mutluluk	Erkek	50	3,6821	,57512	-,451	,652
	Kadın	189	3,7269	,63680		

* $p<0,05$

Tablo 4.8 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan t-testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur.

4.4.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel mutluluk ölçeğin alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız gruplar t-testiyle analiz edilerek Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t -Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni D.	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Olumlu Duygular	Evli	143	3,6371	,94354	,680	,497
	Bekar	96	3,5486	1,04727		
Olumsuz Duygular	Evli	143	3,5379	,47571	-1,065	,288
	Bekar	96	3,6042	,46626		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Evli	143	4,1198	,78972	1,008	,314
	Bekar	96	4,0143	,79655		
Örgütsel Mutluluk	Evli	143	3,7292	,59912	,353	,724
	Bekar	96	3,7001	,66099		

* $p<0,05$

Tablo 4.9 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin ve alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan t-testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık ($p>0.05$) göstermediği bulunmuştur.

4.4.3. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş guruplarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları için farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	Gruplar arası	4,532	2	2,266	2,361	,097	
	Grup içi	226,529	236	,960			-
	Toplam	231,062	238				
Olumsuz Duygular	Gruplar arası	,557	2	,278	1,251	,288	
	Grup içi	52,484	236	,222			-
	Toplam	53,040	238				
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Gruplar arası	1,432	2	,716	1,141	,321	
	Grup içi	148,043	236	,627			-
	Toplam	149,474	238				
Örgütsel Mutluluk	Gruplar arası	1,613	2	,806	2,093	,126	
	Grup içi	90,912	236	,385			-
	Toplam	92,525	238				

*p<0,05

Tablo 4.10 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin ve alt boyutlarının yaş guruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular,

potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının yaş gruplarına göre anlamlı ($p>0.05$) farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.4.4. En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan öğretmenlerin en son okuldaki hizmet yılı gruplarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	Gruplar arası	4,802	2	2,401	2,504	,084	
	Grup içi	226,260	236	,959			-
	Toplam	231,062	238				
Olumsuz Duygular	Gruplar arası	,564	2	,282	1,269	,283	
	Grup içi	52,476	236	,222			-
	Toplam	53,040	238				
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Gruplar arası	,733	2	,366	,581	,560	
	Grup içi	148,741	236	,630			-
	Toplam	149,474	238				
Örgütsel Mutluluk	Gruplar arası	1,433	2	,717	1,856	,158	
	Grup içi	91,091	236	,386			-
	Toplam	92,525	238				

* $p<0,05$

Tablo 4.11 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin ve alt boyutlarının en son okuldaki hizmet yılı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının en son okuldaki hizmet yılı gruplarına göre anlamlı ($p>0.05$) farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.4.5. Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Katılımcı öğretmenlerin toplam hizmet yılı gruplarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri Tek Yönlü ANOVA testi ile analiz edilerek tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Toplam Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	Gruplar arası	3,209	2	1,605	1,662	,192	-
	Grup içi	227,852	236	,965			
	Toplam	231,062	238				
Olumsuz Duygular	Gruplar arası	,132	2	,066	,294	,745	-
	Grup içi	52,908	236	,224			
	Toplam	53,040	238				
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Gruplar arası	1,385	2	,693	1,104	,333	-
	Grup içi	148,089	236	,627			
	Toplam	149,474	238				
Örgütsel Mutluluk	Gruplar arası	1,013	2	,507	1,307	,273	-
	Grup içi	91,511	236	,388			
	Toplam	92,525	238				

Tablo 4.12 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerinin ve alt boyutlarının toplam hizmet yılı gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğiyle ilgili yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları toplam hizmet yılı gruplarına göre anlamlı ($p>0.05$) farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler Tablo 4.13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Okul İklimi ve Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Örgütsel Mutluluk	Okul İklimi
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	r	1				
	p					
Olumlu Duygular	r	,696**	1			
	p	,000				
Olumsuz Duygular	r	,455**	,647**	1		
	p	,000	,000			
Örgütsel Mutluluk	r	,835**	,937**	,790**	1	
	p	,000	,000	,000		
Okul İklimi	r	,366**	,505**	,456**	,519**	1
	p	,000	,000	,000	,000	

Tablo 4.13 incelendiğinde, korelasyon analizi sonucuna göre; Okul iklimi ile olumlu duygular arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=,505$; $p<0.01$) vardır. Okul iklimi ile olumsuz duygular arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=,456$; $p<0.01$) vardır. Okul iklimi ile potansiyelin gerçekleştirilmesi arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=,366$; $p<0.01$) vardır.

Okul İklimi ile örgütsel mutluluk arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=,519$; $p<0.01$) vardır.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi olan “Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler Tablo 4.14 ve 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14: Okul İkliminin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi - Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	B	t	p	R ²
Örgütsel Mutluluk	Okul İklimi	87,362	,000	,630	9,347	,000*	,269

*p<0,05

Tablo 4.14 incelendiğinde okul ikliminin örgütsel mutluluğa etkisini tespit etmek için yapılan basit regresyon analizi neticesinde öğretmenlerin okul iklimi algılarının örgütsel mutluluk düzeylerini yordama gücünün pozitif yönde %26,9 olduğu tespit edilmiştir (**R²=,26,9**). Yapılan analizin sonucuna göre öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında doğrusal bir ilişkinin bulunduğu ve bu durumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür (p<0.01).

Tablo 4.15: Okul İklimi Alt boyutlarının Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi – Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	B	t	p	R ²
Örgütsel Mutluluk	Demokratiklik ve Okula Adanma			,191	2,390	,018*	
	Liderlik ve Etkileşim			-,017	-,243	,808	
	Başarı Etkenleri	19,788	,000	,276	3,300	,001*	,283
	Samimiyet			,114	1,960	,051	
	Çatışma			,110	2,811	,005*	

*p<0,05

Tablo 4.15 incelendiğinde okul iklimi alt boyutlarının örgütsel mutluluğa etkisini tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonunda öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarının örgütsel mutluluk düzeylerini yordama gücü pozitif yönde %28,3 olarak tespit edilmiştir (**R²=,28,3**). Yapılan analiz sonucu, öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarından 'Liderlik ve Etkileşim ve Samimiyet' boyutları dışında örgütsel mutluluk düzeyleri arasında doğrusal ilişki bulunduğu aynı zamanda yordama gücünün istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir (p<0.05).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma

Bu çalışmada yanıt aranan altı alt problemin sonuçları tespit edilen bulgular ışığında sıra ile sunulmuş ve ilgili çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

5.1.1.Birinci Alt Problem

Araştırmanın birinci alt problemi olan “*Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri nedir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonucuna göre; öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Okul iklimi boyutlarında en düşük ortalama çatışma boyutuna aitken en yüksek ortalama liderlik ve etkileşim boyutuna aittir. İkinci sırada demokratiklik ve okula adanma, üçüncü sırada başarı etkenleri, dördüncü sırada samimiyet boyutu gelmektedir. Bu çalışma Tepe ve Yılmaz (2020), çalışmalarındaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Araştırmalarında öğretmenlerin okul iklimi algılarının iyi düzeyde olduğu ve çatışma boyutunun en düşük boyut olarak görülmesinin normal karşılanması gerektiğini ifade etmektedirler. Terzi, (2018) çalışmasında, araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki okul iklimi algılarının olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte okul iklimi boyutları arasında en yüksek ortalama demokratiklik ve okula adanma boyutuna aitken en düşük ortalamanın çatışma boyutuna ait olduğunu belirlemiştir. Getmez, (2018) çalışmasında, ilk sırada liderlik ve etkileşim boyutunun geldiğinin belirlemiştir. Daha sonra sırası ile demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma boyutunun geldiği görülmüştür.

5.1.2. İkinci Alt Problem

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “*Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında en yüksek ortalama ile, potansiyelin gerçekleştirilmesi daha sonra olumlu duygular ve en son olarak olumsuz duygular boyutu gelmektedir. Bu çalışma Çetin ve Polat (2019), çalışmalarındaki bulgulara göre benzerlik göstermektedir. Araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin pozitif yönde olduğunu belirlemişlerdir. Örgütsel mutluluk boyutları arasında ilk sırada potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu gelmektedir. Daha sonra olumsuz duygular ve en son olumlu duygular boyutu gelmektedir. Gürbüz (2020) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin pozitif yönde orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte örgütsel mutluluk boyutlarında ilk sırada potansiyelin gerçekleştirilmesi, ikinci sırada olumlu duygular ve son sırada olumsuz duyguların geldiğini belirlemiştir. Korkut (2019) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin mutluluk algısının “Katılıyorum düzeyinde pozitif yönde olduğu görülmektedir. Birdoğan ve Kuvvet (2019) çalışmasında öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyede pozitif yönde olduğunu belirlemiştir. Ölçeğin alt boyutlarında ilk sırada potansiyelin gerçekleştirilmesi yer alırken ikinci sırada olumlu duygular boyutu ve üçüncü sırada da olumsuz duygular boyutu gelmektedir. Bu çalışma Çetin ve Polat, Gürbüz, Korkut ve Birdoğan Kuvvet’in çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Problem

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “*Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılı değişkenlerinin okul iklimi algılarına ve alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucuna göre;

Cinsiyet Değişkeni: Baykal (2007), tarafından İzmir ili merkez ilçelerinde resmi ve özel okullarda görev yapan 285 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada okul iklimi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Dilbaz Sayın’ın (2017) Çanakkale ili merkez ilçelerindeki resmi okullarda çalışan 126 öğretmen, 17

okul yöneticisi ve 378 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmen ve okul yöneticilerinin okul iklimi algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Bu çalışma Baykal ve Dilbaz Sayın'ın çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Medeni Durum Değişkeni: İdi (2017) tarafından bu çalışma ilkokul ve ortaokullarda çalışan 288 öğretmen üzerinde İzmir ilinin Menemen ilçesinde yapılmıştır. Yapılan çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerin okul iklimi algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Bu çalışma İdi'nin çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Yaş Değişkeni: İlkin (2022) çalışmasında; demokratiklik ve okula adanma boyutunda 32-38 yaş aralığındakilerle yaşları 39-45 arasında olanlar arasında 39-45 yaş lehine, 32-38 yaş aralığındakilerle yaşları 46 ve üzeri olanlar arasında 46 ve üzeri olanlar lehine farklılık belirlemiştir. İdi (2017) tarafından İzmir ili Menemen ilçesinde 288 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin okul iklimi algıları ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu çalışma İlkin'in çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Daha küçük yaş grubundakiler daha büyük yaş grubundakilere göre okullarını daha fazla demokratik görmektedirler. Bu çalışmada da öğretmenlerin okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Katılımcıların okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutundan elde ettiği puanların ise yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre; 30 yaş ve altı öğretmenlerin görev yaptıkları okulları 30 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre daha demokratik gördükleri ve okula adanmış hissettikleri bulunmuştur.

En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkeni: Usta ve Kahraman (2021) çalışmalarında, demokratiklik ve adanma boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 6 yıl ve üzerindeki öğretmenlere göre okullarını daha demokratik gördükleri, okula daha adanmış hissettikleri belirlemişlerdir. İdi'nin (2017) 288 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin okul iklimi algıları en son okuldaki hizmet yılı değişkeni arasında demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Okul iklimi alt boyutlarından liderlik ve etkileşim alt boyutunda en son okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. En son okulundaki hizmet süresi 3 yıl ve daha az olanlar diğer grupların puan ortalamalarına göre anlamlı seviyede yüksektir.

Bu çalışma Usta ve Kahraman ile İdi'nin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Daha az hizmet yılına sahip olanlar daha çok hizmet yılına sahip olanlara göre okullarını daha demokratik görmektedirler. Bu çalışmada da öğretmenlerin okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının en son okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Katılımcıların okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutundan elde ettiği puanların ise en son okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre; en son okulda 1-4 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerin 9 yıl ve üzerindeki öğretmenlere göre okullarını daha demokratik gördükleri ve okula daha adanmış hissettikleri bulunmuştur.

Toplam Hizmet Yılı Değişkeni: Baykal'ın (2007), resmi ve özel okullarda çalışan 285 öğretmen ile birlikte İzmir ili merkez ilçelerinde yaptığı çalışmada örgüt iklimi ile toplam hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerin diğer yaş gruplarından pozitif yönde farklılaştığı görülmüştür. Dilbaz Sayın (2017) tarafından Çanakkale'de 126 öğretmen, 17 okul yöneticisi ve 378 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada öğretmen ve okul yöneticilerinin okul iklimine ilişkin algıları toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Bu çalışma Baykal'ın çalışması ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın okulun farklı olmasından kaynaklı olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Dilbaz Sayın'ın çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin okul iklimi algıları ve okul iklimi alt boyutlarından demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve

etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma algılarının toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

5.1.4. Dördüncü Alt Problem

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “*Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, en son okuldaki hizmet yılı ve toplam hizmet yılı değişkenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ve alt boyutlarına göre farklılık göstermekte midir?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonucuna göre;

Cinsiyet Değişkeni: Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine göre incelendiği çalışmalardan Yılmaz (2019), tarafından İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde çalışan 390 öğretmen ile yapılan çalışmada öğretmenlerin mutluluk seviyeleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine Genç, Şahin ve Altuntaş (2020), resmi okullarda görev yapan 540 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin mutluluk seviyesi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark oluşmamıştır. Çetin’in (2019) İzmit’te bulunan resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında çalışan 553 öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete göre değişmediği görülmüştür. Şahin (2011), tarafından Buca Eğitim Fakültesinde eğitimine devam eden 312 öğrenci ile yapılan çalışmada mutluluk ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Demircan’ın (2019) Eskişehir’de bulunan resmi eğitim kurumlarında çalışan 364 öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Son olarak okul dışında yapılan bir çalışma olan Sönmez (2016), çalışmasını tüm Türkiye’den 283 kişi yapmış ve çalışma sonucunda mutluluk ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Bu çalışma Yılmaz, Şahin ve Altuntaş, Çetin, Şahin, Demircan, Sönmez’in çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. İncelenen çalışmalar ile bu çalışmanın bulguları arasında benzer sonuçlar çıktığı yani örgütsel mutluluk seviyesinin erkek ve kadında değişiklik göstermediği tespit edilmiştir.

Medeni Durum Değişkeni: Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen Düzgün (2016), tarafından Çorum ilinde 443 öğretmenin katıldığı bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin mutluluk seviyelerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmüştür. Duran'ın (2016), Amasya ili ile tüm ilçelerinde çalışmakta olan 501 okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı ile yapılan çalışmasında okul yöneticilerinin mutluluk algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Moçoşoğlu ve Kaya'nın (2018) Şanlıurfa ilinde resmi okullarda görev yapan 346 öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptığı çalışmada, öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel mutluluk algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür.

Bu çalışma Düzgün, Duran, Moçoşoğlu ve Kaya'nın çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da katılımcıların örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Yaş Değişkeni: Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını yaş değişkenine göre inceleyen Yılmaz (2019) çalışmasını İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında çalışmakta olan 390 öğretmen üzerinde yapmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mutluluk seviyeleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Duran (2016) tarafından Amasya merkez ve tüm ilçelerinde çalışan 501 okul yöneticisi ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Sönmez'in (2016), tüm Türkiye'de 283 kişi ile yaptığı çalışmada bireylerin mutluluk seviyeleri ile yaş değişkeni arasında bir fark olmadığı görülmüştür. Düzgün (2016), tarafından Çorum ilinde 443 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise öğretmenlerin mutluluk seviyeleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 51 yaş ve üzeri en yüksek puana sahipken, 36-40 yaş grubundakiler en düşük puanı almıştır.

Bu çalışma Yılmaz, Duran, Sönmez, Düzgün'ün çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

En Son Okuldaki Hizmet Yılı Değişkeni: Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını en son okuldaki hizmet yılı değişkenine göre inceleyen Bulut'un (2015), araştırmasına Gaziantep'te çalışan 357 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonunda öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet yılı ile örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Bu çalışma Bulut'un çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algılarının en son okuldaki hizmet yılı gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Toplam Hizmet Yılı Değişkeni: Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının toplam hizmet yılı değişkenine göre inceleyen çalışmalara baktığımızda bazı çalışmalarda anlamlı bir farkın olduğu bazı çalışmalarda ise anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür. Duran (2016), tarafından yapılan çalışmaya 501 okul yöneticisi katılmış ve yöneticilerin örgütsel mutluluk algılarının toplam hizmet yıllarına göre farklılaştığı görülmüştür. 1-5 yıl kıdemi bulunan okul yöneticilerinin 11-15 yıl kıdemi bulunan okul yöneticilerinden anlamlı derecede daha fazla mutluluk düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bunun yanında Demircan'ın (2019), Eskişehir'de resmi okullarda görevli 264 öğretmenin katıldığı çalışmada ise öğretmenlerin mutluluk seviyesi ile toplam hizmet yılı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu çalışma Duran'ın çalışması ile farklılaşmaktadır. Bu farklılığın okul yöneticilerine yönelik yapılan araştırmadan kaynaklı olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Demircan'ın çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışma da anlamlı bir fark bulunmayan çalışmalar ile aynı taraftadır. Yani öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları toplam hizmet yılı gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

5.1.5. Beşinci Alt Problem

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “*Öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucuna göre; okul iklimi ile olumlu duygular arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. Okul iklimiyle olumsuz duygular arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki vardır. Okul iklimi ile potansiyelin gerçekleştirilmesi arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki vardır. Okul iklimi ile örgütsel mutluluk arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki vardır.

5.1.6. Altıncı Alt Problem

Araştırmanın altıncı alt problemi olan “*Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?*” sorusu kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucuna göre; öğretmenlerin okul iklimi algılarının örgütsel mutluluk düzeylerini yordama gücü pozitif yönde %26,9 olarak tespit edilmiştir. Analizin sonucu öğretmenlerin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında doğrusal ilişki bulunduğu ve bu durumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarının örgütsel mutluluk düzeylerini yordama gücünün pozitif yönde %28,3 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analize göre öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarından ‘Liderlik ve Etkileşim ve Samimiyet’ boyutları dışında olmak üzere örgütsel mutluluk düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu aynı zamanda yordama gücünün istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu çalışma Ripoll ve diğerleri (2021), Batubara ve Hami (2018) ve Meena ve Agarwal (2014) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da örgütsel iklimin örgütsel mutluluk düzeyine etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mutluluk, kamu kurumlarının memnuniyet ve yönetim etik ilkeleri aracılığıyla kuruluşlarında olumlu bir iklim oluşturabilmelerinin temel anahtarlarından biridir (Ripoll ve diğerleri, 2021, s. 10). Batubara ve Hami, (2018) çalışmalarında; örgütsel iklimin işyerinde mutluluk yaratmaya büyük katkı sağladığı gösterilmiştir. Örgüt ikliminin iş yerindeki çalışanların mutluluğuna ne kadar etkisinin olduğunu görmek için yapılan regresyon testleri sonuçlarına göre örgüt ikliminin ortaya çıkmasında

yeterince yüksek bir rolü olduğu gör÷lmektedir. Bu, yüksek düzeyde çalışan mutluluğunun örgütsel iklimden güçlü bir şekilde etkilendiği anlamına gelmektedir.

Meena ve Agarwal, (2014) çalışmalarında, eğitim kurumları çalışanlarının örgüt iklimi, iş tatmini ve mutluluğu arasındaki ilişkiyi keşfetmeyi amaçlamışlardır. Mutluluk bir duygu olduğu için içsel veya dışsal olabilecek çeşitli faktörlere de bağlıdır. Mutluluk bireysel farklılıklara dayanır. Mutluluk kişiden kişiye değişir ve bireysel farklılıklara dayanır. Farklı insanlar mutluluklarına farklı nedenler atfederler, örneğın ailesiyle kaliteli zaman geçirmek, eşle anlayışlı bir ilişkiye sahip olmak, lüks bir yaşam sürmek, arkadaşlarla birlikte olmak vb. bunlar topluca insanlara mutluluk verebilir. Bu nedenle, örgütsel iklim, mutluluk için düzenleyici bir faktör olabilir, ancak bundan tek başına sorumlu değıldir. Bu çalışmadan, örgütsel iklimin, bireyin işine karşı memnuniyet düzeyinden sorumlu en önemli faktörlerden biri olduğu, ancak mutluluğunu belirlemede yalnızca düzenleyici bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır.

5.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen veriler ışığında öğretmenlerin okul iklimi algıları ve örgütsel mutluluk düzeylerinin istenilen seviyeye çıkması için geliştirilen öneriler maddeler ile belirtilmiştir;

- Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin daha fazla yükseltilmesi için özellikle potansiyellerini geliştirebilecekleri imkan ve ortamların sağlanması, olumsuz duyguların yerine olumlu duygulara odaklanmalarını sağlayacak ortamların sunulması önerilebilir. Bunlarla birlikte okulda demokratikliğin artırılması, öğretmenlerin kendilerini görev yaptıkları okula adanmış hissetmelerinin sağlanması, öğretmenlerin daha başarılı olmaları için çaba sarf edilmesi ve çatışmaların azaltılması önerilebilir.
- Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte olumlu okul ikliminin geliştirilmesi için özellikle samimi bir ortamın yaratılması, çatışmaların ortadan kaldırılması ve gerektiği zaman

okulda bulunan deneyimli öğretmenlerden çatışmanın ortadan kaldırılması için arabuluculuk yapması önerilebilir.

- Uzun yıllardır aynı okulda devam eden öğretmenlere plaket, ödül veya takdir belgesi gibi okula karşı olumlu düşüncelerini arttıracak motivasyonlar verilebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu okulda çalışanlar arasında bazen sosyal gruplaşmaların olduğunu, okulda çalışanlar arasında iletişim sorunlarının yaşandığını, düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda çalışanlar arasında sosyal gruplaşmaların önüne geçilmesi, iletişim sorunlarının ortadan kaldırılması için bütün öğretmenlerin katılımıyla çeşitli aktiviteler, eğlenceler veya kültürel geziler düzenlenmesi önerilebilir.
- Araştırmanın başka illerde bulunan okullardaki öğretmenlere yönelik yapılması önerilebilir.
- Araştırmanın farklı okul türleri, branş öğretmenleri için yapılması önerilebilir.
- Örgütsel mutluluk farklı kavramlar ile çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Aburto, K. H., Rioseco, M. M., & Moyano-Díaz, E. (2017). Concept of Happiness in Adults from Low-Income Class. *Special Supplement: Qualitative Research in Psychology*, 27(1), 386-394.
- Akçekoce, A., & Bilgin, K. U. (2016). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Öğretmen Performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-23.
- Akman, T. (2021). *Hemşirelerin Farklılık Yönetimi Algısının Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Üzerine Etkisi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Bandırma: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi.
- Aktan, V. (2021). *İlkokullarda Okul İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt: Siirt Üniversitesi.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Alparslan, A. M., & Yastioğlu, S. (2018). Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 629-650.
- Altınok, S. (2019). *Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Altuntaş, B., Demirdağ, S., & Ertem, H. Y. (2020). Velilerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *AJER-Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 254-269.
- Araşkal, S., & Gürbüz, A. (2021). Eğitim Kurumlarında Okul İklimi ve Öğretmen Yabancılaşmasının İncelenmesi. *The Journal of International Education Science*, 28(8), 137-167.
- Arıcı, H. Y. (2020). Mutluluk Tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*(9), 217-243.

- Arslan, N. T. (2004). "Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak" Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin Farklılıklarının Yönetimi Yaklaşımlarına İlişkin Algıları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Aslan, H., & Erözyürek, A. (2021). Okul Yönetiminin Demokratiklik Düzeyi ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 3711-3741.
- Atik, G., & Güneri, O. Y. (2016). Ortaokul Öğrencileri İçin Okul İklimi Ölçeği: Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 15(1), 91-103.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 161-189.
- Ayan, A. (2020). Mutluluk Düzeyinin Atılganlık ve Genel Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(4), 788-805.
- Ayık, A., & Savaş, M. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328.
- Bahçetepe, Ü., & Giorgetti, F. M. (2015). Akademik Başarı ile Okul İklimi Arasındaki İlişki. *Istanbul Journal of Innovation in Education*, 1(3), 83-101.
- Bakkal, M., & Radmard, S. (2020). Okul Müdürlerinin Eğitimsel Liderlik Standartlarını Karşılama Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ve Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 163-195.

- Balcı, A. (2007). *Etkili Okul, Okul Geliştirme, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Baskı, H. (2021). Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 85-95.
- Batubara, M., & Hami, A. E. (2018). Does Organizational Climate Affects on Employee Happiness Among Lecturer in Indonesia? *10th International Conference on Language, Humanities, Education and Social Sciences* (s. 42-46). Indonesia: ICLHESS.
- Baykal, İ. (2007). *İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Bayram, F., & Aypay, A. (2012). İlköğretim Okullarında Müdür Etkililiği, Okul İklimi ve Öğrenci Kontrol İdeolojileri Arasındaki İlişki. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 49-63.
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Baytar, S. (2020). *Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma*. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi.
- Birdoğan, K. A. (2019). *Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri İle sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). *Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Boyras, A. (2018). *Özel Eğitim Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Okul Kültürü ve İklimine Etkisi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Bozkurt, B. N. (2019). *Okul Mutluluğunu Etkileyen Bir Faktör: Öğretmenlerin Politik Becerileri*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Bulut, A. (2020). *Eğitim Kurumlarında Yönetmel Tarz ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Uşak: Uşak Üniversitesi.
- Bulut, A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim Kurumlarında Yönetmel Tarz ve Örgütsel Mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online Dergisi*, 17(4), 1797-1811.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi*. İstanbul: Kibele Yayınları.
- Çalık, T., & Kurt, T. (2010). Okul İklimi Ölçeği'nin (OIÖ) Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(157), 167-180.
- Çayak, S. (2021). The Mediating Role Of Organizational Happiness İn The Relationship Between Work Engagement And Life Satisfaction: A Study On Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algi Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Çetin, S., & Polat, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algi Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Çiner, S. (2021). *Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Yöneticilerinin 21. Yüzyıl Becerileri İle Okul İklimi Arasındaki İlişki*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Düzce: Düzce Üniversitesi.

- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme kuramı* (2. b.). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Çokluk, O., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demir, E. (2021). Duygular ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 180-195.
- Demir, H., & Zincirli, M. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Otantik Liderlik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 3976-3998.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378.
- Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak: Uşak Üniversitesi.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-301.
- Dilbaz, Sayın, S. S. (2017). Okul İklimi İle Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- Dorina, R. (2013). School Climate as an Important Component in School Effectiveness. *Academicus International Scientific Journal*, 8(8), 110-125.
- Dönmez, Ş., & Taylı, A. (2018). Ortaokul Öğrencilerinde Okul İklimi, Okula Bağlılık ve Okul Yaşam Kalitesi Algısının İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 9(2), 1-17.
- Döş, İ. (2013). Mutlu Okul. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170), 265-278.
- Duran, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz-Yeterlikleriyle İlişkisi (Amasya İli Örneği). Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi. *Amme İdare dergisi*(2), 16-35.
- Ertem, H. Y., & Gökalp, G. (2017). Velilerin Okul İklimi Algısı Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 155-173.
- Ertong, C. (2018). *Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Ertürk, A., Kara, S. B., & Güneş, D. Z. (2016). Duygusal Emek Ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetmel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, İ., & Gülova, A. A. (2017). Örgüt İkliminin, Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Fidan, M. (2020). Öz Liderlik ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 222-235.
- Genç, H., Şahin, Y., & Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde Mutluluk ve İyimserlik Üzerine Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 178-192.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step By Step. A Simple Study Guide And Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Getmez, D. (2018). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim ve Marmara Üniversitesi.
- Göcen, G., & Kaya, Z. (2014). İmam Hatipliselerinde Çalışan Öğretmen ve Yöneti İlerin Okul İklim Algısı Ve Bu Algıya Etkieden Faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*(36), 67-102.

- Göktaş, N. K., & Şentürk, H. E. (2019). Spor Lisesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları İle Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(3), 78-92.
- Gürbüz, G. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Gürcüoğlu, S., & Uyar, M. (2020). Örgütsel Çatışma İle Örgütsel İklim Arasındaki İlişkinin Ortaöğretim Öğretmenleri Perspektifinden İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 229-254.
- Güzel, H. (2021). Psikolojik Danışmanların Psikolojik Sağlamlıkları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Güzelgörür, F., Demirtaş, H., & Balı, O. (2021). Okul Müdürlerinin Yönetim Tarzının Okul İklimi ile İlişkisi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 129-150.
- Hançerlioğlu, O. (1996). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İbicioğlu, H., & Çağlar, N. (1999). İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 171-185.
- İdi, A. (2017). İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Eğitim Bilimleri Enstitüsü . İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İlkin, A. (2022). Öğretmenlerin Okullarındaki İklim İlişkin Algıları. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- İncekara, S. (2020). Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Işık, Z., Çetinkaya, N., & Işık, M. F. (2017). Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizm Merkezinde Yer Alan Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 457-471.

- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ve Mutluluk Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma (Kocaeli Örneği)*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişkiler*. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Kemer, M. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul İklimi İle İlişkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kırık, A. M., & Sönmez, M. (2017). İletişim ve Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2(1), 15-26.
- Kırnık, D., Özkul, R., Dönük, O., Altunkaynak, Y., & Altunhan, Y. (2021). Okul Mutluluk-Yaşam Ölçeğinin Geliştirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 603-627.
- Kışmır, F. S. (2021). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Okuliklimi Algıları İle Örgütsel Sapma Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analiz*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Güveni İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Mahmudlı, S., & Öz, B. C. (2020). Velilerin Okul İklimi Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 79-86.

- Martínez-Arroyo, J. A., & Valenzo-Jiménez, M. A. (2020). Factors That Influence The Organizational Climate Of A Higher Education Institution. *Revista ESPACIOS*, 41(26), 147-160.
- Maruf, M., & Altıntaş, M. (2021). Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *ESAM Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 129-155.
- MEB. (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. Resmi Gazete, Sayı: 14573.
- Meena, S., & Agarwal, M. (2014). The Relationship Among Organisational Climate, Job Satisfaction And Happiness Of The Employees Of Educational Institutions. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 6(2), 149-152.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Munar, J. L., Juana-Espinosa, S. D., Martínez-Buelvas, L., Abarca, Y. V., & Tirado, J. O. (2020). Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(10502), 1-17.
- Nural, E., Ada, Ş., & Çolak, A. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Yöntemleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 197-210.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., & Erkan, S. (2010). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(38), 213-224.
- Özgenel, M., & Bozkurt, B. N. (2020). Okul Mutluluğunu Yordayan Bir Faktör: Öğretmenlerin Politik Becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 130-149.
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen Özerkliği ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki*. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.

- Rahmi, F. (2018). Happiness at Workplace. *PROCEEDING of International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology* (s. 32-40). Padang: IcometnNCP.
- Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., & Romero-Rodriguez, L. M. (2021). Workplace Happiness As A Trinomial Of Organizational Climate, Academic Satisfaction And Organizational Engagement. *Corporate Governance*, 1-28.
- Sarıbıyık, O. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri ile Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Sönmez, M. (2016). *İletişim ve Mutluluk İlişkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Şahin, A., & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu Okul İklimi Oluşturmada Öğretmenin Rolünün İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Şahin, G. N. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şeker, M. (2009). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*(39), 115-140.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda Okul İklimi İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 101-122.
- TDK. (2021). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı
- Tepe, N., & Yılmaz, G. (2020). Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışları. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3360-3381.

- Terzi, A. R. (2018). Okul İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Kuramdan Araştırmaya Okul İklimi*. içinde Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tingaz, E. O., & Hazar, M. (2014). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği İle Bazı Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâ ve Mutluluklarının Karşılaştırılması. *Special Issue on The Proceedings of the 3rd ISCS Conference* (s. 745-756). International Journal of Science Culture and Sport.
- Titrek, O., Güneş, D. Z., Sezen, G., & Ölçüm, D. (2013). Öğretmenliğe Yönelik Tutum ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişki. *VI. Ulusal Lisansüstü Sempozyumu* (s. 30-38). Sakarya: SAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Toğa, İ. (2021). *İlkokullarda Okul İklimini İyileştirmeye Yönelik Uygulama Örnekleri*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi Ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367.
- Torun, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-29.
- Tosun, P., Sezgin, S., & Uray, N. (2019). Pazarlama Biliminde Duygu ve Duygu Durumu Kavramları İçin Baz Alınmış Teoriler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1830-1849.
- TUİK. (2020). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tunçyürek, B. (2022). *Eğitim Yönetimi Açısından Örgüt İklimi*. https://www.academia.edu/23327796/E%C4%9Fitim_Y%C3%B6netimi_A%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan_%C3%96rg%C3%BCt_%C4%B0klimi
- Uğur, S. (2019). *Öğrenen Okul İle Okul Mutluluğu Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Uğurlu, C. T., & Özdemir, Ö. S. (2021). Özel Okulda Mutlu Bir Öğretmen Olmak. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 64-84.
- Usta, M. E., & Kahraman, S. (2021). Okullarda Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel İklim ve Örgütsel Öğrenme Algıları Arasındaki

- İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(43), 95-119.
- Uzun, T., & Kesicioğlu, O. S. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52.
- Üçüncü, K. (2016). *iş Tatmini ve Motivasyonu*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Yalvaç, A. H. (2020). Mutluluk Tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*(9), 217-243.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 14-28.
- Yılmaz, F., & Demir, S. (2016). Revize Edilmiş Okul İklimi Öğretmen Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Assessment Tools in Education*:, 3(1), 84-99.
- Yılmaz, Ö. (2019). *Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Spiritüel İyi Oluş Düzeyleri İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yüner, B. (2018). *Okul Yönetişimi İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Zincirli, M. (2020). Yöneticilerin Algılarına Göre Okullardaki Örgütsel İklim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 231-246.