

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNERJİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BUŞRA SANSAR

2200006537

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

HAZİRAN, 2024

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNERJİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BUŞRA SANSAR

2200006537

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Doç. Dr. Tuba AKPOLAT

HAZİRAN, 2024

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Araştırdığım “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri İle Örgütsel Sinerji Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmamda konunun belirlenmesi safhasından çalışmanın sonuçlandığı sürece kadar bilimsel etik ve akademik normlara uyduğumu, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Tez Yazım Kuralları Kılavuzuna uyduğumu, yapılan alıntılara kaynak gösterdiğimi, faydalandığım kaynakların kaynakçada gösterildiğini beyan ederim.

Buşra SANSAR

ÖN SÖZ

Araştırma sürecimin her aşamasında bana rehberlik eden, bilgi ve tecrübesiyle destek olan tez danışmanım Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ' e teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmamda kullanmış olduğum anket formlarını, özveri ile doldurup çalışmama katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma ve desteğini her zaman hissettiğim canım arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

En başta iyi bir insan olmam için çabalayan beni hayatımın her alanında olduğu gibi bu araştırma sürecinde de yalnız bırakmayan, destek olan, moral veren, anlayış gösteren fedakar annem Saadet SANSAR'a ve canım babam Abdulmennan SANSAR'a sonsuz teşekkür ederim. Yine hiçbir zaman desteğini esirgemeyen her koşulda yardımcı olan, cesaretlendiren, güç veren kardeşlerim Mesut, Kübra ve Gülfidan'a kalbimle teşekkürlerimi sunuyorum.

İyi ki varsınız...

Buşra SANSAR

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	i
ÖN SÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET	ix
ABSTRACT	xi
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler	5
1.3.Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1.Mutluluk Kavramı	9
2.1.1.Mutluluk ve Felsefe	11
2.1.2. Mutluluk Alanyazınının Psikolojik Temelleri: Pozitif Psikoloji.....	13
2.1.3.Mutluluk Kuramları	14
2.1.3.1. Uyum Kuramı	15
2.1.3.2.Sabit Nokta Kuramı	15
2.1.3.3. Erek (Telic) Kuramı	16
2.1.3.4. Yargı Kuramı	16
2.1.3.5. Aşağıdan Yukarıya Kuramı	16
2.1.3.6. Yukarıdan Aşağıya Kuramı	17
2.1.3.7. Akış (Etkinlik) Kuramı	17
2.2. Örgütsel Mutluluk	17
2.2.1.Örgütsel Mutluluk Boyutları	19
2.2.1.1. Öğretmenlik Mesleği.....	19

2.2.1.2. Yönetici Tutum ve Davranışları.....	20
2.2.1.3. Meslektaş İlişkileri.....	21
2.2.1.4. Çalışma Koşulları.....	22
2.2.1.5. Sınıf Yönetimi.....	23
2.2.1.6. Pozitif Kişilik	24
2.2.2. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk	25
2.2.3. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar	26
2.3. Sinerji Kavramı	29
2.4. Örgütsel Sinerji.....	30
2.4.1. Örgütsel Sinerjinin Alt boyutları.....	31
2.4.1.1. Etkileşim ve Takdir Etme	32
2.4.1.2. Bütünleşme	33
2.4.1.3. Strateji.....	34
2.4.1.4. Güncellenme ve Güçlenme	34
2.4.2. Sinerjik Örgütlerin Özellikleri	35
2.4.3. Eğitim Örgütlerinde Sinerji.....	37
2.4.4. Örgütsel Sinerji İle ilgili Yapılan Araştırmalar.....	38
3.YÖNTEM.....	41
3.1.Araştırmanın Modeli.....	41
3.2.Evren ve Örneklem	41
3.3. Veri Toplama Araçları.....	43
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	43
3.3.2. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	43
3.3.3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği.....	45
3.4. Verilerin Toplanması	46
3.5. Verilerin Analizi	46
4.BULGULAR	48
4.1. Birinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular.....	48
4.2. İkinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular	49
4.3. Üçüncü Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular	54
4.4. Dördüncü Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular	55
4.5. Beşinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular	58
4.6. Altıncı Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular	60

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	62
5.1. Sonuç ve Tartışma	62
5.1.1. Araştırmanın 1. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	62
5.1.2. Araştırmanın 2. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	63
5.1.3. Araştırmanın 3. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	65
5.1.4. Araştırmanın 4. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	65
5.1.5. Araştırmanın 5. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	67
5.1.6. Araştırmanın 6. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma	67
5.2. Öneriler	68
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	85
Ek 1: Veri Toplama Araçları.....	85
Ek 2: Anket ve Araştırma İzni	89
Ek 3: Etik Kurul İzni	91
Ek 4: Ölçek İzinleri	92

KISALTMALAR

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

Akt. : Aktaran

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TDK : Türk Dil Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Verileri.....	42
Tablo 2. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	45
Tablo 4. Ölçeklerin Normallik Dağılımı	47
Tablo 5. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 6. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	49
Tablo 7. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	50
Tablo 8. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 9. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	52
Tablo 10. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 11. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular	54
Tablo 12. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 13. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	55

Tablo 14. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	56
Tablo 15. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	57
Tablo 16. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 17. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki, Pearson Korelasyon Testi.....	58
Tablo 18. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği Puanlarını Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi	60



ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNERJİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Buşra SANSAR

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Haziran-2024

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinin Bahçelievler ilçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 1500 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak 397 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programına aktarılarak analizler yapılmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Ölçeklerin normal dağılım durumunu belirlemek için çarpıklık ve basıklık testleri uygulanmış, verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda fark testleri için parametrik yöntemlerden t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon testleri için ise Pearson korelasyonu uygulanmıştır. Son olarak regresyon analizleri de yapılarak analizler tamamlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile yaş ve kıdem değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark varken; cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği ile öğretmenlerin sinerji düzeylerine bakıldığında cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem gibi değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı bir fark yokken; eğitim durumu arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü orta düzey bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği puanlarını açıklamak için yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde kurulan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyini etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyinde meydana gelen değişimin %46,5'i öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği puanları ile açıklanmaktadır. Sonuç olarak; öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arttıkça örgütsel sinerji düzeyleri de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel mutluluk, örgütsel sinerji, öğretmenler.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL HAPPINESS LEVELS AND ORGANIZATIONAL SYNERGY LEVELS

Buşra SANSAR

Master's Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

June-2024

The purpose of this research is to examine the relationship between teachers' organizational happiness levels and organizational synergy levels, for this purpose, the relational screening model, one of the quantitative research methods, was used in the research, the population of the research consists of 1500 secondary school teachers affiliated with the Directorate of National Education in Bahçelievler district of İstanbul. Since it was not possible to reach the entire population, 397 teachers were reached by using simple random sampling method. "Personal Information Form", "Teacher Organizational Happiness Scale" and "Organizational Synergy Scale for Teachers" were used as data collection tools in the research. The collected data were transferred to the SPSS program and analyzed. Descriptive statistical methods were used to analyze the data obtained in the study. Skewness and kurtosis tests were applied to determine the normal distribution of the scales, and it was determined that the data was normally distributed. In this regard, parametric methods such as t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for difference tests, and Pearson correlation was used for correlation tests. Finally, the analyzes were completed by performing regression analyses.

As a result of the analysis; While there is a statistically significant difference between teachers' organizational happiness levels and age and seniority variables; It was revealed that there was no significant difference between gender, marital status and educational status. When the organizational synergy scale for teachers and the synergy levels of teachers are examined, there is no statistically significant difference with variables such as gender, age, marital status and seniority; It was determined that there were significant differences between education levels. A statistically positive, medium-level relationship was found between teachers' organizational happiness levels and organizational synergy levels. When the regression analysis results to explain the scores of the Organizational Synergy Scale for Teachers are examined, the regression analysis model established is statistically significant. Teacher Organizational Happiness Scale scores affect teachers' level of organizational synergy. 46.5% of the change in teachers' organizational synergy level is explained by teachers' organizational happiness scale scores. In conclusion; As teachers' organizational happiness levels increase, their organizational synergy levels also increase.

Keywords: Organizational happiness, organizational synergy, teachers.

1.GİRİŞ

Bu bölümünde “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri İle Örgütsel Sinerji Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve alt problemler, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır.

1.1.Problem Durumu

Örgütler birden fazla üyenin belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmesiyle oluşan topluluklardır (Etzioni, 1964). Örgütler hem kendi hedefleri doğrultusunda ihtiyaçlarını karşılayabilmek hem de çalışanların istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla karşılıklı fayda sağlamak üzerine kurulmuştur. Örgüt yöneticileri, çalışanlardan örgütün hedeflerine ulaşmak için en iyi performans ve verimliliği sağlamalarını beklemektedir. Çalışanlar ise iş ortamında huzur, mutluluk, maddi kazanç, iyi çalışma koşulları, yönetici desteği, fikirlerinin önemsendiği ve saygı duyulduğu, meslektaşları ile kuvvetli ilişkilerin olduğu, yapıcı iletişim ortamının kurulduğu bir çalışma sahası beklemektedir (Gavin ve Mason, 2004). Bu sebeple yöneticiler örgütlerde hedeflerin yerine gelebilmesi için çalışanların duygu ve düşüncelerini görmezden gelmemelidir. Örgütlerinde ihtiyaçları giderilen çalışanlar daha iyi bir performans gösterecek ve yüksek motivasyonla daha mutlu hissedeceklerdir.

Mutluluk, insanoğlunun en çok arayışı içinde olduğu kavramlardan biridir. Warr (2007) mutluluğu, kişilerin olumsuz duygulardan çok olumlu duygular hissetmesi olarak belirtirken; Kangal (2013)’a göre mutluluk anlık bir duygu olmasından ziyade yaşam boyunca ulaşılmaya çalışılan bir duygu olarak belirtilmektedir. Moçoşoğlu ve

Kaya (2018) mutlu üyelerin olduğu bir örgütte diğer üyelerin bu durumdan etkilenmesinin ve örgütte mutlu olma halinin ortaya çıkmasının örgütsel mutluluk olarak ifade edileceğini belirtmektedir.

Örgütsel mutluluk kişilerin yaşamlarından ve çalıştıkları kurumlardan aldıkları doyum olarak tanımlanmaktadır (Wesarat vd., 2015). Arslan (2018) ise örgütsel mutluluğu; “örgüt içinde işgörenlerin performanslarını maksimum düzeye çıkaran, kişilerde var olan performansı açığa çıkaran zihinsel bir durum” olarak açıklamaktadır.

Örgütsel mutluluk çoğu kurumda önemli bir kavram olarak düşünülse de toplumun geleceğini şekillendiren eğitim kurumlarında önemi daha da artmaktadır. İnsanların toplumsal kültür ve miraslarını gelecek nesillere bırakması, öğrenim süreçlerini amaçlı ve planlı gerçekleştirebilmesi için her toplum kendi eğitim sistemini ve bu sistemin amacına uygun işletilebilmesi için eğitim örgütleri olan okulları oluşturmuştur (Şişman, 2003). Okul girdi ve çıktısı olan açık bir sistemdir. Okullar besleneceği elemanları girdileri etraftan alır, girdileri harmanlar ve bir çıktı oluşturur (Işılak, 2008; akt. Türkmen, 2014). Sonuçta elde edilen başarı okulun başarısı ve de eğitim sistemindeki başarı olarak değerlendirilmektedir.

Okulların temel yapıtaşlarından biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin, toplum için nitelikli insan kaynağı yetiştirmesi ve okulların belirli hedeflerine ulaşmasını sağlamak için motivasyonlarının ve mutluluk düzeylerinin yüksek olması oldukça önemlidir (Döş, 2013).

Öğretmenleri çalıştıkları okullarda mutlu edecek faktörlerin neler olduğu, mutluluklarını arttırmaya yönelik hangi çalışmaların yapılması gerektiği yetiştirmeye çalışacağı nesiller düşünülünce önem kazanmaktadır. Özocak ve Yılmaz (2020), okulların amaçlarına ulaşabilmesi için okulda çalışan öğretmenlerin mutlu olmaları gerektiğini çalıştıkları okullarda mutlu olmayan öğretmenlerin okulun hedeflerini gerçekleştiremeyeceği ve kendilerini okula ait hissetmeyeceklerini belirtmektedir. Bu durum okula, öğrenciye uzun vadede toplumun geleceğine ciddi zararlar verebilir. Okulda mutlu olan öğretmenlerin ise göstereceği çaba artacak bu çaba sonucu ortaya çıkan enerji ile öğrencilerde başarıyı yakalayabilecek ve toplumun geleceği için bu durum umut vadedecektir.

Örgütsel mutluluk bu açıdan bakıldığında okullar için oldukça önemlidir. Örgütsel mutluluğun etki edeceği diğer bir faktör okulda meydana getireceği sinerjidir.

Yunanca “synergos” olarak bilinen sinerji kelimesi “birlikte çalışmak” olarak tanımlanan bir kavramdır (Harris, 2004). Dökmen (2004)’e göre sinerji kişilerin iş birliği yaparak ortak bir amaç için beraber hareket etmeleri ve güçlerini birleştirmeleridir. Cüceloğlu (1997) sinerji kavramını, bütünün her bir parçanın toplamından daha fazlası olması şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma bakıldığında, bütünü oluşturan parçaların tek tek bir anlamı vardır. Bu parçalar bir araya geldiğinde diğer parçalarla kaynaşmakta ve bütüne anlam katmaktadır. Örgütsel sinerji ise birlikten doğan güç olarak ifade edilmektedir. Örgüt üyeleri ortak hedefleri gerçekleştirmek için gönüllü olarak bir araya gelerek örgüte katkı sağlamaktadır (Amabile, 1996, akt. Taşkın, 2022). Ersoy (2019)’a göre örgütsel sinerji, örgütün ortak amaçlar için koşullar ne olursa olsun çalışanların üstün bir çaba göstermesidir.

Örgütsel sinerjinin olduğu örgütlerde örgüt üyelerinin birbirlerini tamamlayarak örgütlerine karşı güven ve aidiyet duygusu geliştirdikleri görülmektedir (Robinson, 2006). Örgüt üyeleri sinerjik ortamda mesleki faaliyetlerini sürdürürken yüksek motivasyona sahip olmaktadır (Brown, 2006). Örgütsel sinerjiyi benimseyen her üye mesleki becerilerini örgütün hedefleri için maksimum düzeyde kullanmaktadır (Pink, 2009).

Sinerjinin amacı, üyelerin örgütün ortak hedefleri için yeteneklerinin bir araya getirilmesi ve duygu bütünlüğünün sağlanmasıdır (Papatya, 1997). Sinerji sayesinde bireysel farklılıklara sahip üyelerin yetenekleri toplanarak, birbirini tamamlar ve daha güçlü bir etki oluşur (Robinson, 2009).

Örgütsel sinerji özetlendiğinde, üyelerin örgüte ne kadar güçlü bir bağ ile yaklaştığını gösterir. Örgüte koşulsuz bağlı üyelerin sinerji ile örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gönüllü olarak sürekli çalışmak isteyen, kişisel çıkarlarını geri planda tutan, mesleki sorumluluktan kaçmayan ve örgüte bağlı kişiler oldukları söylenebilir (Benecke, 2008). Sonuçta kendini örgüte ait hisseden, örgüt üyeleri ile bütünleşen çalışanların performans ve motivasyonunda artış gözlenebileceği ve örgütün verimliliğinde artış meydana geleceği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde okulun hedeflerine ulaşabilmesi ve okulun gelişimi için örgütsel sinerjinin yaratacağı etkiden yararlanılmaktadır (Ersoy, 2019). Öğretmenlerin mesleki faaliyetlerini sürdürürken meslektaşları ile birlikteliğinin sağlanması ve daha güçlü bir etkinin oluşacağı belirtilmektedir (Akpolat ve Levent, 2018). Öğretmenlerin öğrenci yetiştirirken güçlerini birleştirmeleri toplam etki gücünü arttıracak ve böylece zor olan bu görevi beraber üstlenmeleri daha başarılı ve verimli sonuçlara zemin hazırlayacaktır (Ansoff, 1991).

Eğitim örgütlerinde örgütsel sinerjinin öğretmenlerde ortak amaçlara ulaşmak için bilgi ve beceri paylaşımını ve örgütte işbirliğini arttırdığı belirtilmektedir (Robinson, 2006). Örgütlerinde sinerjiyi benimsemiş öğretmenler gönüllü olarak kendilerine tanımlanmamış görevlerde dahi yer almak ister ve örgüt için özverili çalışmaktan mutluluk duyarlar.

Okullarda sinerjik bir ortam yaratıldığında; okulun vizyon ve misyonunun artması, değer ve amaçlarına ulaşması, öğretmenlerin sinerjinin gücü ile daha özverili çalışması, meslektaşları ile bütünleşerek aynı yönde hareket etmeleri, öğretmenlerde aidiyet duygusunun gelişmesi, okula bağlılıklarının ve okuldaki mutluluklarının artması, yeniliklere açık bir örgütün oluşmasına zemin hazırlaması beklenmektedir (Taşkın, 2022).

Mutluluk ve sinerji açıklamalarından yola çıkarak; okulda mutlu olan öğretmenlerin paydaşlarıyla bir araya gelerek okulun amaçları için iş birliği yapmaları, okulun amaçlarına yönelik aktif katılım sağlamaları ve bunu yaparken gönüllü davranmaları beklenen bir durum olacaktır. Bir araya gelen öğretmenler mesleki tecrübelerini birbirlerine aktararak farklı bakış açılarıyla okulun problemlerine çözüm arayışına gireceklerdir. Öğretmenlerin arasında saygı, empatik yaklaşım ve kurulacak açık iletişim sayesinde bir güç birliği oluşacak yani sinerji meydana gelecektir (Balcı, 1995). Bu sebeple okullardaki mutluluğun öğretmenlerin sinerji düzeylerini de etkileyeceği düşünülmektedir.

Alanyazına bakıldığında örgütsel mutluluk ve örgütsel sinerji kavramlarını eğitim örgütleri açısından ele alan çalışma oldukça azdır. Eğitim öğretimin niteliğinin artırılması, okulların amaçlarını yerine getirebilmeleri ve okullarda başarıyı yakalayabilmek için bu kavramlara önem verilmesi gerekmektedir. Yapılan alanyazın araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel

sinerji düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öğretmenlerin mutluluk düzeyinin sinerji düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesini, “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu çalışmada amaç; İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır.

- 1) Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları hangi düzeydedir?
- 2) Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinerjileri hangi düzeydedir?
- 4) Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 5) Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- 6) Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri, örgütsel sinerji düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Okullar, topluma nitelikli insan kaynağı yetiştirilip, şekillendiği ortamlardan biridir. Okulun hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve yeni nesillere toplum değerlerinin aktarılabilmesi için öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Öğrencilerde var olan

yetenekleri ortaya çıkarmak, yeteneklerini kullanmalarına fırsat vermek, eğitimi yaşamın içine yaymak için yine öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu önemli mesleği icra eden öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda mutlu olmaları önem arz etmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda ya da sosyal hayatında yaşadığı mutlu veya mutsuz olma gibi duygular ister istemez okuldaki performanslarına ve eğitimin niteliğine yansiyacaktır. Bu sebeple öğretmenlerin mutluluğunun önemsenmesi ve mutluluğunu arttırmak için neler yapılabileceğine yönelik önlemler alınması gerekmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arttırıldığında işine daha fazla sarılacak, performansı, eğitimin niteliği ve kalitesi artacak böylece ülkenin geleceği için topluma nitelikli insan kaynağı yetiştirilebilmesi sağlanacaktır.

Okullarda öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer çalışanların daha iyimser olmaları ve pozitif ilişkilerin olması paydaşlar arasında sinerji oluşumunu sağlamaktadır (Töremen, 2001). Örgütsel sinerji birlikten doğan güç olarak ifade edilmektedir. Örgüt üyeleri ortak hedefleri gerçekleştirmek için gönüllü olarak bir araya gelerek örgüte katkı sağlamaktadır (Amabile, 1996, akt. Taşkın, 2022). Okullarda oluşacak sinerji, öğretmenlerin bir amaç etrafında aynı yönde hareket etmesini, birbirinden farklı yeteneklere sahip öğretmenlerin bir araya gelerek okula daha fazla değer katmalarını sağlayacaktır (Akpolat ve Levent, 2018). Sinerjik bir okul ortamı sağlandığında; okulun vizyon ve misyonunun artması, değer ve amaçlarına ulaşması, öğretmenlerin sinerjinin gücü ile daha özverili çalışması, öğretmenlerde aidiyet duygusunun gelişmesi, okula bağlılıklarının artması ve yeniliklere açık bir örgütün oluşmasına zemin hazırlayacaktır (Taşkın, 2022).

Okulunda mutluluğu yakalamış öğretmenlerin bir araya geldiğinde okulun amaçları için çalışmalar yapacakları, güçlerini birleştirecekleri, farklı bakış açılarıyla birbirlerinin gelişimlerini ve değişimlerini destekleyecekleri, bütünleşecekleri yani okulda sinerji ortamı yaratacakları düşünülmektedir.

Örgütsel mutlulukla ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında, “Bahar (2023) okul müdürlerinin liderlik stilleriyle; Gürbüz(2020) örgütsel güvenle; Bulut (2020), eğitim kurumlarında yönetsel tarzla; Korkut(2019), örgütsel sinizm ve örgütsel adaletle; Moçoşoğlu ve Kaya (2018) örgütsel sessizlikle” örgütsel mutluluk ilişkisini araştırmışlardır. Örgütsel sinerji ile ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında,

“Yeşil (2022) örgütsel bağlılıkla; Yıldırım(2021) okul müdürlerinin liderlik stilleriyle” örgütsel sinerji ilişkisini araştırmışlardır.

Yapılan diğer çalışmalara bakıldığında örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikte alındığı iki çalışmaya rastlanmıştır. Sevim (2021)’in araştırdığı “ Okullardaki dağıtımçı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki” yüksek lisans tezi ve Aksoy (2022)’un araştırdığı “ Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi” yüksek lisans tezlerinde bu iki kavrama yer verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel sinerji düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma ise alanyazında yer almamaktadır. Dolayısıyla yapılacak araştırma ile eksikliğin giderilmesi yönünde alanyazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırma ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel sinerji düzeylerinin ilişkili olup olmadığının belirlenmesi açısından ve yapılacak farklı araştırmalara katkı sağlaması amacıyla önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri yanıtların içten ve samimi olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2023-2024 Eğitim ve Öğretim yılı İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Mutluluk: Örgütsel mutluluk, iş görenlerin işinden doyum sağlaması, olumsuz duygulardan çok olumlu duyguların beslenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Brief ve Weiss, 2002).

Örgütsel Sinerji: Örgüt üyelerinin aynı amaç doğrultusunda bilinçli olarak aynı yönde hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır (Ersoy, 2019).



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın ana konuları olan örgütsel mutluluk ve örgütsel sinerji ile ilgili alanyazın taramaları yer almaktadır.

2.1.Mutluluk Kavramı

Tarih boyunca düşünürler “Mutluluk nedir?” sorusuna cevap aramışlardır. Tıpkı düşünürler gibi psikologlarda hangi durum ve olaylar karşısında insanların mutlu olduğuna dair çalışmalar yapmışlardır. Birçok kişi tarafından hayatın manası olarak kabul edilen bu kavram; tıp, ekonomi, psikoloji gibi disiplinlerin araştırdığı bir konu olmuştur.

İnsanoğlu doğumundan itibaren anne, baba, akrabaları için mutluluk kaynağı olmuş ve yaşamı boyunca mutluluk arayışında olmuştur. Mutlu bir insan olma, mutlu bir yuva kurma, mutlu bir yaşam arzusu içinde yaşamına devam ederek bunun yaşamın bir gerekliliği olduğunu düşünmüştür (Dursun, 2015). Mutluluk kavramı her toplumda ulaşılmaya çalışılan üstün bir hedef olarak algılanmaktadır (Lyubomirsky, 2001). Batı toplumlarında mutluluk bireysel getirileri olan bireysel bir kavram olarak ele alınırken, doğu toplumlarında daha çok toplumsal ve paylaştıkça çoğalan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Bulut, 2015). Uzakdoğu toplumları mutluluğu rahatlatıcı uyaranlarla bütünleştirirken, batı toplumlarında mutluluk harekete geçirici olumlu uyaranlarla bütünleştirilmektedir. Alanyazına bakıldığında mutluluk kavramının bireysel ve örgütsel açıdan önemine ilişkin ortak bir görüş olduğu belirtilse de mutluluk

tanımına ait görüş birliği sağlanmadığı görülmektedir. (Warr, 2007; Waterman, Schwartz ve Conti, 2008).

Türk Dil Kurumu mutluluğu: ”Mutlu olma durumu; mut, ongunluk, kut, devlet, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik”, ikinci bir tanım olarak ise: “Anlık bir duruma bağlı olarak duyulan sevinç veya alınan zevk” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2024).

Mutluluk tanımı felsefeciler ve sosyal bilimciler tarafında farklı şekilde yapılmıştır (Kesebir ve Diener, 2008). Diener(1984) mutluluğu, öznel iyi oluş, kişilerin yaşam doyumları ve hissettikleri duygular olarak tanımlamaktadır. Warr (2007) mutluluğu, olumsuz duygulardan çok olumlu duygu hissi olarak belirtirken; Kangal (2013)’ göre mutluluk anlık bir duygu olmasından ziyade yaşam boyunca ulaşılmaya çalışılan bir duygu olarak belirtilmektedir. Mutluluk, bireyin yaşadığı hayattan aldığı haz, olumlu duygularının olumsuz duygulardan fazla olması ve bireyin kendini iyi hissetmesi hali olarak tanımlanmaktadır (Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009). Veenhoven (1996)’e göre mutluluk; bireyin yaşadığı hayattan aldığı haz, memnuniyet olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanım olarak kişilerin yaşamları sürecinde yaşadığı olumlu ve olumsuz olayların hissettirdiği duygu, mutluluk tanımı olarak açıklanmaktadır (Gitmez ve Morçöl, 1994). Fisher (2010) ise mutluluk kavramını iyi olma hali, olumlu duygu ve tutumlar şeklinde belirtmektedir. Aristoteles mutluluğu, “insanoğlunun hayatta kazanacağı en iyi, en harika ve en asil şey” olarak vurgulamaktadır (Kalaycı, 2014).

Nettle (2005), batı dilindeki “happy” kelimesinin Türkçedeki karşılığı olan “mutlu” sözcüğünün anlamını ve mutluluk denildiğinde anlatılmaya çalışılan anlama ilişkin üç sınıflandırmadan söz etmektedir. Birinci kategoride bilişsel düzey az, duygular açıkça ortadadır. Dilek ve arzuların ön planda olduğu durumlarla ilişkilendirilmektedir. İkinci kategoride anlık duygulardan çok bilişsel düzeyin ön planda olduğu, bütünü genel değerlendirmesi sonucu iyi oluş ve yaşam doyumuna ulaşmanın mutluluğu yakalamada önemli ifadeler olduğu belirtilmektedir. Üçüncü kategoride ise felsefik bakış açısı söz konusudur. Kişinin mutluluğa ulaşmasında kendini gerçekleştirme ile iyi bir yaşam geçirmesi, mutluluk kavramının tanımı ile ilişkilendirilmektedir.

Farklı bakış açılarıyla tanımlanan mutluluk kavramının önemli olduğu söylenebilir. Mutluluk algısının kişiye has olması ve çeşitli bileşenlerden etkilenmesi bu durumu açıklamaktadır (Şentürk, 2011).

2.1.1.Mutluluk ve Felsefe

Felsefe anlam olarak “erdemli olma bilgisi” şeklinde ifade edilmektedir. Felsefe; varlık, ahlak, bilgiyi sorgulama ve arama yoluyla insanlara yol göstermeyi hedeflemektedir (Proudford ve Lacey, 2009). Felsefeciler bu yol gösterme ile insanı ilgilendiren her konu ile yakından ilgilenmiş sorular sorarak cevap bulmaya çalışmışlardır. Tanrı, inanç, ahlak, insan, varlık vb. birçok konu gibi “mutluluk” kavramı da felsefeciler için önemli bir kavram olmaktadır (Uçan, 2013).

Felsefi açıdan incelendiğinde mutluluk kavramı; hedonizm(hazcılık) ve eudaiomonía (ruhun iyi oluşu) yaklaşımlarıyla ele alınmaktadır (Selim, 2010). Türk Dil Kurumuna göre hedonizm: “zevk ve saadetin en iyi şey olduğuna inanan doktrin” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024).

Bu yaklaşımı savunan en önemli isimler Aristippos ve Epikuros’tur. Aristippos’a göre haz almayı engelleyen durumlar ortadan kaldırılmalı, kişiler acıdan uzaklaşp haz peşinden koşmalıdır. Kişilerin mutluluğu ancak maddeci bir yaklaşım olan hedonizm ile sağlanabilmektedir (Yıldırım, 2012). Eudaimonia yaklaşımına göre mutluluk, kendini gerçekleştirme, nirvanaya ulaşma ve ruhun erdemli aktivitesi olarak açıklanmaktadır (Odabaş, 2013). Bu yaklaşımın önemli savunucuları Platon ve Aristoteles’e göre ruhun erdemli aktivitesi mutluluğu getirir. Kişi eudaimoniaya ulaşmak için çabalamalıdır. Bu nihai amaca ulaşmak ancak hayatın sona ermesiyle mümkün olabilmektedir (Veenhoven ve Dumludağ, 2015).

Eudaimonia yaklaşımını savunan Demokritos mutluluğu, geçici olan zenginlik, mal, mülk, para gibi unsurlardan ziyade ruhun iyi hissetmesi, ruhun dinginliği ile açıklamaktadır (Turan, 2015). Kişi gerçek mutluluğa ulaşmak için acı ve haz gibi duyguları bilinçli bir şekilde düşünerek iyiye karar vermelidir (Arslan, 2006).

Sokrates'e göre mutluluk, varoluşun ve iyi bir yaşam sürmenin temel koşuludur (Kahveci, 2015). Sokrates her insanın mutluluğu aradığını ve iyiyi arzu ettiğini savunur. Kişi iyiyi ararken sadece duygulara takılmamalı, duygularına ket vurmali ve kontrol altına alabilmelidir. Sokrates'e göre kişi kendini tanıdığı ve erdemli davrandığı sürece mutluluğa erişecek, kendini bilmeyen kişilerin ise yaşamları anlamsızlaşacaktır. Sokrates'e göre asıl mutluluğa ulaşan kişiler ruhun bilgisine sahip bilge kişilerdir (Kahveci, 2015).

Platon'a göre mutluluk ilme, ilim bilgiye, bilgi idealara dayanır. İyiliğe ve erdeme ulaşmış kişiler gerçek mutluluğu yakalamış demektir (Ayvaz, 2018). Platon kişinin mutluluğu yakalaması için akıl ve iradesini kullanarak iyiyi ve doğruya yönelmesinin öneminden bahsetmektedir. Mutluluğa erişmek için haz ve bilgellik arasındaki denge sağlanmalıdır. Platon için maddi unsurlar geçici mutluluk kaynağı iken idealar evrenine ait unsurlar asıl mutluluk kaynağıdır (Durak, 1995).

Aristoteles eudaimonia yaklaşımını savunan düşünürlerdendir. Aristoteles (1999) mutluluğu, "insanoğlunun hayatta kazanacağı en iyi, en harika ve en asil şey" olarak vurgulamaktadır. İnsan ne yaparsa yapsın asıl amacı mutlu olmak ve mutluluğu yakalamaktır (Arslan, 2006). Aristoteles'e göre kişinin mutluluğa ulaşması için geçici hazlar yerine, aklını kullanarak erdemli davranışlar göstermesi gerekmektedir (Omay, 2004).

Epikuros'a göre mutluluk haz almaktan geçmektedir. Kişilerin kendilerini mutluluğa ulaştıracak isteklere yönelmesini, doyumsuzluk ve belirsizlikten uzak durmaları gerektiğini belirtmektedir (Topcu, 2011).

İslam felsefesinin önemli isimlerinden olan Farabi mutluluk filozofu olarak bilinmektedir (Bayraktar, 2001). Farabi'ye göre gerçek mutluluk ulaşılabilecek en zirve yer olup öteki dünyada erişilebilecek bir unsurdur. En zirvedeki mutluluğa ancak Tanrı erişebilir. Bunu "es-sa'adetü'l kusva" olarak belirtmektedir (Toksöz, 2019). İnsanoğlu aklını ve özgür iradesini kullanarak çaba göstererek hakiki mutluluğa ulaşabilir. Tesadüfi kararlar ve kontrol altında olmak bireyi hakiki mutluluğa ulaştıramaz (Aktaş, 2018). Farabi'ye göre kişilerin hakiki mutluluğa erişmesi için tanrının varlığını bilmesi, ahlaki değerleri özümseyerek erdemli hayat sürmesi gerekmektedir (Tokat, 2006).

İbn Sina'ya göre mutluluk aracı olmadan direkt amaçtır. İnsanoğlunun mutluluğa erişmesi için nefsinin olgunlaştırılması gerekmektedir (Bilgin ve Erek, 2019). İbn Sina mutluluğu, gerçek ve arızı(geçici) mutluluk olarak iki şekilde belirtmektedir. Gerçek mutluluğa felsefi bakış açısına sahip, bilgili kişilerin ulaşabileceğini ifade etmektedir. Arızı mutluluğun ise gerçek mutluluğa ulaştırabildiği ölçüde faydalı olacağını belirtmektedir (Taş, 2006).

Mevlana'ya göre mutluluk, kişinin rabbine kavuşması ile hissettiği manevi sukunet, ruhun özüne dönmesi şeklinde belirtilmektedir (Ayvaz, 2018). Koşulsuz kabul ve rabbine teslimiyet Mevlana'nın mutluluğa bakış açısı olarak kabul edilmektedir (Arslanoğlu, 2000).

Çoğu felsefeci mutluluğu açıklarken insanın iyi bir hayat sürmesinde en gerekli temel unsurlardan biri olduğunu düşünmektedir. Felsefecilerin mutluluk tanımları farklılık göstermekte olup görüş birliği olmadığı dikkat çekmektedir.

2.1.2. Mutluluk Alanyazınının Psikolojik Temelleri: Pozitif Psikoloji

Mutluluk, sadece maddi yönden değerlendirilmeyen, kişinin kendi dünyasında şekillenip ortaya çıkan bir unsur olduğu için psikologlarında ilgi alanlarına giren bir kavram olmaktadır (Warr, 2011). Psikoloji, insanların çevrelerine uyumunu kolaylaştırması için davranışlarının belirlenmesi, tanımlanması ve kontrol edilmesi noktasında araştırmalar yapan ve yorumlayan bir sosyal bilim alanıdır (Eryılmaz, 2016). Psikoloji bilim dalı olarak on dokuzuncu yüzyılın sonlarında kabul görmüş olup daha çok kişilerde akıl hastalıkları ve davranış bozuklukları üzerinde araştırmalar yapıp bunların tedavisine odaklanan bir bilim olmuştur (Kelekçi, 2015).

Hastalık nedenlerine, olumsuz ve istenmeyen davranışa odaklanan psikoloji araştırmaları insanda olumsuz algılara sebep olmaktadır. Bu anlamda “pozitif psikoloji” adı altında yeni bir alan ortaya çıkmıştır. 2000’li yılların başında Martin Seligman tarafından ortaya atılan bir alan olan pozitif psikoloji, geleneksel psikolojinin kişilerdeki patolojik araştırma çalışmalarından farklı

olarak kişilerin olumlu özelliklerini araştırmayı hedeflemektedir (Chafouleas ve Bray, 2004).

Pozitif psikoloji alanı kişinin geçmişte yaşadığı deneyimlerden aldığı doyum, geçmişte yaşadığı olumlu deneyimler, öznel iyi oluş; işinden aldığı zevk ve umut, inanç ve iyimserlik duyguları ile açıklanmaktadır. Pozitif psikoloji kişilerin başkalarıyla kurduğu iletişim, affedebilme, cesaret, sevgi, dayanıklılık gibi olumlu özelliklerini temel almaktadır. Bir grup içerisinde ise anlayış, hoşgörü, saygı, sorumluluk, şefkat, ılımlılık gibi olumlu örgütsel vatandaşlık kavramlarıyla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman (2012) pozitif psikolojiyi öğrenmenin hayatın her alanında okul, kreş, askeri, iş yerleri gibi insanı daha mutlu kılacağını belirtmektedir. Bir çok araştırmacıya göre pozitif psikoloji yaklaşımları örgütlerde iş doyumunu, motivasyon sağlama, üretkenliği artırma gibi olumlu ortam sağlamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Gavin ve Mason 2004). Gavin ve Mason (2004) örgütlerdeki stres, sinizm, tükenmişlik, iş veriminin düşüklüğü gibi olumsuz durumlar yerine sağlıklı, iş verimi yüksek, mutlu iş ortamları oluşturmak için örgütlerin pozitif psikolojiye önem vermeleri gerektiğini savunmaktadır.

Pozitif psikoloji alanı, psikologları insandaki motivasyonu sağlama, kapasiteyi artırma, potansiyeli geliştirme vb. daha anlamlı bir bakış açısıyla incelemeye teşvik etmektedir (Bayram, 2020). Pozitif psikoloji yaklaşımına göre, kişilerin olumsuz duygularını, üzüntülerini göz ardı edilmemektedir. Kişilerin kötü aile yapılarını, sorunlarını kabul edip, olumlu bir bakış açısıyla kişinin mutlu olduğu durumları ele alarak sağlıklı aileler ve kurumlar oluşturulması hedeflenmektedir (Gable ve Haidt, 2005).

2.1.3.Mutluluk Kuramları

Mutluluk kuramları mutluluğun insan davranışları üzerine etkilerini ve düzeylerini araştırmaktadır. Bu bölümde alanyazındaki mutluluk kuramları hakkında bilgi verilecektir.

2.1.3.1. Uyum Kuramı

Piaget'in desteklediği bu kuram “denge-dengesizlik-tekrar denge” şeklinde gelişim göstermekte ve bu gelişim uyum içinde olmaktadır. Uyum kuramı kişilerin mutluluk ve mutsuzluklarının denge içinde olduğunu, kişileri mutlu veya mutsuz eden durumların bir süre sonra normalleştiğini ve alışma gerçekleştiğini ifade etmektedir(Aksoy, 2022).

Kişiler ilk kez yaşadıkları bir olay ve durum karşısında tepki göstermektedirler. Zaman geçtikçe bu olay ve duruma alıştıkları için yaşadıkları mutluluk veya mutsuzluk durumları uzun sürmemektedir (Aytaç, 2021). Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), uyum kuramını kişilerin farklı bir durum karşısında gösterdikleri şiddetli tepkilerin zamanla azalması ve uyum sağlanmasıyla açıklamaktadır. Kurama göre; kişiye üzüntü veren olaylar sonrası acı zaman içinde hafifleyecek, mutluluk veren olaylar ve durumlara ise kişi zamanla alışacak ve uyum sağlayacaktır (Korkut, 2019).

2.1.3.2.Sabit Nokta Kuramı

Mutluluk seviyesinin farklı durumsal etmenlere bağlı olarak tahlil etmekten öte genetik ve kişilik özellikleri bakımından değerlendirilmesini belirten bu kuram mutluluk seviyesinin bir noktada kararlılık göstereceğini savunmaktadır (Eryılmaz, 2016). Bu kararlılık genetik etmenlerin bir sonucu olarak ifade edilmektedir.

Sabit Nokta Kuramına göre bireylerin mutlulukları zaman içinde değişkenlik gösterse bile belirli bir süre sonra bir noktada sabit kalacaktır (Deiner, 1984). Hayatta karşılaşılan ve etkileri hissedilen, olumlu veya olumsuz durumlara dayanarak mutluluk seviyesinde görülen artış ve azalış, zamanla kararlılık noktasına geri dönecektir (Eryılmaz, 2016).

2.1.3.3. Erek (Telic) Kuramı

Kişiler ihtiyaçlarını karşılayabildikleri ve amaçlarına ulaşabildikleri ölçüde mutlu olurlar. Erek kuramı kişilerin sosyal, psikolojik, fizyolojik olarak mevcut gereksinimlerinin doyurulması ve amaçlarına ulaşmasıyla mutlu olacaklarını savunmaktadır (Çakıroğlu, 2007; Eryılmaz, 2016).

Amacı olan kişilerin, amacı olmayan kişilere göre daha mutlu oldukları söylenebilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu kuramı destekler (Aytaç, 2021). Amaçlar kişilerin yaptıkları etkinliklerle aralarında aidiyet bağı oluşturmakta ve anlam yükleyebilmektedir. Bu bağlamda amaçları olan insanlar daha mutlu olacaktırlar (Eryılmaz, 2016).

2.1.3.4. Yargı Kuramı

Yargı kuramı kişinin kendi mutluluğu ya da mutsuzluğunu zihnindeki yargılarına göre belirleyip; içerisinde yer aldığı durum, olay ya da duyguyu kendi yargı ölçütlerine göre değerlendirdiğini savunmaktadır. Sonuçta yapılan bu değerlendirme de ölçütler karşılanıyorsa kişinin memnun ve mutlu olacağı, karşılanmadığında ise kişilerin kendilerini mutsuz olarak nitelendireceğini belirtmektedir (Aksoy, 2022).

Diğer bir ifadeyle bu kuramda, bireyler mutlu olma ölçütlerini esas alarak olumlu olumsuz duygu, durum ve olay karşısında kendi belirlediği ölçütlere dayalı olarak bir yargıya varmaktadır (Eryılmaz, 2016).

2.1.3.5. Aşağıdan Yukarıya Kuramı

Kurama göre mutluluğun bireylerin hayatına dair güzel anılar biriktirmesi ile elde edileceğinden ve güzel anılar biriktirdikçe de mutluluk seviyesinde artış olacağından bahseder (Şahin, 2020). Kişiler mutluluklarının ölçüsünü belirlemek

için geçmiş yaşantılarındaki üzüntülerin ve zevklerin genel değerlendirmesini yapabileceklerdir (Eryılmaz, 2016).

2.1.3.6. Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Kurama göre mutluluk genetik faktörler ve kişilik özelliklerine bağlıdır (Eryılmaz, 2016). Korkut (2019)'a göre kişiler yaşadıkları olaylara kişilik özelliklerine bağlı olarak kendi pencerelerinden bakarlar. Kişilik yapıları mutluluk veya mutsuzluk hangi tarafa ağır basıyorsa o yönde değerlendirme yapacaklardır.

Lykken ve Tellegen (1996), genetik özelliklerin mutluluk ile ilişkisini incelemek için yaptığı çalışmada genetik özelliklerin mutluluğu %40-50 civarında etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

2.1.3.7. Akış (Etkinlik) Kuramı

Akış etkinlik kuramına göre kişilerin amaçlarını gerçekleştirmiş olması kendilerini yeterli hissetmelerine ve hedeflerini gerçekleştirdikleri için mutlu olmalarını sağlayacaktır (Emmons, 1999). Kişilerin kendi özgür iradeleriyle, başkalarına bağlı kalmadan gerçekleştirdikleri etkinlikler (kimlik, inanç, değer vb.) onların bir birey olarak gelişimine ve iyi bir seviyede olmasına destek olacaktır (Eryılmaz ve Aypay, 2011).

2.2. Örgütsel Mutluluk

Mutluluk, hakkında araştırmalar yapılan en eski kavramlardan biridir. Filozoflar ve psikologlar tarafından bu kavram uzun yıllar araştırma konusu olmuştur. Araştırmacıların merak ettiği diğer bir konuda bireysel mutluluğun artması ile örgütlerde genel mutluluğun artıp artmayacağı yönündedir (Bulut, 2015).

Kişilerin iş hayatında yaşadıkları mutluluk hem birey hem örgüt açısından bakıldığında çok önemlidir (Fisher, 2010; Simmons, 2014). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütsel mutluluk kavramı önem arz etmektedir (Döş, 2013). Mutlu olan çalışanların çalıştıkları örgütteki etkililiklerinin ve verimliliğin artacağını belirtilmektedir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların bireysel mutlulukları ile örgütsel mutluluklarının bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir (Aytaç, 2021).

Örgütsel mutluluk kişilerin yaşamlarından ve çalıştıkları kurumlardan aldıkları doyum olarak tanımlanmaktadır (Wesarat vd., 2015). Başka bir deyişle; örgütsel mutluluk, iş görenlerin işinden doyum sağlaması, olumsuz duygulardan çok olumlu duygularının ağır basması olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Weiss, 2002). Arslan (2018) örgütsel mutluluğu; “örgüt içinde işgörenlerin performanslarını maksimum düzeye çıkaran, kişilerde var olan performansı açığa çıkaran zihinsel bir durum” olarak açıklamaktadır.

Örgütsel mutluluk örgütün verimliliğini arttırmak için büyük önem taşımaktadır. Mutlu olan kişiler daha üretken kimselerdir. Mutsuz kişiler ise işe tüm dikkatini veremeyebilirler. Bu sebeple örgütler, hangi durumların işgören mutluluğunu arttırdığını tespit ederek örgütsel mutluluğu sağlamaya çalışmalıdır (Wesarat vd., 2015). Olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha çok görüldüğü örgütlerde işgörenlerin daha mutlu oldukları söylenebilir. Mutlu bireyler yaptığı işten keyif alacak ve işine değer vereceklerdir (Taner, 1993).

İşgörenlerin örgüte karşı pozitif duygulara sahip olması, karşılaştığı negatif durumları görmezden gelebilmesi, meslektaşları, liderleri ve çevresindeki kişilerle mutlu ve huzurlu şekilde işyerindeki verimliliğini arttırması ve faaliyetlerini sürdürmesi o örgütte mutluluğun sağlandığına işaret olabilmektedir (Aytaç, 2021).

Örgütsel mutluluğun öneminin farkında olan kurumlar, çalışanların verimliliğini ve mutluluklarını arttırmak için çeşitli stratejiler uygulayarak başarılı bir örgüt iklimi oluşturmayı hedeflemişlerdir. Google, Zappos, Apple vs. çoğu işletme çalışanlarının mutluluklarını arttırmak için insan kaynakları, rehberlik, örgüt güçlendirme gibi birçok alanda stratejiler belirleyerek çalışmalar yapmaktadır (Akduman, Yüksekbilgili, 2015).

Örgütsel mutluluk kavramının örgüt, çalışanlar ve toplum açısından önemi oldukça büyüktür. Mutlu örgütlerde çalışanların; verimliliği artar. İş doyumları ve performansları yüksektir. Performansların yükselmesi maddi açıdan da yükselmelerini, gelir seviyelerinin artmasını sağlayabilir. Yeteneklerini keşfeder. Örgütlerinin başarı elde etmesi için ve örgüt amaçlarını benimsediği için yaratıcı fikirler doğar. Kariyer yapma şansları yükselir. Meslektaşları ve yöneticileriyle güçlü bağlar kurarak örgütlerine enerji verir ve olumlu yönde katkı sağlarlar (Carver, 2003). Örgüt olarak; nitelikli elemanlar yetiştirir. Yüksek ekonomik kazançlar sağlanır. Örgüt verimliliği artar ve örgüt amaçlarını gerçekleştirilir (Yurtsever, 2019). Örgütsel mutluluk toplumsal açıdan bakıldığında ise toplumda mutluluk ve refah seviyelerinde artışı, kaliteli ürün ve hizmete ulaşmakta kolaylığı sağlayacaktır (Aytaç, 2021).

2.2.1.Örgütsel Mutluluk Boyutları

Örgütsel mutluluğun boyutları ile ilgili farklı araştırmalar bulunmaktadır. Korkut (2019)'un geliştirdiği ölçeğe göre örgütsel mutluluk altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik şeklinde belirtilmiştir.

2.2.1.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleği eğitim sektörü ile alakalı kültürel, sosyal, ekonomik, teknolojik ve bilimsel kapsama sahip kendi alanında özel uzmanlık bilgi ve becerilerine sahip akademik çalışma ve mesleki formasyon gerektiren uğraşı alanıdır (Şişman ve Acat, 2003). Öğretmenler sahip oldukları bilgi ve tecrübe ile öğrencilerine gelişen ve değişen dünyada rehberlik edecek kişilerdir. Öğretmenlik mesleği için diğer meslek grupları gibi uzmanlık, alan bilgisi ve pedagojik eğitim gerekmektedir (Han, 2019).

Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak toplumun ihtiyaç duyduğu yaratıcı, yenilikçi, gelişim odaklı kişiler yetiştirme, gelecek nesillere toplumun değerlerinin aktarılmasını sağlama bakımından önemli bir meslektir. Bu sebeple toplumu şekillendirecek nitelikli bireyler yetiştirmek için okullardaki öğretmenlerin de iyi yetişmiş, mutlu ve nitelikli kimseler olması çok önemlidir (Demir ve Murat, 2017).

Etkili bir eğitim öğretim süreci, öğretmenlerin bu süreçte ne gibi çalışmalar yaptığı, nasıl hissettiği ve ne derecede memnun olduğuyula yakından ilişkilidir (Şenol, 2020). Öğretmenin meslekteki etkililiği ve memnuniyeti öğrenci başarısında etkili olmaktadır. Öğrencilerin başarısı ile öğretmenlerin mesleğe karşı olumlu duygusu ve mutluluğu arasında pozitif bir ilişki vardır (Osroff, 1992). Öğretmenlerin meslekte mutlu olmaları, işini yaparken zevk almaları, kendilerini meslekte değerli hissetmeleri öğrencileri ile aralarında kurulacak bağda etkili olacaktır. Mutlu öğretmenler, öğrencilerin başarısını desteklemek için daha fazla çaba gösterecek ve gönüllü olarak daha fazla enerji harcayacaklardır (Bogler, 2002).

Öğretmenlerin çalıştıkları okulda mutlu olmaları, enerjilerinin ve motivasyonlarının yükselmesine, verimliliğinin artmasına, olumsuz düşüncelerden uzaklaşmalarına, güven ve aidiyet duygusu hissetmelerine ve sonuç olarak toplum için faydalı olacak bireyler yetiştirmelerine olanak sağlar. Aynı zamanda okulların istedikleri hedeflere ulaşabilmesi, verim ve etkililiğinin artması da öğretmenin mutluluğu ile yakından ilişkilidir (Ataç vd., 2022).

2.2.1.2. Yönetici Tutum ve Davranışları

Eğitim sistemindeki yapı ve işleyişte okul yöneticilerinin sorumluluğu oldukça büyüktür. Okullardaki bu yapı ve işleyişin aksatılmaması ve yetersizliklerin giderilmesi için okullarda yetkin bir yöneticinin bulunması zorunludur (Açıkalin, 1994). Son zamanlarda yapılan araştırmalara göre okul yöneticilerinin olumlu davranışlarının okuldaki başarıda önemli rol oynadığı görülmüştür (Karip ve Köksal, 1999). Yöneticinin görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi için

okulu bir roller sistemi olarak değerlendirmesi, öğretmenlerin ve diğer çalışanların rol ve beklentilerini de dikkate alarak davranışlarını bu yönde şekillendirmesi beklenmektedir (Bursalıoğlu, 1987).

Yöneticilerin tutum ve davranışları astlarıyla kurduğu ilişkinin sağlıklı olması oldukça önemlidir. Yöneticinin okulun amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkin rol alan öğretmenlerle kurduğu ilişkinin önemszenmesi gerekmektedir. Okul yöneticilerinin açık bir iletişim ortamı kurması, bilgilendirici ve onaylayıcı bir tutum sergilemesi, okuldaki kurallar ve işlemler hakkında bilgilendirme yapması, öğretmenlerini dinlemesi ve görüşlerini dikkate alarak karar almada öğretmenleri sürece dahil etmesi öğretmenlerde güven duygusunu arttıracak ve okullarında mutlu olmasına zemin hazırlayacaktır (Erdoğan, 2000).

Yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların mutluluğunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir (Yıldız, 2021). Öğretmenlerin ve diğer personellerin görevlerini başarılı şekilde gerçekleştirmesi için yöneticiden destek almaları oldukça önemlidir. Yöneticiden alınan destek okula karşı olumlu duygu beslenmesine ve örgütte etkililiğin artmasını sağlamaktadır (Yalnız, 2022). Yöneticiler öğretmenlerinin göstermiş olduğu çabanın farkında olmalı, mutluluklarını önemsemeli, onlara karşı yapıcı bir dil kullanmalı, adil olmalı, destekleyici olmalı, yeni fikir ve düşüncelere açık olmalı, sahip olunan kaynakları eğitim sürecinde en iyi şekilde kullanmasını bilmelidir.(Özkuk, 2017).

2.2.1.3. Meslektaş İlişkileri

İş ortamını etkileyen en önemli faktörlerden biri meslektaş ilişkileri olmaktadır (Hacıcaferoğlu, 2018). Kişiler günün büyük bir kısmını beraber geçirdiği çalışma arkadaşlarının arasında kabul görmeye ve desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Karakuzu, 2019). Kişi çalıştığı kuruma sadece para kazanma ve başarı beklentisiyle girmemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). İş yaşantısında yaşadığı olumsuz durumlar karşısında sıkıntı ve kaygılarından kurtulmak, kendisini başarısız hissettiği konularda aynı iş yerindeki benzer işlerle ilgilenen çalışma arkadaşlarından yardım ve tavsiye almak istemektedir (Gürcan, 2019).

Meslektaş ilişkilerinin iyi olduğu kurumlarda kişi işini sevmese bile çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurduğu için mutluluk duyarak işinden haz aldığı görülmektedir (Eser, 2010). Meslektaş ilişkilerinin yeterince iyi olmadığı kurumlarda kişilerde depresyon düzeyinin artması, motivasyonun düşmesi, stres, tükenmişlik, meslekten soğuma gibi eğilimler görülmektedir (Şentürk ve Tekin, 2015).

Eğitim örgütü olan okullarda öğretmenlerin meslektaşları ile kurduğu ilişkilerde mutlu olmaları, destek görmeleri oldukça önemlidir (Han, 2019).

Okullarda sürekli iletişim halinde olan öğretmenlerin birbirlerine kattığı destek ve olumlu durumlar şu şekilde sıralanabilir (Akar, 2016):

- Öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışma hakimdir.
- Sahip olunan bilgi ve beceriler meslektaşlarla paylaşılır.
- Öğretmenler arasında güven ortamı oluşur.
- Kitap, materyal gibi ders içi kaynak paylaşımı yapılır.
- Fikir alışverişi yaparak öğretim programını zenginleştirirler.
- Kurdukları ilişkiler samimidir.
- Öğretmenler birbirlerinin gelişimini desteklerler.

Öğretmenlerin mesleklerinde mutluluğu yakalayabilmesi için meslektaşlarına destek olması onlardan destek alması oldukça önemlidir (Çelik ve Tabancalı, 2012). Bu durum öğretmenlerin okuldaki mutluluk düzeyinin artması, performansının ve verimliliğin yükselmesi, çalıştığı kuruma karşı olumlu duygular beslemesine zemin hazırlayacaktır.

2.2.1.4. Çalışma Koşulları

Çalışanların kurumlarındaki çalışma koşulları, iş doyumlarını ve mutluluklarını etkilemektedir. Kişilerin çalıştıkları ortamlarda çalışma koşulları elverişli ise yani uygun sıcaklık, nem, temizlik, aydınlatma, havalandırma, renklendirme ve çalışma ortamının güvenliği gibi insan sağlığı için uygun şartlara sahipse bu durumun çalışanları olumlu etkilediği ve çalıştıkları ortamda mutlu oldukları

görülmektedir (Özalp ve Çiğdem, 2005). Çalışmaya uygun olmayan ortamların (kirli, karanlık, havasız vb.) ise çalışanları olumsuz etkileyeceği ve çalıştıkları kurumda mutluluk düzeylerinin azalacağı söylenebilir (Öztürk ve Deniz 2008). Bu yüzden verimli bir çalışma ortamı elde etmek için çalışma ortamı koşullarının iyi ayarlanması oldukça önemlidir (Göral, 2006).

Okulların belirli hedeflere ulaşması, planlı eğitim verebilmesi için önemli faktörlerden biri de okulun fiziki donanımının ve dersliklerin yeterli olmasıdır. Bir okulun, fiziki yapısı öğretmen, yönetici ve öğrencilerin motivasyon, tutum ve davranışlarında etkili olmaktadır (Özer, 2021). Etkili mekânsal tasarımı, başarılı bir öğrenme süreci için gerekmektedir (Yenice, 2013).

Canbay (2007)'a göre öğretmenlerin çalıştıkları okullarda mutlulukları üzerine etkili olabilecek bazı çalışma koşulları şunlardır:

- Sınıflardaki öğrenci sayısının fazla olmaması,
- Okul binası ve sınıfların yeterince büyük ve kullanışlı olması
- Gürültüye maruz kalmamak
- Aydınlanmanın uygun olması
- Isınma ve havalandırmanın iyi ayarlanması
- Okul çevresinin güvenliği
- Okulun ve sınıfların temiz olması
- Dersliklerin yeterli olması

Öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyi ayarlanması çalıştıkları okullarda görevlerini yaparken hedeflerine ulaşabilmeleri, verimliliğin artması ve okuldaki mutlulukları için oldukça önemlidir (Arslan, 2006).

2.2.1.5. Sınıf Yönetimi

Sınıf yönetimi müfredata uygun etkinliklerin hazırlanması, bu etkinlikler yapılırken zamanın iyi kullanılması, öğrencilerle beraber olumlu sınıf iklimi oluşturulması, sınıf kurallarının öğrencilerle belirlenmesi ve etkili iletişim kurma gibi faktörleri kontrol altına alma süreci olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2008).

Sınıf yönetimi açısından öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Öğretmenin sınıftaki etkinlikleri planlaması ve etkinliklerin hedeflerine ulaşmasında sınıf yönetimi becerisi çok önemlidir (Topal, 2007). Bir öğretmenin başarı yakalaması ve sınıfta olumlu bir iklim oluşturması için sınıf yönetimi becerilerini kazanmış olması gereklidir. Öğretmenin öğretim süreçlerini iyi hazırlaması, öğretimi en iyi şekilde planlayıp, değerlendirmesi, öğrencilerle beraber kurallar belirleyip, uygulaması etkin bir sınıf yönetimine ve öğrencide istendik davranışlar kazandırmada etkili olacaktır (Tutkun, 2006).

Weinstein, Curran ve Clarke (2003)'a göre öğretmenin sınıf yönetiminde bazı görevleri vardır. Bunlar; sınıfın fiziksel ortamı düzenlenmeli, öğrenciler ile etkili iletişim kurulmalı ve onları dinlemeli, öğrencilerin derse aktif katılımını sağlamalı, ders planını yapmalı ve öğrencilerdeki uygun davranışlar için beklenti oluşturmalı, sorun çıkaran öğrenciler için yardım amacıyla müdahalede bulunmalı, aile ile iletişim halinde olmalıdır (Akt. Sivri, 2012).

Sınıf yönetim becerileri iyi olan öğretmenler disiplin sorunu yaşamazlar. Öğrenci ile etkili iletişim kurar, öğrencilerin derste aktif katılım sağladıkları görülür. Öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi vardır. Sınıftaki olumlu iklim sayesinde öğrenci ve öğretmen mutluluğu kaçınılmazdır (Tutkun, 2006).

2.2.1.6. Pozitif Kişilik

Öğretmenlerin sahip olduğu bazı kişilik özellikleri çalıştıkları kurumlarda hem kendi mutluluklarını hem de öğrencilerin mutluluğunu etkilemektedir. Deneyime açık, dışa dönük, sorumlu, duygusal olarak dengeli ve daha yumuşak başlı öğretmenler, pozitif kişilik özelliklerine sahiptir. Bu özelliklere sahip öğretmenlerin çalıştıkları okullarda daha enerjik, neşeli, başarılı ve mutlu olduğu (Watson vd., 1994), öğretme faaliyetlerini gerçekleştirirken öğrencilerin mutlu olmasında da etkili olduğu söylenebilir (Eryılmaz ve Bek, 2018).

Pozitif kişilik özelliklerine sahip öğretmenler öğrencilerde akademik başarı ve mutluluk üzerinde olumlu etkiye yol açmaktadır (Eryılmaz, 2014). Pozitif öğretmenlerin, öğrencileri derse kattığı, öğrencilerle olumlu ilişkiler kurduğu,

öğrencileri dersin akışında diri tuttuğu ve öğrencilerde olumlu duyguları arttırdıkları görülmektedir (Eryılmaz, 2016).

2.2.2. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk

Örgütsel mutluluk çoğu kurumda önemli bir kavram olarak değerlendirilse de toplumun geleceğini şekillendiren eğitim kurumlarında önemi daha da artmaktadır. Okullar diğer örgütlerden farklı olarak bir toplumsal sistem ve örgün örgüttür (Aydın, 2010). Okullar kişilerin ailelerinden sonra ilk temel eğitimleri aldıkları örgütlerdir. Bu örgütlerdeki amaç nitelikli öğrenci yetiştirerek topluma faydalı insan kaynakları oluşturmaktır. Öğretmenler, nitelikli öğrenci yetiştirmek için önemli kişilerdir. Bu yüzden öğretmenlerin çalıştıkları örgütlerde mutlu olmaları, eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabilmektedir (Bulut, 2015).

Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak toplumun ihtiyaç duyduğu yaratıcı, yenilikçi, gelişim odaklı kişiler yetiştirme, gelecek nesillere toplumun değerlerinin aktarılmasını sağlama bakımından önemli bir meslektir. Bu sebeple toplumu şekillendirecek nitelikli bireyler yetiştirmek için okullardaki öğretmenlerin de iyi yetişmiş, mutlu ve nitelikli kimseler olması çok önemlidir (Demir ve Murat, 2017). Öğretmenlerin çalıştıkları okulda mutlu olmaları, enerjilerinin ve motivasyonlarının yükselmesine, verimliliğinin artmasına, olumsuz düşüncelerden uzaklaşmalarına, güven ve aidiyet duygusu hissetmelerine ve sonuç olarak toplum için faydalı olacak bireyler yetiştirmelerine olanak sağlar. Aynı zamanda okulların istedikleri hedeflere ulaşabilmesi, verim ve etkililiğinin artması da öğretmenin mutluluğu ile yakından ilişkilidir (Ataç vd., 2022).

Örgütsel mutluluk düzeyinin yüksek olduğu okullarda, öğretmenin yaratıcı fikirlerini ortaya koyması, potansiyelini açığa çıkarması, verimliliğinin artması dolayısıyla üretkenlikte artışı sağlayacaktır. Bu durum öğrencileri de olumlu yönde etkileyecektir (Aytaç, 2021).

Öğrencilere sevgiyle yaklaşmak ve öğrenci için sevilen bir öğretmen olmak karşılıklı olarak mutluluğu arttırmaktadır. Okullardaki mutluluk öğrencide öğrenmeyi sağlarken, öğretmen için mesleki bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Pazar, 2021). Öğrencilerin psikolojik, sosyal ve fiziksel ihtiyaçları karşılandığında mutlu oldukları, okula daha olumlu yaklaştıkları bu durumun öğrenciler de öğrenme ve başarı düzeylerinde artış sağlayacağı düşünülmektedir (Aksoy, 2022).

Okullarda mutluluk öğretmen, yönetici ve öğrencilerin bir arada bulunması, sürekli etkileşim ve iletişim halinde olmalarından dolayı oldukça önemlidir. Okullarda mutlu öğrenciler yetiştirebilmek için öğretmenlerin mutlu olması gerekir. Mutlu okullarda öğrencilerin sağlıklı iletişim kurmaları, başarı düzeylerinin artması gibi durumlar gözlenmektedir. Öğretmenler de daha mutlu olduklarında motivasyonlarında yükselme, etkili iletişim kurma gibi durumlar görülmektedir. Bunların sağlanmasında okul yöneticileri ve okulun politikaları etkili olmaktadır (Özgenel ve Bozkurt, 2020). Eğitim kalitesinde artma, istenilen hedeflere ulaşma ve pozitif bir öğrenme ortamı oluşturmak için eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluğun çok önemli olduğu söylenebilir.

2.2.3. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel mutluluk konusunu içeren bazı araştırmalara bu kısımda yer verilmiştir.. Bahar (2023) “Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmasında örgütsel mutluluk ve dönüşümcü liderlik arasında pozitif , örgütsel mutluluk ile serbest bırakıcı liderlik arasında negatif yönlü, örgütsel mutluluk ile sürdürümcü liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Sevim (2021) “Okullardaki dağıtımcı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki” adlı tez çalışmasında okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik gösterme seviyeleri ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim seviyelerine ilişkin öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre okul liderlerinin dağıtımcı liderlik özellikleri göstermeleri

okulun sinerjik iklimini %52 yordarken, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını %68 yordamakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gürbüz (2020) “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki” adlı tez çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek, örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyelerde çıktığına ulaşılmıştır.

Köse (2020) “Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı tez çalışmasında ve okullardaki DNA profillerinin örgütsel mutluluğu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okullardaki DNA algısında örneklem grubunun eğitim seviyesi, yaş ve kıdem arasında farklılık görülüş, kurum farkı ve cinsiyet üzerinde farklılık görülmemiştir.

Bulut (2020) “Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı tez çalışmasında araştırma sonucunda öğretmenlerin yönetsel tarz algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yönetsel tarz algıları ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı fark olduğu belirtilmiştir.

Kotaoğlu (2019) “Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)” adlı çalışmasında öğretmenlerin yöneticilere güven algılarının toplamda ‘Oldukça Katılıyorum’ düzeyinde olduğu bulunmuştur. Yöneticiye güven ölçeği alt boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında orta ve düşük derecelerde anlamlı ilişkinin bulunmuştur.

Korkut (2019) “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi” adlı doktora tezi çalışmasında örgütsel mutluluk ile örgütsel adalet kavramları arasında yüksek, pozitif, anlamlı ilişki bulunduğunu örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasında orta, negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolünün orta düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Çetin (2019) “Ortaokul Öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki” adlı yüksek lisans tezinde

öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sancak (2019) “Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” adlı çalışmada öğretmenlerin mutluluk düzeylerini yüksek, örgütsel bağlılık ve okullardaki mekan düzenlemelerine ilişkin memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kahveci ve Özge (2019) “İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk ve sinizm arasında negatif yönde orta düzey bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Arslan (2018) “Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki” konulu tezinde yaptığı araştırma sonucuna göre öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Düzgün (2016) “Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki” adlı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin mutluluklarını orta düzey olarak bulmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri arttıkça mutluluk düzeyleri artmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Wesarat, Sharif ve Majid (2015) yaptıkları çalışmalarda çalışanların örgütsel mutluluklarını etkileyen faktörleri; “örgüt üyeleri ile iletişim, çalışma şekli, gelir durumu ve örgüt içerisindeki etkinlikler” olarak ifade etmişlerdir.

Fisher (2010) “Happiness at Work” adlı çalışmasında iş yerindeki mutluluğa değinmektedir. Çalışanların çalıştıkları yerin koşullarından ve geçici olaylardan etkilendiğini ve bunun işyerindeki mutluluğu etkilediğini tespit etmiştir.

2.3. Sinerji Kavramı

Yunanca “synergos” olarak bilinen sinerji kelimesi “birlikte çalışmak” olarak tanımlanan bir kavramdır (Harris, 2004). Başlangıçta tıp alanında ilaçların etkileşimi manasıyla kullanılan sinerji kavramı şimdilerde örgütsel davranış ile psikoloji alanında önemli bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Dökmen, 2004). Sinerji kelimesi önce tıp sonra işletmeler ve günümüzde de eğitim bilimlerinde kullanılan bir kavram olduğu söylenmektedir (Gürlek, 2010). Türk Dil Kurumu sinerjiyi ‘Bir işi yapmak ve sonuçlandırmak için varılan ortak istek, güç’, ‘görevdaşlık’, ‘artı güç’, olarak tanımlamaktadır (TDK, 2024).

Cüceloğlu sinerji kavramını, bütünün her bir parçanın toplamından daha büyük olması şeklinde tanımlamaktadır (Cüceloğlu, 1997). Bu tanıma göre, bütünü oluşturan parçaların tek tek bir anlamı vardır. Bu parçalar bir araya geldiğinde diğer parçalarla kaynaşmakta ve bütüne anlam katmaktadır.

Dökmen (2004)’e göre sinerji kişilerin iş birliği yaparak ortak bir amaç için beraber hareket etmeleri ve güçlerini birleştirmeleridir. Kişilerin hedefleri, değer yargı ve birikimlerinin farklılık oluşturması sinerji oluşumu için olumsuz durum oluşturmamaktadır. Aksine grubun içerisinde bulunan kişilerin farklılıkları gruba yeni bakış açısı kazandıracığından toplam enerjiye kazanç sağlanacak bir kaynak gibi düşünülmektedir (Töremen, 2001). Farklı olan kişilerin sürece katılması değişime zemin hazırlar. Toplumsal açıdan bakıldığında işbirliği içindeki çalışanlarda destek, güven, sorumluluk bilincinin artması sağlanmaktadır (Köksal, 2008).

Ersoy (2019), sinerjinin gücünü örneklemek için ‘birlikten kuvvet doğar’ sözü ile sinerjiyi, ‘bir elin nesi var; iki elin sesi var’ sözü ile ekip sinerjisini yani birlik oluşmasıyla sinerji ortaya çıkacağını ve güçlü bir etki oluşacağını, bunun atasözlerimizde de tarif edildiğini vurgulamaktadır.

İnce Balcı ve Özdevecioğlu (2011), sinerjiyi için, tümün parçaların toplamından daha büyük olduğunu bununla beraber iş birliği halindeki grupların çıktılarında alınan sonuçlardaki performanslarının, bireyin bireysel performansından daha büyük olacağından söz etmektedir.

Doğanın her yerinde sinerjiden bahsetmek mümkündür. Aynı ortamda bulunan iki bitkinin kökleri birbirine değdiğinde toprağın kalitesinde artış görülür ve bitkiler normalden daha iyi yetişir. İki tahta blok birlikte tek başlarına taşıyacakları ağırlıktan daha fazlasını taşırlar. Kısaca; bütün parçalarının toplamından daha büyük bir enerjiye sahiptir ve bu da sinerjidir (Covey, 2019). Mintzberg, matematiksel ifade ile “ $2+2=5$ ” eşitliğini kullanarak sinerjinin oluşturduğu etkiyi sayılarla belirtmektedir (Mintzberg, 1989).

Harris (2004)’ e göre sinerji; kişilerde öğrenmeyi ve uyumu sağlayan bir süreçtir. Sinerjinin oluşması için bir takım şartlar gereklidir. Bu şartlar; sinerji sadece parçalardan değil sistemin bütününden beklenmeli, hedefler birbirini desteklemeli, sinerji oluşturacak etkenler çeşitli olmalı, parçalar bütünü desteklemeli ve güçlendirmeli, bir problemin çözümü için farklı yöntemler kullanılabilir, sinerji oluşturacak alanlar arttırılabilir, en iyi kişi veya grubun belirlenmesi için farklı yöntemler kullanılabilir (Harris 1981, akt. Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2011).

2.4. Örgütsel Sinerji

Günümüzde örgütlerin çalışmalarını verimli bir şekilde devam ettirebilmeleri için üyelerin birbirleriyle uyumlu hareket edip iş birliği içinde olmaları gerekmektedir (Steinfeld, 2001). Örgütsel sinerji birlikten doğan güç olarak ifade edilmektedir. Örgüt üyeleri ortak hedefleri gerçekleştirmek için gönüllü olarak bir araya gelerek örgüte katkı sağlamaktadır (Amabile, 1996, akt. Taşkın, 2022).

Örgütsel sinerji kavramı yapılan araştırmalara farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Buna göre; örgütsel sinerji kavramı, örgüt üyelerinin aynı amaç doğrultusunda bilinçli olarak aynı yönde hareket etmesidir (Ersoy, 2019); örgüt üyelerinin örgütsel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla mesleki becerilerini kullanarak bir araya gelmesi ve güçlenmesidir (Lee, 1993).

Örgütsel sinerji kavramı başka bir ifadeyle “örgüt üyelerinin amaçlarına ulaşması ve görevlerini yerine getirmesi için örgüt üyeleri arasında güçlü bir frekans, enerji oluşturma süreci” olarak tanımlanmaktadır (Juga, 1996, akt. Taşkın, 2022).

Akpolat ve Levent(2018), örgütlerde sinerji oluşması için dört temel süreç etkili olmaktadır. Bunlar; “bütünleşme, etkileşim ve takdir etme, güncellenme ve güçlenme, strateji” şeklinde belirtilmektedir. Örgütteki tüm çalışanların yaratıcılık ve deneyimlerini kullanarak ortak çözümler üretmeleri bütünleşme boyutu, kişilerin birbirleriyle ilişkileri etkileşim ve takdir etme boyutu, örgütte yeni durumlara uyum sağlama ve yeni bilgilerin tüm bölümlere ulaştırılması güncellenme ve güçlenme, örgütte işlerin yapılmadan planlanması ve kimin hangi kısımdan sorumlu olduğu strateji boyutuyla ilgilidir (Akpolat ve Oğuz, 2021).

Örgütlerde sinerjiyi ortaya çıkaran etmenler “ çalışanlar arasında destek ve güven olması, karşılıklı anlayışlı olmaları, farklı fikir ve düşüncelere saygı gösterme, bireysel farklılıkların etkili yönetimi, yönetimin etkin liderlik vasıflarına sahip olması, açık iletişim kanallarının oluşturulması” şeklinde sıralanmaktadır (Balcı, 1995). Sinerji bu bağlamda örgütteki kişilerin sağlıklı iletişim kurarak birbirlerine karşı anlayış göstermeleri, çalışanlar arasında güven, destek gibi algıların hakim olması ve yönetimin de örgüt çalışanlarını desteklemesi ile oluşmaktadır.

Örgütlerde sinerji oluşturmak için farklı özelliklere sahip örgüt üyelerini ortak hedefleri gerçekleştirmek amacıyla harekete geçirmek gerekmektedir. Örgütteki üyeleri harekete geçirmek, liderlerin üyeleri etkileyebilme gücü ile ilişkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Örgütlerde sinerji ortamının oluşabilmesi için üyelerin kendi fikirleri yanında başka fikirlere de saygı göstermesi ve bu fikirler üzerinde konuşabilmeleri gerekmektedir. Aksi halde o örgütte sinerji meydana gelmeyecektir (Cüceloğlu, 1997). Başka bir ifadeye göre örgütte sinerji oluşturabilmek için örgüt üyelerinin iletişimlerinin kuvvetli olması, etkileşim halinde olmaları, katılım sağlamaları ve gönüllü olmaları gibi örgütün hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak unsurlara sahip olmaları gerekmektedir (Papatya, 1997).

2.4.1. Örgütsel Sinerjinin Alt boyutları

Sinerjinin olduğu bir örgüt oluşturmak için üyeler arası birlikteliği sağlamak, ortak hedefler uğruna gönüllü çalışmalarını sağlamak, ilgi ve isteklerini artırmak, örgüt üyelerinin güçlenmesini sağlamak gibi ön koşullar vardır (Akpolat ve

Levent, 2018). Ön koşulların oluşması ise dört adımlı bir süreç ile gerçekleşmektedir. Bunlar; bütünleşme, etkileşim, takdir etme anlayışı ve uygulama aşamalarından oluşmaktadır (Conner, 1993). Akpolat ve Levent (2018), geliştirdikleri örgütsel sinerji ölçeğinde etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji, güncellenme ve güçlenme olarak alt boyutları açıklamaya çalışmışlardır.

2.4.1.1. Etkileşim ve Takdir Etme

Sinerjik örgüt oluşturmak için üyeler arasında dengeli bir etkileşimin olması gerekmektedir. Üyelerin kendilerini ifade edebildikleri bu ortamda etkileşimin olabilmesi için etkili iletişim, güven ve aktif dinlemenin sağlanması gereklidir. Örgütte bu adımlar dikkate alındığında üyeler arasında çatışma, yanlış anlama gibi durumlar ortadan kalkmaktadır (Mullen ve Lick, 1999).

Etkili iletişimin olduğu örgütler de üyeler sorunlarını doğru iletişim kanalları kullanarak ve empatik yaklaşarak çözerse işler sağlıklı yürür ve üyeler bu kültüre alışır, böylelikle sinerji oluşması kaçınılmazdır. Bu durum örgütte üyelerin verimliliğini ve performansın artışı desteklemektedir (Metin 2011). Bir örgütte üyelerin iletişim becerileri gelişmişse o örgütte üyeler düşüncelerini paylaşırken çekinmezler, yargılanmayacaklarını düşünerek motive olurlar. Bu durum örgütte güven ortamının oluşmasını sağlayacaktır (Edmondson, 2012, akt. Akpolat ve Levent, 2018).

Bir kişinin kendi menfaatleri için başka kişilere zararı dokunmayacağı veya olumsuzluklara neden olmayacağı, aksine başkalarına fayda sağlayacağına yönelik kişilerde oluşan inanç ve beklentiler güven olarak tanımlanmaktadır (Robinson, 1996). Bir örgütte üyelerin birbirlerine olan güveninin sağlanması için adaletli davranışlar, bilgilendirme, yetkinlik, yasalca uygun görülmüş olma gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (Aktan ve Çoban, 2008).

Aktif dinleme kişilerin hem başkalarını anlamak hem de kendi düşüncelerini aktarırken anlaşılacak için örgütlerde üyeler arasında bulunması gereken bir unsurdur. Aktif dinlemenin olduğu kişiler arasında düşünceleri anlama, farklı bir

bakış açısı sunma, analiz etme ve çözüm elde etme gibi olanaklar sağlamaktadır. Bu durum etkileşim ve iletişimi güçlendirerek sinerji oluşumuna ortam hazırlayacaktır (Akpolat ve Levent, 2018).

Takdir etme, farklılıkları kullanma ve bu farklılıkları değerlendirme ölçüsüdür (Conner, 1993). Takdir etme anlayışını oluşturmak için açık iklim oluşturmak, empati kurmak, olumsuz yargıları ertelemek, değer çeşitliliği sağlamak gerekmektedir. Örgüt üyelerinin arasında bireysel farklılıklardan kaynaklı olarak bir probleme ilişkin çatışma ve yanlış anlaşılmalara yaşanacağı muhtemeldir. Burada önemli olan bu farklılıklar sayesinde örgüt için yeni fikirler doğacağı, problem çözümleri için farklı düşünceler gelişeceğinin ve bunun örgüt için gizil güç özelliği taşıyacağı unutulmamalıdır (Mullen ve Lick, 1999).

2.4.1.2. Bütünleşme

Bütünleşme, örgüt üyelerinin yapılacak iş bölümünde uzmanlık alanları dikkate alınarak bir plana göre örgütün amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm örgüt girdilerinin bir arada toplanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Uçar ve Duygulu, 2016).

Örgüt üyelerinin farklı bakış açıları ve yaratıcılıkları ile örgütün tüm girdileri dahil edilerek bir probleme ilişkin en iyi sonuç ve çözümü üretmek için bilgileri bir araya getirme süreci bütünleşme olarak tanımlanmaktadır. Deneyimler; belirsizliği tolere ederek, yaratıcı, esnek, seçici, kalıcı olmak kaydıyla bütünleşme sürecinin etkililiğini artırmaktadır (Conner, 1993).

Belirsizlik toleransı kişilerin belirsizlik durumlarında pozitif tepkiler verebilmesi yeteneğidir. Kişinin belirsiz durumlarda aldığı kararlara karşı güven duyması, bilgi arayışına girmemesi yüksek toleranslı olduğunu göstermektedir (Erdem, 2001). Örgütlerin gelişim gösterebilmesi için kişilerin belirsizliklere karşı toleranslı olması oldukça önemlidir. Örgütler sürekli devinim halinde oldukları için belirsizliklere tolerans gösterilmesi sinerji oluşumunu kolaylaştıracaktır. Bu sebeple tüm örgüt üyeleri belirsizlikler karşısında sabırlı olmalı ve bazı

dinamiklerin çabuk değişemeyeceğinin farkında olmalıdır (Akpolat ve Levent, 2018).

Örgütlerde dayanıklılığı sağlamak, yenilikçi ve girişimci uygulamalara zemin hazırlayabilmek için örgüt çalışanlarına zaman zaman esnek davranılması ve sinerjik sınırlarda otonomi sağlanması gerekmektedir (Conner, 1993). Örgüt içerisinde oluşan esneklik çatışmanın etkili yönetilmesine hem de yaratıcılığa katkı sağlayacaktır (Akpolat ve Levent, 2018).

2.4.1.3. Strateji

Strateji, bir örgütün sahip olduğu kaynakların değişen çevre şartlarına uyumlanmasını, örgütün amaçlara yönelik planlarını ve bu planlar için izlenecek yolu ifade etmektedir (Kahveci, 2008).

Stratejik düşünce, bir örgütün yaratıcılığına katkı sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin tamamı ile gerçekleştirilecek etkinliklerde amaç problemlere dayalı çözümler için büyük resmi görmeye çalışmak, geleceğe yönelmektir. Böyle bir durumda stratejik düşünce ile üyeler sorunlara çok yönlü bakabilecek ve farklı görüşler sayesinde problemler rahatça çözülebilecektir. Farklı bakış açılarıyla problemlere yaklaşmak örgütün gelişim göstermesi için önem arz etmektedir (Mullen ve Lick, 1999). Bir örgütte problemlerin çözümlenebilmesi ve amaçlara ulaşılabilmesi için stratejik fikirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Stratejik olarak parçalardan çok bütüne odaklanıyor olmak örgütte sinerji oluşumuna zemin oluşturacaktır (Dhodapkar ve Gogoi, 2015).

2.4.1.4. Güncellenme ve Güçlenme

Bir örgütte sinerji yaratabilmek için örgüt çalışanlarının kendi uzmanlıklarını var olan güçlü yanlarını örgütte kullanabilmesi gerekmektedir. Örgüt üyelerinin bir problem hakkında fikirlerinin, kendini geliştirebileceği alanların oluşturulması hem örgüte katkı sağlayacak hem de yenilenen dünyaya uyumunu

kolaylaştıracaktır. Takım çalışması düşüncesinin örgütte hakim olabilmesi için tüm örgüt üyelerinin problemler karşısında fikirlerinin alınması önemlidir. Bu durum ortak amaçlara ulaşmak için zemin hazırlayacaktır (Akpolat ve Levent, 2018). Uygulama sürecinde üyelere bazıları daha hızlı bazıları daha yavaş hareket edecektir. Burada dengeli hareketler göstermek oldukça önemlidir. Düzensiz hareketler örgütteki üyeler arasında beraber hareket etmeme düşüncesini arttıracak ve toplam çabanın oluşturduğu sinerjiyi azaltacaktır. Örgüt üyelerinin hedeflerine ulaşması, takım halinde karşılıklı etkileşimde bulunuyor olması sinerji oluşturmak için önemlidir. Koşulların ve ortamın değiştiği durumlarda, örgütün uyum sağlayarak güncellenmesi ve yeni şartlara uyum sağlaması gerekmektedir (Mullen ve Lick, 1999).

Bir örgütte sinerji oluşturmak için örgüt üyelerinin güçlü yanlarını ortaya koyması önemlidir. Örgüt üyelerinin güçlü yönlerini ortaya çıkarmalarını sağlamak için, örgüt liderlerinin onları yakından izlemesi ve bu özelliklerini kullanabilecekleri uygulamalarda onlara fırsatlar sunması, örgütün ve üyelerin güçlenmesi için katkı sağlayacaktır (Conner, 1993).

2.4.2. Sinerjik Örgütlerin Özellikleri

Örgütler için sinerji, son derece önemli bir kavramdır. Cover (2015)'e göre sinerji ile örgüt üyeleri arasında etkili bir iletişim kurulmakta, karşılıklı güven gelişmekte, başarıya duygusu artmakta, risk alma, yaratıcılık ve üretkenlik artmaktadır. Sinerjik örgütlerde üyeler arasındaki kültürel farklılıklar kişilerin farklı tecrübelerine sahip olmasını ve örgüte farklı bakış açıları kazandırmayı sağlamaktadır. Bu durum bir problemin çözümünde, probleme farklı bakış açısı getirerek çok boyutlu bakabilmeyi ve örgütün üretkenliğinin artmasını sağlamaktadır (Çağalı, 2021). Örgütlerde grup çalışmaları hedeflere ve planlara uygun yapılırsa örgüt üyelerinin verimliliği, memnuniyeti, etkililiği ve üretimi artacaktır. Bu sebeple kişiler verim aldıkları, iş birliği yapabildikleri sinerjik örgütlerde daha katılımcı olmaktadır. Bu durum örgütün performansının yükselmesine katkı sağlamaktadır (Aktan, 2012).

Sinerjik örgütler örgüt üyelerinde grup bilincinin oluşturulması ve sürdürülmesini, insan kaynaklarını en iyi şekilde kullanmayı ve uyumu yakalamayı amaçlamaktadır (İnce Balcı, 2011).

Bir örgütte sinerjiyi olumlu yönde etkileyen davranışlar girişimcilik, önerici olmak, ayrıntıcı olmak ve sınavıcılık şeklinde sıralanırken; sinerjiyi engelleyen davranışlar ise bencillik, çekimserlik, saldırganlık, ihtiras, engelleyicilik olarak sıralanmaktadır (Ersoy, 2019).

McGregor (1975) ekip çalışmasının örgütler için önemli olduğundan ve bazı ilkeleri temel aldığından bahsetmektedir. Buna göre; örgüt üyelerinin görevleri ve hedefleri açık bir şekilde belirlenmeli, üyeler birbirini dinlemeli, kararlar ekipçe alınmalı, örgüt üyeleri sorumluluk sahibi olmalı, farklı fikirler normal karşılanmalı, liderler esnek davranabilmeli, örgüt üyeleri iş birliği içinde olmalıdır şeklinde belirtmektedir.

Toktamışoğlu (2001) sinerjik örgütlerin bazı ortak özelliklerinden söz etmektedir. Sinerjik örgütlerin özellikleri;

- İş ve güç birliği rekabetin yerini almıştır.
- Örgüt üyeleri arasında bağlılık artmıştır.
- Bireysellik yerine grup birliği, ortak çalışma ve akıl hakimdir.
- Hiyerarşi sınırlıdır ve merkeziyet yoktur.
- Bilgi ve kaynak paylaşımı üst seviyelerdedir.
- Örgüt üyeleri arasında yaratıcılık artmıştır.
- Otokratik yapı azalmıştır.
- Bölümler arasında koordinasyon artmış, bütünleşmişlerdir.
- Üyeler arasında paylaşılan bir sorumluluk vardır.
- Değişim ön plandadır.
- Güçlendirme, inisiyatif kullanma ve yetkilendirme artmıştır.

2.4.3. Eğitim Örgütlerinde Sinerji

Eğitim örgütleri temel girdi çıktısı insan olan örgütlerdir. Örgütsel sinerji eğitim örgütlerinde tüm üyelerin katılım sağladığı, her bir üyenin performansından daha fazlasını ortaya çıkardığı, eğitsel faaliyetlerde devamlılığa katkı sağlayan eğitim öğretim faaliyetlerinin tamamını içine alan dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinerjinin önemsendiği okullarda değişim ve gelişime katkı sağlanması, öğretmenlerin etkileşimde buldukları diğer üyelerle fikir alışverişi dolayısıyla kişisel gelişim sağlaması, yaratıcılığının artması, okulun akademik başarılarının artırılması, öğretmenlerin eğitsel faaliyetlerde daha enerjik performans sergilemeleri, öğrenci başarılarında artış sağlanması gibi pek çok faktöre katkı sağlayacaktır (Taşkın 2022).

Gürlek (2010) sinerjik örgütleri, örgüt üyeleri arasındaki iş birliği, birbirleriyle uyumlu çalışmaları, bir amaç için aynı yönde hareket etmeleri ile örgüte kazandırdıkları güç olarak nitelendirmektedir. Aktan (2012) örgütsel sinerjinin hakim olduğu okullarda bir takım çalışmasının olduğunu, öğretmenlerin motivasyonlarını yüksek tutarak hedeflerine ulaşmaya çalıştıklarını ifade etmektedir. Sinerjinin gücü ile öğretmenlerin yaptığı görevdeki motivasyonu artacak, eğitsel faaliyetlerde daha iyi bir performansa sahip olacaktır.

McKibben (2008) örgütsel sinerji düzeylerinin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin daha verimli, daha aktif, değişimlere ve yeniliklere açık, gönüllü olarak eğitsel faaliyetlere katılım sağladıklarını ifade etmektedir.

Sinerjik bir okul ortamı sağlandığında; okulun vizyonunun artması, değer ve amaçlarına ulaşması, öğretmenlerin sinerjinin gücü ile daha özverili çalışması, meslektaşları ile bütünleşerek aynı yönde hareket etmeleri, öğretmenlerde aidiyet duygusunun gelişmesi, okula bağlılıklarının ve okuldaki mutluluklarının artması, yeniliklere açık bir örgütün oluşmasına zemin hazırlayacaktır (Taşkın, 2022).

Caravello (2014)'e göre örgütsel sinerjinin eğitim kurumlarına sağladığı katkılar şu şekilde sıralanmıştır:

- Okullarda örgütsel başarıyı yakalamayı sağlar.
- Öğretmenler daha özverili davranırlar.

- Öğretmenler arasında işbirliği, yardım etme, paylaşma davranışları artar.
- Öğretmenler ortak amaçlar için beraber hareket ederler.
- Öğretmenler sorunların çözümü için birlikte farklı çözümler üretirler.
- Öğretmenlerin performanslarının artması ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlar.
- Öğretmenlerin okula bağlılık ve aidiyetlerini artırır.
- Öğretmenlerin okuldaki mutluluğu artar.
- Sinerjik bir okul dışarıdan arzu edilen ve tercih edilen bir okul olur. İyi öğretmenleri kendine çeker.
- Öğretmenler üstlendikleri görevin sorumluluğunu alır ve en iyi şekilde yapmaya çalışırlar.

Töremen ve Karakuş (2007) okullarda sinerji oluşmasında öğretmenler arasındaki iş birliğinin, açık iletişimin, okul kültürünü oluşturan vizyon ve misyonun, okul ikliminin pozitif olmasının önemini vurgulamaktadır. Bir örgütte sinerji oluşabilmesi için bağımsız birimler arasındaki ilişkilerin görülmesi, birimlerdeki parçaların uygun şekilde birleşmesi, birimlerin sentezlenmesi ve bütünleştirilmesi yeni bir bütün oluşumu ile sağlanacaktır (Bostancı ve Koçak, 2022).

Akpolat ve Levent (2018)'e göre okullarda oluşturulan sinerjinin yaratıcı düşünmeyi, bilgi ve becerilerin diğer üyelerle paylaşılmasını, üyeler arasında işbirliğinin sağlanmasını, uyum içinde çalışmayı kolaylaştıracağını belirtmektedir.

2.4.4. Örgütsel Sinerji İle ilgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sinerji konusunu içeren bazı araştırmalara bu kısımda yer verilmiştir.

Akçay (2023) “Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin görüşleri ile yönetici yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin yönetici yeterlilikleri ile ilgili olarak alt boyutlarına ilişkin algıları tüm boyutlarda çok yüksek seviyede çıkmıştır.

Aker ve Bostancı (2023) “Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel sinerji algıları ile liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin okuldaki sinerji algıları ile okuldaki liderlik rolü algıları yüksektir.

Uluten (2023) “Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif, orta düzey ilişki bulunmuştur.

Yeşil (2022) “ Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi” adlı nicel araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinerji ve örgütsel bağlılıkları ile pozitif bir ilişki bulmuştur. Araştırmada yaptığı regresyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel sinerjilerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği bulunmuştur.

Aksoy (2022) “Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi” adlı nicel araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk, sinerji ve bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaptığı analizler sonucunda öğretmenlerin mutluluk, sinerji ve bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilere ulaşmıştır.

Yıldırım (2021) “Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki” adlı nicel çalışmada liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasında ilişki görülmüştür. Regresyon analizleri sonucu okul müdürlerinin liderlik stilleri örgütsel sinerjiyi yordamaktadır.

Sevim (2021) “Okullardaki dağıtımcı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki” adlı nicel çalışmada okullardaki dağıtımcı liderlik, mutluluk ve sinerjik iklim ile pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür.

Akpolat ve Oğuz (2021) “ Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme” adlı çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumunun düşük düzeyde ve örgütsel sinerji algısının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin sinizm tutumları ile sinerji algılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Müjdeci (2020) “Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sinerjik yönetime ilişkin algıları” araştırmasında özel kurumların devlet kurumlarına göre daha çok sinerjik yönetim

algısında oldukları bulunmuştur. Kıdem ile çalışma yılı düşük olan çalışanların sinerjik yönetim algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ersoy (2019) “ Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile sinerji düzeyi arasındaki ilişki” adlı çalışmada örgütsel güç mesafesi ile sinerji düzeyi arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Akpolat ve Levent (2018) “Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinin geliştirilmesi” isimli ölçek geliştirme çalışmasında etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji ve güncellenme ve güçlenme alt boyutlarında, 29 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir.

Climer (2016) yaptığı çalışmada yaratıcı sinerji ölçeği geliştirmiştir. Ekiplerde yaratıcı sinerji için ihtiyaç duyulan 3 faktöre yer vermektedir. Bunlar; ekip yaratıcı süreci, ekip dinamikleri, ekip amacı. Bu faktörleri içeren yeni yaratıcı sinerji ölçeğini oluşturmuştur.

Balcı (2011) “Kültürel sinerji yönetiminin işletme performansı üzerindeki etkisi: Çin ve Türkiye üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma” adlı çalışmasında bulgular incelendiğinde Türkiye’deki işletmelerde kültürel sinerji yönetimin işletme performansına etkisinin Çin’den daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir çalışma olup, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu yüzden araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasında ilişkinin olup olmadığını varsa derecesini belirlemeyi amaçlayan bir genel tarama modelidir (Karasar, 2003).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 Eğitim ve Öğretim yılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki resmi ortaokullarda çalışan 1500 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme tüm kişilerin seçilmek için eşit şansa sahip olması, bir kişinin seçiminin diğer kişileri etkilemediği örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2020). Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından araştırmalarda kullanılmak için oluşturulan örneklem hesaplama tablosunda yer alan $\pm 0,05$ örneklem hatası ile $p=0,5$, $q=0,5$ değerlerine göre araştırma için 333 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür. Fakat veri kayıpları olabileceği düşünülerek resmi ortaokullardaki öğretmenlerden 400 kişiye anket uygulanmıştır. Bu anketlerin 3 tanesi tam

doldurulmadığı için analizlere alınmamış ve 397 tane anket araştırma kapsamında değerlendirilmeye alınmıştır.

Katılımcılara ait demografik veriler tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Verileri

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	270	68,0
	Erkek	127	32,0
Yaş	20-25 yaş	32	8,1
	26-30 yaş	112	28,2
	31-35 yaş	105	26,4
	36-40 yaş	71	17,9
	41 yaş ve yukarı	77	19,4
Medeni durum	Evli	198	49,9
	Bekar	199	50,1
Kıdem	1-3 yıl	100	25,2
	4-6 yıl	54	13,6
	7-10 yıl	91	22,9
	11-15 yıl	70	17,6
	16-20 yıl	37	9,3
	20 yıl ve üstü	45	11,3
Eğitim durumu	Lisans	337	84,9
	Lisansüstü	60	15,1

Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımları incelendiğinde; çalışmaya 270 kadın öğretmen (%68), 127 erkek öğretmen (%32) katılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %8,1'inin 20-25 yaş ; %28,2'inin 26-30 yaş ; %26,4'ünün 31-35 yaş; %17,9'unun 36-40 yaş; %19,4'ünün 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %49,9'unun evli olduğu; %50,1'inin bekar olduğu görülmektedir. Kıdem yılı incelendiğinde ise %25,2'sinin 1-3 yıl, %13,6'sının 4-6 yıl, %22,9'unun 7-10 yıl, %9,3'ünün 11-15 yıl arasında olduğu ve %11,3'ünün 20 yıl ve üstünde kıdem yılı olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde ise %84,9'unun lisans mezunu, %15,1'inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak için üç farklı araç kullanılmıştır. Birinci bölümde; demografik değişkenlerin olduğu “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde; öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek için “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve üçüncü bölümde öğretmenlerin sinerji düzeylerini ölçmek için “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” yer almaktadır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcı öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmek için oluşturulmuştur. Öğretmenlere uygulanacak demografik bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumunun yer aldığı beş adet soru bulunmaktadır.

3.3.2. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek için, Korkut (2019)’un geliştirdiği, “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 6 boyut ve toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “ Öğretmenlik Mesleği” alt boyutunda 7, “Yönetici Tutum ve Davranışları” boyutunda 6, “ Meslektaş İlişkileri” boyutunda 7, “Çalışma Koşulları” boyutunda 5, “Sınıf Yönetimi” boyutunda 5, “Pozitif Kişilik” boyutunda 3 madde vardır. Ölçekten en düşük 33 puan ve en yüksek 165 puan alınabilmektedir. Ölçek 5’li Likert tipi olup, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Orta derecede katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklinde derecelenmiştir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Korkut (2019) ölçeğin geneline ilişkin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0.942 bulmuştur. Bu da ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda alt boyutlara ilişkin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları altboyutlar için ayrı ayrı incelendiğinde “ Öğretmenlik Mesleği” için 0,896, “Yönetici Tutum ve

Davranışları” için 0,893, “ Meslektaş İlişkileri” için 0,870, “Çalışma Koşulları” için 0,861, “Sınıf Yönetimi” için 0,814, “Pozitif Kişilik” için 0,645 olarak bulunmuştur.

Cronbach’s Alpha(α) değeri katsayısı ile güvenilirlik tespit edilmesi için bir sınırın olması ve bu sınırın 0,70’ten başlaması gerekmektedir (Schmitt, 1996). Verilen değerlere bakıldığında “pozitif kişilik” boyutu haricinde değerler bu sınıra uygundur. “Pozitif kişilik “ alt boyutunda ise bu değer 0,645 olarak bulunmuştur. Madde sayısının az olduğu durumlarda α değerinin 0,70’in altına düşebileceği ve alt değer olarak 0,60 değerinin kabul edilebileceği söylenebilir (Sipahi vd., 2006). Bu sebeple ölçeğin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmede kullanılacak iç tutarlılığa sahip güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Korkut,2019).

Bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenilirlik analizleri tekrardan yapılmıştır.

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha Değeri
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	0,950
Öğretmenlik Mesleği	0,926
Yönetici Tutum ve Davranışları	0,932
Meslektaş İlişkileri	0,895
Çalışma Koşulları	0,866
Sınıf Yönetimi	0,832
Pozitif Kişilik	0,850

Sonuçlara göre Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği Cronbach’s Alpha değeri 0,950 bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin Cronbach’s Alpha değeri sonuçlarının öğretmenlik mesleği; 0,926, yönetici tutum ve davranışları; 0,932, meslektaş ilişkileri; 0,895, çalışma koşulları; 0,866, sınıf yönetimi; 0,832, pozitif kişilik; 0,850 olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini ölçmek için, Akpolat ve Levent (2018)'in geliştirdiği “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte; etkileşim ve takdir etme, strateji, bütünleşme, güçlendirme ve güncellenme olmak üzere toplam 4 boyut ve 29 madde bulunmaktadır. Ölçek formu 5’li Likert tipinde olup (1) Hiç, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık sık, (5) Her Zaman şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısının 0.974 olduğu belirlenmiştir. Cronbach’s Alpha değeri ölçeğin alt boyutları için bakıldığında etkileşim ve takdir etme 0.951; bütünleşme 0.947; strateji 0.911; güncellenme ve güçlenme 0.854 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Akpolat ve Levent, 2018).

Bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenilirlik analizleri tekrardan yapılmıştır.

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği ve alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha Değeri
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	0,970
Etkileşim Ve Takdir Etme	0,937
Bütünleşme	0,942
Strateji	0,922
Güncellenme Ve Güçlenme	0,861

Sonuçlara göre öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği Cronbach’s Alpha değeri 0,970 bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin Cronbach’s Alpha değerleri ise etkileşim ve takdir etme; 0,937, bütünleşme; 0,942, strateji; 0,922, güncellenme ve güçlenme; 0,861 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada araştırmada kullanılmak üzere “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” ve “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” için ölçek sahiplerinden mail ile izinler alınmıştır. Sonrasında İl Milli Eğitim Müdürlüğünden, kullanılacak ölçeklerin okullarda öğretmenlere uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüklerinden izin alındıktan sonra Etik Kurulu izni için İstanbul Kültür Üniversitesine başvurulmuş ve gerekli izinler alınmıştır. İzinler alındıktan sonra İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlere, uygulama için seçilen okulların müdürlerinin bilgisi dahilinde demografik bilgi formu ve ölçekler ulaştırılmıştır. Öğretmenlere, doldurulacak formların gönüllülük esasına dayalı olduğu bildirilmiş ve formları dolduran öğretmenlerden veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, minimum, maksimum, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Verilerin analizinde ilk olarak hangi testlerin (parametrik/nonparametrik testler) uygulanacağına karar vermek için karşılanması gereken varsayımlar test edilmiştir. Dağılımın normalliğine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov testinden yararlanılmıştır ve verilerin çarpıklık-basıklık katsayılarının $\pm 2,0$ arasında olmasından dolayı normal kabul edilmiştir (George, 2011).

Tablo 4. Ölçeklerin Normallik Dağılımı

	Kolmogorov-Smirnov			Basıklık	Çarpıklık
	İst.	sd	p		
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	0,044	397	0,058	- 0,058	- 0,288
Öğretmenlik Mesleği	0,068	397	0,000	- 0,802	- 0,248
Yönetici Tutum ve Davranışları	0,066	397	0,000	- 0,530	- 0,277
Meslektaş İlişkileri	0,093	397	0,000	- 0,260	- 0,534
Çalışma Koşulları	0,084	397	0,000	- 0,126	- 0,440
Sınıf Yönetimi	0,095	397	0,000	0,833	- 0,741
Pozitif Kişilik	0,121	397	0,000	0,110	- 0,625
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	0,051	397	0,014	0,104	0,362
Etkileşim Ve Takdir Etme	0,084	397	0,000	0,550	0,476
Bütünleşme	0,060	397	0,002	- 0,239	0,276
Strateji	0,097	397	0,000	- 0,057	0,547
Güncellenme Ve Güçlenme	0,112	397	0,000	- 0,383	0,309

Normal dağılım gösteren verilerde bağımsız iki grup karşılaştırmasında t-testi (Independentsample t-testi), ilişkisiz ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA) analizi ve farkın kaynağının belirlenmesi için Post-hoc analizi yapılmış varyanslarının homojen bulunduğu durumlarda Bonferroni testi, homojen bulunmadığı durumlarda Tamhane's testleri kullanılmıştır. Analizde varyansın homojenliğini belirlemek için Levene istatistiği ile varyansların homojen olup olmadığı tespit edilmiştir. Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır.

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği ortalama puanlarının yorumlanmasında Günaydın (2021)'nin belirttiği değerler temel alındığında değerlendirme aşağıda belirtildiği gibi yapılmıştır.

- 1.00-1.80 arası 'Kesinlikle Katılmıyorum' - 'Çok Düşük Düzey'
- 1.81-2.60 arası 'Katılmıyorum' - 'Düşük Düzey'
- 2.61-3.40 arası 'Orta Derece Katılıyorum' - 'Orta Düzey'
- 3.41-4.20 arası 'Katılıyorum' - 'Yüksek Düzey'
- 4.21-5.00 arası 'Tamamen Katılıyorum' - 'Çok Yüksek Düzey'

4.BULGULAR

Bu kısımda araştırmanın alt problemlerine ait bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları hangi düzeydedir?” sorusuna yönelik istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular

	Minimum	Maximum	Medyan	\bar{x}	ss
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	1,88	5,00	3,79	3,78	0,63
Öğretmenlik Mesleği	1,00	5,00	3,43	3,42	1,04
Yönetici Tutum ve Davranışları	1,17	5,00	3,67	3,58	0,92
Meslektaş İlişkileri	2,00	5,00	4,00	4,04	0,70
Çalışma Koşulları	1,00	5,00	3,80	3,77	0,81
Sınıf Yönetimi	1,80	5,00	4,20	4,14	0,62
Pozitif Kişilik	1,50	5,00	4,00	3,91	0,76

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5’te verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği puanları 1,88-5,00 arasında ve medyan değerinin 3,79 olduğu ortalama ve standart sapma değerinin ise $3,78\pm 0,63$ olduğu tespit edildi. Alt boyutlara ilişkin ortalama puan ve standart sapma değerleri sırası ile öğretmenlik mesleği için $3,42\pm 1,04$; yönetici tutum ve davranışları için $3,58\pm 0,92$; meslektaş ilişkileri için $4,04\pm 0,70$; çalışma koşulları için $3,77\pm 0,81$; sınıf yönetimi için $4,14\pm 0,62$; pozitif kişilik için $3,91\pm 0,76$ olarak

hesaplanmıştır. Bu kapsamda en yüksek puan sınıf yönetimi, en düşük puan ortalamasına sahip alt boyutun ise öğretmenlik mesleği olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna yönelik istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	$t_{(395)}$	p
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Kadın	270	3,81	0,60	1,494	0,136
	Erkek	127	3,70	0,69		
Öğretmenlik Mesleği	Kadın	270	3,49	1,01	2,111	0,035*
	Erkek	127	3,26	1,09		
Yönetici Tutum ve Davranışları	Kadın	270	3,61	0,89	0,863	0,389
	Erkek	127	3,52	1,00		
Meslektaş İlişkileri	Kadın	270	4,07	0,70	1,245	0,214
	Erkek	127	3,97	0,71		
Çalışma Koşulları	Kadın	270	3,77	0,80	0,198	0,843
	Erkek	127	3,76	0,85		
Sınıf Yönetimi	Kadın	270	4,16	0,62	1,094	0,275
	Erkek	127	4,09	0,64		
Pozitif Kişilik	Kadın	270	3,95	0,74	1,430	0,153
	Erkek	127	3,83	0,81		

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinden, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, sınıf yönetimi, pozitif kişilik alt boyut puanlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$). Ancak Öğretmenlik Mesleği alt boyut puanlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(395)} = 2,111$; $p<0,05$). Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre Öğretmenlik Mesleği alt boyut puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{x}	ss	$F_{(4,392)}$	p	Post-hoc
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	20-25 yaş (1)	32	4,17	0,50	4,157	0,003*	1>3,4,5
	26-30 yaş (2)	112	3,82	0,57			
	31-35 yaş (3)	105	3,73	0,64			
	36-40 yaş (4)	71	3,70	0,68			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	3,69	0,66			
Öğretmenlik Mesleği	20-25 yaş (1)	32	4,02	0,83	5,508	0,000*	1>3,4,5
	26-30 yaş (2)	112	3,61	0,86			
	31-35 yaş (3)	105	3,25	1,07			
	36-40 yaş (4)	71	3,25	1,10			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	3,27	1,12			
Yönetici Tutum ve Davranışları	20-25 yaş (1)	32	3,98	0,85	3,075	0,016*	1>5
	26-30 yaş (2)	112	3,65	0,86			
	31-35 yaş (3)	105	3,60	0,96			
	36-40 yaş (4)	71	3,51	0,94			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	3,35	0,92			
Meslektaş İlişkileri	20-25 yaş (1)	32	4,35	0,51	1,829	0,122	
	26-30 yaş (2)	112	4,03	0,68			
	31-35 yaş (3)	105	4,00	0,75			
	36-40 yaş (4)	71	3,99	0,73			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	4,00	0,68			
Çalışma Koşulları	20-25 yaş (1)	32	4,09	0,78	1,724	0,144	
	26-30 yaş (2)	112	3,70	0,79			
	31-35 yaş (3)	105	3,82	0,88			
	36-40 yaş (4)	71	3,71	0,84			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	3,73	0,72			
Sınıf Yönetimi	20-25 yaş (1)	32	4,53	0,48	4,094	0,003*	1>2,3,4,5
	26-30 yaş (2)	112	4,17	0,56			
	31-35 yaş (3)	105	4,08	0,66			
	36-40 yaş (4)	71	4,09	0,59			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	4,04	0,69			
Pozitif Kişilik	20-25 yaş (1)	32	4,13	0,70	0,955	0,432	
	26-30 yaş (2)	112	3,88	0,75			
	31-35 yaş (3)	105	3,86	0,76			
	36-40 yaş (4)	71	3,86	0,79			
	41 yaş ve yukarı (5)	77	3,97	0,79			

*p<0,05

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinden ($F_{(4,392)}=4,157$; $p<0,05$), öğretmenlik mesleği ($F_{(4,392)}=5,508$; $p<0,05$), yönetici tutum ve davranışları ($F_{(4,392)}=3,075$; $p<0,05$), sınıf yönetimi ($F_{(4,392)}=4,094$; $p<0,05$) alt boyutlarından alınan puanların öğretmenlerin yaşına göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Farklılık gösteren grupları belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testine göre Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği için yaşı 20-25 arasında olan öğretmenler, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olanlara göre daha yüksek puan almıştır. Öğretmenlik mesleği için yaşı 20-25 arasında olan öğretmenlerin puanları yaşı 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olanlara göre daha yüksektir. Yönetici tutum ve davranışları için yaşı 20-25 arasında olan öğretmenlerin puanları 41 yaş üstü olanlardan daha yüksektir. Sınıf yönetimi için yaşı 20-25 arasında olan öğretmenlerin puanları yaşı 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olanlara göre daha yüksektir. Ancak Meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, pozitif kişilik alt boyut puanlarının öğretmenlerin yaşına göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 8. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Medeni Durum		n	\bar{x}	SS	$t_{(395)}$	p
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Evli	198	3,82	0,64	1,347	0,179
	Bekar	199	3,73	0,63		
Öğretmenlik Mesleği	Evli	198	3,42	1,07	0,034	0,973
	Bekar	199	3,41	1,01		
Yönetici Tutum ve Davranışları	Evli	198	3,59	0,92	0,131	0,896
	Bekar	199	3,57	0,93		
Meslektaş İlişkileri	Evli	198	4,17	0,65	3,700	0,000*
	Bekar	199	3,91	0,72		
Çalışma Koşulları	Evli	198	3,81	0,84	1,022	0,308
	Bekar	199	3,73	0,79		
Sınıf Yönetimi	Evli	198	4,12	0,62	-0,342	0,732
	Bekar	199	4,15	0,63		
Pozitif Kişilik	Evli	198	4,01	0,71	2,507	0,013*
	Bekar	199	3,82	0,81		

* $p<0,05$

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinden, öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları, sınıf yönetimi alt boyut puanlarının öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Ancak meslektaş ilişkileri ($t_{(395)} = 3,700$; $p<0,05$) ve pozitif kişilik ($t_{(395)} = 2,507$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık gösterdiği

görülmektedir. Evli olan öğretmenlerin meslektaş ilişkileri ve pozitif kişilik puanları bekar olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 9. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kıdem	N	\bar{x}	ss	F _(5,391)	p	Post-hoc
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	1-3 yıl (1)	100	3,99	0,55	5,030	0,000*	1>4,5
	4-6 yıl (2)	54	3,87	0,67			
	7-10 yıl (3)	91	3,75	0,65			
	11-15 yıl (4)	70	3,61	0,54			
	16-20 yıl (5)	37	3,52	0,72			
	20 yıl ve üstü (6)	45	3,71	0,67			
Öğretmenlik Mesleği	1-3 yıl (1)	100	3,90	0,72	8,898	0,000*	1>3,4,5; 2>4
	4-6 yıl (2)	54	3,64	0,98			
	7-10 yıl (3)	91	3,24	1,07			
	11-15 yıl (4)	70	3,04	1,05			
	16-20 yıl (5)	37	3,15	1,05			
	20 yıl ve üstü (6)	45	3,21	1,18			
Yönetici Tutum ve Davranışları	1-3 yıl (1)	100	3,84	0,85	4,517	0,001*	1>5,6
	4-6 yıl (2)	54	3,65	0,97			
	7-10 yıl (3)	91	3,65	0,90			
	11-15 yıl (4)	70	3,47	0,82			
	16-20 yıl (5)	37	3,14	0,98			
	20 yıl ve üstü (6)	45	3,31	1,01			
Meslektaş İlişkileri	1-3 yıl (1)	100	4,12	0,69	1,354	0,241	
	4-6 yıl (2)	54	4,15	0,73			
	7-10 yıl (3)	91	4,05	0,73			
	11-15 yıl (4)	70	3,89	0,64			
	16-20 yıl (5)	37	3,93	0,68			
	20 yıl ve üstü (6)	45	4,03	0,68			
Çalışma Koşulları	1-3 yıl (1)	100	3,85	0,76	1,951	0,085	
	4-6 yıl (2)	54	3,77	0,94			
	7-10 yıl (3)	91	3,84	0,77			
	11-15 yıl (4)	70	3,65	0,89			
	16-20 yıl (5)	37	3,45	0,81			
	20 yıl ve üstü (6)	45	3,88	0,69			
Sınıf Yönetimi	1-3 yıl (1)	100	4,33	0,55	4,957	0,000*	1>3,5; 2>5
	4-6 yıl (2)	54	4,24	0,50			
	7-10 yıl (3)	91	4,00	0,68			
	11-15 yıl (4)	70	4,07	0,58			
	16-20 yıl (5)	37	3,85	0,73			
	20 yıl ve üstü (6)	45	4,17	0,64			
Pozitif Kişilik	1-3 yıl (1)	100	4,00	0,73	0,778	0,566	

4-6 yıl (2)	54	3,88	0,80
7-10 yıl (3)	91	3,89	0,80
11-15 yıl (4)	70	3,85	0,67
16-20 yıl (5)	37	3,77	0,82
20 yıl ve üstü (6)	45	4,00	0,81

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinden ($F_{(5,391)}=5,030$; $p<0,05$), öğretmenlik mesleği ($F_{(5,391)}=8,898$; $p<0,05$), yönetici tutum ve davranışları ($F_{(5,391)}=4,517$; $p<0,05$), sınıf yönetimi ($F_{(5,391)}=4,957$; $p<0,05$) alt boyutlarından alınan puanların öğretmenlerin kıdem yılına göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Farklılık gösteren grupları belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testine göre Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği için kıdem yılı 1-3 yıl olan öğretmenlerin puanları kıdem yılı 11-15 yıl, 16-20 yıl olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlik mesleği için kıdem yılı 1-3 yıl olan öğretmenlerin puanları kıdem yılı 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl arasında olanlara göre yüksektir. Ayrıca kıdem yılı 4-6 yıl olan öğretmenlerin puanlarının kıdem yılı 11-15 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yönetici tutum ve davranışları için kıdem yılı 1-3 yıl olan öğretmenlerin puanları kıdem yılı 16-20 yıl ve 20 yıl üstü olanlara göre daha yüksektir. Sınıf yönetimi için kıdem yılı 1-3 yıl olan öğretmenlerin puanları kıdem yılı 7-10 yıl, 16-20 yıl olanlardan daha yüksektir. Aynı zamanda kıdem yılı 4-6 yıl olanların puanlarının kıdem yılı 16-20 yıl olanlara göre puanları daha yüksektir. Ancak meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, pozitif kişilik puanlarının öğretmenlerin kıdem yılına göre farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 10. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	SS	$t_{(395)}$	p
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Lisans	337	3,80	0,63	1,597	0,111
	Lisansüstü	60	3,66	0,65		
Öğretmenlik Mesleği	Lisans	337	3,45	1,05	1,677	0,094
	Lisansüstü	60	3,21	0,97		
Yönetici Tutum ve Davranışları	Lisans	337	3,61	0,93	1,520	0,129
	Lisansüstü	60	3,41	0,85		
Meslektaş İlişkileri	Lisans	337	4,05	0,69	1,084	0,279
	Lisansüstü	60	3,95	0,75		
Çalışma Koşulları	Lisans	337	3,79	0,80	1,440	0,151

	Lisansüstü	60	3,63	0,88		
Sınıf Yönetimi	Lisans	337	4,14	0,62	0,292	0,771
	Lisansüstü	60	4,11	0,65		
Pozitif Kişilik	Lisans	337	3,92	0,75	0,529	0,597
	Lisansüstü	60	3,86	0,84		

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin alt boyut puanlarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

4.3. Üçüncü Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinerjileri hangi düzeydedir?” sorusuna yönelik istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular

	Minimum	Maximum	Medyan	\bar{x}	ss
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	29,00	145,00	110,00	108,39	20,00
Etkileşim ve Takdir Etme	10,00	50,00	38,00	37,57	7,09
Bütünleşme	10,00	50,00	37,00	36,54	7,82
Strateji	6,00	30,00	24,00	23,11	4,80
Güncellenme ve Güçlenme	3,00	15,00	11,00	11,16	2,55

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği puanları 29-145 arasında ve medyan değerinin 110 olduğu ortalama ve standart sapma değerinin ise $108,39 \pm 20,00$ olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri sırası ile etkileşim ve takdir etme için $37,57 \pm 7,09$; bütünleşme için $36,54 \pm 7,82$; strateji için $23,11 \pm 4,80$; güncelleme ve güçlenme için $11,16 \pm 2,55$ olarak hesaplanmıştır.

4.4. Dördüncü Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna yönelik istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	$t_{(395)}$	p
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	Kadın	270	108,34	19,68	-0,063	0,950
	Erkek	127	108,48	20,75		
Etkileşim ve Takdir Etme	Kadın	270	37,62	7,03	0,201	0,840
	Erkek	127	37,46	7,25		
Bütünleşme	Kadın	270	36,37	7,87	-0,659	0,511
	Erkek	127	36,92	7,74		
Strateji	Kadın	270	23,17	4,68	0,360	0,719
	Erkek	127	22,98	5,08		
Güncellenme ve Güçlenme	Kadın	270	11,19	2,46	0,287	0,775
	Erkek	127	11,11	2,73		

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 13. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	ss	$F_{(4,392)}$	p
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	20-25 yaş	32	113,78	16,93	0,704	0,590
	26-30 yaş	112	108,21	19,07		
	31-35 yaş	105	108,41	21,01		
	36-40 yaş	71	107,85	22,53		
	41 yaş ve yukarı	77	106,88	18,71		
Etkileşim ve Takdir Etme	20-25 yaş	32	39,38	5,71	0,622	0,647
	26-30 yaş	112	37,25	7,03		
	31-35 yaş	105	37,50	7,51		
	36-40 yaş	71	37,23	8,19		
	41 yaş ve yukarı	77	37,69	6,02		

Bütünleşme	20-25 yaş	32	38,59	8,15	1,202	0,310
	26-30 yaş	112	37,28	7,27		
	31-35 yaş	105	36,22	8,26		
	36-40 yaş	71	35,85	8,47		
	41 yaş ve yukarı	77	35,71	7,14		
Strateji	20-25 yaş	32	24,13	4,09	1,274	0,280
	26-30 yaş	112	22,52	4,65		
	31-35 yaş	105	23,57	4,80		
	36-40 yaş	71	23,41	5,02		
	41 yaş ve yukarı	77	22,65	5,06		
Güncellenme ve Güçlenme	20-25 yaş	32	11,69	2,26	0,786	0,534
	26-30 yaş	112	11,16	2,57		
	31-35 yaş	105	11,11	2,64		
	36-40 yaş	71	11,37	2,55		
	41 yaş ve yukarı	77	10,83	2,51		

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenlerin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 14. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Medeni Durum		N	\bar{x}	ss	$t_{(395)}$	p
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	Evli	198	109,33	20,63	0,939	0,348
	Bekar	199	107,45	19,36		
Etkileşim ve Takdir Etme	Evli	198	38,29	7,12	2,036	0,042*
	Bekar	199	36,85	7,01		
Bütünleşme	Evli	198	36,61	7,76	0,170	0,865
	Bekar	199	36,48	7,90		
Strateji	Evli	198	23,24	5,00	0,544	0,587
	Bekar	199	22,98	4,61		
Güncellenme ve Güçlenme	Evli	198	11,19	2,63	0,180	0,857
	Bekar	199	11,14	2,47		

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği, bütünleşme, strateji, güncellenme ve güçlenme alt boyut puanlarının öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Ancak etkileşim ve takdir etme ($t_{(395)}= 2,036$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının öğretmenin medeni durumuna göre farklılık gösterdiği

ve evli olan öğretmenlerin puanlarının bekar olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kıdem	n	\bar{x}	ss	F _(5,391)	p
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	1-3 yıl	100	110,84	20,11	1,701	0,133
	4-6 yıl	54	110,02	19,36		
	7-10 yıl	91	108,84	19,55		
	11-15 yıl	70	106,70	20,54		
	16-20 yıl	37	100,38	21,22		
	20 yıl ve üstü	45	109,29	18,71		
Etkileşim ve Takdir Etme	1-3 yıl	100	37,86	7,30	1,230	0,294
	4-6 yıl	54	38,56	6,52		
	7-10 yıl	91	37,24	7,67		
	11-15 yıl	70	37,34	6,74		
	16-20 yıl	37	35,32	7,35		
	20 yıl ve üstü	45	38,60	6,23		
Bütünleşme	1-3 yıl	100	38,07	8,09	2,006	0,077
	4-6 yıl	54	36,81	7,88		
	7-10 yıl	91	36,78	7,05		
	11-15 yıl	70	35,49	8,19		
	16-20 yıl	37	33,78	7,78		
	20 yıl ve üstü	45	36,27	7,64		
Strateji	1-3 yıl	100	23,35	4,62	1,604	0,158
	4-6 yıl	54	23,31	4,70		
	7-10 yıl	91	23,58	4,54		
	11-15 yıl	70	22,96	5,07		
	16-20 yıl	37	21,08	5,16		
	20 yıl ve üstü	45	23,29	4,97		
Güncellenme ve Güçlenme	1-3 yıl	100	11,56	2,57	1,780	0,116
	4-6 yıl	54	11,33	2,51		
	7-10 yıl	91	11,23	2,44		
	11-15 yıl	70	10,91	2,70		
	16-20 yıl	37	10,19	2,49		
	20 yıl ve üstü	45	11,13	2,46		

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenlerin kıdem yılına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 16. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	$t_{(395)}$	p
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	Lisans	337	109,52	19,54	2,685	0,008*
	Lisansüstü	60	102,05	21,49		
Etkileşim ve Takdir Etme	Lisans	337	37,95	6,88	2,549	0,011*
	Lisansüstü	60	35,43	7,90		
Bütünleşme	Lisans	337	36,87	7,71	1,972	0,049*
	Lisansüstü	60	34,72	8,23		
Strateji	Lisans	337	23,41	4,69	2,995	0,003*
	Lisansüstü	60	21,42	5,14		
Güncellenme ve Güçlenme	Lisans	337	11,28	2,54	2,257	0,025*
	Lisansüstü	60	10,48	2,51		

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği ($t_{(395)}=2,685$; $p<0,05$), etkileşim ve takdir etme ($t_{(395)}=2,549$; $p<0,05$), bütünleşme ($t_{(395)}=1,972$; $p<0,05$), strateji ($t_{(395)}=2,995$; $p<0,05$), güncellenme ve güçlenme ($t_{(395)}=2,257$; $p<0,05$) alt boyutlarından alınan puanların öğretmenlerin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lisans mezunu olan öğretmenlerin puanlarının lisansüstü mezunu olanlara göre yüksek olduğu görülmüştür.

4.5. Beşinci Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” sorusuna yönelik istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 17. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki, Pearson Korelasyon Testi

		Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Öğretmenlik Mesleği	Yönetici Tutum ve Davranışları	Meslektaş İlişkileri	Çalışma Koşulları	Sınıf Yönetimi	Pozitif Kişilik
Öğretmenlere Yönelik Örgütsel	R	0,683**	0,398**	0,697**	0,589**	0,606**	0,395**	0,403**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sinerji Ölçeği

Etkileşim ve	r	0,621**	0,348**	0,566**	0,625**	0,531**	0,348**	0,414**
Takdir Etme	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Bütünleşme	r	0,615**	0,379**	0,676**	0,487**	0,512**	0,348**	0,347**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Strateji	r	0,603**	0,316**	0,647**	0,474**	0,615**	0,365**	0,333**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Güncellenme ve	r	0,609**	0,396**	0,598**	0,496**	0,547**	0,376**	0,320**
Güçlenme	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Öğretmenlere Yönelik Sinerji Ölçeği puanları ve Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki bulunmuştur ($r=0,683$; $p=0,000$). Öğretmenlere Yönelik Sinerji Ölçeği puanları ile öğretmenlik mesleği ($r=0,398$; $p=0,000$), yönetici tutum ve davranışları ($r=0,697$; $p=0,000$), meslektaş ilişkileri ($r=0,589$; $p=0,000$), çalışma koşulları ($r=0,606$; $p=0,000$), sınıf yönetimi ($r=0,395$; $p=0,000$) ve pozitif kişilik ($r=0,403$; $p=0,000$) alt boyut puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür.

Etkileşim ve takdir etme ile Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür ($r=0,621$; $p=0,000$). Etkileşim ve takdir etme alt boyutu puanları ile öğretmenlik mesleği ($r=0,348$; $p=0,000$), yönetici tutum ve davranışları ($r=0,566$; $p=0,000$), meslektaş ilişkileri ($r=0,625$; $p=0,000$), çalışma koşulları ($r=0,531$; $p=0,000$), sınıf yönetimi ($r=0,348$; $p=0,000$) ve pozitif kişilik ($r=0,414$; $p=0,000$) alt boyut puanları ile pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür.

Bütünleşme ile Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,615$; $p=0,000$). Bütünleşme alt boyutu puanları ile öğretmenlik mesleği ($r=0,379$; $p=0,000$), yönetici tutum ve davranışları ($r=0,676$; $p=0,000$), meslektaş ilişkileri ($r=0,487$; $p=0,000$), çalışma koşulları ($r=0,512$; $p=0,000$), sınıf yönetimi ($r=0,348$; $p=0,000$) ve pozitif kişilik ($r=0,347$; $p=0,000$) alt boyut puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür.

Strateji ile Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,603$; $p=0,000$). Strateji alt boyutu puanları ile öğretmenlik mesleği ($r=0,316$; $p=0,000$), yönetici tutum ve davranışları ($r=0,647$; $p=0,000$), meslektaş ilişkileri ($r=0,474$; $p=0,000$), çalışma koşulları ($r=0,615$;

p=0,000), sınıf yönetimi (r=0,365; p=0,000) ve pozitif kişilik (r=0,333; p=0,000) alt boyut puanları arasında pozitif yönlü ve orta düzey ilişki görülmüştür.

Güncellenme ve güçlenme ile Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür (r=0,609; p=0,000). Güncellenme ve güçlenme alt boyut puanları ile öğretmenlik mesleği (r=0,396; p=0,000), yönetici tutum ve davranışları (r=0,598; p=0,000), meslektaş ilişkileri (r=0,496; p=0,000), çalışma koşulları (r=0,547; p=0,000), sınıf yönetimi (r=0,376; p=0,000) ve pozitif kişilik (r=0,320; p=0,000) alt boyut puanları arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmüştür.

4.6. Altıncı Alt Problemin Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri, örgütsel sinerji düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusuna yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 18. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği Puanlarını Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi

	B	Std. H.	Beta	t	P	F	R ²	DW
						0,465		
Sabit	27,081	4,434		6,108	0,000	345,777	0,465	0,705
Öğretmen Mutluluk Ölçeği	21,527	1,158	0,683	18,595	0,000			

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği puanlarını açıklamak için yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde kurulan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=345,777; p=0,000). Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği puanları öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyini etkilemektedir (t=18,595; p=0,000). Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyinde meydana gelen değişimin %46,5'i öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği puanları ile açıklanmaktadır (R²=0,465). Ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği puanlarında meydana

gelen bir birimlik artış öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyini 0,683 birim arttırmaktadır.



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu kısımda araştırma sonuçları ve bu sonuçlarla ilgili tartışma ile öneriler bulunmaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde çalışma bulgularına bağlı sonuçlar ortaya konulmuş ve bu sonuçlar literatürdeki diğer araştırmalar dahilinde tartışılmıştır.

5.1.1. Araştırmanın 1. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 1. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde; örgütsel mutluluk ölçeği ortalamalarına bakılmış, katılımcıların çalıştıkları okullara ilişkin genel olarak örgütsel mutluluk düzeylerinin ‘yüksek’ olduğu, yani öğretmenlerin okullarında mutlu hissettikleri görülmüştür. Ortalamalardan yola çıkarak öğretmenlerin sınıf yönetimi alt boyutuna ait ifadelerde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu alt boyuttaki ifadeler değerlendirildiğinde katılımcılar genel olarak öğrenci öğretmen ilişkilerinin kuvvetli olduğunu, öğrenci ve öğretmen arasında sevgi ve saygının bulunduğunu, öğrencilerin aktif katılım sağladıklarını, sınıf yönetiminde disiplin sorunu yaşamadıklarını düşünmektedirler. Öğretmenlik mesleği alt boyutunda ortalamaların biraz daha düşük çıkmasının nedeni ifadeler değerlendirildiğinde öğretmenlerin meslekte değerli hissetmemeleri, öğretmenlik mesleğinin gereken saygınlığı görmemesi veya meslekten zevk alamama

olduğu söylenebilir. Bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında Arslan (2018), Korkut (2019), Kotaoğlu (2019) ve etin(2019)'in araştırma sonuçları, yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Düzgün (2016) ve Kabal (2019) 'ın yaptıkları çalışmalarda ise örgütsel mutluluk düzeyinin orta düzey olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalardan hareketle öğretmenlerin okullarında görev yapmaktan ve mesleklerini icra etmekten mutluluk duydukları söylenebilir.

5.1.2. Araştırmanın 2. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 2. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde;

Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin mutluluk değerlerinin birbirine yakın çıkması; eğitim ortamı koşullarının tüm çalışanlar için benzer olması, fırsat ve imkan eşitliği, maaş gibi faktörlerin cinsiyete bağlı değişmemesinden kaynaklı olabileceği düşünölebilir. Alanyazına bakıldığında Korkut (2019), etin (2019), Kahveci ve Özge (2019), Bulut (2020) alışmalarında da, yapılan araştırma bulgularına benzer şekilde örgütsel mutluluk düzeyinin cinsiyete göre farklılık oluşturmadığı görölmüştür. Düzgün (2016) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel mutluluk düzeyinin daha düşük olduğunu belirtirken, Kabal (2019) farklı olarak kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının daha yüksek çıktığını belirtmiştir. Farklı sonuçların örnekleme grubunun farklılaşmasından kaynaklı olduğu düşünölebilir.

Yaşa göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılık görölmektedir. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği için yaşı 20-25 arasında olan öğretmenler, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olanlara göre daha yüksek puan almıştır. 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleğe yeni başlamaları, ekonomik özgürlüğu tatmaları, meslekte yeni oldukları için daha pozitif bakış açısına sahip olmaları örgütsel mutluluk puanlarının yüksek çıkması ile ilgili olabilir. Yaş arttıkaça puanlarda azalma görölmektedir. İdealist olarak mesleğe başlayan öğretmenlerin zamanla heyecanını kaybetmeleri, mesleki doyumun azalması, tükenmişlik gibi faktörlerin ortaya çıkması ile açıklanabilir. Alanyazına bakıldığında Bulut (2015), bu araştırmanın bulgularıyla benzer olarak 20-25 yaş aralığındaki

öğretmenlerin daha mutlu olduklarını tespit etmiştir. Sancak (2019) ise çalışmasında yine benzer şekilde genç öğretmenlerin daha mutlu olduklarını belirtmektedir. Ö. Yılmaz (2019), Kabal (2019), Kahveci ve Özge (2019), Bulut (2020) çalışmalarında örgütsel mutluluğun yaşa göre farklılık oluşturmadığını belirtmektedir.

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri benzerdir. Alanyazına bakıldığında Bulut (2015), Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Gürbüz (2020), Köse (2020) araştırmayla benzer şekilde medeni durumun örgütsel mutluluğu etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Sancak (2019), araştırma bulgularından farklı olarak bekar öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna, Korkut (2019) ve Sevim (2021) ise yaptıkları çalışmalarda araştırma bulgusundan farklı olarak evlilerin bekarlara göre örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örneklem gruplarının farklı olmasından dolayı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edildiği düşünülmektedir.

Kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerine bakıldığında farklılık görülmektedir. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği için kıdem yılı 1-3 yıl olan öğretmenlerin puanları, 11-15 yıl, 16-20 yıl olanlara göre daha yüksektir. Bu sonuçtan hareketle mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlerin yıllardır hayallerini kurdukları mesleğe kavuşmaları ve ekonomik özgürlük sağlamaları örgütsel mutluluk düzeylerine yansımış olabilir. Kıdem yılı daha yüksek olan öğretmenlerin mesleki yorgunluk yaşamaları mutluluk düzeylerinin daha düşük olmasına neden olabilir. Alanyazına bakıldığında Bulut (2015) çalışmasında bir yıllık kıdeme sahip olanların altı yıl ve üzere kıdeme sahip olanlara göre daha mutlu olduklarını gözlemlemiştir. Düzgün (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemi arttıkça mutluluklarının arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Sancak (2019) ise araştırmasında yapılan çalışmadan farklı olarak örgütsel mutluluk düzeyinin kıdem değişkeni ile farklılık oluşturmadığına ulaşmıştır.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine bakıldığında farklılık göstermediği görülmüştür. Farklı eğitim düzeylerine sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri benzerdir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Korkut (2019) yaptığı çalışmada Lisansüstü eğitime sahip öğretmenleri daha düşük mutluluk

düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir. Bilgi ve becerileri kullanamama, bilgilerin okullarda körelme düşüncesi, gerekli beklentinin karşılanmaması, olumsuz duygu ve deneyimlerin yaşanması lisansüstü eğitim gören öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeylerinde düşüşe sebep gösterilebilir.

5.1.3. Araştırmanın 3. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 3. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde örgütsel sinerji ölçeği toplam puan ortalamalarına bakılmış ve öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyi için uygulanan ölçekteki puanlarının maksimum toplam puanlara yakın olduğu, katılımcıların sinerji düzeylerinin ‘yüksek’ olduğu görülmektedir. Alt boyutların tanımları da dikkate alındığında araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında açık iletişimin kurulduğu, yönetimce iş ve planların iyi düzenlendiği, örgütte empatik yaklaşımın hakim olduğu ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulduğu, stratejik düşüncenin başarıya ulaştıracağı düşüncesini benimsedikleri söylenebilir. Aksoy (2022), Duman (2021), Aker ve Bostancı (2023), Uluten (2023), Akçay (2023) yaptıkları çalışmalarda araştırmaya benzer olarak öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşımlardır.

5.1.4. Araştırmanın 4. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 4. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde;

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği, alt boyutlarından alınan puanların öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durum erkek veya kadın olmanın örgütsel sinerji düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Ersoy (2019), Müjdecı (2020) , Sevim (2021) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar bulmuşlardır. Bu sonuçlardan yola çıkarak okullardaki sinerji oluşumu ister kadın ister erkek tüm öğretmenler için etkili olup bütünü ilgilendirir ve aynı şekillerde algılanabilir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği, alt boyut puanlarının öğretmenlerin yaşına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ersoy (2019), çalışmaya benzer sonuç bularak yaş değişkenin örgütsel sinerji düzeyleri ile anlamlı bir fark göstermediğini tespit etmiştir. Araştırmadan farklı olarak Sevim (2021) yaptığı çalışmada yaşça büyük öğretmenlerin, genç öğretmenlere göre sinerji düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur.

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel sinerjilerine bakıldığında istatistiksel olarak farklılık görülmemektedir. Bu durumda okullarda öğretmenlerin okul faaliyetlerindeki görev tercihlerini evli veya bekar olma durumuna göre değil kendi potansiyellerine göre tercih etmelerinin fark oluşturmamasında etkili olduğu söylenebilir. Sevim (2021) yaptığı çalışmada araştırmaya benzer sonuçlar elde etmiştir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği, alt boyut puanlarının öğretmenlerin kıdeme göre farklılık göstermediği görülmüştür. Aksoy (2022) yapılan çalışmaya benzer sonuçlar bularak öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin örgütsel sinerji düzeylerini etkilemediği, mesleğe yeni başlayanlar ve tecrübe sahibi olan öğretmenler de düzeyin benzer olduğuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmadan farklı olarak Akpolat ve Oğuz (2021) göreve yeni başlayan öğretmenlerin kıdemli olanlara göre sinerji seviyelerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Eğitim durumuna göre öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği, alt boyut puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Lisans mezunu olan öğretmenlerin puanlarının lisansüstü mezunu olanlardan yüksek olduğu tespit edildi. Bu durumun nedeni olarak lisansüstü mezunu olanların beklentilerinin daha yüksek olması ve karşılanmaması, olumsuz duygu ve deneyimler yaşaması gibi durumların örgütsel sinerji düzeylerinin düşük çıkmasına sebep olduğu söylenebilir. Aksoy (2022), yaptığı çalışmada lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerde örgütsel sinerji düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını görülmüştür. Sevim (2021) ise yaptığı araştırmada lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin ön lisans mezunlarına göre örgütsel sinerji düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.5. Araştırmanın 5. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 5. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde;

Öğretmenlere yönelik sinerji ölçeği puanları ve öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği puanları arasında pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki görülmüştür. Öğretmenlere yönelik sinerji ölçeği puanları sonuçlarına göre öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları olan öğretmenlik mesleği, sınıf yönetimi, pozitif kişilik, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları ve meslektaş ilişkileri arasında pozitif, orta düzey ilişki görülmektedir.

Etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji, güncellenme ve güçlenme puanlarının her biri ile öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği puanları arasında pozitif yönlü ve orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji, güncellenme ve güçlenme alt boyut puanlarının her biri ile öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları olan öğretmenlik mesleği, sınıf yönetimi, pozitif kişilik, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları ve meslektaş ilişkileri alt boyut puanları arasında pozitif yönlü ve orta düzey ilişki bulunmuştur.

Sonuçlara bakarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Aksoy (2022) ve Sevim (2021) yaptıkları çalışmalarda araştırmaya benzer olarak örgütsel sinerji ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Okul ortamında öğretmenlerin mutlulukları arttıkça, örgütsel sinerji düzeyleri de artmaktadır.

5.1.6. Araştırmanın 6. Alt Problemine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın 6. Alt problemini oluşturan bulgular incelendiğinde;

Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği puanlarını açıklamak için yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde kurulan regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği puanları öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyini etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinerji

düzeyinde meydana gelen değişimin %46,5'i öğretmenlerin öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği puanları ile açıklanmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanlarındaki bir birimlik artış öğretmenlerin sinerji düzeyini 0,683 birim arttırmaktadır. Yapılan literatür taramasında bu alt problemi oluşturan soruya ilişkin benzer bir çalışma bulunamamıştır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre, bazı öneriler sunulabilir. Bunlar;

- Yapılan çalışma sadece İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki resmi ortaokul ve resmi imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden 397'si ile gerçekteştir. Çalışmanın daha da geliştirilmesi adına farklı illerde ve farklı okul türlerinde yapılması önerilebilir.
- Literatür incelendiğinde örgütsel mutluluk ile örgütsel sinerji ilişkisini inceleyen araştırmaların yeterli olmadığı görülmüştür. Bu konuda başka çalışmalarda yapılabilir.
- Araştırma da cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu gibi değişkenler kullanılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler de eklenerek araştırma yapılabilir.
- Örgütsel mutluluk düzeyinin örgütsel sinerjiyi yordadığı görülmüştür. Okullarda mutluluk düzeyinin artması, öğretmenlere daha mutlu bir çalışma ortamı sağlanması için çeşitli uygulamalar, projeler, etkinlikler yapılmalı ve sinerji oluşumunu sağlayacak ortamlar oluşturulmalıdır.
- Araştırma da yaşa göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine bakıldığında farklılık görülmüştür. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği için yaş 20-25 arasında olan öğretmenler, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş üstü olanlarda yüksek puan almıştır. Yaş arttıkça puanlarda azalma görülmektedir. İdealist olarak mesleğe başlayan öğretmenlerin zamanla heyecanını kaybetmeleri, mesleki doyumun azalması, tükenmişlik gibi faktörlerin ortaya çıkması ile açıklanabilir. Meslekte uzun yıllar çalışmakta olan öğretmenlerin kendilerini neden daha mutsuz hissettiğini ortaya çıkaracak farklı araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (1994). *Okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akar, E. (2016). *Ortaöğretim okullarında İngilizce öğretiminde alternatif denetim modeli olarak meslektaş denetimi modelinin öğretmen, okul ve denetim kategorilerine yönelik etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Akçay, Z. T. (2023). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin görüşleri ile yönetici yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Akduman, G., ve Yüksekbilgili, Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aker, C., ve Bostancı, A. B. (2023). Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel sinerji algıları ile liderlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 10(1), 85-109.
- Akpolat, T., ve Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744.
- Akpolat, T., ve Ebru, O. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705.

- Aksoy, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, C. C.(2012). Sinerjik yönetim: organizasyonlarda sinerji etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 260-272.etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 260-272.
- Aktan, C. C., ve Çoban, H. (2008). Bir sosyal sermaye olarak güven. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi(1)*, 1-9.
- Amabile, T. M. (1996). *Creatividad e Innovación En Las Organizaciones*. Harvard Business School, 305-511.
- Ansoff, H. I. (1991). Critique of henry mintzberg's 'the design school: Reconsidering the basic premises of strategic management'. *Strategic Management Journal*, 12(6), 449-461.
- Arslan. A. (2006). *İlkçağ felsefe tarihi: Sokrates öncesi Yunan felsefesi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslanoğlu, İ. (2000). Mevlâna'nın aşk ve insan felsefesi. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 0(16), 175-196.
- Aslan Gümüş, A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel iklim algıları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ataç, İ., Yüksel, S., Dursun, İ. E. ve Özgenel, M. (2022). Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konulu lisansüstü tezlerin analizi (2000-2021): Bir sistematik derleme çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, (92), 297-313.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. baskı). Hatiboğlu Yayınevi.

- Aytaç, M.S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ayvaz, M. (2018). Mevlânâ Celâleddîn Rûmî'nin ahlak öğretisinde mutluluk. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 87-108.
- Bahar, S. Ç. (2023). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Balcı, F. İ. (2011). *Kültürel sinerji yönetiminin işletme performansı üzerindeki etkisi: Çin ve Türkiye üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bayraktar, M. (2001). *İslam felsefesine giriş*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Bayram, S.(2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Benecke, G. (2008). *Synergy in a Globally Diversified Organisation*. Doctoral Dissertation. University of Johannesburg, South Africa.
- Bilgin, Ö. ve Erek, İ. E. (2019). İslam ahlâk felsefesinde akıl ve mutluluk ilişkisi. *Journal of International Social Research*, 12(66), 1279-1288.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and teacher Education*, 18(6), 665-673.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brown, A.D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43, 731-753

- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim ğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm alışması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, ř., Kılıç akmak, E., Akgün, . E., Karadeniz, ř., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17(2), 241-261.
- Chafouleas, S. M. ve Bray, M. A. (2004). Introducing positive psychology: Finding a place within school psychology. *Psychology in the Schools*, 41(1), 1-5.
- Climer, A. E. (2016). *The development of the creative synergy scale* (Doctoral dissertation, Antioch University).
- Conner, D. R. (1993). *Managing at the speed of change*, New York: Villard.
- Covey, S. R. (2019). *Etkili insanların 7 alışkanlığı* (O. Deniztekin, F. N. Deniztekin, ev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Covey, S. R. (2015). *Primary greatness: The 12 levers of success*. Simon and Schuster.
- Cceloğlu, D. (1997). *İyi düşün doğru karar ver*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- ağalı, E. (2021). *rgtsel dedikodu ve sinerjiye yönelik lise ğretmenlerinin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Çakıroğlu, A. (2007). *Relationship between quality of life and happiness in Turkey* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (11), 31-38.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demir, R., ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(13), 347-378.
- Dhodapkar, P. ve Gogoi, A. K. (2015). Seeds of innovation. *The International Society for Professional Innovation Management*, 1.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychology bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R.E., ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dilmaç, B., ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma ve Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Dökmen, Ü. (2004). *Küçük Şeyler*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Duman, N. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durak, N. (1995). *Platon ve Farabi felsefesinde erdem kavramı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, A. (2015). *Anne babası boşanmış ergenlerin öznel iyi oluşunu artırma programının etkililiğinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Edmondson, A. C. (2008). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Emmons, R. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford Press.
- Erdem, F. (2001). Girişimcilerde risk alma eğilimi ve belirsizliğe tolerans ilişkisine kültürel yaklaşım. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*(2), 43-61.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem yayıncılık.
- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Eryılmaz, A., ve Aypay, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile kimlik statüsü ilişkisinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 167-179.
- Eryılmaz, A. (2016). *Herkes için mutluluğun başucu: Teoriden Uygulamaya–Pozitif Psikoloji (2. Bası)*. Ankara: Pegem Akademi. doi, 10, 9786053648123.
- Eryılmaz, A. (2014). Perceived personality traits and types of teachers and their relationship to the subjective well-being and academic achievements of adolescents. *Educational sciences: Theory and practice*, 14(6), 2049-2062.
- Eryılmaz, A. ve Bek, H. (2018). “Pozitif Öğretmen Ölçeği” öğretmen formunun geliştirilmesi. *Kastamonu Education Journal*, 26, 1297-1306. doi:10.24106/kefdergi.369825.
- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi Tekirdağ örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Okul Öncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.

- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. New York: Printice-Hall.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Gable, S.L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) Is Positive Psychology? *Review Of General Psychology*, 9(2), ss.103-110.
- Gavin, J. H., ve Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e*. Pearson Education India.
- Gitmez, A. S. ve Morçöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social indicators research*, 31(1), 77-98.
- Göral, R. (2006). *Büro yönetimi mesleki ve teknik yayınlar serisi*. Baskı, Ankara: Nobel Dağıtım Yayınları.
- Günaydın, M., & Dalkıran, E. (2021). Müzik Öğretmeni Adaylarının Aldıkları Eğitimin “Öğrenme Çıktıları” nın Değerlendirilmesi. *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, 27(46), 67-81.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürcan, T. (2019). *Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gürlek, Y. (2010). *Yatılı ilköğretim bölge okullarındaki yöneticilerin öğretmenlerin ve diğer çalışanların sinerjik yönetime ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Hacıcaferoğlu, S. (2018). Meslektaş ilişkileri ile okul idaresi desteğinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine olan etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), s. 681-685.

- Han, M. (2019). *İstanbul örneğinde ilkökul öğretmenlerinin performansında veli, öğrenci ve meslektaşlarının etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harris, P. R. (2004). European Leadership in Cultural Synergy. *Europeaan Business Review*, 16(4): 358-380.
- Juga, J. (1996). Organizing For Network Synergy in Logistics: A Case Study. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 30-42.
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği)* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kahveci, G., ve Özge, K. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(79).
- Kahveci, E. (2008). Strateji, stratejik yönetim ve stratejik yönetim modeli. *Verimlilik Dergisi*(4), 1-19.
- Kalaycı, N. (2014). Daimondan eudaimonia'ya: Aristoteles' te mutluluk. *Cogito Aristoteles Özel Sayısı*, 77, 257-274.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Aksaray.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karip, E., ve Köksal, K. (1999). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(18), 193-207.
- Kaya, S. (2017). *Lise öğrencilerinin 21. Yüzyıl becerilerinin öğrenci tükenmişliği ve okul bağlılığı ile ilişkisi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kesebir, P., ve Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on psychological science*, 3(2), 117-125.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Köksal, P. (2008). *Sinerjik yönetim açısından strateji bileşenleri ve kaynakların İrdelenmesi: Gemi inşaa sektöründe bir işletme örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların dna profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Lee, S. (1993). Organizational change in research libraries. *Journal of Library Administration*, 18(3-4), 129-143.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American psychologist*, 56(3), 239.
- McGregor, D. (1975). *The Human Site of Enterprise*. London: McGraw Hill.
- McKibben, B. (2008). *The Bill McKibben Reader: Pieces From an Active Life*. St. Martin's Griffin.
- Metin, H. (2011). Empatik iletişim ve yönetişim. *İletişim Kuram ve Dergisi*, 32, 177-203.

- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. Simon and Schuster.
- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Mullen, C. A. ve Kealy, W. A. (1999). Lifelong mentoring: The creation of learning relationships. C. A. Mullen ve D. W. Lick (Yay. haz.). *New directions in mentoring: Creating a culture of synergy* (ss. 187-199). New York: Falmer Press.
- Müjdecı, N. (2020). *Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sinerjik yönetim algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Nettle, D. (2005). *Happiness: The science behind your smile*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Odabaş, S. (2013). *Ruhun erdeme uygun etkinliği olarak Aristoteles'in mutluluk tanımı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Omay, M. (2004). *Aristoteles ahlakında 'mutluluk' kavramı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, E. ve Çiğdem, K. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdevecioğlu, M., ve Balcı, F. İ. (2011). Kültürel sinerji yönetimi: Kavramsal çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (38), 27-45.
- Özer, N. (2021). Sınıfın fiziksel ortamı ve yönetimi. T. Argon ve Ş. Sezgin Nartgün (Ed.), *Sınıf yönetimi içinde*, 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

- Özgenel, M., ve Bozkurt, B. N. (2020). Okul mutluluğunu yordayan bir faktör: Öğretmenlerin politik becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 130-149.
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80-94.
- Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Papatya, G. (1997). İşletmelerin örgütsel verimliliğe ulaşmada yetki devri sorunu ve yönetici engeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 127-146.
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Pink, D. (2009). *Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us*. New York, NY: Riverhead Books.
- Proudford, M. ve Lacey, A. R. (2009). *The Routledge dictionary of philosophy*. (Fourth Edition), New York: Routledge.
- Robinson, K. (2006). *Do Schools Kill Creativity?* Retrieved From, New York, Press.
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological assessment*, 8(4), 350-353.

- Seligman, M. E., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster. New York: Free Press.
- Selim, S. (2010). *Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de bireysel yaşam tatmini ve mutluluk düzeylerini etkileyen faktörlerin karşılaştırmalı analizi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevim, H. İ. (2021) *Okullardaki dağıtımçı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Simmons, B. L. (2014). Organizational characteristics of happy organizations. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-18.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde Spss’le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sivri, D., G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi eğilimlerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Steinfeld, R. J. (2001). *Coercion, contract, and free labor in the nineteenth century*. Cambridge University Press.
- Şahin, B. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul mutluluğunu yordama düzeyi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenol, C. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellik algılarının mesleki statü, iş memnuniyeti ve öz yeterlik algıları üzerine etkisi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şentürk, E. (2011). *Mutluluk düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle lojistik regresyon analizi aracılığıyla incelenmesi ve Türkiye için bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şentürk, F. K., ve Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), s. 195-206.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 235–250.
- Taner, B. (1993). *Büyük otellerde yönetim biçimlerinin personel üzerindeki etkileri ve yöneticilerin personele yaklaşımlarında bir sistem önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Taşkın, S. (2022). *Öğretmenlerin rezonans liderlik ve rol fazlası davranışları üzerine örgütsel sinerjinin aracı rolü* (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Taş, O. (2006). *İbni Sina'nın ahlak felsefesinde mutluluk* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- TDK (2024). Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> (10.03.2024) tarihinde bu adresten alındı.
- Tokat, L. (2006). Farabi felsefesinde mutluluğun araştırılması. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 6(2), 133-157.
- Toksöz, H. (2019). En yüce mutluluk (es-Sa'âdetü'l-Kusvâ). *Bilimevi Kadın Dergisi*, (8), 52-56.
- Toktamışoğlu, M. (2001). *Kot pantolonlu yönetici*. Ankara: MediaCat Yayınları.
- Topal, T. (2007). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi davranışlarının karşılaştırılması ve öğrenci başarısı ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topcu, B. (2011). *Epiküros'ta Ataraxia kavramı Pierre Gassendi'nin felsefesine yansımalar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Töremen, F. (2001). Okul yönetiminde bir tür yaratıcılık: Sinerji. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 201-212.
- Turan, E. Y. (2015). İlkçağ felsefesinde faydacılığın temelleri. *Atatürk İletişim Dergisi*, (8), 249-258.
- Tutkun, Ö., F. (2006). “Sınıf Düzeni”. (Edit. Zeki Kaya). *Sınıf yönetimi* (6. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık, S.235-265.
- Türkmen, A. (2014). *Öğrenci algılarına göre mutlu okulun incelenmesi: Kahramanmaraş İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, Gaziantep.
- Uçan, A. (2013). *Cinsiyetleri farklı lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma ve göç değişkenlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, İçel.
- Uçar, Z., ve Duygulu, E. (2016). Örgüt yapı ve özellikleri bağlamında örgütsel sessizliğin oluşumu: Nitel bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (614), 21-41.
- Uluten, A. G. (2023). *Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Veenhoven, R., ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58(2), 46-51.
- Veenhoven, R. (1996). *The study of life-satisfaction*. Budapest: Eötvös University Press.
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., ve Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of happiness studies*, 9, 41-79.
- Watson, D., Clark, L. A., & Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of abnormal psychology*, 103(1), 18.
- Weinstein, C., Curran, M., Clarke, S., T. (2003). "Culturally responsive classroom management: Awareness into action", *Theory Into Practice*, 42(4), 269-276.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. ve Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Yalnız, B. (2022). *Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS applied scientific research methods*. Ankara: Detay Publishing.
- Yenice, M. S. (2013). İlköğretim okulları için mekânsal yeterlilik analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 430-439.
- Yeşil, Ö. (2022). *Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, A. (2012). Epikürizm ve Bâkî'nin bir gazeli üzerine. *Electronic Turkish Studies*, 7(3).
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ş. (2021). *Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, M. (2021). *Endüstriyel kurumlarda kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesinde algılanan yönetici desteği* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, On yedi Eylül Üniversitesi, Bandırma.

Yurtseven, S. (2019). *Öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

Ek 1: Veri Toplama Araçları

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmada, “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri İle Örgütsel Sinerji Düzeyleri Arasındaki İlişki” incelenecektir.

Örgütsel Mutluluk: Örgüt üyelerinin örgüte karşı olumlu duygularının, olumsuz duygularından fazla olması olarak ifade edilebilir.

Örgütsel Sinerji: Bir bütünün toplam etkisinin, onu oluşturan parçaların teker teker yaratacağı etkilerden daha büyük olması anlamında kullanılmaktadır.

Ölçeğin ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve üçüncü bölümünde “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” bulunmaktadır. Bu ölçeklerin sonuçlarıyla elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, cevaplarınızın doğru olması ve tüm ifadelerin boş bırakılmadan işaretlenmesi gerekmektedir. Soruları değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

BUŞRA SANSAR
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen size uygun olan ifadeyi (X) işareti ile belirleyiniz. Branşınızı noktalı yere yazarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz ?

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız?

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

3. Medeni durumunuz?

Evli () Bekâr ()

4. Meslekteki Kıdeminiz?

1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl ()

20 yıl ve yukarısı ()

5. Eğitim Durumunuz?

Lisans () Lisansüstü ()

BÖLÜM 2: ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki maddelerde yer alan ifadelere katılma derecenizi, maddelerin karşısında yer alan ilgili seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	ORTA DERECEDE KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1 Yeniden dünyaya gelsem, yine 'öğretmen olmak' isterdim.	5	4	3	2	1
2 Öğretmen olduğum için mutluyum.	5	4	3	2	1
3 Öğretmenlik mesleğinde 'hayatımın gayesini' bulduğumu hissediyorum.	5	4	3	2	1
4 Öğretmenlik yaparken kendimi değerli hissediyorum.	5	4	3	2	1
5 Öğretmenlikten zevk alıyorum.	5	4	3	2	1
6 Önemli bir mesleğin üyesi olduğumu hissediyorum.	5	4	3	2	1
7 Yaptığım işin toplumda 'olumlu bir karşılığının' olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
8 Yöneticilerim okulda 'açık bir iletişim ortamı' oluştururlar.	5	4	3	2	1
9 Yöneticilerim, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	5	4	3	2	1
10 Yöneticilerim, gerekli konularda, öğretmenleri karar alma sürecine dâhil eder.	5	4	3	2	1
11 Yöneticilerim, okulumuzdaki tüm öğretmenlere adil davranır.	5	4	3	2	1
12 Yöneticilerimin görüşlerimi dikkate aldıklarını hissediyorum.	5	4	3	2	1
13 Yöneticilerim, çevreden gelen etki ve baskılar karşısında, öğretmenin yanında yer alırlar.	5	4	3	2	1
14 Okulumda 'dertleşebileceğim' arkadaşlarım olduğunu bilmek beni rahatlatıyor.	5	4	3	2	1
15 Okulumda meslektaşlar arasında işbirliği ve dayanışma kültürü gelişmiştir.	5	4	3	2	1
16 Okulumdaki meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.	5	4	3	2	1
17 Okulumdaki öğretmenlerle olmaktan keyif alıyorum.	5	4	3	2	1
18 Okulumdaki meslektaşlarıma güveniyorum.	5	4	3	2	1
19 Okulumda mesleki gelişimimi destekleyen arkadaşlarımla olmasından mutluluk duyuyorum.	5	4	3	2	1
20 Okulda yapmam gereken işler ve görevler açık biçimde tanımlanmıştır.	5	4	3	2	1
21 Okuldaki alanlar ve sınıflar temizdir.	5	4	3	2	1
22 Çalışma ortamlarımız iyi aydınlatılıyor.	5	4	3	2	1
23 Okulumun ısınma şartları uygundur.	5	4	3	2	1
24 Okul kuralları net ve anlaşılır biçimde ifade edilmiştir.	5	4	3	2	1
25 Okulumuz güvenli bir yerdir.	5	4	3	2	1
26 Öğrencilerim tarafından sevildiğimi düşünüyorum.	5	4	3	2	1
27 Sınıftaki disiplini başarılı bir şekilde sağladığımı düşünüyorum.	5	4	3	2	1
28 Öğrencilerimin çoğu derslere aktif olarak katılır.	5	4	3	2	1
29 Öğrencilerimle olan ilişkileri önemli ve değerli bulurum.	5	4	3	2	1
30 'İyi bir öğretmen' olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
31 Her güne mutlu başlarım.	5	4	3	2	1
32 İyimser bir insanım.	5	4	3	2	1
33 Neşeli bir insanım.	5	4	3	2	1

BÖLÜM 3: ÖĞRETMENLERE YÖNELİK ÖRGÜTSEL SİNERJİ ÖLÇEĞİ	Her zaman	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiç
1. Okulumuzda çalışanlar, diğer çalışanların başarılı olmasından mutluluk duyar.					
2. Okulumuzda çalışanlar birbirlerine empati ile yaklaşırlar.					
3. Okulumuzda çalışanlar, birbirlerinin gelişimi için çaba sarfetmekten çekinmezler.					
4. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin fikirlerini dinlerler.					
5. Okulumuzda öğretmenler duygusal olarak güvende hissederler.					
6. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin duygu ve düşüncelerini paylaşırlar.					
7. Okulumuzda çalışmak, çalışanları güvende hissettirir.					
8. Okulumuzda, herkesin çalışma biçimine saygı duyulur.					
9. Öğretmenler bu okulda çalışmaktan hoşnutlurlar.					
10. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin zayıf yönlerini telafi etmeye yardımcı olur.					
11. Okulun gelişimi için yapılan işlerde zaman zaman esneklik sağlanır.					
12. Okulumuzda çalışanlar, ihtiyaç durumunda inisiyatif kullanırlar.					
13. İhtiyaç durumunda yapılacak işler rutininden farklı yapılabilir.					
14. Okulumuzda, yapılan bir hata sonucunda ileride nasıl hareket edileceği konusunda fikir alış verişi yapılır.					
15. Okulumuzda yeni girişimler için öğretmenler cesaretlendirilir.					
16. Okulumuzda, problem çözümü konusunda çalışanlar cesaretlendirilir.					
17. Okulumuzda, yeni projeler desteklenir.					
18. Bir problem hakkında potansiyel çözümler üzerinde konuşulur.					
19. Okulumuzda çalışanların bir işi farklı şekillerde yapmaları olumlu karşılanır.					
20. Bir problem hakkında ortaya atılan potansiyel çözümlerin zayıflıkları hakkında konuşulur.					
21. Okulumuzda yapılacak olan işlerin kim tarafından yapılacağı açıkça bellidir.					

22. Okulumuzda yapılacak olan işlerin ne zaman yapılacağı açıkça bellidir.					
23. Okulumuzda yapılacak olan işlerin nasıl yapılacağı açıkça bellidir.					
24. Okulumuzda, okulun gelişimi için yapılan işlerde sürecin nasıl gelişeceği hakkında bilgilendirmeler yapılır					
25. Okulumuzda, okulun gelişimi adına atılan her fikir önemsenir.					
26. Okulumuzda çalışanlar, yapılan toplantılarda açıkça fikirlerini dile getirebilirler.					
27. Okulumuzda, çalışanlar mesleki gelişimleri için çaba sarfeder.					
28. Okulumuzda çalışanlar alanlarındaki yeniliklerden haberdardırlar.					
29. Okulumuzda, başarısızlığın nedenleri üzerinde konuşulur.					

Ek 2: Anket ve Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-20-95468857

30/01/2024

Konu : Anket ve Araştırma İzni (Başra SANSAR)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesi Rektörlüğünün 10.01.2024 tarihli ve 112463 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 16.01.2024 tarihli tutanağı.
ç) Başra SANSAR'ın 29.01.2024 tarihli ve 95377966 gelen evrak sayılı dilekçesi.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri ile Örgütsel Sinerji Düzeyleri Arasındaki İlişki
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Bahçeelievler
Araştırma Yapılacak Kişiler : Ortaokul Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2023 - 2024 Eğitim - Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mülki ve imzalı veri toplama araçlarının kararlarımızla araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınıza da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Doç. Dr. Murat Mücahit YENTÜR
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Mustafa KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (5 Sayfâ)
- 2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfâ)



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-44-95352563
Konu : Anket ve Araştırma Leri - Dilekçeye (Başın
SANSAR)

31.01.2024

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgilendiği : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi,
b) Valilik Makamının 30.01.2024 tarihli ve E-59090411-20-95468857 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma Leri konulu ilgilendiği (b) oluru ve kullanılmasına uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğünüzce mülkiyetten örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgilendiği (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama leri alan kurum ve kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tarafından bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, leri aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde gönderileceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğünüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Adnan CAN
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

- Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfâ)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Ek 3: Etik Kurul İzni



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	15.02.2024
Karar No:	2024/54
Sorumlu Araştırmacı:	Buğra Samsar
Araştırma Başlığı:	Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri ile Örgütsel Sinerji Düzeyleri Arasındaki İlişki
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzinin Süresi:	1 yıl (Uzunma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda kitlesel yazılı projenizin başvuru dosyası ile ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekliliği, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Seyhan Altın

Etik Kurul Başkanı

Ek 4: Ölçek İzinleri

YÜKSEK LİSANS ÖLÇEK İZİNİ . ★

Gelen kutusu

E ben 30 Eki 2023

Merhaba Tuba hocam,
Ben Buşra SANSAR. İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yüksek lisans yapıyorum. Geçen sene okul yönetimi dersini sizden almıştım. Bu yıl tez yazmaya başlayacağım. Örgütsel Sinerji üzerine çalışma yapmak istiyorum. Sizin geliştirdiğiniz ölçeği kullanmamda bir mahsur var mı? İzniniz olursa kullanmak isterim. Bir de ölçeğin tüm maddelerine ulaşamadım, rica etsem uygun olması halinde bana tüm maddelere ulaşacağım bir kaynak belirtir misiniz?
Şimdiden teşekkür ederim iyi akşamlar diliyorum.

T Tuba AKPOLAT 30 Eki 2023
alıcı: ben ~

Büşra merhaba,
Ölçeği çalışmada kullanabilirsin. Ekte ölçek formunu iletiyorum.
Kolaylıklar
Tuba Akpolat

Merhaba Ali hocam,
Ben Buşra SANSAR. İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yüksek lisans yapıyorum. Bu yıl tez yazmaya başlayacağım. Örgütsel mutluluk üzerine çalışma yapmak istiyorum. Örgütsel mutluluk ölçeğinizi kullanmamda bir mahsur var mı? İzniniz olursa kullanmak isterim. Bir de ölçeğin tüm maddelerine ulaşamadım, rica etsem uygun olması halinde bana tüm maddelere ulaşacağım bir kaynak belirtir misiniz?
Şimdiden teşekkür ederim iyi günler diliyorum.

a ali korkut 28 Ara 2023
alıcı: ben ~

Büşra Hanım,

Merhabalar öncelikle. Araştırma sürecinizde başarılar dilerim. Örgütsel mutluluk, işgörenlerin duygusal yanlarının örgüt verimliliğine pozitif kanalize edilmesini anlatan, işgörenlerin aidiyet duygusunu, birliktelik yaklaşımını, iyi oluş ve yaşam doyumunu bir bütün olarak ifade edebilen önemli bir araştırma alanı bence. Bu konuda çalışmama olan ilginiz için müteşekkirim.

Çalışmada geliştirdiğimiz Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğimizi kullanmanızda bir sakınca olmadığını belirtmekten mutluluk duyarım. Akademik etik gereği, doktora çalışmamı kaynak olarak gösterirseniz sevinirim.

Ölçekle ilgili formu WORD olarak da sizinle paylaşacağım.

Yapabileceğim bir şey olursa, lütfen çekinmeden yazınız.
Güncel mail adresim ben@ben.com

Tez yazım sürecinizde kolaylıklar ve muvaffakiyetler sizin olsun.