

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUN**  
**YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet HACIOĞLU**

**İstanbul**

**Haziran-2021**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUN YORDAYICISI**  
**OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet HACIOĞLU**

**Tez Danışmanı**  
**Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer GÜNEŞ**

**İstanbul**

**Haziran-2021**

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

(İmza)

Üye Doç. Dr. Bilal Yıldırım

(İmza)

Üye Dr. Öğretim Üyesi Nüket Afat

(İmza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Örgütsel Mutluluğun Yordayıcısı Olarak Örgüt Kültürü**” başlıklı araştırmanın tüm süreçlerinde bilimsel etik ve akademik kurallara riayet ettiğimi, tezde kullanılan tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, bu çalışmayı hazırlarken tez yazım kurallarına uyduğumu, yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve faydalandığım çalışmaların kaynakçada belirtilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.

Mehmet Hacıoğlu

## ÖN SÖZ

Bu araştırmada, İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğun yordayıcısı olarak örgüt kültürü algıları üzerinde çalışılmıştır. İlköğretim, ortaöğretim, lisans ve yüksek lisans eğitimi boyunca kendilerinden ders aldığım hocalarıma, tez çalışmam sürecinde bana danışmanlık yapan Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer Güneş'e, ölçeklerin analizi hususunda gerekli desteği sağlayan analiz hocam Doç. Dr. İbrahim Demir'e, grafik ve tabloların hazırlanmasında katkı sağlayan Habip Yılmaz'a, öneri ve katkıları ile desteğini esirgemeyen başta Mehmet Türkoğan ve Canan Aydın olmak üzere tüm öğretmen arkadaşlarıma, tez ölçeklerini doldurarak bilimsel çalışmalara katkı sağlayan Gaziosmanpaşa ilçesinin bütün öğretmenlerine teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca dualarını eksik etmeyen anneme ve Rahmetli babama şükranlarımı sunarım.

Yüksek Lisansın zorlu ders ve tez aşamalarında desteklerini esirgemeyen eşim ve çocuklarıma sabır ve anlayışlarından dolayı teşekkür ederim.

Geleceğimizi şekillendirecek ve inşa edecek nesillerin yetişmesi için emek veren ve kendilerini bu yola adayan bütün eğitim neferlerine çıkacakları bu zorlu yolda başarılar dilerim.

Mehmet Hacıoğlu

İstanbul-2021

**ÖZET**

**OKULLARDA ÖRGÜTSEL MUTLULUĞUN YORDAYICISI  
OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ**

Mehmet HACIOĞLU  
Tüksek Lisans, Eğitim Yönetimi  
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer GÜNEŞ  
Haziran-2021, 87 Sayfa + xiii Sayfa

Bu araştırma okullarda örgüt kültürünün öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ne düzeyde yordadığını saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkiel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev alan 400 öğretmenden alınmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörler ile ilgili, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdemle ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ), üçüncü bölümde Okul Kültür Ölçeği (OKÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS 25 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizinde; frekans ve yüzde hesaplamalarına, ortalamalarına, standart sapma, maksimum ve minimum değerlerine bakılmıştır. Demografik değişkenlerin etkisini belirlemeye yönelik olarak bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı ve çok değişkenli regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel mutluluk ölçeği ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamasına sahip alt boyutun olumsuz duygular olduğu görülürken, en düşük puan ortalamasına sahip alt boyutun potansiyelin gerçekleştirilmesi olduğu görülmüştür. Ölçekten elde edilen verilerin ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenlerin okullarda örgütsel mutluluk algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem ve görev yaptığı kurum demografik özelliklerine ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda okul kültürü ölçeği incelendiğinde başarı kültürü alt boyutunun en düşük puana, destek kültürü alt boyutunun en yüksek puana sahip olduğu görülür. Ölçekten elde edilen verilerin ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, mesleki kıdem ve görev yaptığı kurum demografik özelliklerine ilişkin görüşleri ile okul kültürü algıları arasında anlamlı fark bulunamamışken, fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü puanlarının eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında ilişkiler pozitif orta düzeyde ve anlamlı bulunmuşken, okul kültürü bürokratik alt boyutunun örgütsel mutlulukla ilişkisi negatif ve zayıf olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, okul kültüründe bir birimlik bir artış olduğunda örgütsel mutluluğa 0.576 puanlık bir katkı sağladığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenler, Örgütsel Mutluluk, Okul Kültürü, Okul

**ABSTRACT**  
**CORPORATE CULTURE AS THE PREDICTOR OF**  
**ORGANIZATIONAL HAPPINESS AT SCHOOLS**

Mehmet HACIOĞLU  
Master's degree, Educational Administration  
Thesis Advisor: Asistant Prof. Dr. DEMET ZAFER GÜNEŞ  
June-2021, 87 Page + xiii Page

This study has been carried out to determine the effect of corporate culture at schools on the level of teachers' perception of organizational happiness. In this study, relational scanning model was used as a general survey model. Our survey data was gathered from 400 teachers in Gaziosmanpaşa District, the city of Istanbul in the academic year of 2018-2019. A three partite survey was employed as data gathering process. In the first section, there are questions about demographic factors, gender, level of education, faculty of university, marital status, age, institution and the length of service. In the second section, Organizational Happiness at Work Scale and in the third section, School Culture Scale were employed. As data analysis method, IBM SPSS 25 statistics program was used. For the statistical analysis of data obtained from the research, frequency and percentage calculations, mean avarages, standard deviation, maximum and minimum values were considered. To determine the effect of demographic factors, independent sample t test and one-way analysis of variance were used. Pearson Coefficient of Correlation and multiple regression analysis were used to determine the relation between the variables.

As a result of the research, when Organizational happiness at work scale average is analysed, negative emotions are observed as the sub- dimension with the highest average, realizing one's the potential is observed as the sub - dimension with the lowest average. When the average points that obtained from the scale data is considered, it can be said that teachers' perception of organizational happiness at school is high. According to the results of this study, a significant relation between gender, level of education, faculty of university, marital status, age, institution and the length of service, demographic features and the perception of organizational happiness cannot be seen.

As a result of the research, when the school culture scale is analysed, we see that achievement culture sub – dimension has the lowest point, support culture sub-dimension has the highest point. When the average score obtained from the scale is analysed, the level of the perception of school culture is seen high.

According to the results of this study, a significant relation between gender, level of education, marital status, age, institution and the length of service, demographic features and the perception of organizational happiness cannot be seen. But it is seen that School Culture Points of Teachers from other faculties are higher than the teachers graduated from Faculty of Education.

According to the results of our study, it is seen that there is a positive, significant and medium level relation between teachers' school culture and the perception of organizational happiness. On the other hand it is seen that the relation between school culture bureaucratic sub dimension and organizational happiness is negative and low. It is concluded that there is a significant relation between teachers' school culture and organizational happiness; when school culture increases one unit it contributes to organizational happiness as 0.576 points.



**Key Words:** Teachers, Organizational Happiness, School Culture, School

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	..iii
ÖZET.....	
iviii	
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GRAFİKLER LİSTESİ.....	.xiii
KISALTMALAR.....	xiv

### BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Araştırmanın Amacı.....	4
1.1.2. Alt Amaçlar/ Problemler.....	4
1.1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.1.4. Araştırmanın Sayıtları.....	6
1.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.1.6. Tanımlar.....	6

### İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER.....	8
2.1. Mutluluk Kavramı.....	8
2.1.1. Mutluluk ve Felsefe.....	14
2.1.2. Mutluluk ve Psikoloji.....	15
2.1.3. Örgütsel Mutluluk.....	18

2.1.4. Çeşitli Değişkenler – Örgütsel Mutluluk İlişkisi.....	20
2.1.4.1. Örgütsel Mutluluk ve Kişisel Faktörler.....	21
2.1.4.1.1. Örgütsel Mutluluk ve Genetik Faktörler.....	21
2.1.4.1.2. Örgütsel Mutluluk ve Sosyal Olma.....	22
2.1.4.1.3. Örgütsel Mutluluk ve Uyumlu Olma.....	22
2.1.4.1.4. Örgütsel Mutluluk ve Sorumluluk Sahibi Olma.....	22
2.1.4.1.5. Örgütsel Mutluluk ve Cinsiyet.....	23
2.1.4.1.6. Örgütsel Mutluluk ve Yaş.....	23
2.1.4.1.7. Örgütsel Mutluluk ve Eğitim Durumu.....	24
2.1.4.1.8. Örgütsel Mutluluk ve Medeni Durum.....	24
2.1.4.2. Örgütsel Mutluluk ve Ekonomik Faktörler.....	24
2.1.4.3. Örgütsel Mutluluk ve İnanç.....	25
2.1.5. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk.....	27
2.2. Kültür Kavramı.....	28
2.2.1. Örgüt Kültürü Kavramı.....	30
2.2.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	31
2.2.3. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü.....	36

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>38</b>
3.1. Araştırma Modeli.....	38
3.2. Evren ve Örneklem.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	40
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi.....	45

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>47</b>
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	47
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	48
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	54
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	60
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	61

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>63</b>
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	63
5.2. Öneriler.....	69
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>71</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>80</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>86</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılım Tablosu.....	38
Tablo 3.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Güvenirlik Katsayısı Tablosu .....	40
Tablo 3.3. Okul Kültürü Ölçeği Puanlarının Güvenirlik Katsayısı Tablosu .....	42
Tablo 3.4. Normallik Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Betimsel İstatistik Tablosu.....	45
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	47
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	47
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	48
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	49
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin ANOVA Testi Tablosu.....	50
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	51
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	52
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçeği Betimsel İstatistik Tablosu .....	54
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	55
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	56

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	56
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	57
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	58
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	60
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	61
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okul Kültürü Ve Örgütsel Mutluluk Algıları İle Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı Tablosu.....	62
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Örgütsel Mutluluk Algılarını Etkileme Düzeyine İlişkinin Regresyon Tablosu.....	63
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Okul Kültürü Alt Boyutları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki Regresyon Tablosu.....	63

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Genel Mutluluk Düzeyi (%), 2003-2020.....	9
Grafik 2. Cinsiyete Göre Mutlu Olduğunu İfade Edenlerin Oranı (%), 2003-2020.	10
Grafik 3. Yaş Grubuna Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020.....	11
Grafik 4. Eğitim Durumuna Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020.....	11
Grafik 5. Kamu Hizmetine Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020.....	12



## KISALTMALAR

<b>TDK</b>	: “Türk Dil Kurumu”
<b>TÜİK</b>	: “Türk İstatistik Kurumu”
<b>OKÖ</b>	: “Okul Kültür Ölçeği”
<b>ÖMÖ</b>	: “Örgütsel Mutluluk Ölçeği”
<b>Akt</b>	: “Aktaran”
<b>vd</b>	: “Ve Diğerleri”



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde “Okullarda Örgütsel Mutluluğun Yordayıcısı Olarak Örgüt Kültürü” konulu araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sınırlılıklar ve tanımlar bulunmaktadır.

### 1.1.Problem Durumu

İnsanların çalışma eylemini gerçekleştirdikleri yer olan iş yerlere pozitif psikolojinin ilgi alanına giren ve ilgilenmesi gereken konuların başında yer alır. Kişilerin hem kendilerini hem de kendilerine bağımlı olanların geçimini sağlamak gayesiyle yaşamının önemli bir bölümünü temsil eden çalışma olgusu bazı kişiler için bir zevk olarak ifade edilirken kimi insanlar için ise sadece bir zorunluluk ve geçim sağlama aracı olarak ifade edilmektedir (Solmuş, 2008). Çalışma saatleri, vardiyalı çalışma düzeni, fiziksel tehlikelerin varlığı, verilen sorumlulukların fazla olması, zaman baskısı, hata yapma korkusu ve işten atılma gibi birçok neden çalışanları gerileme sokar. Bu tip olumsuzluklar kan şekeri, vücut ısısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği etkilediği gibi mutluluğu ve iş motivasyonunu da azaltmaktadır (Tarhan, 2013). Çalışanların işinin kendi yetenek, beceri, kişilik özellikleri ve değerler sistemine uygunluğu çalışanın iş ortamına uyumu, iş doyumunu ve mutluluğun Temel koşuludur (Tevrüz, 2000).

Pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler sonucunda iş yaşamında iş kazaları, tükenmişlik, kalp hastalıkları gibi değişkenler dışında pozitif özellikler bazında iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi alanlarda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Endüstri psikolojisinde kişilerin kapasitelerini güçlendirici, yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştırıcı ve bu yolla kişilerin iş yaşamlarındaki performanslarını geliştirici yönde çalışmalar yapılan alan “iş yaşamında mutluluk (öznel iyi oluş)” olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Kişiler kendi yaşamları ile ilgili değerlendirme yaptıklarında bu kavrama “öznel iyi oluş” ve organizasyonda çalışanlar işleri ile ilgili değerlendirme yaptıklarında da “iş ile ilgili duyuşsal iyilik algısı” adı verilmektedir (Diener, 1984 Akt. Akduman ve Yüksekbilgili, 2015). İşyerinde mutluluk çalışanların işi sadece para kazanmak için yaptıkları bir iş olarak

görmemeleri ve yaptıkları işten mutluluk duymaları anlamına gelir bu şekilde çalışanlar sayesinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde hedeflenen amaçlara ulaşılabilecektir (Maenapothi, 2007 Akt. Akduman ve Yüksekbilgili, 2015).

Mutlu olduklarını ifade eden çalışanların örgüt içerisinde daha fazla rol aldığı ve kendilerini örgütün amaçları doğrultusunda extra işler yapmak üzere gönüllü davrandığı, daha fazla fayda üzerine yoğunlaşarak üstün bir performans gösterdikleri görülmüştür. Bu durum örgütsel mutluluk kavramının daha çok önemsenmesine yol açmıştır. Örgütsel mutluluk öznel iyi oluş, iş doyumunu ya da yaşam tatmini kavramlarıyla ilişkilendirilse de, Bulut'a (2015) göre kişilerin dahili olarak yaşadığı bir husustur ve kişinin algı düzeyine göre ölçülebilir. 50 bin çalışan üzerinde yapılan "Science of Happiness at Work" isimli araştırmada iş yerinde mutluluk sağlandığında 2 kat verimlilik artmakta, 6 kat daha enerjik hissedilmekte, 10 kat hastalık izni azalmakta ve mevcut iş veya pozisyonda 2 kat daha istikrarlı biçimde devam edilmektedir (Yetimoğlu, 2018).

Çalışma ortamında her zaman ölçülü davranabilen mutlu insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Zira başarı bu insanların omuzları üzerinde yükselebilir. Bu insanlar bireysel mutluluğun getirdiği faydanın yanında bir yandan inançlarının gereklerini yerine getirirken diğer yandan iş ahlakının kaidelerini göz önünde bulundurarak başkalarını da düşünen bir tavra sahip olabilmektedir (Zaim 2013). Çalışma ortamlarında mutlu olması gerektiği düşünülen kesimlerin başında öğretmenlerin geldiği söylenebilir.

Öğretmenlerin mutluluğu yetiştirmeye çalıştıkları nesiller düşünüldüğünde birçok kesim tarafından önemsenen bir olgudur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamlarında hangi oranda mutlu oldukları kadar bu mutluluğun çerçevesi de önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin çalıştıkları okullarda mutlu olmaları ve bu mutluluğun neleri içerdiği, okullarda bu mutluluğun ne anlama geldiği düşünülmeli ve önemsenmelidir. Mutluluğu anlamlandırmak kadar bu mutluluğun çalışan öğretmenlerin motivasyonları ve heyecanları için bir amaç mı yoksa bir araç mı olduğunu tespit etmek de önemlidir. Öğretmenleri mutlu etmek daha çok onları performans açısından motive etmek anlamına gelebilir. Bu durumda yapılması gereken öğretmenlerin anlamlı bulduğu işleri yaparken yaptıkları işin sonucunda kendilerini değerli hissedecekleri bir ortam oluşturmaktır. Bu ortamlar da zamanlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri ve medeniyetler için yeni nesiller yetiştirmeye çalıştıkları

okul ortamlarıdır (Bulut, 2015). Öğretmenlerin okul ortamlarında mutlu ve huzurlu olmaları, okul ortamlarındaki tüm paydaşların olumlu duyguların artması, olumsuz duyguların azalması ve potansiyelin gerçekleştirilmesi için gerekli hassasiyeti göstermeleri anlamlı katkı sağlayabilir..

İş ortamında mutlu olan öğretmenlerin gösterdikleri gayret ve bu gayret sonucu ortaya çıkan enerji hem başarıyı arttırabilir, hem de öğretmenlerin yetiştirdikleri nesiller için ve gelecek için umut verebilir. Bu sebeple öğretmenlerin mutluluklarının arttırılması ve herhangi bir olumsuz durumdan etkilenmemeleri için çalıştıkları okul ortamlarında gerekli iklimin ve örgüt kültürünün sağlanması bir ülkenin geleceği bakımından önem taşıdığı söylenebilir.

İnsanların hayatları boyunca ulaşmak istedikleri amaçları için yaratılışlarının gereği olarak düşündükleri faaliyetleri uygulayabilmek için birden fazla kişi veya grup ile etkileşim halindedir. Etkileşim halinde olduğu bu gruplardan biri de örgütlerdir. Bu örgütler sayesinde toplum içerisinde kendilerine yer açar ve o topluma kendilerini kabul ettirmeye çalışırlar. Örgüt, insanların ulaşmak istedikleri hedefleri ve ihtiyaçları için meydana getirdikleri oluşumlar olarak tanımlanabilir. Bu örgütler sayesinde kişisel ve toplumsal birtakım ihtiyaçlar karşılanmış olur (Gürüz ve Gürel, 2006).

İnsanlar buldukları ortamlardaki örgütler ile etkileşim halindedir. Bu örgütler bazen sosyal çevre, bazen aile ortamı bazen de çalıştığı okul gibi örgütlerdir. İnsanlar bu örgütlere kendinden birşeyler katmakla beraber daha çok bu örgütlerden etkilenmektedir. Bunun la birlikte her örgütün kendine özel bir kültüre sahip olması ve içerisinde bulundurduğu insanların kültürünü yansıtmaması kültür konusunu önemli kılmaktadır.

Kültür, kişilerin yaşadığı hayatta ne yapması ne yapmaması ve nasıl bir duruşa sahip olması hususunda kişilere gerekli duygu ve düşünceleri aşılar (Sığırı, 2017). Bu duygu ve düşünce sayesinde örgütlerdeki kişilerin davranış ve düşünceleri zamanla baskın inanç haline gelir. Kültürün örgütlerin amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi örgüt kültürü kavramını doğurduğu söylenebilir.

Örgüt Kültürü ile ilgili yapılan pek çok tanım incelendiğinde bazı ortak yönlerin bulunduğu görülecektir. Bunlar örgüt kültürünün, insanların nasıl davranacağı hususunda bilgi veren ve paylaşılan değerler bütünü olması, insanlar tarafından kabul edilen ve insanların davranışlarını şekillendiren yazılı olmayan değerler olması, zaman içinde karşılaşılan örgütsel varlık sorunlarına bulunan çözümlerden ve bunlarla ilgili

genel kabullerden temellenmesi, değerlerin paylaşımı ve iletiminde kullanılan semboller, bu sembollere yüklenen anlamlar, hikayeler ve geçmiş olaylar gibi yolların olması olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu, 1998). Örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki kişilerin tutum ve tavırlarına biçim veren simgeler, meziyetler, erdemler, inançlar ve düşünceler sistemidir” (Dinçer, 1992). Örgüt kültürü sürekli değişen ve gelişen bir çevrede yaşayan işletmeler için giderek daha önemli hale gelmektedir. İşletmelerin hayatta kalmaları, büyüme ve gelişmeleri için hızla değişen i ve dış evre koşullarına uyum sağlamaları zorunludur. Bu zorunluluğun gerçekleştirilebilmesi içinse işletmede ortak bir takım değerlerin varlığı ve bu değerler çerçevesinde çalışılması gerekmektedir (Özdevecioğlu 1993). İnsanları arasında etkileşimin en fazla olduğu örgüt kültürlerinden biri de okul örgütleridir.

Okul kültürü, okul üyelerince ortaklaşa paylaşılan temel inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalar bütünüdür. Okulun tarihi, okulun değer ve inançları, okula ait hikayeler, okulun kültürel normları, gelenekler, törenler, adetler, okulun erkek ve kadın kahramanları okul kültürünün boyutlarını oluşturur (Kahveci 2015).

2000’li yılların örgütleri iş ortamını birbiriyle bağlantıların sıklaştırıldığı küçük bir mecraya dönüştüren küreselleşmenin, farklı tetikleyicilerle gündeme gelebilen ve sonucunda iş örgütlenmelerinde önemli bir etkiye yol açan krizlerin, günden güne önemi artan etik kavramının ve küreselleşmenin sonucunda farklılaşan iş gücünün etkisi altındadır (Sığrı, 2017). Bu rgtler etik kavramını ve örgütsel mutluluğu ve bünyelerindeki en önemli unsur olan insanların mutluluğunu gndemleştirerek varlıklarını devam ettirme yolunu bulabilirler. Çünkü mutlu insanların hem kendilerini hem işini hem de çevresini olumlu değerlendirme ihtimali, mutlulukla beraber gelen iyimserlik etkisinden dolayı yüksektir. Yani kişi içine anlam yklersen, sorumluluk alması ile kendini ve katkısını önemli görürse, kişisel gelişimini arttırdığını izlerse ve başarılı olduğunu görürse daha çok mutlu olur. Bu yüzden yaptığı işten emin olan çalışanların aynı zamanda sağlıklı bir hayatlarının olması, mutluluklarının sosyal hayatlarına da yansımaları bulgusu bunun önemli bir kanıtıdır (Özkalp 2015).

Okullarda rgt kültürünün öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını hangi düzeyde etkilediği bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın problem cümlesini “Okullarda rgt kültürü öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ne düzeyde etkilemektedir?” Şeklinde belirlenmiştir.

### **1.1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin düzeyini belirleyebilmektir.

### **1.1.2. Alt Amaçlar**

- 1) Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin okul kültür algıları ne düzeydedir?
- 4) Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve okul kültürü algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?
- 5) Öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 6) Öğretmenlerin okul kültür algıları örgütsel mutluluk algılarını ne düzeyde yordamaktadır?

### **1.1.3. Araştırmanın Önemi**

Toplumlarda yeni nesillerin yetiştiği ve şekillendiği ortamlardan biri de okullardır. Bu okulların belli bir kültür ile toplumdaki değerleri yeni nesillere aktarması yaptığı işi seven ve örgüt mutluluğunu içselleştirmiş öğretmenler ile başarılabilir. Eğitimi hayatın içine yaymak ve yaşam boyu öğrenmenin temellerini atmak, öğrencilerin

yeteneklerini ortaya çıkarıp onlara farklı kullanım mecraları açmak yine bu öğretmenler ile mümkün olabilecektir.

Çalışanlar arasında muhabbet ve dayanışma duygularının oluştuğu, öğrenci ve öğretmenler arasında iletişimin yüksek olduğu, çalışanların işlerinde maksimum doyuma ulaştığı okul ortamlarında örgütsel bağlılık artar. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bu tip ideal okullarda öğretmenlerin öğrencilerinden beklentileri ve başarı standartları yüksektir. Öğrenciler öğretmenlerinin bu standartları yüksek beklentilerini karşılamak ve gelecekleri için de önemli olan hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmak için çaba sarf ederler (Dağlı, 2018). Bu okullarda çalışanlar, öğretmen ve bu öğretmenlerin belli idealler için yetiştirdiği öğrenciler kendilerini hem bedenen hem de ruhen emniyette hissederler.

Öğretmenler, öğrencilerine eğitim öğretim sürecinde daha çok dokunabilmek, yönlendirebilmek için çok gayret ederler. Bu tip ideal okullarda çalışanlar, öğretmenler, öğrenciler ve okul yöneticileri arasında karşılıklı bir saygı olduğu görülür. Okul yöneticilerinin okulun işleyişi ile ilgili konularda öğretmenlerle istişare etmesi ve öğretmenlerin de öğrencileri ilgilendiren konularda öğrencileri ile ilgili kararlara dahil etmeleri, öğretmenler ve öğrencilerin kendilerini okula bağlı hissetmelerini sağlar. Bu durum öğretmen, öğrenci ve okul yöneticileri arasında güzel bir uyumun oluşmasını ve uyumu faydalı bir öğrenme ve öğretme sürecini oluşturur. Bu uyumlu çalışma zamanla örgütsel mutluluğu arttırırken, öğrenci başarısını da pozitif yönde etkileyecektir. Çalışanların ve öğretmenlerin okul ortamına yönelik algıları da müspet olarak değişecektir. Sağlıklı bir okul ortamının bulunduğu okullarda, öğretmenler okulun var oluş nedeni olan eğitime daha çok enerji ve zaman ayırabilirler (Aydın, 2014b).

Yapılan literatür taramasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki düzeyini inceleyen bir araştırmaya rastlanmaması bu çalışmanın seçiminde etkili olmuştur.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar öğretmenlerin yaşamlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri okul ortamlarındaki kültürün, iklimin ve havanın öğretmen mutluluğunu nasıl etkilediğinin öğrenilmesine ışık tutacağından, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının artırılmasına ve okul kültürüne daha çok önem verilmesine katkılar sağlayacağı için önem arz etmektedir.

#### 1.1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Örgütsel Mutluluk ve Örgüt Kültürü” ölçek maddelerine verdikleri cevaplarda samimi oldukları ve gerçekleri yansıttıkları varsayılmıştır.

#### 1.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

#### 1.1.6. Tanımlar

Bu çalışmada sözü edilen bazı kavramların kullanıldıkları anlamlar aşağıda verilmiştir.

**Mutluluk:** Türk Dil Kurumu (TDK) mutluluğu; “genellikle insanların kendilerine en yüksek hedef olarak koydukları değer, zihni dolduran tam bir doyumluk durumu, istek ve taleplerin tam bir uyumu ve doyumluğu, kıymetli şeylerin bolluğu içinde alınan nesnel durum” olarak tanımlamıştır (TDK,2018b).

**Örgütsel Mutluluk:** Örgütsel mutluluk insanın başarısını en üst seviyeye çıkaran ve onun gücünü ortaya çıkarmak için gayret sarf eden bir bilinç düzeyidir. İnsan mutluluğa tek başına veya başkalarıyla ulaşmaya çalışırken, bazen düşüşlerin ve yükselişlerin farkına vararak karşılaşır (Price-Jones, 2010, Akt. Bulut, 2015).

**Örgüt Kültürü:** Örgütün dış çevreye uyumu ve iç bütünleşmesi sırasında oluşturduğu, yeni taraftarlarına uygun bir sezgi, fikir ve algılama yeteneği ile transfer ettiği hipotezlerdir (Schein 1985, Akt. Şişman, 1994).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL BİLGİLER

Araştırmanın bu bölümünde mutluluk, mutluluk ve felsefe, mutluluk ve psikoloji, örgütsel mutluluk, örgüt kültürü kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin okullarda örgütsel mutluluğu ile okul kültürü arasındaki ilişki ve ilgili araştırmalar özetlenmiş, araştırmanın kavramsal çerçevesi açıklanmaya çalışılmıştır.

#### 2.1. Mutluluk Kavramı

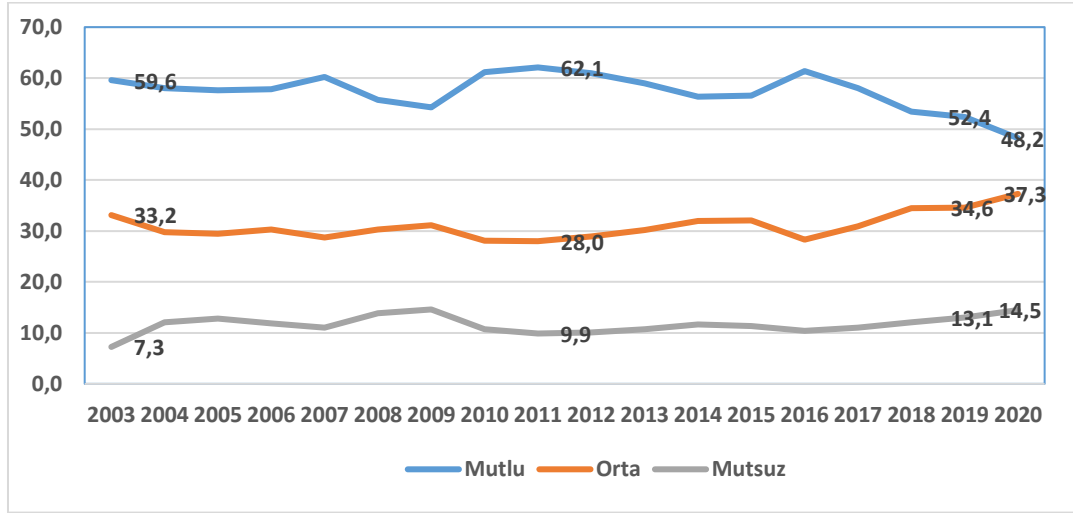
Mutluluk kavramının tarihi insanlık tarihine kadar uzanır. Bu kavramın zaman içerisinde birçok farklı tanımları yapılmıştır. İnsanoğlu yaşamı boyunca mutluluğu anlamaya, kavramaya, tanımlamaya ve yaşamaya çalışmıştır. Mutluluk, insanların hayatlarındaki müspet, menfi hadise ve tecrübelerin meydana getirdiği hassas husustur. Farabi (1993) mutluluğu vicdani rahatlık olarak tanımlamıştır. Vicdani rahatlık sayesinde varlığını devam ettirdiğini ve vicdani rahatlıktan bağımsız mutluluğun mümkün olamayacağını belirtmiştir. Vicdani rahatlık da zamanla ilahi mutluluğu gerektirir. Bu sebeple mutlak manada mutluluk insanların kendilerini bilmesiyle su yüzüne çıkar ve varlığını hissettirir. Kendini tanıyan kişi yaratıcısını da tanır. Kişi bu sayede kendini tanıdıkça yaratıcısına bağlanıp hakiki sükuneti ve mutluluğu bulur. Filozoflardan bazıları “Mutluluk kavramını tam manasıyla anlamak ve kavramak için mutsuzluk ve kötülük kavramları gibi mutluluğun tersi olan kavramların bilinmesi gerekir” düşüncesini savunmuşlardır. Filozoflar tarafından mutluluk filozofu olarak gösterilen Aristo (1998) mutluluğun özü itibariyle ‘iyi işler yapmak’ ve “insanlara faydalı olmak” ile doğrudan bir ilişkisinin olduğunu savunur. İyi işler yapan ve faydalı olan insanlar mutluluğa doğru yol almışlar demektir.

Mutluluk kavramı ile ilgili sosyal bilimciler, filozoflar ve psikologlar tarafından pek çok tanım yapılmıştır. Filozoflar daha çok mutluluğu iyi olma hali şeklinde olumlu olarak tanımlarken psikologlar son yıllara kadar genellikle olumsuzluğun veya kötülüğün zıddı olarak tanımlamışlardır. (Veenhoven, 1991, Akt. Kotoğlu. 2019) göre mutluluk insanın kendi yaşam kalitesini avantajlı görme durumudur. Diğer bir ifadeyle mutluluk kişinin yaşadığı yaşamı beğenme durumudur. (Mullis, 1992, Akt.

Kangal. 2013) göre mutluluk özel amaçlarla, hayat ile ilgili ümitlerle ve bu amaç ve ümitlere atfedilen mana ile bağlantılıdır. (Diener, 2009, Akt. Yıkılmaz. 2015), mutluluğu bir bütün olarak insanların yaşamdan duydukları memnuniyet ve olumsuz etkiler üzerinde olumlu bir baskınlık olarak tanımlamaktadır.

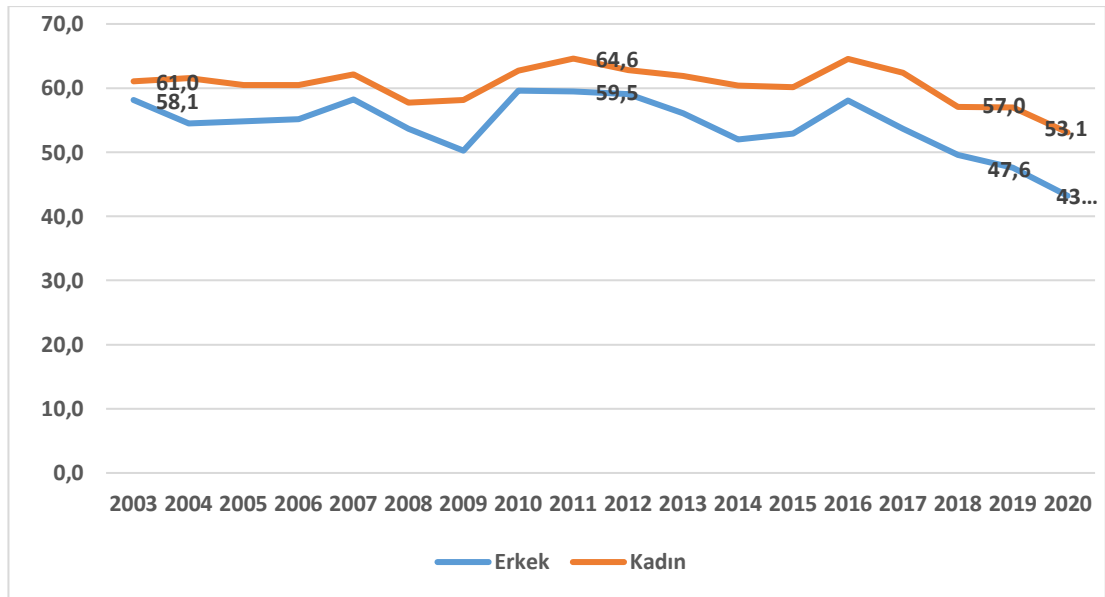
Modern psikoloji, insanları sadece biyolojik yönü olan varlıklar olarak tanımlamamaktadır. Bu noktada insanlar biyolojik, sosyolojik, psikolojik ve kültürel yönleri sahip varlıklardır. Her gelişim döneminde olduğu gibi doğumdan itibaren insanlar hayatlarına anlam yükleme çabasıdadırlar. Din ve maneviyat, hayata anlam yüklemeye önemli bir yere sahiptir. İnsanlar dini inançlarının gerekleri olan ibadetleri yerine getirdikleri zaman kendilerini iyi hissetmektedirler. Bu iyi hissetmenin altında pek çok neden yatmaktadır. Bu nedenlerin başında insanların dini sorumluluklarını yerine getirerek yaratıcıya karşı yükümlülüklerini tamamlama ve bu yükümlülükleri tamamlamanın verdiği iç huzur ve hoşnutluk yer almaktadır. İkinci olarak dini inancın gereğini yerine getirmek, insanlarda isteklerinin doyuma ulaşacağına yönelik umut oluşturmaktadır. Üçüncü olarak ödüle ulaşmak için gereklilikleri yerine getirdikten sonra insanlarda kısa süreli ve uzun süreli ödüle ulaşma beklentisi oluşmaktadır ve bu beklentinin kendisi de insanları mutlu etmektedir. Din, aynı zamanda önemli bir başa çıkma kaynağı olduğu için de insanları mutlu etmektedir. İnsanlar, güven duygusunu dinî inancın gereğini yerine getirerek hissetmektedirler ve bu güven duygusu insanları mutlu etmektedir. İnsanlar, dinî inancın gereğini yerine getirerek ait olma ihtiyaçlarını doyurmaktadırlar ve bu ihtiyacın doyumu da insanları mutlu etmektedir. Dinî inancın gereğini yerine getirmek aynı zamanda insanda toplum açısından olumlu özelliklerin ortaya çıkmasını da sağlamaktadır. İnsan bu sayede toplumla uyumlu hâle gelmektedir. Bu durum insanların mutlu olmalarını sağlamaktadır (Açıkgenç, 1991). 2003 yılından beri her yıl düzenli olarak TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından uygulanan "Yaşam Memnuniyeti Anketi" verileri genellikle o yılın şubat ayında paylaşılmaktadır.

**Grafik 1. Genel Mutluluk Düzeyi (%), 2003-2020**



Yaşam Memnuniyeti Anketi verilerine göre, mutlu olduğunu ifade eden 18 ve üzeri yaşta kişilerde mutlu olduğunu ifade eden kişilerin yüzdesi 2019 yılında %52,4 iken 2020 yılında yaklaşık 4,0 puan düşerek %48,2'ye gerilemiştir. Bu dönemde mutsuz olduğunu ifade eden kişilerde mutsuz olduğunu ifade eden kişilerin yüzdesi %13,1 seviyesinden 1,4 puan artışla %14,5'e yükselmiştir. Bu verilere göre 2020 yılında 2019 yılı verilerine göre mutlu olduğunu ifade eden kişilerin sayısı azalırken, orta düzeyde mutlu olduğunu ve mutsuz olduğunu ifade eden kişilerin sayısı artmıştır.

**Grafik 2. Cinsiyete Göre Mutlu Olduğunu İfade Edenlerin Oranı (%), 2003-2020**

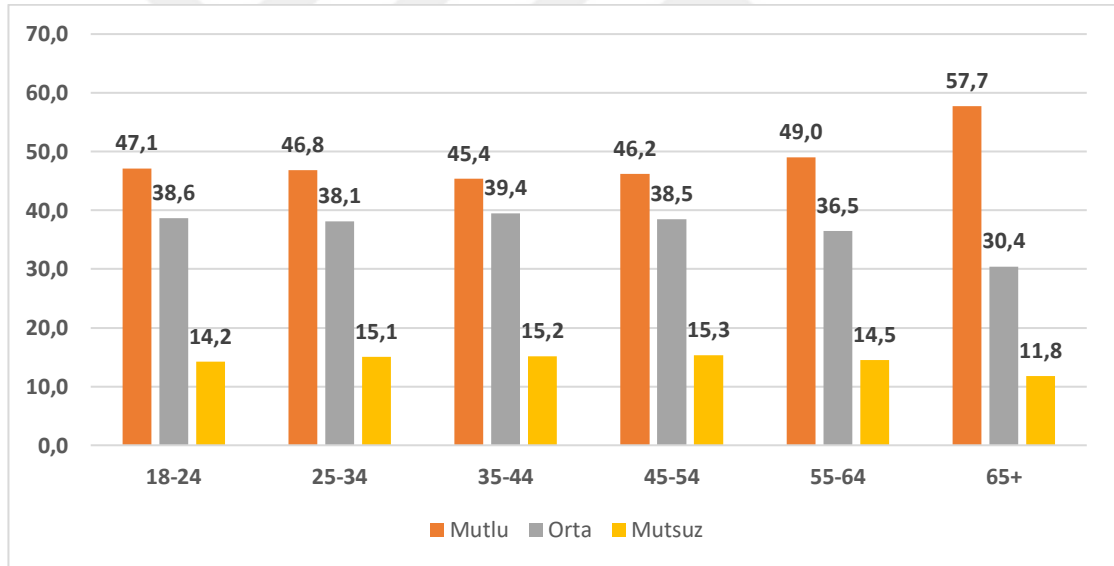


TÜİK verilerine göre mutlu olduğunu ifade eden erkeklerin yüzdesi 2019 yılında %47,6 iken 2020 yılında %43,2'ye gerilemiştir. Kadınlarda ise 2019 yılında bu yüzde

%57,0 iken 2020 yılında %53,1 e gerilemiştir. 2003 yılından 2020 yılına kadar kadınların erkeklerden daha mutlu oldukları görülmüştür. Ayrıca bu verilere göre 2020 yılında 2019 yılı verilerine göre mutlu olduğunu ifade eden erkek ve kadınların sayısında azalma görülmüştür.

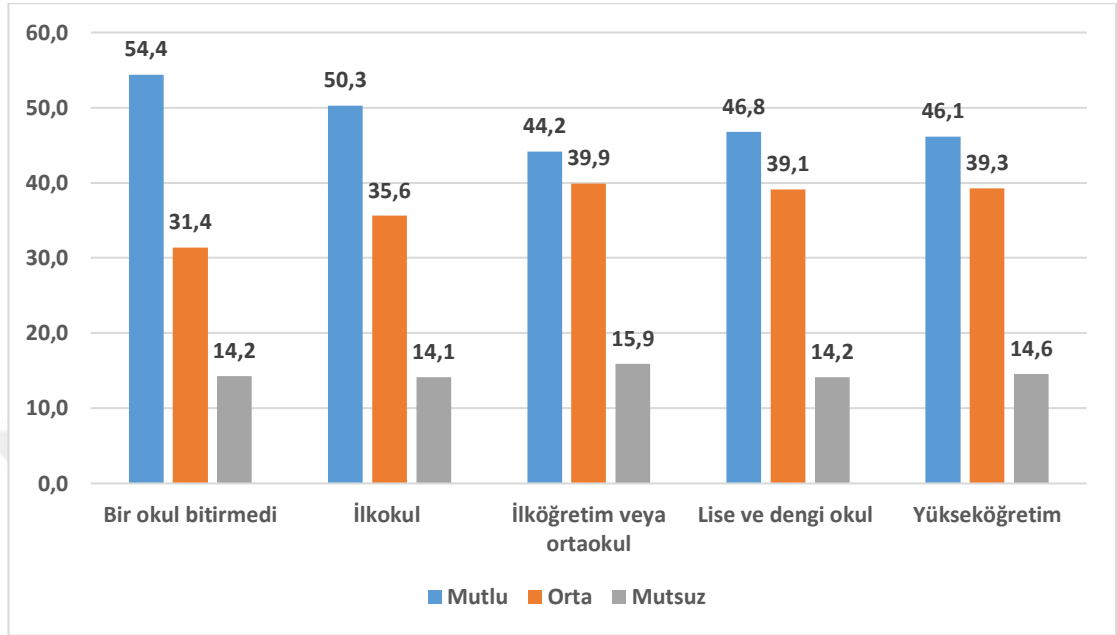
Yaşam Memnuniyeti Anketi sonuçlarına göre, evli kişilerin bekarlara göre yüzde olarak daha mutlu olduğu gözlenmiştir. Anket verilerine göre mutlu olduğunu söyleyen evli kişilerin yüzdesi 2020 yılında %51,7 çıkmışken, bekarlarda bu yüzdesi %41,3 olarak gerçekleşmiştir. Evli kişilerin cinsiyetlerine göre mutluluk düzeylerine bakıldığında evli kadınların %56,8'inin mutlu olduğu gözlenirken, evli erkeklerin ise %46,7'sinin, mutlu olduğu gözlenmiştir.

**Grafik 3. Yaş Grubuna Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020**



Yaşam Memnuniyeti Anketi sonuçlarına göre kişilerin mutluluk algılarına yaş gruplarına göre bakıldığında 65 ve üzeri yaş grubu, %57,7 ile 2020 yılının en yüksek mutluluk yüzdesine sahip yaş grubu olduğu görülür. 2019 yılında 65 ve üzeri yaş grubunda bu oran %58,5 olarak kayda geçmiştir. Araştırma yapılan kişiler arasında 2020 yılının en düşük mutluluk yüzdesi %45,4 ile 35-44 yaş grubunda gözlenmişken, bu oran 2019 yılında %48,7 olarak 55-64 yaş grubu için gözlenmişti.

**Grafik 4. Eğitim Durumuna Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020**

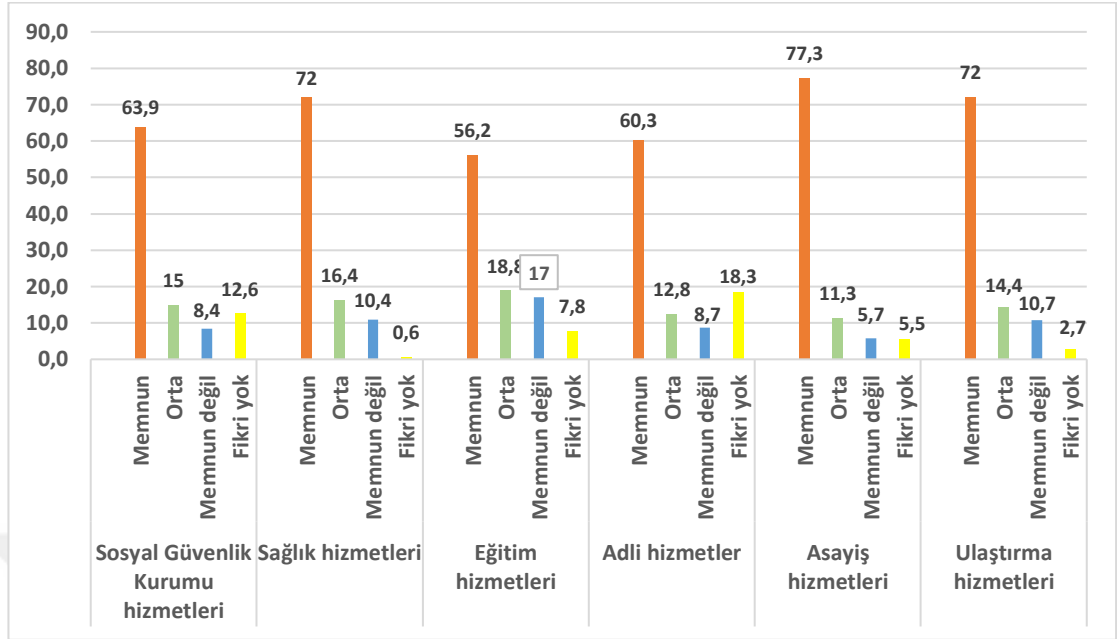


Yaşam Memnuniyeti Anketi sonuçlarına göre 2020 yılında eğitim durumuna göre mutluluk düzeyine bakıldığında en yüksek mutluluk yüzdesi %54,4 ile herhangi bir okul bitirmeyenlerde görülmüşken, en düşük mutluluk yüzdesinin %44,2 ile ilköğretim veya ortaokullardan mezun olan kişilerin olduğu görülmüştür. Ayrıca yükseköğretimden mezun olan kişilerin yüzdesi %46,1, lise ve dengi okullardan mezun olan kişilerin yüzdesi %46,8 ve ilkokuldan mezun olan kişilerin yüzdesi %50,3 olarak görülmüştür.

Yaşam Memnuniyeti Anketi sonuçlarına göre 2020 yılında kişiler mutluluk kaynağı olarak %69,7 ile ilk sırada ailelerini görürken, %15,0 ile ikinci sırada çocuklarını, %4,2 ile kendilerini, %3,6 ile anne ve babalarını, %3,5 ile eşlerini, %2,2 ile torunlarını görmektedir. Bu sonuçlara göre kişileri en fazla ailelerinin mutlu ettikleri görülmektedir.

Anket sonuçlarına göre 2019 yılında kişilerin mutluluk kaynağı olarak gördükleri değerlere bakıldığında; %70,9 ile sağlıklı ve sıhhatli olma ilk sırayı alırken, %12,8 ile sevgi ikinci sırayı, %8,8 ile başarılı olma üçüncü sırayı, %4,6 ile maddi kazanç dördüncü sırayı, %2,3 ile kişilerin çalıştıkları iş beşinci sırayı almıştır. Bu sonuçlara göre kişileri en fazla sağlıklı ve sıhhatli olma durumunun mutlu ettiği görülmektedir.

**Grafik 5. Kamu Hizmetine Göre Mutluluk Düzeyi (%), 2020**



Memnuniyet anketi verilerine göre 2019 yılında kamu hizmetlerinden memnuniyet seviyelerine bakıldığında; %74,4 ile güvenlik hizmetleri ilk sırayı alırken, %72,1 ile ulaştırma hizmetleri ve sağlık hizmetleri ikinci ve üçüncü sırayı, %63,9 ile sosyal güvenlik hizmetleri dördüncü sırayı, %60,4 ile yargı hizmetleri beşinci sırayı, %56,2 ile milli eğitim hizmetleri altıncı sırayı almıştır. Bu sonuçlara göre kişiler en fazla güvenlik hizmetlerinden memnun olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan anket sonuçlarına göre 2020 yılında kişiler %69,6 gibi yüksek bir yüzde ile istikballerinden umutlu olduğunu ifade etmişlerdir. Anket sonuçlarına göre istikballerinden umutlu olduğunu ifade eden kadınlar yüzde %70,7 ile ilk sırayı alırken, %68,5 ile erkekler ikinci sırayı almışlardır.

Yaşam memnuniyeti anketi kişilerin genel mutluluk algılarını, müşterek erdem yargılarını, yaşam ile ilgili beklentilerini ve kamu hizmetleri gibi toplumsal hizmetlerden memnuniyetlerini belirlemek, memnuniyet yüzdelerinin zamanla nasıl değiştiğini not etmek amacıyla, 2003 ile 2020 yılları arasında her yıl sistemli bir şekilde uygulanmaktadır (Tüik, 2020).

### 2.1.1. Mutluluk ve Felsefe

Aristo mutluluğu “iyi işler yapmak ve faydalı olmak” olarak ifade ederken, Farabi mutluluğu, “vicdani rahatlık” olarak tanımlanmıştır. Mutluluk kavramı genellikle ahlak kavramıyla ilişkili olarak görülmüştür. Felsefe; akli bilgi veya diğer anlamıyla ilim olarak tanımlanabilir (Ocak; 2012). Platon’un mutluluk kavramını anlamak için ahlak felsefesi kavramını iyi anlamak gerekmektedir. Ahlak, bir olayın gerçekleşmesinden önce insanın eylemlerini yönlendiren eylem kurallarıdır (Bolay, 2004). Ahlak, Genellikle kelime olarak huy, karakter anlamında kullanılan ahlak, köken olarak Latince “moral” anlamına gelmektedir. Ayrıca ahlak, insanların içinde bulunduğu ortamlardaki eylemlerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyen bir alandır. Ahlak toplumu oluşturan insanların huzurlu yaşayabilmeleri için ortaya konulan ve takınılması istenen tavır, tutum ve hareketlerdir. Bu sebeple ahlak ve ahlak felsefesi, genel anlamda birbirlerinden farklı kavramlar olarak ele alınmıştır.

Mutluluğun temelini ahlak felsefesine dayandığına inanan Aristo ve Farabi gibi düşünürler mutluluk ile ilgili çalışmalarını bu temele dayandırmışlardır. Platon, Aristo ve Farabi gibi düşünürler iyilik ancak mutluluk ile sonuçlandığında anlam kazanır demişlerdir. Aristo, Platon ve Farabi gibi düşünürlere göre mutluluk ile sonuçlanmayan olaylar kötü, mutluluk ile sonuçlanan olaylar ise iyi olarak değerlendirilmiştir.

Aristo mutluluğu; yaşamda iyi olana ulaşmak olarak tanımlarken, Farabi ise mutluluğu, insanoğlunun istediği ve ulaşmaya çalıştığı büyük bir hedef şeklinde tanımlamıştır. Sokrates, mutluluğun insanın kendisi ile barışık ve saygılı olduğu, zekasını kendi fiillerinde kullandığı durumlarda gerçekleşebileceğini öne sürmektedir (Ömerustaoğlu, 2014). Bu düşünce biçimi, insanoğlunun yaşam becerilerini geliştirip yaşamdaki anlamını güçlendirerek kendini gerçekleştirmesine odaklanmaktadır. Aristo da ancak kendini gerçekleştiren insanların en iyi yaşama ulaşabileceklerini yani mutlu olacaklarını ifade etmektedir.

İbn Sina mutluluğu ancak idrak yolu ile elde edilirse anlamlı bulmuştur. İbn Sina’ya göre duyu organları ile ulaşılan bedeni mutluluğun hiçbir önemi yoktur. Ancak belli bir anlayış ile zekâ ve fikrin kullanımı sayesinde ulaşılan mutluluk ve zevk çok daha önemli ve kıymetlidir. Bundan dolayı zekanın gücü sayesinde ulaşılan haz duyular sayesinde ulaşılan hazlardan daha etkin, daha kuvvetli ve güzeldir (Sina, 2005).

İbn Miskeveyh'e göre varlıkları meydana getiren ve bu varlıkları başka varlıklardan ayıran yetenekleri, becerileri ve eylemleri bulunur. Yaşamdaki gayelerini ortaya koymak için uğraşan varlıklar insanın insan olması gayesiyle insana özgü olan, faziletlerini ve insanlığını tamamlayan yetenek, beceri ve eylemleri, akletme ve doğru ile yanlış birbirinden ayırabilme gayreti sonrasında ortaya koyduğu istemli eylemlerdir. İnsanlar ancak düşünme ve doğru ile yanlış birbirinden ayırabildiği gayreti gösterip istemli eylemlerde bulunduğu sürece ve yaratılış gayesine uyduğu müddetçe mutlu olur (Miskeveyh, 1983).

İnsanın mutluluğa ulaşmasını sağlayan faktörlerin belirlenmesini konu alan Epikürcü felsefe, Epikurus gibi felsefecilerin düşünceleri doğrultusunda oluşmuştur (Cevizci, 2006).

Epikürcüler, insanların her türlü seçimlerinin ardında aslında mutluluğa ulaşma amacının yer aldığını savunmaktadırlar. Bu akıma göre insanların hazlarının yüksek olması onların acılardan da uzak durmaları yani daha mutlu olmaları manasına gelmektedir. Başka bir ifade ile, "ne kadar çok zevk o kadar az dert ve o kadar çok mutluluk" mantığı ile mutluluğa yaklaşmaktadırlar. Epikürcülere göre mutlu olmanın yolu, insanların isteklerini doyurmalarından geçer. Örneğin; susuzluk ve açlık gibi gereksinimlerini doyuran insanlar bu gereksinimlerin ortaya çıkarmış oldukları doğal acıdan kaçınırlar (Richardson, 2004 Akt. Eryılmaz, 2016).

"Ölüm ile yaşamını kaybetme durumunda olan insan, nasıl mutlu olabilir?" sorusunu soran Augustine göre mutlu olmak ancak ölümsüz olmak ile sağlanabilir. Bu düşünüre göre insanların mutlu olmalarının koşulu "ölümsüz olmaktır". Ölümsüz olmanın yolu ise sonsuz olan Allah'ın isteklerini yerine getirmektir. Bu durumda mutluluk, Allah'ın bir hediyesidir. İnsanlar, iyilikler yaparak ve Allah katında yücelerek mutluluğa ulaşabilirler. Bir başka ifadeyle Allah'ın insanlar için belirlediği ve sınırlarını çizdiği çeşitli kurallar bulunmaktadır. İnsanlar bu kurallara uygun bir şekilde davranarak iyilik yaparlar, yasaklardan sakınırlar ve böylece mutlu olurlar (Kenny ve Kenny, 2006 Akt. Eryılmaz, 2016).

### **2.1.2. Mutluluk ve Psikoloji**

Hayatın daha müspet algılanması, insanların pozitif oldukları alanlarda geliştirilmesi doğrultusunda yönlendirilmesi ve mutluluğa daha fazla ulaşmak için bir çaba olarak varlığını hissettiren psikoloji bilimi ne yazık ki günümüze kadar insanın önünde

ördüğü olumsuz engeller ile ilgilenmiştir. Günümüzde mutluluk ve psikoloji denilince akla genellikle Pozitif Psikoloji gelmektedir. Pozitif Psikoloji; sağlıklı olarak görülen insanların iyileştirilmesinden çok, tüm insanların geliştirilmesi gerektiğini ifade eden ve bu tarzda hareket eden düşüncelerin öncüsü olmuştur. Bu düşüncenin temel öğretisi İnsanın kendi eylemleri ve iradesi ile insanı bütüncül olarak değerlendirmek ve sağlığına kavuştururken aynı zamanda daha da güçlendirmektir. Martin Seligman Pozitif Psikolojinin öncüsü olarak; gelecekleri ile ilgili ancak aktif olan insanların mutlu olabileceğini, insanların geleceği ile ilgili aktif olmadıkça mutsuz olmaya çok daha yatkın olduklarına inanmaktadır. Seligman hayatı anlamlı ve değerli kılan şeyleri inşa etmekle uğraşmak, hayatın zorlukları ile ilgilenmek ve tepki vermektense daha değerli ve gerekli olduğuna inanmaktadır. Pozitif psikoloji anlamlı ve değerli bir yaşam sürme, değişen yaşam koşullarına daha iyi uyum sağlama, gerçekçi bir iyimserlikle düşünme şekli oluşturmaya çalışmaktadır. İnsanların, anın şuurlu olarak farkına varmalarını, her zaman diliminin hazzını almalarını ve geleceğe odaklanmalarını sağlayarak geçmişteki başarısızlıklarını düşünerek karamsarlıklarını engellemeye çalışan bir bakış açısı sunmaktadır (Burkovic, 2014). Hedefler, esenlik, memnuniyet, mutluluk, iletişim becerileri, azim, yetenek, bilgelik ve kişisel sorumluluk gibi kavramların vurgulanması bu akımın sahip olduğu ideoloji gereğidir. Bu kavramlar sayesinde dünyanın yaşanmaya değer olduğunu vurgulamaya çalışmaktadır. İnsanlara kendini örgütleme ve yönlendirme hususunda daha fazla sorumluluk almaları gerektiğini düşünmektedir (Seligman, 2000. Akt. Özyeşil, 2011). Pozitif psikolojinin temel amacı gayesi psikolojik hastalıkları iyileştirmek olan geleneksel psikolojinin aksine, insanlarda müspet duygular, müspet şahsiyet özellikleri ve müspet olaylar üzerinde yoğunlaşarak yaşamın daha iyi ve yaşanabilir olan özelliklerini ortaya çıkarmaktır (Seligman, 2000. Akt. Özyeşil, 2011). Pozitif psikoloji akımının temel ilgi alanı vasat bir insanın geliştirilmesi ve yönlendirilmesi ile ilgilidir. İnsanın doğuştan gelen yetenek ve gücü uygun ve verimli bir biçimde kullanılmasını tavsiye etmektedir. Pozitif psikoloji, insanlara müspet özellikler kazandırmanın, insanın kendi elinde olduğunu hatırlatmak ve bunu nasıl gerçekleştirebileceğini kendilerine tanıtmaktadır (Seligman, 2000. Akt. Özyeşil, 2011).

Pozitif psikolojiyi değerlendirirken unutulmaması gereken en önemli konu yaşamın bütün yönleri ile müspet, pozitif, olumlu olmadığıdır. Yaşamın negatif yönlerini

tanımak, onu pozitif yapan yönü, bu negatif yönleri kabul ederek, gözünde büyütmeyle, pozitif yönlerin aranmasına yönelik çabayı ve gayreti daha da anlamlı kılar. Geçmişe takılmak ve geçmişini düşünmek yerine şimdi ve gelecek için ne yapılması gerektiğini düşünmek daha anlamlıdır. Aynı zamanda Pozitif psikolojiye sadece mutluluk bilimi demek ve sadece psikolojiyi eleştirmek doğru değildir. Var olan ve tecrübe edilen bilgi ile insanın bilincini ve bilgi birikimini tamamlamak için insanın sahip olduğu değerleri hakkında bilinen bilgilerle yeniden bir anlayış ve yorumlamadır (Gable, 2005. Akt. Özasma, 2016). Pozitif psikolojinin en önemli kurucularından olan Martin Seligman, bir dönem öğrenilmiş çaresizlik kuramıyla patolojik çalışmaların içerisinde yer almıştır. Sonraki zamanlarda ilgisini pozitif merkezli çalışmalara çevirmiştir. Bu ilgi neticesinde "Gerçek Mutluluk", "Öğrenilmiş İyimserlik" ve "Otantik Mutluluk" gibi konuları içeren kitaplar yayımlamıştır. Psikolojide yer alan hastalık ya da uyumsuzluk paradigmaları, insanların zayıflıkları ve hastalıkları aşmaları ile ilgilenir. Oysa pozitif psikoloji akımı, insanların müspet özelliklerinin geliştirilmesi, güçlendirilmesi ve insanların pozitif tecrübeleri içeren bir hayat geçirmeleri yönünde uğraşlara ve çabalara yer verir (Seligman, 2000 Akt. Özyeşil, 2011). Pozitif psikoloji de mutluluk ile ilgili kullanılan temel kavramlar psikolojik iyi olma, öznel iyi olma, iyi olma, iyi oluş, iyilik hali, olmak üzere beş önemli kavram bulunur. Bu kavramlar arasında temel bir ilişki vardır. Bu durumda bahsi geçen beş kavram arasında sıralı bir ilişki vardır. Bahsi geçen dört kavramı barındıran terim, iyi olmadır. İyi olma kavramı, Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımına dayanmaktadır. Sağlık sadece kişilerin hasta olmamaları olmadığını söyleyen Dünya Sağlık Örgütüne göre sağlık kişilerin ruhsal olarak, bedensen olarak ve sosyal olarak kendilerini mutlu hissetmeleri durumudur (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006). Haybron (2000) mutluluğu, psikolojik açıdan değerlendirirken dört temel boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar;

**1.Sağduyuya göre mutluluk:** Sağduyu Türk Dil Kurumu tarafından, akla ve mantığa uygun kararlar verme becerisi ve sağduyulu olma durumu olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013). Bu durumda mutluluk özellikle manevi sağlık ve manevi iyi olma hali olarak değerlendirilmektedir. Psikoloji bilimi açısından incelendiğinde ise sağduyulu olma "iyi" olma ya da iyilik hâli" olarak değerlendirilmektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008 Akt. Eryılmaz, 2016).

**2.Yaşam doyumuna göre mutluluk:** Psikolojik açıdan incelendiğinde mutluluk ikinci olarak, yaşam doyumunu açısından ele alınmaktadır. Yaşam doyumunu, insanın yaşamını her açıdan değerlendirmesi ve bu yaşam ile ilgili belli bir kanaate varması anlamına gelmektedir (Diener, 1984 Akt. Eryılmaz, 2016). Bu açıdan bakıldığında insanlar, yaşamlarının doyum üretmeye başladığını gördüklerinde ve hayatlarında keyifli ve sevinçli olduklarına dair bir kanaate vardıklarında mutlu olduklarını düşünmektedirler.

**3.Haz temeline göre mutluluk:** Felsefe bilimi hazzı, bir şeyden hissi olarak hoşlanmak veya duyuşsal mutluluk şeklinde tanımlarken, Psikolojide devam etmesi yoğun bir şekilde arzulanan ölçülü ve tatmin heyecan şeklinde tanımlanmıştır. Haz odaklı mutluluğun iki önemli unsurundan ilki, insanın öncelikle negatif ya da acı, üzüntü veren duygu ve düşüncelerden kurtulmasıdır. İkincisi ise insanın pozitif duygular içerisinde olmasına yardımcı olan olayların ve durumların insanların yaşamlarında yer etmesidir. Başka bir ifade ile şayet insanlar pozitif duyguları sıklıkla ve negatif duyguları nadiren yaşarlarsa bu durumun neticesi olarak haza ulaşmaktadırlar (Deiner, 2000; Lyubomirsky, 2001; Myers ve Diener, 1995 Akt. Eryılmaz, 2016).

**4.Algılanan istek doyumunu temeline göre mutluluk:** İnsanlar bazen hayal, bazen niyet, bazen amaç gibi birtakım isteklere sahip olurlar. İnsanların mutlu olmaları büyük oranda bu isteklerinin doyurulmasına bağlıdır. Başka bir ifade ile eğer insanlar, isteklerinin büyük oranda doyurulduğuna inanıyorlarsa o zaman büyük oranda da mutludurlar demektir (Haybron, 2000 Akt. Eryılmaz, 2016).

### **2.1.3. Örgütsel Mutluluk**

Örgütler toplumda insanların, toplumsal ihtiyaçlarının temin edilmesi, toplumsal sıkıntıların çözüme kavuşturulması zorunluluğu, toplumun diğer bileşenleri ile etkileşim içerisinde olmaya, bu bileşenlerle ortak çalışmanın getirdiği doğal zorunluluk sonucunda ortaya çıkmıştır (Başaran, 1984).

Bir kurum üyeleri arasındaki ilişkilerin doğal bir döngüsü ve üyeleri arasında kurulan iş birliği örgüt olarak görülebilir (Bursalıoğlu, 2015). Etzioni örgütü, “belirli bir amaca veya amaçlara ulaşmak için oluşan toplumsal bir birim olarak tanımlamaktadır” (Alıç, 1995).

Örgütler, insanların sınırlı da olsa farklı yeteneklerini ortaya çıkarırlar ve bu yeteneklerden faydalanırlar. İnsanlar da örgütler yardımı ile sınırlı ve kısıtlı olan çeşitli düşünme ve idrak kabiliyetlerini ilerleterek yetenek ve güçlerini aşan amaç ve hedeflerini gerçekleştirirler. Örgütler insanlara özgü örgütsel amaç ve hedefleri gerçekleştirme aracı oldukları gibi, kişisel amaç ve hedeflere ulaşmak için de aracılırlar (Aydın, 2014a).

İnsanın ihtiyaçları davranışlarına yön verir ve bu ihtiyaçlar insanı motive eder (Maslow, 1954. Akt. Özyeşil, 2011). Kişisel ve pozitif bir düşünce ve duruşa sahip olmak için, insan özünde neye ihtiyaç duyduğunun farkında olmalıdır. "Farkındalığın farkındalığı" şeklinde ifade edilebilecek bu durum, insanın varlığını kuşatan her türlü sosyal ortam içinde, kendini gerçekleştirmesine ve ifade etmesine olanak sağlar. Kendini tamamlama, bireyleşme, üretkenlik, bütünsellik, psikolojik sağlık gibi farklı şekillerde adlandırılan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, aslında tüm insanların ulaşmak için çabaladığı son değer olarak adlandırılabilir. Kendini gerçekleştirme gayretinde olan insan, gücü yettiği kadar kendini geliştirme ve gerçekleştirme kapasitesi olan bir varlık olarak tanımlanmaktadır. İnsanın yapısında en iyiyi ve en doğruyu yapma ve bu konuda ehil olma çabası vardır. Bu sayede mutluluğu aramakta ve mevcut kapasitesini geliştirmeye ve yerine getirmeye çabalamaktadır (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

Kişilerin toplum ile kaynaşma ve bütünleşme yerlerinden biri de çalışma ortamlarıdır. İnsanlar çok erken yaşlarda harçlık kazanmak amacıyla kısa zamanlı olarak çalıştıkları ortamlarda bile pek çok şey öğrenme şansı bulurlar. Çalıştığımız ortamlar, iş yerleri toplumsal değer algımızı ve kurallarımızı etkileyerek dünya görüşümüzü yönlendirdiğinden önemlidir. Bu durum örgütsel toplumsallaşma olarak adlandırılır. İnsanlar çalıştıkları örgütün kültürünü öğrenirken o kültürden etkilenir ve bu kültüre uygun hareket ederler. Bu durumu içselleştiremezlerse hem işlerinde mutlu olamadıkları için başarılı olamazlar, hem de işlerini kaybedebilirler. Bu sebeple insanların çalıştıkları örgütlerin dünya görüşleri, yaşamları ve toplumsallaşma davranışları üzerinde çok ciddi etkileri vardır. (Özkalp vd., 2005).

Hayat şartlarının iyi olması, başarı ve insanların içinde buldukları her ortamda mutlu olma isteği ve günden güne artan mutluluk kriterleri, insanların mutlu olması için ihtiyaçlarının karşılanmasının yeterli olmadığını göstermiştir (Fraser,2010. Akt. Kahveci, 2015).

Mutlu olmanın sadece insanların kendileri için gerekli olmadığını, mutlu olan insanların çevrelerini de mutlu edeceğini söyleyen Ünlü İslam düşünürü Yusuf Has Hacip, Kutadgu Bilig adlı eserinde iyi insanların insanları ve yaşadıkları toplumu mutlu edeceğini, kötü insanların ise hem kendilerini hem de yaşamını devam ettirdikleri toplumu mutsuz edeceğini ifade etmiştir (Yüceler, 2005).

Çalışanların mutluluk düzeyleri kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Aynı okulda çalışan ve aynı görevi yapan iki öğretmenden biri çok mutluysen diğeri mutsuz olabilir. Bir iş yerinde çalışanların mutlu olmaları ve ortamdan olumsuz etkilenmemeleri adına o iş yerinin mutluluk çerçevelerinin işverenler tarafından çizilmesi, mutluluğu etkileyen faktörlerin işverenler tarafından genellikle iyi analiz edildiği anlamını taşır. İnsanların inançları ve dünya görüşleri, değerleri o insanların kişisel mutluluk çerçevesi mutluluğunu etkileyebilir. Girdiği ders sayısı ve öğrencilerle ilgilenmek mutsuz öğretmenin motivasyonunu azaltıp daha da mutsuz olmasına neden olurken, derslere girmeyi ve öğrencilerle ilgilenmeyi kutsal bir görev olarak algılayan mutlu öğretmen bu yönde mutluluğunu ve motivasyonunu daha da diri tutabilir. Yaptıkları iş ile ilgili algıları ve motivasyon kaynakları farklı olsa bile iş yeri sahiplerinin kendileri için emek veren çalışanların mutluluğunu önceleyen adil şartları oluşturması gereklidir (Johns, 1996. Akt. Çarıyev, 2004).

Günümüzde çalışmanın karşılığında elde edilen gelirden ziyade toplum için faydalı ve anlamlı çalışmalar yapmanın daha önemli olduğu düşüncesi günden güne artmaktadır. Yapılan araştırmalar da çalışmanın çalışan insanlar açısından günden güne farklı manalar taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Günümüzde belli bir gelire sahip olmanın mutluluğu getirdiği fikri düşünülürken kadar bir etkiye sahip olmadığı bilinmektedir. Paranın insanın geçinmesini sağlamanın yanında yaşam doyumuna katkısının fazla olmadığı, aksine zamanla asıl güdüleyici etken olmaktan uzaklaştığı gözlenmektedir (Solmuş, 2008).

#### **2.1.4. Çeşitli Değişkenler – Örgütsel Mutluluk İlişkisi**

Bu bölümde kişisel faktörler, ekonomik faktörler, inanç ve demografik faktörler gibi değişkenlerin örgütsel mutluluk ile olan ilişkileri anlatılacaktır.

##### **2.1.4.1. Örgütsel Mutluluk ve Kişisel Faktörler**

Hangi kişisel faktör özelliklerinin mutluluğu etkilediği ve mutluluğun sürekliliğini sağladığı hususunda birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar kişilik özelliklerinin, kişisel faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisini, mutluluğu nelerin devam ettireceğini, hangi tür davranış ve tavırların kişilerin mutluluğunu etkilediğini ve mutluluğa tesir eden kişisel özelliklerin hangileri olduğunu araştırmışlardır. Mutluluğun genetik ve kişilik özelliklerine göre nasıl değiştiğini inceleyen araştırmacılar sabit nokta kuramını bulmuşlardır. Bu kurama göre, mutluluğun kararlı bir seviyesi bulunur ve insanların mutluluk düzeyleri, hayatlarındaki her şeyden etkilenmektedir. İnsanların hayatını olumsuz etkileyen unsurlar zaman içerisinde etkisini kaybettiğinde insanlar tekrardan o sabit mutluluk noktasına ulaşırlar (Lükken ve Tellegen, 1996:188 Akt. Eryılmaz, 2016).

Örgütsel mutluluğa bireysel ve çevresel faktör şeklinde etki eden iki esas faktör bulunmaktadır. İnsanlar örgütleri oluştururken kişilerin tavırlarında örgüt kültürünün ve örgüt yapısının güçlü olması için güçlü görevleri olabilmektedir. İnsanların değer yargıları dünya görüşü mutluluğunu etkileyebilmektedir. Doğu toplumları ile batı toplumlarının genel kişilik özellikleri ve topluluk yaklaşımları farklılığı kişilerin değer yargılarını şekillendirmektedir. Doğu ile batı kültürü arasında kalmış toplumumuzun bireyselliği önemseyen fakat doğu toplumunun özelliklerini üzerinden atamayan kendine has özellikleri dikkate alındığında kişisel faktörlerin etkisi daha iyi anlaşılmaktadır (Aygün ve İmamoğlu, 2002).

#### **2.1.4.1.1.Örgütsel Mutluluk ve Genetik Faktörler**

İnsanların yaşamdan kazandığı ve kişilerin genetik olarak elde ettiği tecrübelerin, kişilerin davranışlarına olan etkilerine kişilik kavramı ile açıklanabilir. Farklı bir deyiş ile kişilik, insanların farklı durumlarda, bireylerarası iletişimde ortaya koyduğu davranışlardır (Doğan ve Eryılmaz 2013). Genetik özellikler insanların atalarından aldığı ve değiştirilmesi mümkün olmayan faktörlerdendir. Genetik faktörlerin kişilerin mutluluğu üzerinde etkili olduğu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Layous ve Lyubomirsky, 2014; Lükken ve Tellegen, 1996 Akt. Eryılmaz, 2009a). Bu araştırmacılar tek yumurta ikizleri üzerinde yaptıkları araştırmaya dayanarak, insanların doğuştan sahip oldukları genlerin kişilerin mutluluğunu etkileme potansiyeline sahip olabileceği görüşünü öne sürmüşlerdir.

#### **2.1.4.1.2. Örgütsel Mutluluk ve Sosyal Olma**

Yaşadığımız toplumda dışa dönük, heyecanlı, enerjik, sıcakkanlı, konuşkan, coşkulu olma gibi özellikler sosyal olmanın özelliklerinden sayılmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2013). Sosyal olan kişiler sözlü ve yazılı kanalları aktif bir şekilde kullanarak çevreleriyle etkili iletişim içerisinde olmaya gayret ederler.

#### **2.1.4.1.3. Örgütsel Mutluluk ve Uyumlu Olma**

Sempatik, fedakâr, yardım etmeye meyilli ve her zaman paylaşma eğiliminde olan kişilere toplum içinde genellikle uyumlu bireyler olarak bakılır. Uyumlu olma özelliği yüksek olan insanlar genellikle, emin, sadık, açık sözlü, özverili, alçak gönüllü olarak tanınırlar (Weiss vd., 2008 Akt. Kangal, 2013). Uyumlu olma özelliği yüksek olan kişiler affetmeyi bildiklerinden genellikle kin tutmazlar ve affetme özellikleri ön planda olduğundan çok çabuk mutlu kişiler olabilmektedirler. Çalıştıkları ortamlarda çalışma arkadaşları ile çatışmaya girmediklerinden ve alçak gönüllü olmaları hasebiyle grup çalışmalarında uzlaşmacı bir görüntü verirler. Yaptıklarından emin, cana yakın ve fedakarlıklarından dolayı liderlik özelliklerine yatkın oldukları gibi, toplum içinde sahip oldukları müspet enerji ile çevrelerine mutluluk dağıtırlar.

#### **2.1.4.1.4. Örgütsel Mutluluk ve Sorumluluk Sahibi olma**

Toplum içerisinde sorumluluk sahibi olan kişiler düzenli, dikkatli, özenli ve disiplinli olma gibi özellikleri sayesinde sorumluluklarını özenle yerine getiren ve iç huzuru bu sayede bulan kişilerdir. Sorumluluk duygularının yüksekliğinden dolayı bu kişilerde başarılı olma düzeyi yüksek, planlı, azimli ve davranışlarından önce değerlendirmeyi ve düşünmeyi ihmal etmeyen kişiler olarak bilinmektedir. Bu kişilerin aksine sorumluluk sahibi olmayan kişiler ise disiplinsiz, tembelliğe yatkın, görev bilincinden uzak kişiler olarak değerlendirilirler. (Doğan ve Eryılmaz, 2013).

#### **2.1.4.1.5. Örgütsel Mutluluk ve Cinsiyet**

Sosyolojik ortam, genetik yapı, kişisel yapı vb. gibi farklı faktörlere göre mutluluğun değişim gösterdiği bilinmektedir. Cinsiyetin faktörünün kişisel ve örgütsel mutluluğa etki ettiği ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha çabuk mutlu olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmışken (Lu, 2000; Peterson vd., 2005, Akt. Bulut, 2015), yapılan başka çalışmalarda erkek ve kadınlar arasında mutlu olabilme potansiyellerinin birbirine yakın olduğu sonuçlarına varılmıştır (Francis vd., 1998; Grace vd., 2005, Akt. Bulut, 2015).

#### **2.1.4.1.6. Örgütsel Mutluluk ve Yaş**

İnsanların genç yaşlarda hayatlarının en güzel ve en mutlu zamanlarını yaşadığını söyleyen bazı araştırmalar olsa da, bazı araştırmacılar insanların yaşamdan yeteri kadar istifade eden ve bir çok şeyi başarmış olgun kişilerin daha çok mutlu olduklarını belirtmişlerdir (Tan vd., 2006, Akt. Bulut, 2015).

Kişilerin yaşları ile mutluluk üzerine yayınlanan çalışmalar ile Stock'un (1983) yaptığı meta analizine göre değişkenler incelendiğinde kişilerin yaşının mutlu olma oranının %1'ne karşılık geldiği bulgusuna varılmıştır (Akt, Kangal, 2013). Bu konuda çalışma yapan Blanchflower ve Oswald (2004)' e göre yaş ile mutlu olma düzeyi arasında U şeklinde kavisli bir ilişki bulunur (Akt. Bulut, 2015). Yaş ile mutluluk düzeyi arasındaki İlişkinin U şeklinde açıklanması genç kişilerde yüksek, orta yaşta olan kişilerde düşük ve ileri yaşlarda tekrar yükselen bir grafik çizmesinden dolayıdır.

Gallup 2008 yılında 340.000 kişi ile yaptığı bir çalışmada kendilerine mutluluk düzeylerine 1 ile 10 arasında puan vermeleri istemiştir. Araştırma sonucunda 18 yaşındaki kişilerin mutluluk ve hayatlarından haz alma ortalaması yaklaşık 6,8 iken, orta yaş grubundaki kişilerde bu oran azalırken ve 50 li yaşlardan büyük olan gruplarda bu ortalamanın giderek yükseldiği görülmüştür. Yapılan bu çalışmaların verilerine göre 80 yaşının üzerindeki kişilerin 18 yaş grubu kişilere göre daha mutlu oldukları ve yaşamdan daha çok haz aldıkları gözlenmiştir (Akt. Bulut, 2015).

#### **2.1.4.1.7. Örgütsel Mutluluk ve Eğitim Durumu**

Eğitimin dolaylı ve dolaysız olarak mutluluk üzerinde etkilerine ulaşılan araştırmalar yapılmıştır. Filipovska vd, (2013) yaptığı araştırmada kişilerin aldığı eğitim kalitesinin ilerleyen süreçte iş bulmaları hususunda büyük avantaj sağladığını ve aldıkları kaliteli eğitimle elde ettikleri iş durumunun kendilerini mutlu ettiğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Akt. Bulut, 2015). Ayrıca eğitimin dolaylı faydaları sayesinde eğitilmiş bireylerin daha mutlu oldukları ve bunun yanın da mutluluklarını etkileyen diğer faktörlerin de müspet yönde etkiledikleri ortaya konulmuştur. Örnek vermek gerekirse, aldıkları güzel eğitim sayesinde mutlu olan kişiler sadece maddi olarak değil, iyi bir eş seçimi yaparlar, insanlarla olan ilişkilerinde daha müspettirler ve topluma daha çok katkı sağlarlar (Pavot ve Diener, 2004, Akt. Bulut, 2015).

#### **2.1.4.1.8. Örgütsel Mutluluk ve Medeni Durum**

Evde mutlu olamayan ve kendi ailelerini kuramamış kişiler geçmişe özlem duyar ve paylaşılmış güzel anıları albümlerden çıkartarak çocukluk dönemine dönmeye çalışır. Bu şekilde geçmişe ait mutlu anılar tekrar hatırlanmaya çalışılır (Conoğlu, 2009). Diener, (2000) 42 farklı ülkeden birçok kişi ile yapılan araştırmanın sonucunda evli olan kişilerin bekar kişilere göre daha mutlu olduğu ve bu durumun ortalama olarak araştırmanın yapıldığı tüm ülkelerde aynı olduğu verilerine ulaşmıştır (Akt. Bulut, 2015).

#### **2.1.4.2. Örgütsel Mutluluk ve Ekonomik Faktörler**

Mutluluk ekonomisi, psikoloji ve sosyoloji bilimlerini ekonomi alanıyla birleştirerek mutluluğu, olumlu ve olumsuz hisleri, iyi durumu, hayat kalitesini ve yaşam doyumunu inceleyen bir alandır (Graham, 2005, Akt. Bulut, 2015). Toplumdaki refahı ve mutluluğu yükseltmek için umuma yönelik hangi yöntemlerin kullanılacağı ile ilgili mutluluk ekonomisi üzerinde araştırmalar yapılır. Ekonomik değerlerin kişilerin ve toplumun mutluluğuna etkisinin hangi ölçüde ve ne seviyede olduğu, mutluluk ekonomisinin incelenmesi ile ulaşılabilir (Şeker, 2011).

Gelir düzeyi, kişilerin mutluluğu üzerinde etkili olan en önemli ekonomik faktör olduğu düşünülmektedir (Frey ve Stutzer, 2002, 2013, Akt. Bulut, 2015). İnsanların gelir düzeyi ne kadar yüksekse mutlulukları da o oranda yüksektir tezinin doğruluk derecesini araştıran iktisatçılar birbirinden farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bu hususta birbirinden farklı iki görüş mevcuttur ve ilgili tartışmalar halen devam etmektedir. Richard Easterlin ile ekonomi ve mutluluk üzerinde çalışmalar yapan araştırmacılara göre insanlar maddi olarak bir gelir seviyesini yakaladıktan sonra daha çok maddi kazanç elde etmeleri insanların daha çok mutlu olmalarını sağlamamaktadır. Bundan dolayı daha fazla maddi gelire sahip olan kişilerin istek ve taleplerinin arttığı ve bu sebeple onları mutlu edecek faktörlerin çeşitlendiği ortaya konulmuştur. İnsanlar kazandıkça isteklerinin artacağını ve bu talep ve isteklerin hiç bitmeyeceğini, bu nedenle daha çok maddi kazancın insanları daha çok mutlu edeceği fikrine katılmamaktadır (Easterlin 2004, 2005, Akt. Bulut, 2015). Venhoven ve onunla aynı paralelde çalışmalar yapan bilim adamlarına göre (Venhoven ve Hagerty, 2006; Stevenson ve Wolfers, 2011; Venhoven ve Vergunst, 2013; Akt. Bulut, 2015) maddi kazanç artışı ile kişilerin mutluluk düzeyindeki artış arasında sağlam bir ilişkinin olduğu ve özetle kişilerin gelir düzeyleri arttıkça mutlulukları da artar fikrini benimsemişlerdir.

#### **2.1.4.3. Örgütsel Mutluluk ve İnanç**

İnsanlar ruh dünyasına sahip olmaları ve sadece fiziksel bir yapıdan oluşmadıkları için inanma duygusunu pekiştirmek için devamlı arayış içerisinde olmuştur. Mutluluk ile din arasındaki ilişki ve dini düşüncenin, dini yaşantının kişilerin mutluluklarına etkisi eskiden beri araştırılan ve üzerinde çokça çalışmalar yapılan bir mesele olmuştur. Dini inanışların kişiler ve toplum üzerindeki etkisi öncelikle psikologların çalışmalarında yer etmiş ve bu alanda yapılan birçok araştırma ve çalışmaya etki etmiştir. Bu hususta yapılan çalışmalarda 4.6 milyar kişiden %68 'i dinin günlük yaşamda çok belirleyici ve etkileyici bir amaca sahip olduğunu belirtmişlerdir (Diener vd., 2011, Akt. Bulut, 2015).

Farabi ve Aristo'nun kişisel mutluluktan kastettikleri yaratıcının emirlerine itaattir. Bu durumda hayatın gayesinin yaratıcıya itaatten geçtiğini, ancak bu durumda mutlu olunabileceğini, mutluluğa ancak ruhun huzur bulması ve doyurulması ile ulaşılacağını savunmuşlardır. İnsanların ancak yaratıcının koyduğu kurallara uyduğu

müddetçe ruhunun huzur bulacağını ve bu ruh huzurunun da mutluluğu getireceğini ifade etmişlerdir. Biyolojik ve sosyal bir varlık olan insanın özellikle biyolojik yönünün olması, havaya, suya, gıdaya ve canlılığının devamı için sağlıklı ve çalışan organlara ve beraberinde pek çok şeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bir insanın ömrü düşünüldüğünde bu ihtiyaçlar zaman içerisinde daha da çeşitlenecek ve artacaktır. Hücresel solunum sonucu üretilen enerjinin azalması, hücrelerin zaman içerisinde yaşlanması ve bölünme yetenek ve hızlarını kaybetmesi, bazı doku ve organların işlevlerini yavaşlatması gibi fizyolojik nedenlerle kişiler yaşlanırlar (Santrock, 2014, Akt. Eryılmaz, 2016). Fizyolojik sıkıntılar, organ düzeyindeki bozulmalar ve işlev yetersizlikleri kişileri, zorunlu olarak evrensel bir gerçek olan ölümle karşı karşıya bırakmaktadır. Kişilerin öleceğini bilerek yaşaması bir gerçek iken hayatı boyunca yaptıklarına, yeteneklerine, ürettiklerine ve hatta geleceğine anlam yüklemesi de kaçınılmaz bir diğer gerçektir. Bu durum karşısında kişiler, ölüm ve sonrasına ister istemez anlam yüklemek durumundadırlar. İnsanların ölüm ve sonrası ile ilgili varacağı iki anlam türü vardır. Ya ölüm sonrasında bir hayatın var olmadığına yani hiçliğe inanacak ya da ölüm ile beraber yeni ve ebedi bir hayatın başlayacağına inanacaktır. Ölüm ile beraber yeni ve ebedi bir hayatın başlayacağına inanan insanlar için yaşam ancak din ile şekillendiğinde anlam kazanır. Psikoloji bilimi de bu konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yaparak, pozitif psikolojinin, "Yaşamın amacı ve anlamı nedir?" sorusuna kişilerin cevap vermek için ahlak, maneviyat ve din konularında çeşitli anlamlar geliştirdiklerini belirtmektedir (Seligman, 2002, Akt. Arslan, 2018).

Mutluluk ile dini düşünce arasındaki ilişkiye bakıldığında meselenin birçok açıdan incelenmesi gerektiği görülür. Bu durumda ilk olarak dinin ve maneviyatın psikolojideki yeri; ikinci olarak kişiler açısından din ile mutluluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İnsanlarda mutluluğun nasıl arttığı ile ilgili yapılan çalışmalardan bazılarında kişilerin atalarından kalıtsal olarak gelen kişilik özellikleri gibi değişkenlere; bazı çalışmalarda eğitim düzeyi, cinsiyet, gelir durumu ve medeni durum gibi kişisel özelliklere vurgu yapılırken, bazı çalışmalarda ise dini düşünce, maneviyat gibi faaliyetlere vurgu yapılmaktadır (Buss 2000; Fordyce 1977, 1984; Tkach ve Lybumorsky 2006, Akt. Eryılmaz, 2016). Dini düşünce, maneviyat, kişilik özellikleri gibi insanların mutluluklarını etkileyen faktörlere literatürde içsel faktörler olarak bakılmaktadır (Holder, Coleman ve Wallace 2010, Akt. Eryılmaz, 2016).

İnsan hayatına anlam katan sevgi, aile kişisel özelliklerin yanında din ve maneviyatta psikolojide bu anlam arayışının bir parçası olarak değerlendirilir. Literatürde dindarlık ve maneviyata birbirinden farklı kavramlar olarak bakılır. Dindarlık, kendi içinde birtakım ibadetler, pratikler barındıran inanç olarak değerlendirilirken, maneviyat, kişilere huzur ve motivasyon sağlayan kişisel inanç sistemi olarak tanımlanmaktadır (Houskamp ve ark., 2004, Akt. Eryılmaz, 2016). Çoğu kişiler kendilerini hem dindar hem de maneviyata sahip insanlar olarak tanıtabilmektedir (Wulff 1998, Akt. Eryılmaz, 2016). Din ile maneviyat kişilerin hayatlarını anlamlı görmesi ve değerli kılması hususunda birleştikleri de belirtilmektedir (Kelly ve Miller, 2007; Mascona ve Rosen, 2009; Pargament 1999, Akt. Eryılmaz, 2016). Dindarlık ve maneviyat ile mutluluk düzeyi arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu inceleyen araştırmacılar dindarlığın ve maneviyatın kişilerin psikolojik açıdan dayanıklılıklarını arttırmada önemli bir faktör olduğu; kişiler için sıkıntı ve stresle baş etmede önemli bir araç olduğunu bulmuşlardır (Lazarus ve Folkman 1984; Masten, 1999, Akt. Eryılmaz, 2016). Dindar ve maneviyatı kuvvetli olan kişilerin affetme hususunda daha hassas oldukları ve yapılan araştırmalarda affetme davranışı sergileyen kişilerin daha mutlu oldukları görülmüştür (Hefferon ve Boniwell 2010, Akt. Eryılmaz, 2016). Dindarlık ve maneviyat kişilerin birbirlerini ve çevrelerini sevmelerini teşvik etmekte ve istemektedir (Hendrick ve Hendrick 2002, Akt. Eryılmaz, 2016). Bu sevgi sayesinde birlikte yaşayan kişilerin mutlulukları da artmaktadır (Myers ve Diener 1995, Akt. Eryılmaz, 2016).

### **2.1.5. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk**

Okullar, bir ülke için en önemli unsur olan insanların yetiştirildiği önemli örgütlerdir. Bu örgütlerin öncelikli amacı her anlamda kaliteli ve donanımlı öğrenciler yetiştirmektir. Öğrenci kalitesini etkileyen en önemli unsurların başında öğretmenler gelir. Okullarda mutlu bir ortamın oluşması akademik gelişime ve öğrenmeye katkı sağlar. Ayrıca bu tip okullarda öğretmen ve öğrenciler arasında olumlu ilişkiler vardır, okul toplumunun tüm üyeleri birbirine saygı duyar, adil ve tutarlı bir disiplin politikası izlenir, aile desteği ve katılımı önemsenir. Okul ortamı, öğrencilerin öğrenme, güvenlik duygusu risk alma gibi özelliklerini olumlu ya da olumsuz etkiler (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010). Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgütsel mutluluk eğitim örgütlerinin hedefine ulaşmasında yardımcı olabilir. Hsieh, (2010) yaptığı araştırmada mutlu bir okulda çalışan olumlu karaktere sahip olan fizikçinin

problem çözüme yetisinin arttığı görülmüştür. Ayrıca pozitif karakter sergileyen sigorta satıcılarının diğerleri ile kıyaslandığında daha fazla poliçe sattığı da bu araştırmada yer almıştır (Akt. Bulut 2015).

## 2.2. Kültür Kavramı

Kültür kavramının günümüzde çok farklı sayıda tanımlarının olması bu kavram ile ilgili bazı kavramsal kargaşa ve karışıklıklar olsa da Türkiye’ de kültür kavramını, literatüre uygun bir şekilde tanımını yapanlardan biri de Ziya Gökalp’tır. Ziya Gökalp kültürü, toplumdaki tüm fertler arasında bir bağ kuran, bu fertler arasında kaynaşma ve dayanışma meydana getiren yapılar ve kurumlar, kültür kurumlarıdır. Bu kurum ve cemiyetlerin tamamı, o toplumun gerçek kültürünü meydana getirir. Yapılan tanımdan da anlaşıldığı gibi Ziya Gökalp; kültür kavramını, bir toplumdaki kişileri birbirine bağlayan, bu kişiler arasında belli bir yardımlaşma ve dayanışmayı sağlayan kurumların tamamı olarak düşünmüştür (Erdoğan, 1975).

Kültür, bir toplumun üyesi olan kişilerin yaşattığı gelenekler, kazandığı değerler, ortaya çıkarmaya ve değerlendirmeye çalıştığı bilgi, topluma mal etmeye çalıştığı sanat ve bunlar gibi yetenek, alışkanlık ve davranışları kapsayan kapsayıcı bir bütündür (Şişman, 2014). Kültür bir okul ortamında hayata geçirilmiş tüm çalışanlar, öğretmenler ve öğrenciler tarafından farkında olarak veya olmayarak içselleştirilen bir takım inanç, düşünce ve değerler bütünüdür. Kültür okul ile ilgili her oluşumun, olayın ve eğitim sürecinin üzerinde etkisini gösteren bir olgudur (Halsall., 1998; Akt. Balcı, 2014).

Kültürün kaynağının gençler değil, insanların içerisinde yaşadığı ve doğduğu sosyal çevre olduğunu savunan Hofstede (1997) kültürü, içselleştirilmiş bir zihinsel olgu olarak tanımlamıştır. Bir gruba bağlı olan kişileri, diğer gruptakilerden ayırt etmeye yarayan, kişilerin ortak düşünmesini ve bu düşünceyi eyleme geçirmeyi ifade eden kültür; yeme içme, eğlenme gibi günlük yaşamda var olan alışkanlıklardan farklı bir manaya sahiptir. Kültür sonradan öğrenilir, miras değildir (Akt. Güçlü, 2014).

İnsanlık tarihi boyunca kişilerin yaşam şekli ile irtibatlandırılan ve köken olarak Latince de ki “Cultura” sözcüğünden gelen kültür kavramı, tarımsal çalışmalarda ürünleri ekmek ve biçmek manasında kullanılsa da zaman içerisinde farklı anlamlar yüklenmiştir (Erdoğan, 1983).

Zirai faaliyetler anlamından uzaklaşarak yaşam biçimi ve şekli manasında kullanılan kültür kavramı Tylor sayesinde sosyolojik bir anlam kazanarak kültürel uygarlık manalarını almıştır. Tylor kültür kavramını, bir cemiyetin üyesi olan kişilerin sahip olduğu her türlü bilgi, topluma kazandırmaya çalıştıkları sanat, toplumsal gelenek ve göreneklerle yetenekleri kapsayan bir bütündür (Güvenç, 1991).

İnsanlar doğduklarında, kendi tercihleri olmasa da diğer insanlar tarafından oluşturulmuş bir kültür ve hazırlanmış bir ortamda bulurlar kendilerini. İnsanlar, insan olmanın ve insanca yaşamamanın ne demek olduğunu bu ortamlarda ilişkide olduğu insanlardan belli bir eğitim süreci sonrasında sosyalleşerek öğrenir. Sosyalleşme, kişilerin yapısı kültürden kültüre farklı olan bu süreci kültürün içselleştirmesidir. Bu sayede kültür, sosyalleşmeyle beraber nesilden nesile aktarılır. Çocuklar, erken yaşlardan itibaren anne, baba veya çevrelerinden dinledikleri hikayeler, masallar, şiirler, oynadıkları oyunlar ve diğer etkinlikler yoluyla belli bir kültüre sahip olurlar. Kültür ile toplumdaki kişiler arasındaki ilişki, karmaşık bir yapıya sahiptir. Bir taraftan kültür, kişileri kuşatır ve içinde yer aldığı topluma göre kültüre şekil verirken, diğer taraftan kişiler de kültürü üretmektedir. Bu sayede kültür, hem toplumsal davranışların oluşumunda etkili olan bir yapıya sahipken, hem de toplumsal davranışların bir sonucudur. Kişiler arası etkileşime bağlı olarak kültür, öğrenilen, aktarılan, oluşturulan, paylaşılan, sürdürülen, üretilen ve yorumlanan bir yapıya sahiptir denilebilir (Şişman, 2014).

Kültür, inanç, değer, norm, sembol ve teknoloji şeklindeki öğelerin etkileşimi sonucu oluşur. İnançlar, kişilerin dünyada nasıl yaşamaları gerektiğine ilişkin bir toplumda aynı kültürün insanları tarafından paylaşılan ortak değerlerdir. İnsanlar inançları sayesinde geçmişini yorumlayarak dersler çıkarır ve bu sayede yaşadığı zamanı açıklar ve gelecekle ilgili görüşlerde bulunur. Bir toplumdaki inançlar, o toplumun gelenekleri, dini düşüncesi, bilimsel yaklaşımı veya bunların tamamı üzerine inşa edilebilir. İnançlar, kişilerin veya sosyal grupların yaşadıkları topluma ilişkin yaklaşımlarını belirlerken, kültürün soyut yönüne etki ederek kültürel öğelere şekil vermektedir. Değerler bir toplumda nelerin doğru veya yanlış olduğunu, nelerin iyi veya kötü olduğunu, kısaca neyin aslında ne olması gerektiğini açıklarken, inançlar, neyin aslında ne olduğunu açıklar. Değerler, inançlara göre oluşur ve kültürün yüzeysel yönünü oluştururken, inançlar, kültürün en derin yönünü oluşturur. Yalnız

yapıları itibariyle soyut olan değerler dışardan gözlenmesi zor olduğundan ancak davranışlar içinde sezilebilir. Özetle değerler, inançlarda olduğu gibi çok erken yaşlarda öğrenilebilen kültürel bir öge şeklinde ancak kültürel olarak önemsenen hususlardan önem verilenleri ve seçilenleri kapsamaktadır. Değerler sisteminin çok erken yaşlarda başlayıp 10'lu yaşlara kadar bütünüyle oluştuğunu ve şekillendiğini belirten psikologlar sonraki zamanlarda değişmesinin çok zor olduğunu savunmaktadırlar (Şişman, 2014).

Normlar kişilerin nasıl davranması gerektiğini ortaya koyan ve toplumdaki değerlere göre oluşan sözlü kurallardır. Kaynağını değerlerden alan ve toplumdaki değerlere göre şekillenen normlar, var olan bir durum ile ilgili kişilerin neler yapması veya yapmaması, neler söylemesi veya söylememesi gerektiğini şekillendiren kurallar bütünüdür. Değerlere nazaran normlar daha açık unsurlardır. Normlar günlük hayatta kişilerin her türlü faaliyet, tercih ve eylemlerini belirlediğinden değerlere göre daha somut öğelerden oluşmaktadır.

Semboller, kişilere göre belli bir anlamı olan işaret, nesne, renk, davranış ve eylemler olabilir. Büyük oranda semboller sisteminden oluşan kültür içinde geniş ölçekli öğelerden oluşan sembollerden meydana gelir. Aynı sembol türü, farklı kültürden kişiler için farklı manalara gelebilir. Dil semboller içinde bulunan en önemli öğelerden biridir. Dil, kültürün büyüyüp geliştiği semboller sistemidir. Kültür, çoğunlukla dil sayesinde üretilir, geliştirilir ve aktarılır. Teknoloji, kişiler için fiziksel olarak ve hatta psikolojik olarak, sosyal bir çevrenin oluşumunu ve kişi ilişkilerini ve davranışlarını etkileyen kültürün maddi boyutunu oluşturur. Teknoloji, kültürün bir ögesi olmakla beraber, belirli bir kültürün ürünü de olabilir. Bazı bilim adamları teknoloji kavramını medeniyet kavramı içinde değerlendirmektedir. Medeniyet ve kültür kavramlarının ayrımı birçok araştırmacının yoğunlaştığı ve önemle üzerinde durduğu bir husustur. Bazı araştırmacılar bu iki kavramı birbirinden ayrı değerlendirirken, bazıları da birlikte ele almayı tercih etmişlerdir. Kültür kavramının medeniyet kavramını da içerdiği ve medeniyet ile kültür kavramları arasındaki ayrımın gereksiz olduğu söylenebilir (Şişman, 2014).

### **2.2.1. Örgüt Kültürü Kavramı**

Örgüt, bazı insanların ulaşmak istedikleri hedefleri ve ihtiyaçları için meydana getirdikleri oluşumlardır denilebilir. Kişilerin hayatları boyunca ulaşmak istedikleri

amaçları için yaratılışlarının gereği olarak düşündükleri faaliyetleri uygulayabilmek için birden fazla kişi ile yani gruplarla oluşturduğu örgütleri faaliyete geçirir. Bu örgütler sayesinde kişisel ve toplumsal birtakım ihtiyaçlar karşılanmış olur (Gürüz ve Gürel, 2006).

Kültür, kişilerin yaşadığı hayatta ne yapması ne yapmaması ve nasıl bir duruşa sahip olması hususunda kişilere gerekli duygu ve düşünceleri aşılar. Bu duygu ve düşünce sayesinde örgüt kültürü, örgütlerdeki kişilerin davranış ve düşünceleri zamanla baskın inanç haline gelir. Örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki kişilerin tutum ve tavırlarına biçim veren simgeler, meziyetler, erdemler, inançlar ve düşünceler sistemidir” (Dinçer, 1992).

Schein’e (1984, 1985) göre örgütsel kültür; bir gruptaki kişilerin paylaştığı düşünce, inanç ve değerler bütünü, gruptaki kişilerin yaşantılarının öğrenilen sonuçlarını, herhangi bir topluluğun kişisel ve sosyal sıkıntılarına çare bulmak amacıyla öğrenilerek olgunlaştırılmış düşünceler şeklinde değerlendirilebilir. (Akt. Şişman, 2014).

Örgütsel kültür, tarihsel deneyimlerin, süreç içerisinde değişen ortam şartlarının, örgütteki kişilerin birbirleri ile zaman içerisinde kaynaşması sonucu oluşmaktadır (Yıldırım, 2014). Örgütsel kültür, örgütlerde oluşan sıkıntıların hallolması ile örgütteki kişilerin örgüte ve gayelerine yönelik bağlılıklarının artmasını, bu bağlılığın gelişmesini sağlayan, örgütte yaşanan sıkıntılara çare üreten yeterliliğe sahip, örgütteki kişilerin örgütsel davranış algılarına ve çözümlemelerine yardımcı olan, örgütün amacını, değerleri, normları, inanış biçimlerini, gelenekleri, yaşayış biçimini ve iş görenler arasındaki etkileşimi kapsayan bir kavram olarak değerlendirilebilir (Schein, 2010; Peterson ve Deal, 2009; Akt. Kılıç, 2014).

### **2.2.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri**

Örgüt kültürünün içeriğini nelerin belirlediğini, içeriklerin herkesi kapsayan genel bazı kavramlarla tanımlanıp tanımlanmayacağı hususunda bazı araştırmacılar ve bilim adamları tarafında birtakım fikirler ortaya atılmıştır (Şişman, 1994). Örgüt kültürünün alt yapıları ile ilgili gruplandırma çeşitlerinden Schein (1984)in örgütsel kültürü açıklama çeşidi dikkate alınarak okullara dair birtakım örgütsel kültür araştırmalarında bulunulmuştur (Akt. Gürçay, 2001). Schein (1984) örgüt kültürünü ifade etme tarzının birçok iş yerinde her yönüyle aktif kullanıldığını ifade eden Plath (1987), bu yöntemin

okullarda örgüt kültürünü açıklamak için yeterli olup olmayacağını test etmek gayesiyle bir faaliyete girilmiş ve bu tarzın okullarda örgütsel kültürü ifade etmek gayesiyle çok rahat bir şekilde aktif olarak uygulanabileceğini göstermiştir (Akt. Çelik, 2008). Dört okulda örgütsel kültürünün özelliklerini çalışan Kafka (1988) da örgüt kültürü çalışmalarında Schein (1984)'in örgütsel kültürü açıklamayı çalışmıştır (Akt. Çelik, 2008). Daniel (1989) de okullarda örgütsel kültür çalışmalarında bir fikri alt yapı kurmayı amaç edinen çalışmasında, Schein (1984)'in örgüt kültürünü ifade etme tarzını esas olarak kullanmıştır (Akt. Şişman, 1994).

Değerler örgüt kültürünün ilkelerinden bir tanesidir ve örgüt kültürünün oluşumunda esas yapıyı oluşturmaktadır. Toplumların nasıl ki kendilerine has birtakım değerleri bulunuyorsa o toplumda bulunan örgütlerin de kendine has değerleri vardır. Kişilerin davranışlarından hangilerinin güzel, doğru ve tercih edilen olduğuna karar veren ve aynı şekilde insanların ve insanların içerisinde yaşadıkları toplumlar için doğruları belirleyen değerlerdir. Değerler ilkesel yani kural koyucu özellik taşımakta ve örgüt kültürünün özünü oluşturmaktadır (Unutkan, 1995). Değerler çalışanların gerçek başarısını ortaya koymada en çok esas alınan yöntemdir. Toplumda yer etmiş değerler, örgütsel özellikleri ve örgütsel yapıyı tanımlamada değerli bir ölçüttür (Çelik, 2002). Değerler çalışanların yaptıkları iş ve eylemlerini değerlendirmek için kullanılan kriterlerin özüdür. Kişiler, olgu ve olayların örgütteki kişiler tarafından hangi değere karşılık geldiğini, örgüt tarafından ortaya konan kültürel değerler ile anlaşılır. Schein (1984) örgütsel değerlerin kökeninin; örgütteki kişilerin kendilerini ve toplumla etkileri sonucu meydana gelen hususlar ile alakalı içselleştirdikleri köklü durumlar oluşturduğunu savunmaktadır (Şişman, 1994). Değerler, verim açısından kıymetli olduğu herkes tarafından kabul edilen, çalışanlar ve alıcılara ne şekilde davranıldığı konusunda örgütlerin sahip olduğu düşüncelerdir (Rande, 1998, Akt. Terzi, 2000). Örgütün kültürel değerlerinin özü, kişilerin, çevrenin ve kişilerin yaşadığı toplumun inanç esaslarına yaslanır. Pasquale Galgardi'ye göre örgütsel değerlerin teşekkülü ancak dört merhaleden tahakkuk edebilir (Üçök, 1989):

1- Örgütün oluşumu esnasında sağlam ve tutarlı fikirlere sahip önderleri bulunur. Bu inançlar, önderin eğitimi, birikimi, tecrübesi ve toplum ile ilgili tutarlı fikirlerinden oluşan inançlardır. Bu inançlar önderin belli bir atılımda bulunmasına, kişileri ve olanakları birleştirerek ortaya kaliteli bir mahsulün oluşumunu sağlar. Bu süreçte örgütün bütün tarafları önder ile aynı istikamette düşünmeyebilir. Ancak

önderin örgüt üyelerinin davranışlarını kendi düşüncesi istikametinde dönüştürme yeteneği vardır.

2- Önder vasıtası ile şekillendirilen davranışlar, nihai olarak belli bir aşamaya vardığında, içselleştirilmiş ve tecrübe edilmiş inançlar örgütün tüm taraflarınca kabullenilmesi ve her durumda örnek alınması gerekir.

3- Örgüt üyeleri nihai olarak belli bir aşamaya vardıklarına inandıklarında dikkatlerini neticeden sebeplere yönlendirirler. Neticeler örgütlerde süreç içerisinde ihmal edilirken ortada çoğunlukla sadece sebepler kalır. Bu sayede hangi sebeplerin ve süreçlerin daha uygun ve muteber olduğu daha çok anlam kazanır.

4- Sorgulanmadan kabullenilen değerler, zaman içerisinde örgüt taraftarlarınca benimsenmeye çalışılır. Değerler, bir örgütte nelerin gerçekten istendiği ile ilgili benimsenmiş fikirler olduğundan örgüt kültürünün içindeki hipotezleri iletir. Değerler aynı şekilde çalışanların örgüt içerisinde faydalı ve muvaffak olmaları için nasıl davranmaları gerektiğini ve örgütün doğal yapısını belirleyici niteliklere haizdir (Hoy ve Miskel, 1991 Akt. Terzi, 2000)

Thevenet (1986) ise değerleri dört aşamada incelemektedir (Erdem,1996):

1- Açıklanan değerler: İşyerinin nasıl ölçülere dayandığının bilinmesi için işyerinin evraklarında bulunan değerlerdir; önderin konuşmalarında, işyeri bülteninde, işyeri reklamlarında belirlenen değerlerdir.

2-Görülen değerler: Hadiseler ve hükümlerde somutlaşan ve pek fazla aydınlanmayan değerlerdir. Liderlerin oluşumunu sağladığı veya karşı çıktığı bir değer olabilir, lider, mahsul ve taktik tercihi, rekabetle mücadele şekli ve başarının mükafatlandırılmasında görülür.

3-Operasyonel değerler: Günlük pratik ve alışkanlıklarda görülen değerlerdir; denetim katmanları (mali program, verimlilik, maaş değerlendirme), işe kabul, çalışma ortamının düzenlenmesi, meslek hayatının düzenlenmesi, iş yeri esası ile ilgili ilişkiler bu değerlerle ilgilidir.

4-Tutumlar: Birçok işyerinde değer katmanlarını aktaran davranışlara sahiptir. Bu davranışlar işyerinin çekişme, iktisat, piyasa ve türevleri hususunda sahip olduğu düşüncelerdir. Örgütteki değerler katmanı işlevsel ve seçici olmak üzere iki şekilde meydana gelebilir (Wiener, 1988 akt: Terzi, 2000; Erdem, 1996). Örgüt kültürünün unsurlarından biri de inançlardır. İnançlar, kişilerin kendi benliklerinin belli bir yönü ile ilgili kazanç ve betimlemelerin oluşturduğu yegâne heyecan sistemidir (Eren, 2006). İnançlar hakikatin zamanımızda ve eski zamanlarda ne şekilde olduğu ile ilgili

kişilerin malumatlarından meydana gelir. Diğer bir deyişle inançlar kişilerin yaşadıkları ortam ile olan uyumlarından kazandıkları uygulamalardır (Trompenaars, 1993 akt. Bozkurt, 1996).

Örgüt kültürünün unsurlarından biri de tutumdur. Tutum, kişilerin kendi benliklerinin belli bir gidişatı ile ilgili olarak, belli başlı değer yargılarına ve inanışlarıyla ilişkili olarak baş gösteren heyecan ve doğrulama sistemidir. Tutumlar birtakım değer yargılarının ve inanışların özünde bulunurlar. Tutumlar hayattaki olaylar karşısında tutum ve faaliyet şekli olarak şekillenirler (Eren, 2006). Başka bir ifade ile inanç ve değerlerin yaşama saçılmış maddi şekilleri olarak kabul edilir (Bakan ve diğerleri 2004). Örgüt kültürünün unsurlarından biri de kahramanlardır. Kahramanlar örgütün değerlerini ve kültürünü özlerinde bütünleştiren insanlardır. Örgüt içinde her taraftan kişisel verimini ve başarısını ibret aldığı insanlar olan kahramanlar (Özkalp ve Kirel, 2003), kültürel değerleri aydınlatmak ve çalışanların yapacakları fiillerde örnek alınacak hakiki bir numune oluştururlar. Verimli ve kuvvetli kültürlerle donatılmış örgütler, fikir, hareket, şahsiyet ve eserleri sayesinde örgütün değerlerinin simgesi olan örgütsel kahramanları devamlı anar, zikreder ve yönetir. Bir okulda da öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında okulun mazisiyle ilgili bazı örgütsel kahramanlardan (yönetici, öğretmen, çalışan, öğrenci), onların muvaffakiyetlerinden, fikir, tutum ve şahsiyet özelliklerinden bahsedilebilir. Bu kahramanlar yaşadıkları ortamlarda anlatılan hikâyeler, okul çalışanlarına ve öğrencilerine bazı değerleri nakletmek ve onların okul ve çalışanlarla bütünleşmelerinde, örgütsel gayeler doğrultusunda motive edilmelerinde tesirli bir denetim aracı olarak kullanılabilir (Şişman, 1994). Örgüt kültürünün unsurlarından biri de çevredir. Örgüt için çevre, örgütün içinde bulunduğu, etkinliklerini yaşatırken karşılıklı baskılar içerisinde olduğu, politik, iktisadi, teknolojik, toplumsal ve kültürel ortamı içine almaktadır. Bir örgütün unsurları, içinde yer aldıkları örgütün ömrü, akıbeti ve yarınları hususunda kendilerinin ne oranda etkili olabilecekleri hususunda çeşitli düşünce ve fikirlere haiz olabilirler. Örgüt kültürünün unsurları, örgütün içinde bulunduğu söz konusu toplumlara tesir edebileceklerine, yönlendirebileceklerine, denetlenebileceklerine, farklılaştırabileceklerine kabullenebilecekleri gibi; onu cezbetmek, denetleme, yönlendirme ve değiştirme yeteneğine sahip olmadıklarına; bu sebeple de söz konusu ortama uyum sağlamak, ona bağımlı olmak, bağdaşmak gerektiğine de inanabilirler. Bir örgüt gaye ve vazifeleri ile ilgili esas hususlarda, kendini çevresel vakaların dışında ve ondan soyutlanmış hissediyor, dış ortamı ve bu ortamda bulunan örgütün muhataplarını, hasımlarını

görmezden geliyorsa; bu örgütün nihayetinde varlığını devam ettirme hususunda sorunlarla karşılaşacağını tahmin etmek zor değildir (Schein,1985, Akt. Şişman, 1994). Bu duruma rağmen, bir örgütün gaye ve vazifeleri ile ilgili esas hususlarda kendisini çevresel vakalarla iş birliği içinde görüyorsa, bu örgütün eylemlerini güzel bir şekilde devam ettirdiğini ve hayatiyetini devamlı kılabilceği neticesine ulaşılabilir (Bakan ve diğerleri 2004).

Örgüt kültürünün unsurlarından biri de aile yaşamıdır. Kişilerin fiillerinin yapısına bağlı olarak, örgütsel açıdan ele değerlendirilecek anlamlı bir husus, iş ve çalışmaya nasıl bakıldığı; yapılan işin, kişilerin aile hayatı ve kişisel merakları ile olan bağlantılarıdır. Bazı kişiler kişi hayatında lazım olan esas ilke olarak iş hayatına, bazı kişiler aile hayatına, bazıları ise kişisel bağlantılara üstünlük verebilirler (Schein, 1985, Akt. Şişman, 1994). Bazı kişilere göre iş hayatında verimli olmak kişiyi mutlu eder ve diğer gereksinimlerinin tazmin etmesine olanak sağlar. Bazı kişiler için ise aile hayatı, hatta diğer bazı kişiler için kişisel bağlantılar, iş hayatından daha anlamlıdır. Aile hayatında mutlu, mesut olan kişiler iş hayatında da verimli olabilir, başka türlü rahat bir aile hayatına sahip olmayan kişilerin iş hayatında verimli olması beklenemez. Burada dikkate değer olan husus etkili bir örgüt kültürüne hâkim olmak için bu örgüte gönül vermiş kişilerin ve üyelerin örgütte yapılan meselelerle ilgili faaliyetlerin yapısı hususunda aynı fikirlere sahip olmalarıdır. Mesela bir yüksekokulda öğretim üyelerinden bazılarına göre okul, öğrencilere eğitim hizmetinin verildiği bir yapı, diğerlerine göre ise, akademik çalışmaların yapılacağı mekân olarak düşünülebilir. Böyle bir durumda okulu hizmet verilecek bir yapı olarak görenler akademik çalışmalara kıymet vermezlerse, okulların kaliteli öğrenciler yetiştirme, entelektüel bilgi ve teknolojinin gelişmesini sağlamak gibi esas fonksiyonlarını tüm öğretim üyelerinin iştirakiyle temin etmek olası olmayabilir. Olması gereken husus tüm öğretim üyelerinin aynı düşüncelerle donatılmış olmaları, okulları hem hizmet hususunda gerekli eğitimleri verecek, hem de akademik kariyer yapılacak ortamlar olarak düşünmeleridir (Bakan ve diğerleri 2004).

Örgüt kültürünü oluşturan ilkelerden biri de sembollerdir. Semboller kültürün oluşumunda ayrıcalıklı manalara sahip sözcükler ve nesnelere. Kültürün manasını belirterek örgütün özündeki değerleri simgeler. Semboller algılama aşamasına müdahil olan herhangi bir simge, hareket, husus, ayrıcalık ve bağlantı olarak tanımlanabilir. Kavrama sözcüğünün manasını ortaya koyan birikimlerden elde edilen soyutlamalar, somuta indirgenmiş fikirler, tutumlar, kararlar, arzu veya düşünceler

olarak ifade edilebilir. Semboller düzenin korunmasında ve kararlılığın edinmesinde kanalize edici fonksiyona sahiptir. Düzendeki davranışlar arasındaki bağlantıyı daha etkileyici yapar ve bağlantının devamlılığına yardımcı olur (Dandridge, 1983, Wilkins, 1983, Hofstede ve diğerleri, 1990, Daft, 1992, Akt. Terzi, 2000). Örgüt kültürünün unsurlarından biri de törenlerdir. Törenler belirli dönemlerde belirli gayelere bağlı olarak tahakkuk eden klasikleşmiş hareketler olarak tanımlanabilir (Kasper, 1990, Akt. Unutkan, 1995). Örgüt kültürünün unsurlarından biri de ayinlerdir. Ayinler kültürel değerleri ve standartları yerine koymaya özgü sıralı olarak yapılan davranış ve merasimlerdir. Ayinler durumda mutlaka dini manada değil, tertipli bir şekilde yapılan toplantılar olarak da düşünülmelidir. Mesela hisse ortakları ile yapılan düzenli toplantılar, yöneticilerin kültürel kuralları ve değerlerinin hisse ortaklarına nakledildiği bir tür ayindir. Örgüt kültürünün unsurlarından biri de adetlerdir. Toplumdaki kişilerin günlük davranış ve tutum modellerini ve yaşama şekillerini ayarlayan kaideler vardır. Bu kaideler epey bir zamandan beri toplumdaki kişiler tarafından kanıksanmış ve içselleştirilmişlerdir. Kişiler bu kaidelere isteyerek, ya da bazı toplumsal zorlamalar neticesinde uyarlar. Bahsi geçen kaideler kendiliğinden türeyip, bir süre sonra benzer şekilde kendi kendine yok olmaktadır. Bu kaidelere “âdet” adı verilmektedir (Dönmezer, 1994).

### **2.2.3. Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü**

Eğitim kurumları, eğitim-öğretimin planlı, programlı, belli bir yöntem ile yürütüldüğü ve kişiler üzerinde istenilen tutum ve tavırları şekillendirmeyi amaç edinen, öğrenme ve öğretme arzusunun şahsiyet bulduğu örgütlerdir. Devletler için itibar vasıtalarından biri olan insan kaynağını yetiştiren ve devletlerin istikbalinin inşa edildiği yerler eğitim kurumlarıdır (Açıkalın, 2016). Eğitim örgütleri, içinde yer aldığı çevrenin alışkanlıkları, adetleri, ümitleri, geleneksel ve milli gayeler, amaçlar ve belli bir ülkü çerçevesinde örgüt bünyesini teşkil etmektedir. Cemiyete ait vazifeleri üzerine alan eğitim örgütleri kamusal olarak planlı ve düzenli bir şekilde, yetkin kişilerin yönlendirmesi ile önceden hazırlanan tasarı kapsamında mevcudiyetlerini korumaktadırlar. Kişilerin çevresel ahengini ve sıhhatli kişilik gelişimini sağlar. Devletlerin ilerlemesine yardım temin edecek şekilde kişileri kanalize ederken eldeki olanakları mümkün olduğunca verimli bir şekilde harcamasına öncülük eder. Milli

gayelere en kısa zamanda düzenli bir şekilde varmayı amaçlar ve bu istikamette her türlü gayreti gösterir (Çoban, 2019).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada veri toplama araçları, verilerin çözümlenmesi ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin okul kültürü algılarının örgütsel mutlulukları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri genellikle iki ve daha fazla değişken arasında ortaklaşa değişim varlığını ve aşamasını tanımlamayı hedef edinen araştırmalardır. İlişkisel tarama modelinden olan korelasyon türü taramalarda değişkenlerin beraber değişip değişmedikleri, herhangi bir değişme söz konusu ise bu değişimin nasıl ve ne şekilde olduğunun anlaşılması önemlidir (Karasar, 2009).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Okullarda örgütsel mutluluğun yordayıcısı olarak örgüt kültürü konulu araştırmanın evrenini İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında resmi okullardan 1487, özel okullardan 944 öğretmen olmak üzere toplam 2431 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Gaziosmanpaşa ilçesindeki resmi ve özel okullar küme olarak belirlenmiş ve resmi okullardan 174, özel okullardan 165 öğretmen, okul türü belirtmeyen 5 öğretmen olmak üzere toplamda 344 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Küme örnekleme yöntemi, seçkisiz olarak seçilen ve evreni temsil edebilecek grupların seçildiği bir yöntemdir. Evren içinden seçilen gruplar benzer özellikler gösterdiği için örneklem homojen kabul edilmektedir. Araştırmanın evreninin büyük ve geniş bir alana yayıldığı durumlarda ve araştırmanın değişkenleri bakımından homojenliğin bulunması açısından bu yöntem daha kullanışlıdır (Gül ve Özen, 2007). Evreni oluşturan kişilerin toplam sayısının bilindiği durumlarda kullanılan, Cohen ve arkadaşları (2000) tarafından oluşturulan hesaplamalara göre, evrendeki görülme sıklığı  $p=0,5$  görülme sıklığı da  $q=0,5$  alınmıştır. Bu şekilde, kabul edilebilecek hata payı için yüzde 95 kesinlik düzeyinde, ( $\alpha=0,05$ ) olarak alındığında bu araştırma için 332 örnekleminin yeterli olduğu hesaplanmıştır (Akt, Erkuş, 2005). Yeterli örneklem sayısına ulaşmak için 400 kişiye

araştırma ölçekleri gönderilmiş ve geriye dönen 343 adet form değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu meydana getiren öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, görev yaptıkları kurum, mezun olunan fakülte ve mesleki kıdem yılı ile ilgili demografik özelliklere ait frekans ve yüzdeleri Tablo 3.1’ de verilmiştir.

**Tablo 3.1.Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılım Tablosu**

<b>Değişkenler</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	177	51,9%
	<b>Erkek</b>	164	48,1%
	<b>Toplam</b>	341	100,0%
<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Lisans</b>	297	86,6%
	<b>Lisansüstü</b>	46	13,4%
	<b>Toplam</b>	343	100,0%
<b>Mezun Olunan Fakülte</b>	<b>Eğitim Fakültesi</b>	165	48,2%
	<b>Fen-Edebiyat Fakül.</b>	177	51,8%
	<b>Toplam</b>	342	100,0%
<b>Medeni Durum</b>	<b>Bekar</b>	105	30,7%
	<b>Evli</b>	237	69,3%
	<b>Toplam</b>	342	100,0%
<b>Yaş</b>	<b>22-30</b>	138	40,2%
	<b>31-40</b>	139	40,5%
	<b>41 ve üstü</b>	66	19,2%
	<b>Toplam</b>	343	100,0%
<b>Görev Yapılan Kurum</b>	<b>Resmi okul</b>	174	51,3%
	<b>Özel Okul</b>	165	48,7%
	<b>Toplam</b>	339	100,0%
<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>0-5 yıl</b>	118	34,5%
	<b>6-10 yıl</b>	90	26,3%
	<b>11-15 yıl</b>	48	14,0%
	<b>16 ve üzeri</b>	86	25,1%
	<b>Toplam</b>	342	100,0%

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılanların 177 (%51,9) si kadın öğretmen, 164 (%48,1) erkek öğretmen olduğu görülür. Tablodaki öğrenim durumu incelendiğinde öğretmenlerin 297 (%86,6) si lisans mezunu iken, 46 (%13,4) sı lisansüstü mezunudur. Öğretmenlerin mezun olduğu fakülteler incelendiğinde 165 (%48,2) öğretmenin eğitim fakültesi mezunu olduğu, 177 (%51,8) öğretmenin ise fen edebiyat fakültesinden mezun olduğu görülür. Tabloda öğretmenlerin medeni durumu incelendiğinde 105 (%30,7) öğretmenin bekar olduğu, 237 (%69,3) öğretmenin ise evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralıkları incelendiğinde 138 (%40,2) öğretmenin 22-30 yaş aralığında olduğu, 139 (%40,5) öğretmenin 31-40 yaş aralığında olduğu, 55 (%16) öğretmenin 41-50 yaş aralığında olduğu, 11 (%3,2) öğretmenin 51 yaş ve üzeri olduğu görülür. Tabloda öğretmenlerin görev yaptığı kurum çeşidi incelendiğinde 174 (%51,3) öğretmen resmi okullarda çalışırken, 165 (%48,7) öğretmenin özel okullarda çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde, 0-5 yıl mesleki kıdemi olan 118 (%34,5) öğretmen olduğu, 6-10 yıl mesleki kıdemi olan 90 (%26,3) öğretmen olduğu, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan 48 (%14) öğretmen olduğu ve 16 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan 86 (%25,1) öğretmen olduğu görülür.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplamak amacıyla Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) ve Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ) birlikte kullanılmıştır. Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere demografik yapıları ile ilgili sorular, ikinci bölümde öğretmenlerin mutluluk algıları ile ilgili sorular ve üçüncü bölümde de öğretmenlerin okul kültürü algıları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Birinci bölümde demografik faktörler ile ilgili, cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem olmak üzere yedi tane madde bulunmaktadır. İkinci bölümde yirmi dokuz maddeden oluşan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) ve üçüncü bölümde yine yirmi dokuz maddeden oluşan Okul Kültür Ölçeği (OKÖ) kullanılmıştır.

## Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)

Araştırmada kullanılan Demo ve Paschoal (2013)'ın geliştirdiği Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ), Yaser Arslan ve Soner Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Arslan, Polat, 2017). Örgütsel Mutluluk Ölçeği, potansiyelin gerçekleştirilmesi, olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutları olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinde beşli likert tipinde 29 madde yer almaktadır. 5'li likert tipinde hazırlanan ölçek “Hiç” (1), “Biraz” (2), “Oldukça” (3), “Sıklıkla” (4) ve “Tamamen” (5), şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı aşağıdaki gibidir:

1- Olumlu duygular boyutu: Madde 1, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17,19

2- Olumsuz duygular boyutu: Madde 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21

3- Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu: Madde 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29

Ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilmekte ve puanlanmaktadır. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ters puanlanmaktadır.

**Tablo 3.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Puanlarının Güvenirlik Katsayısı Tablosu**

Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutları	N	Croanbach Alpha (Bu Araştırmada)	Croanbach Alpha (Orijinal)
Olumlu Duygular	344	0,92	0,94
Olumsuz Duygular	344	0,94	0,95
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	344	0,93	0,92
Örgütsel Mutluluk	344	0,96	0,96

Ölçek geliştirmek veya kullanılan ölçeğin tutarlılığının incelenmesi için öncelikle ölçekteki soruların kendi arasındaki uyumuna bakılması gerekir. Örgütsel mutluluk ölçeğini Türkçeye uyarlayan Arslan ve Polat (2017), ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha katsayısını kullanarak test etmişler ve Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını ölçek toplamı için 0.96, ölçek alt boyutlarından olumlu duygular için 0.94, olumsuz duygular için 0.95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi için 0.92 hesaplayarak güvenilirlik katsayılarının yeterli düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmada da örgütsel

mutluluk ölçeği maddelerin kendi içinde tutarlı ve uyumlu olup olmadığı güvenilirlik analizi ile incelenmiştir. Örgütsel mutluluğu oluşturan soruların güvenilirliğinin (Cronbach Alpha) test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)'nin birinci alt boyut olan olumlu duygular ile ilgili Cronbach Alpha katsayısı 0,92, ikinci alt boyut olan olumsuz duygular ile ilgili Cronbach Alpha katsayısı 0,94, üçüncü alt boyut olan potansiyelin gerçekleştirilmesi ile ilgili iç tutarlılık katsayısı ise 0,93 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluk ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen verilerin genel güvenilirlik oranı (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,96 olarak bulunmuştur. Ulaşılan bu değerlere göre örgütsel mutluluğu oluşturan soruların yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Demir, 2020). Güvenirlilik analizinde elde edilen değerler;

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  arasında ise ölçeğin güvenilir olmadığı,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  arasında ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu, şeklinde değerlendirilir. Güvenirlilik analizi yapılırken madde ayırt edicilik indeksine bakılması gerekmektedir. Buradaki madde ayırt edicilik korelasyon katsayısının 0.25'ten küçük veya negatif olmaması gerektiğidir. Bu durum ölçeğin toplanabilirlik (Additivity) özelliğini bozmaktadır. Madde ayırt edicilik korelasyonlarına bakıldığında bu değer 0,475 ile 0,796 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum madde ayırt ediciliği sağlanmıştır. Aynı şekilde örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan sorularında kendi içinde tutarlı ve uyumlu olup olmadığı güvenilirlik analizi ile incelenmiştir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi bütün alfa değerlerinin 0,90'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuç bütün alt boyutları oluşturan soruların da oldukça güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan sorular yorumlanırken 1 ile 5 arası aşamalı olarak artan şekilde puanlanarak ölçüm yapılmıştır (1- Hiç, 2- Biraz, 3- Oldukça, 4- Sıklıkla, 5- Tamamen). Değerlendirme yapabilmek için öncelikle ölçekten bir toplam puan ölçülmüştür. Örgütsel mutluluk ölçeğini oluşturan soruların toplam puanları 29-145 arasında olmaktadır. Puanlar arttıkça öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları artmaktadır. Alt boyutlar içinde toplam puanlar elde edilmiştir.

## Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ)

Bu araştırmada Terzi (2005) tarafından geliştirilen Okul Kültür Ölçeği kullanılmıştır. Okul Kültür Ölçeği (OKÖ)'n de yer alan faktörlerden birinci alt boyut Destek, ikinci alt boyut Başarı, üçüncü alt boyut Bürokratik, dördüncü alt boyut Görev boyutlarını ifade etmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı aşağıdaki gibidir:

- 1- Birinci Alt Boyut (Destek Kültürü): Madde 7, 10, 11, 16, 18, 24, 26, 27
- 2- İkinci Alt Boyut (Başarı Kültürü): Madde 9, 17, 21, 22, 25, 28
- 3- Üçüncü Alt Boyut (Bürokratik Kültür): Madde 8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 29
- 4- Dördüncü Alt Boyut (Görev Kültürü): Madde 1, 2, 3, 4, 5, 6

Okul Kültür Ölçeği (OKÖ) ve “Hiç” (1), “Biraz” (2), “Oldukça” (3), “Sıklıkla” (4) ve “Tamamen” (5), şeklinde artan bir düzeyde puanlanmış 5’li Likert tipi bir derecelendirme sisteminden oluşmaktadır.

Okul Kültür Ölçeği (OKÖ)'nin yapı geçerliliğini saptamak için faktör analizi yöntemi uygulanmıştır.

**Tablo 3.3. Okul Kültürü Ölçeği Puanlarının Güvenirlik Katsayısı Tablosu**

Okul Kültürü ve Alt Boyutları	N	Croanbach Alpha (Bu Araştırmada)	Croanbach Alpha (Orijinal)
Destek Kültürü	342	0,78	0,88
Başarı Kültürü	341	0,91	0,82
Bürokratik Kültür	342	0,87	0,76
Görev Kültürü	341	0,83	0,74
Okul Kültürü	341	0,88	0,84

Okul kültürü ölçeği maddelerin kendi içinde tutarlı ve uyumlu olup olmadığı güvenirlilik analizi ile incelenmiştir. Okul Kültürü Ölçeğini geliştiren Terzi (2005),

ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutu olan destek kültürü ile ilgili Cronbach Alpha katsayısını 0,88, ikinci alt boyutu olan başarı kültürü ile ilgili Cronbach Alpha katsayısını 0,82, üçüncü alt boyutu olan bürokratik kültür ile ilgili Cronbach Alpha katsayısını 0,76 ve dördüncü alt boyutu olan görev kültürü ile ilgili Cronbach Alpha katsayısını 0,74 olarak hesaplamıştır. Ayrıca ölçeğin bütün olarak Cronbach alpha katsayısını 0,84 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada okul kültür ölçeği (OKÖ)'nin birinci alt boyutu olan destek kültürü ile ilgili iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha katsayısı) 0,78, ikinci alt boyutu olan başarı kültürü ile ilgili iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha katsayısı) 0,91, üçüncü alt boyut olan bürokratik kültür ile ilgili iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha katsayısı) ise 0,87, dördüncü alt boyutu olan görev kültürü ile ilgili iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha katsayısı) 0,83 olarak bulunmuştur. Okul kültürü ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,88 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç Okul Kültürü Ölçeğini oluşturan soruların yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Demir, 2020). Güvenirlik analizi yapılırken madde ayırt edicilik indeksine bakılması gerekmektedir. Buradaki madde ayırt edicilik korelasyon katsayısının 0.25'ten küçük veya negatif olmaması gerektiğidir. Bu durum ölçeğin toplanabilirlik (Additivity) özelliğini bozmaktadır. Madde ayırt edicilik korelasyonlarına bakıldığında bu değerlerin 0,29 ile 0,645 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum madde ayırt ediciliği sağlanmıştır. Aynı şekilde Okul kültürü ölçeğinin alt boyutunu oluşturan sorularında kendi içinde tutarlı ve uyumlu olup olmadığı güvenilirlik analizi ile incelenmiştir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi bütün alpha değerlerinin 0,78'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuç bütün alt boyutları oluşturan soruların da oldukça güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan sorular yorumlanırken 1 ile 5 arası aşamalı olarak artan şekilde puanlanarak ölçüm yapılmıştır (1- Hiç, 2- Biraz, 3- Oldukça, 4- Sıklıkla, 5- Tamamen). Değerlendirme yapabilmek için öncelikle ölçekten bir toplam puan ölçülmüştür. Okul Kültür Ölçeğini oluşturan soruların toplam puanları 29-145 arasında olmaktadır. Puanlar arttıkça öğretmenlerin okul kültür algıları artmaktadır. Alt boyutlar içinde toplam puanlar elde edilmiştir.

### 3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

Gaziosmanpaşa ilçesindeki resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlere uygulanan ölçeklerden elde edilen sonuçlar IBM SPSS 25 programı yardımı ile aşağıda belirtildiği gibi analiz edilmiştir.

Bu araştırmada 344 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem sayısının 30'un üzerinde olması durumunda ölçeklerin toplam puanları normal dağılır (Can, 2018; Demir, 2020). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve okul kültürü ölçeklerine ait çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) testi sonuçları tablo 3.4'te verilmiştir.

**Tablo 3.4. Normallik Testi Sonuçları**

<b>ÖMÖ-OKÖ ve Alt Boyutları</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>SS</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
<b>Örgütsel Mutluluk</b>	344	100,86	20,89	-0,286	-0,232
-Olumlu Duygular	344	26,87	8,27	0,186	-0,777
-Olumsuz Duygular	344	47,82	9,17	-0,130	0,235
-Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	344	26,16	7,35	-0,061	-0,605
<b>Okul Kültürü</b>	341	98,74	15,12	0,348	-0,298
-Destek Kültürü	342	27,98	6,66	0,090	-0,488
-Başarı Kültürü	341	20,79	5,00	0,112	-0,602
-Bürokratik Kültür	342	27,92	6,84	-0,366	-0,108
-Görev Kültürü	341	21,93	4,19	0,595	-0,498

Can (2018)'a göre ideal normal dağılımın çarpıklığı sıfırdır. Çarpıklığa göre normalliğin değerlendirilmesinde, bu değer ne kadar sıfıra yakın çıkarsa, dağılım o derece normaldir denilebilir. Ayrıca yine Can (2018)'a göre ideal normal dağılımın

basıklık katsayısı sıfırdır. Tabloda görüldüğü gibi basıklık ve çarpıklık değerleri sıfıra yakın olduğu için ölçeklerin toplam puanları normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu sebeple bu araştırmadaki verilere parametrik testler uygulanmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeğinden aldıkları puanların minimum, maksimum,  $\bar{x}$  (ortalama), Std. Deviation (standart sapma) ve Cronbach alfa değerleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları açısından cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem ve görev yaptığı kurum demografik faktörler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak gayesi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca demografik özellikler ile Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçeğinden aldıkları puanların minimum, maksimum,  $\bar{x}$  (ortalama), Std. Deviation (standart sapma) ve Cronbach alfa değerleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçeği ile bu ölçeğin alt boyutları bakımından cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem ve görev yaptığı kurum demografik faktörler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak gayesi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca demografik özellikler ile Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Öğretmenlerde Okul Kültürü ile Örgütsel Mutluluk algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı pearson korelasyon katsayısı ile tespit edilmiştir.

Okul Kültürünün Örgütsel Mutluluğu ne kadar etkilediği regresyon analizi ve çok değişkenli regresyon analizi ile incelenmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bilgilerin istatistiksel olarak çözümlemesi ile ulaşılan bulgular ve bu bulgularla ilgili yorumlar yer almaktadır. Bu araştırmanın bulguları verilirken araştırmanın alt problemlerine belli bir sırayla yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerindeki soruların cevabını bulmak amacıyla Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyut puanlarının demografik faktörlere göre istatistiksel analizleri yapılmıştır. Daha sonra Okul Kültür Ölçeği ile ilgili alt boyutların demografik faktörlere göre istatistiksel analizleri yapılmıştır. Devamında da öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk algıları ile Okul Kültürü algıları arasındaki ilişki regresyon ve korelasyon analizi ile saptanmaya çalışılmıştır.

#### 4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?” Sorusu ile ilgili veriler Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Betimsel İstatistik Tablosu**

<b>Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlar</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>SS</b>
<b>Olumlu Duygular</b>	344	9	45	26,87	8,27
<b>Olumsuz Duygular</b>	344	12	60	47,82	9,17
<b>Potansiyelin Gerçekleştirilmesi</b>	344	4	40	26,16	7,35
<b>Örgütsel Mutluluk</b>	344	35	145	100,86	20,89

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ve alt boyutlarının minimum (en düşük) puan, maksimum (en yüksek) puan,  $\bar{x}$  (ortalama) puan ve standart sapma değerleri görülecektir. Birinci alt boyut olan olumlu duygular

için minimum puan 9, maksimum puan 45, ortalama puan 26,87 ve standart sapma 8,27 olarak ölçülmüştür. İkinci alt boyut olan olumsuz duygular için minimum (en düşük) puan 12, maksimum (en yüksek) puan 60,  $\bar{x}$  (ortalama) puan 47,82 ve standart sapma 9,17 olarak ölçülmüştür. Üçüncü alt boyut olan potansiyelin gerçekleştirilmesi için minimum puan 4, maksimum puan 40, ortalama puan 26,16 ve standart sapma 7,35 olarak ölçülmüştür. Öğretmenlerin genel mutluluk algıları için minimum puan 35, maksimum puan 145, ortalama puan 100,86 ve standart sapma 20,89 olarak ölçülmüştür. Örgütsel mutluluk ölçeğini oluşturan soruların toplam puanları 29-145 arasında ve ortalama puan 100,86 olarak çıkmıştır. Puanlar arttıkça öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları da arttığı görülmektedir.

## 4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?” Sorusunu cevaplamak için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamaları t-testi ve tek yönlü varyans analizi sayesinde incelenmiştir.

### 4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından cinsiyet faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek gayesiyle bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kadın	177	100,33	20,43	339	-0,601	0,549
Erkek	164	101,69	21,42			

Cinsiyete göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını bağımsız örneklem t testi ile bakılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda

ortalamlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,601$ ;  $sd=339$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.2.de de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=100,33$  iken, erkek öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=101,69$  olarak ölçülmüştür. Erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine çok yakındır ve aralarında yaklaşık 1,5 puan fark vardır.

#### 4.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesiyle bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Lisans	297	100,77	21,02	341	-0,154	0,878
Lisansüstü	46	101,28	20,47			

Eğitim düzeyine göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,154$ ;  $sd=341$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.3. de de görüldüğü gibi Lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=100,77$  iken, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=101,28$  olarak ölçülmüştür. Lisans ve lisansüstü öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine çok yakındır ve aralarında yaklaşık 0,5 puan fark vardır.

#### 4.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından mezun olunan fakülteye göre istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesiyle bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Eğitim Fakültesi	165	100,08	21,27	340	-0,630	0,529
Fen-Edebiyat Fakültesi	177	101,51	20,68			

Mezun olunan fakülteye göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,630$ ;  $sd=340$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.4. de de görüldüğü gibi eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=100,08$  iken, fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=101,51$  olarak ölçülmüştür. Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler ile fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine çok yakındır ve aralarında yaklaşık 1,5 puan fark vardır.

#### **4.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesiyle bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.5’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Bekar	105	98,37	19,23	340	-1,400	0,162

Medeni duruma göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=1,400$ ;  $sd=340$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.5. te de görüldüğü gibi bekar olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=98,37$  iken, evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=101,79$  olarak ölçülmüştür. Bekar ve Evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine yakındır ve aralarında yaklaşık 3,5 puan fark vardır. Burada evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları bekar öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır ama bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

#### 4.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Yaş Grubu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin ANOVA Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
22-30	138	97,42	19,80	2; 340	4,819	0,009
31-40	139	101,32	21,94			
41 ve üstü	66	106,96	19,77			
<b>Toplam</b>	343	100,84	20,92			

Yaş grubuna göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F=4.819$ ;  $sd=2$ ;  $340$ ;  $p<0.05$ ). Hangi yaş gruplarında farklılık olup olmadığını anlamak için çoklu karşılaştırma testi olan Tukey H testi uygulanmıştır. Tablo 4.6. da da görüldüğü gibi 22-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=97,42$  olarak

ölçülmüş, 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=101,32$  olarak ölçülmüş, 41 ve üstü yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=106,96$  olarak ölçülmüştür. Bu teste göre en düşük ortalama 22-30 yaş grubunda, en yüksek ortalama 41 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerde bulunmuştur. 31-40 ile 41 ve üstü yaş grubu öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ortalama puanlara bakıldığında öğretmenlerde yaş arttıkça örgütsel mutluluk değerinin arttığı görülmektedir.

#### 4.2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Resmi okul	174	102,38	21,08	337	1,287	0,199
Özel Okul	165	99,46	20,65			

Görev yapılan okul türüne göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=1,287$ ;  $sd=337$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.7. de de görüldüğü gibi resmi okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=102,38$  iken, özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}=99,46$  olarak ölçülmüştür. Resmi okullarda ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine yakındır ve aralarında yaklaşık 3 puan fark vardır. Burada resmi okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır yalnız puanlar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

#### 4.2.7. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve alt boyutları bakımından meslekte çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesiyle tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
0-5 yıl	118	98,29	19,77	3; 338	1,394	0,244
6-10 yıl	90	102,11	21,43			
11-15 yıl	48	99,71	23,59			
16 ve üzeri	86	103,98	20,08			
<b>Toplam</b>	<b>342</b>	<b>100,92</b>	<b>20,89</b>			

Meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Mutluluk Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,394; sd=3; 338; p>0.05). Tablo 4.8. de de görüldüğü gibi 0-5 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}$ =98,29 olarak ölçülmüş, 6-10 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}$ =102,11 olarak ölçülmüş, 11-15 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları 99,71 olarak ölçülmüş ve 16 yıl ve üstü çalışmaya sahip olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları  $\bar{x}$ =103,98 olarak ölçülmüştür. Burada 0-5 yıl ile 16 yıl ve üstü arasında yaklaşık 5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için iki grubun arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Gruplar ikiye karşılaştırılmış olsaydı 0-5 yıl ile 16 yıl ve üstü çalışanlar arasında ortalama fark ortaya çıkacaktı.

### 4.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın üçüncü alt problemini oluşturan “Öğretmenlerin okul kültür algıları ne düzeydedir?” Sorusu ile ilgili veriler Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okul Kültürü Ölçeği Betimsel İstatistik Tablosu**

<b>Okul Kültürü ve Alt Boyutları</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>SS</b>
<b>Destek Kültürü</b>	342	8	40	27,98	6,66
<b>Başarı Kültürü</b>	341	6	30	20,79	5,00
<b>Bürokratik Kültür</b>	342	3	45	27,92	6,84
<b>Görev Kültürü</b>	341	7	30	21,93	4,19
<b>Okul Kültürü</b>	341	39	145	98,74	15,12

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin okul kültürü algılarının ve alt boyutlarının minimum (en düşük), maksimum (en yüksek),  $\bar{x}$  (ortalama) ve standart sapma puanları görülecektir. Birinci alt boyut olan destek kültürü için minimum puan 8, maksimum puan 40, ortalama puan  $\bar{x}=27,98$  ve standart sapma 6,66 olarak ölçülmüştür. İkinci alt boyut olan başarı kültürü için minimum puan 6, maksimum puan 30, ortalama puan  $\bar{x}=20,79$  ve standart sapma 5,00 olarak ölçülmüştür. Üçüncü alt boyut olan bürokratik kültür için minimum puan 3, maksimum puan 45, ortalama puan  $\bar{x}=27,92$  ve standart sapma 6,84 olarak ölçülmüştür. Dördüncü alt boyut olan görev kültürü için minimum puan 7, maksimum puan 30, ortalama puan  $\bar{x}=21,93$  ve standart sapma 4,19 olarak ölçülmüştür. Öğretmenlerin genel okul kültürü algıları için minimum puan 39, maksimum puan 145, ortalama puan  $\bar{x}=98,74$  ve standart sapma 15,12 olarak ölçülmüştür. Öğretmenlerin okul kültürü ölçeğini oluşturan soruların toplam puanları 29-145 arasında ve ortalama puan  $\bar{x}=98,74$  olarak çıkmıştır. Puanlar arttıkça öğretmenlerin okul kültür algılarının da arttığı görülmektedir.

#### 4.4.Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve okul kültürü algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?” Sorusuna cevap bulmak için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamaları t-testi ve tek yönlü varyans analizi yardımıyla karşılaştırılmıştır.

##### 4.4.1. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Cinsiyet Faktörü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından cinsiyet faktörüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek maksadı ile bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kadın	176	98,07	14,55	336	-0,946	0,345
Erkek	162	99,63	15,78			

Öğretmenlerin cinsiyete göre Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,946$ ;  $sd=336$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.10. da da görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=98,07$  iken, erkek öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=99,63$  olarak ölçülmüştür. Erkek ve kadın öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine çok yakındır ve aralarında yaklaşık 1,5 puan fark vardır.

##### 4.4.2. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını

tespit etmek gayesiyle bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Lisans	297	98,89	21,02	3388	0,508	0,612
Lisansüstü	46	97,67	20,47			

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ) ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,946$ ;  $sd=336$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.11. de de görüldüğü gibi Lisans mezunu olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=98,89$  iken, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=97,67$  olarak ölçülmüştür. Lisans ve lisansüstü öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine çok yakındır ve aralarında yaklaşık 1,2 puan fark vardır.

#### 4.4.3. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algularının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından mezun olunan fakülteye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.12. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Eğitim Fakültesi	164	96,74	14,88	337	-2,370	0,018
Fen-Edebiyat Fakültesi	175	100,62	15,23			

Öğretmenlerin mezun olduğu fakülteye göre Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=-2,370$ ;  $sd=337$ ;  $p<0.05$ ). Tablo 4.12. de de görüldüğü gibi eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=96,74$  iken, fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=100,62$  olarak ölçülmüştür. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ile fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü puanları arasında yaklaşık 4 puan fark vardır. Fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü ortalaması eğitim fakültesi mezunlarından yaklaşık 4 puan yüksektir. Fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü algıları eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksektir denilebilir.

#### 4.4.4. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek maksadı ile bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.13'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Bekar	104	98,59	14,48	337	-0,115	0,909
Evli	235	98,79	15,49			

Medeni duruma göre Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,115$ ;  $sd=337$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.13. de de görüldüğü gibi bekar olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=98,59$  iken, evli olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=98,79$  olarak

ölçülmüştür. Bekar ve Evli olan öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine yakındır ve aralarında yaklaşık 0,2 puan fark vardır. Burada görüldüğü gibi Bekar ve Evli olan öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine çok yakındır.

#### 4.4.5. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Yaş Grubu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından yaş grubuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.14'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Yaş Grubu Değişkeni İçin ANOVA Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
22-30	138	97,38	16,42	2; 337	2,038	0,132
31-40	137	98,57	14,80			
41 ve üstü	66	101,95	12,70			
<b>Toplam</b>	<b>340</b>	<b>98,74</b>	<b>15,14</b>			

Yaş grubuna göre Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=2,038; sd=2; 337; p>0.05). Tablo 4.14 te de görüldüğü gibi 22-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =97,38 olarak ölçülmüş, 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =98,57 olarak ölçülmüş, 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =101,95 olarak ölçülmüş ve 51 yaş ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =105,18 olarak ölçülmüştür. Burada 22-30 yaş grubu ile 51 yıl ve üstü arasında yaklaşık 7,5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için iki grubun arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. 22-30 ile 31-40 yaş grubu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

#### 4.4.6. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları bakımından görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile bağımsız örneklem t testi ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.15’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.15. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Resmi okul	172	97,22	15,42	334	-1,772	0,077
Özel Okul	164	100,15	14,88			

Görev yapılan okul türüne göre Okul Kültürü Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-1,772$ ;  $sd=334$ ;  $p>0.05$ ). Tablo 4.15. te de görüldüğü gibi resmi okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=97,22$  iken, özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}=100,15$  olarak ölçülmüştür. Resmi okullarda ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine yakındır ve aralarında yaklaşık 3 puan fark vardır. Burada özel okulda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü puanları daha yüksektir ama bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

#### 4.4.7. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin Okul Kültürü Ölçeği ve alt boyutları açısından meslekte çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek gayesi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algı Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu**

Grup	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
0-5 yıl	118	99,20	16,83	3; 335	1,285	0,279
6-10 yıl	89	98,66	15,45			
11-15 yıl	48	95,02	12,89			
16 ve üzeri	84	100,26	13,41			
<b>Toplam</b>	<b>339</b>	<b>98,73</b>	<b>15,16</b>			

Meslekte çalışma süresine göre Okul kültürü Ölçeği ortalamaları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,285; sd=3; 335; p>0.05). Tablo 4.16. da da görüldüğü gibi 0-5 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =99,20 olarak ölçülmüş, 6-10 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =98,66 olarak ölçülmüş, 11-15 yıl çalışma aralığında olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =95,02 olarak ölçülmüş ve 16 yıl ve üstü çalışmaya sahip olan öğretmenlerin okul kültürü puanları  $\bar{x}$ =100,26 olarak ölçülmüştür. Burada 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstü arasında yaklaşık 5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için bu iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

#### **4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Çalışmanın beşinci alt problemi olan “Öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?” Sorusu ile ilgili veriler Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okul Kültürü ve Örgütsel Mutluluk Algıları ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı Tablosu**

	Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyeli Gerçekleştirme
<b>Okul Kültürü</b>	,416**	,356**	,320**	,385**
<b>Destek Kültürü</b>	,539**	,485**	,468**	,406**

<b>Başarı Kültürü</b>	,502**	,472**	,417**	,377**
<b>Bürokratik Kültür</b>	-,211**	-,239**	-,216**	-0,060
<b>Görev Kültürü</b>	,381**	,323**	,257**	,404**

Öğretmenlerin Okul kültürü ve Örgütsel mutluluk algıları arasında ilişki olup olmadığı pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda okul kültürü ve örgütsel mutluluk ölçeği ve alt boyutları arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Özellikle okul kültürü ve örgütsel mutluluk arasında ilişkiler pozitif orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Sadece okul kültürü ölçeğinin bürokratik alt boyutunun örgütsel mutlulukla ilişkisi negatif ve zayıf ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4.17 incelendiğinde okul kültürü ölçeğinin ve alt boyutlarının örgütsel mutlulukla ilişkisi ( $r=0.416$ ,  $p < 0.05$ ), Destek alt boyutu ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkisi ( $r=0.539$ ;  $p < 0,05$ ), Başarı alt boyutu ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkisi ( $r=0.502$ ;  $p < 0,05$ ), Bürokratik alt boyutu ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkisi ( $r=-0.211$ ;  $p < 0,05$ ) ve Görev alt boyutu ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkisi ( $r=0.381$ ;  $p < 0,05$ ) şeklinde olduğu görülecektir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılabilir.

#### 4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın altıncı alt problemi olan “Öğretmenlerin okul kültür algıları örgütsel mutluluk algılarını ne düzeyde yordamaktadır?” Sorusu ile ilgili veriler Tablo 4.18 ve 4.19’da gösterilmiştir. Okul kültürünün örgütsel mutluluğu ne düzeyde yordadığı regresyon analizi ve çok değişkenli regresyon analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okul Kültürü Algılarının Örgütsel Mutluluk Algılarını Etkileme Düzeyine İlişkinin Regresyon Tablosu**

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<b>Sabit</b>	44,074	6,833		6,450	0,000
<b>O. Kültürü</b>	0,576	0,068	0,416	8,416	0,000

Tablo 4.18 incelendiğinde okul kültürünün örgütsel mutluluk üzerine anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $F=70,831$ ;  $p<0,01$ ). Ayrıca  $R^2$  ilişki değerinin çok düşük olduğu ( $R^2=0,173$ ) görülmüştür. Bununla birlikte okul kültürü ölçeğinin katsayısı anlamlı bulunmuştur. Buna göre okul kültüründe bir birimlik bir artış olduğunda örgütsel mutluluğa 0.576 puanlık bir katkı sağlamaktadır.

**Tablo 4.19. Öğretmenlerin Okul Kültürü Alt Boyutları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki Regresyon Tablosu**

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<b>Sabit</b>	59,071	6,449		9,160	0,000
<b>Destek Kültürü</b>	1,089	0,275	0,343	3,958	0,000
<b>Başarı Kültürü</b>	0,467	0,357	0,111	1,307	0,192
<b>Bürokratik Kültür</b>	-0,521	0,146	-0,167	-3,571	0,000
<b>Görev Kültürü</b>	0,739	0,284	0,148	2,605	0,010

Yukarıdaki tabloda (Tablo 4.19) okul kültürü ölçeğinin alt boyutlarının bağımsız değişkenler olmak üzere ve örgütsel mutluluk ölçeği bağımlı değişken olmak üzere bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi çok değişkenli regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=42,373$ ;  $p<0,05$ ). Modelin açıklayıcılığı ( $R^2=0,335$ ) olarak bulunmuştur. Modelde Destek alt boyutu bir birim arttığında örgütsel mutluluk 1.089 birim, Başarı alt boyutu bir birim arttığında örgütsel mutluluk 0.467 birim ve Görev alt boyutu bir birim arttığında örgütsel mutluluk 0.739 birim artarken, Bürokratik alt boyutu bir birim artarken örgütsel mutluluk 0.521 birim azalmaktadır. Bu durum okul kültürünün örgütsel mutluluğu yordadığını göstermektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında, araştırmada elde edilen verilerle ulaşılan sonuçlar belirtilmiş, bu sonuçlar üzerinde tartışılmış ve bu sonuçlar ışığında araştırmacılara ve alanda çalışma yapanlarla ilgili önerilerde bulunulmuştur.

#### 5.1. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Çalışmanın birinci alt problemini oluşturan **“Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?”** Sorusu ile ilgili veriler incelendiğinde örgütsel mutluluk ölçeği ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamasına sahip alt boyutun ikinci alt boyut olan Olumsuz Duygular olduğu görülürken, en düşük puan ortalamasına sahip alt boyutun üçüncü alt boyut olan potansiyelin gerçekleştirilmesi olduğu görülür. Öğretmenlerin yaptıkları iş, bu işin taşıdığı stres ve buldukları ortam düşünüldüğünde öğretmenlerin mutluluk algılarına en çok olumsuz duyguların etkili olması normal karşılanmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin mutlu ve verimli olması isteniyorsak öğretmenlerde olumsuz duyguları açığa çıkaracak veya tetikleyecek davranış ve eylemlerden kaçınılması gerekmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenlerin okullarda örgütsel mutluluk algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu alanda yapılan çalışmalarda Çetin ve Polat (2019), Arslan (2018), Özdemir ve Kış (2019), araştırmacıların da benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

Çalışmanın ikinci alt problemini oluşturan **“Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?”** sorusu ile ilgili veriler incelendiğinde;

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk algılarına bakıldığında erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanlarının birbirine çok yakın bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Türkiye İstatistik

Kurumu “Yaşam Memnuniyeti Araştırmasına” göre erkeklerin kadınlardan daha mutlu olduğunu ifade edilse de (Tüik, 2020) eğitimcilerin yer aldığı bu araştırmada daha bilinçli olarak örgütte yer alan kişilerin kadın erkek ayrımı yapmadan iletişimde bulunduğu sonucuna varılabilir.

Yaş grubuna göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanlarına bakıldığında en düşük ortalama 22-30 yaş grubunda, en yüksek ortalama 41 yaş ve üstünde olan öğretmenlerde bulunmuştur. 31-40 ile 41 ve üstü yaş grubu öğretmenlerin ortalama puanları arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Öğretmenlerde yaş arttıkça örgütsel mutluluğun da arttığı söylenebilir. Yaşlı öğretmenlerin gençlere göre daha mutlu olmaları belli bir yaşam doyumuna ulaşmaları, hayatta daha çok şey başarmış olmaları ve genellikle ev, iş, eş, gibi hayat düzenini sağlamış olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. (Tüik, 2020) verilerine göre kişilerin yaş gruplarına göre mutluluk algılarına bakıldığında 65 yaş ve üzeri yaş grubu %58,5 ile en yüksek mutluluk yüzdesinin görüldüğü yaş grubu olurken, en düşük mutluluk yüzdesi ise %48,7 ile 55-64 yaş grubunda gözlenmiştir. 2020 yılında TÜİK tarafından uygulanan yaşam memnuniyeti anketi sonuçları da bu çalışmayı kısmen desteklemektedir.

Öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel mutluluk ortalamalarına bakıldığında bekâr ve evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine bulunmuştur. Burada evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanlarının bekarlara göre yüksektir yalnız bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bir fark değildir. Bu çalışmada evli ve bekarların örgütsel mutluluk algılarının birbirine yakın çıkması her iki grubun çektikleri ekonomik sıkıntılardan kaynaklanabilir. Bekar öğretmenlerde aile kurma ve bununla ilgili zorluklar belirleyici olurken, evlilerde ev geçindirme ve eşler arasındaki anlaşmazlıklar belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu alandaki çalışmalara bakıldığında, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha mutlu olduklarını paylaşanlar (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018) bulunsa da evli olmanın mutluluk üzerinde belirleyicisi bir etkisinin olduğu şeklindeki çalışmalar daha fazladır. Evliler bekârlara göre toplum içinde daha mutlu gözükmektedirler (Düzgün, 2016). Evli kişilerin toplum içerisinde kendilerini daha rahat hissettikleri algısı vardır. Türkiye İstatistik Kurumu “Yaşam Memnuniyeti Araştırmasına” göre evli kişilerin bekârlardan daha

mutlu olduğunu ifade edilse de (Tük, 2020) bizim çalışmamızdaki sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

Öğretmenlerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Mutluluk ortalamalarına bakıldığında 0-5 yıl çalışan öğretmenlerin en düşük puan ortalamasına sahip olduğu, 16 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin en yüksek puana sahip olduğu görülür. Bu iki grup arasında yaklaşık 5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için iki grubun puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Bu durumun nedeni mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin belli bir heyecana sahip olmaları ve deneyimli öğretmenlerin ise belli bir mesleki doyuma ulaşmış olmaları olduğu düşünülmektedir. Kaya (2010) ve Düzgün (2016) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin meslekte çalışma yılı arttıkça örgütsel mutluluk algılarının arttığını söylerken, Bulut (2015) yaptığı çalışmada bir yıldır çalışan öğretmenlerin, altı yıldan fazla çalışma süresi olan öğretmenlere oranla örgütsel mutluluk algılarının daha yüksek çıktığını gözlemlemiştir.

Öğretmenlerin mezun olunan fakülteye göre örgütsel mutluluk algılarına bakıldığında Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin Fen Edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerle örgütsel mutluluk puanları birbirine çok yakın bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri mezun oldukları fakülte değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ile fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını farklı yönde etkileyecek bir unsurun bulunmaması bu sonucu doğurduğu düşünülebilir. Koruklu vd. (2013) mezun olunan fakülte ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Kumaş ve Deniz'in (2013) yaptıkları çalışmaya göre öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının mezun olunan fakülteye göre değişmemektedir. Yukarıda verilen çalışmalar bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre örgütsel mutluluk algılarına bakıldığında Lisans ve lisansüstü öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine yakın bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Bulut (2015)

ve Düzgün (2016) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır.

Görev yapılan okul türüne göre örgütsel mutluluk ortalamalarına bakıldığında resmi okullarda ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları birbirine yakın bulunmuştur. Burada resmi okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk puanları özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir yalnız bu durum istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Kumaş ve Deniz'in (2013) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çalıştıkları okullar açısından farklılık gösterdiğini belirtse de bizim araştırmamızda bu durumun aksine istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşılmamıştır. Resmi okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının nispeten daha yüksek çıkması özel okullarda çalışan öğretmenlere göre kendilerini daha güvende hissetmelerinden olabilir.

Çalışmanın üçüncü alt problemini oluşturan **“Öğretmenlerin okul kültür algıları ne düzeydedir?”** Sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ikinci alt boyut olan Başarı Kültürünün en düşük puana, birinci alt boyut olan Destek Kültürü en yüksek puana sahip olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algı düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Okul yöneticileri tarafından meydana getirilen çoğulcu bir okul kültürü, öğretmenlerin ve çalışanların verimliliğini, dolayısıyla da çalışanların, öğretmenlerin ve öğrencilerin başarılarını olumlu yönde etkileyecektir (Acaray, Çekmecelioğlu, Akturan, 2015).

Çalışmanın dördüncü alt problemini oluşturan **“Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, medeni durum, yaş, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem demografik özellikleri ve okul kültürü algılarına ilişkin görüşleri farklılık göstermekte midir?”** Sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde; Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul kültürü algılarına bakıldığında Erkek öğretmenlerin puanları nispeten daha yüksek olsa da bu iki öğretmen grubunun okul kültürü puanlarının birbirine çok yakın olduğu görülür. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Işık (2017) ve Balaban (2014) nın araştırmalarında

cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin okul kültürü algılarında farklılık bulmamaları bu çalışmayı destekler mahiyettedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre okul kültürü algılarına bakıldığında Lisans mezunu öğretmenlerin okul kültürü puanları kısmen daha yüksek olsa da lisans ve lisansüstü öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine yakın bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemiştir. Fırat (2007) öğretmenlerin okul kültürü algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmesi çalışmamızı destekleyen bir sonuç olmuştur.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermiştir. Araştırma verilerine bakıldığında fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin okul kültürü puanları eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun nedeni fen edebiyat mezunu öğretmenlerin atamada yaşadıkları sıkıntılardan dolayı zor elde ettikleri öğretmenlik mesleğini icra ettikleri okul ortamlarına uyum çabaları olabilir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları fakülteleri ile okul kültürü algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmanın verilerine göre fen edebiyat fakültesinden mezun olmuş öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerden daha yüksektir denilebilir. Yapılan literatür taramasında bu araştırma ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin medeni durumuna göre okul kültürü puanı ortalamalarına bakıldığında bekar ve evli olan öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine yakın bulunmuştur. Burada evli olan öğretmenlerin okul kültürü puanları daha yüksektir. Yalnız puanlar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri evli veya bekar olmaları yani medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Erdem vd. (2010), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okul kültürü algılarının medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yaş grubuna göre öğretmenlerin okul kültürü puanlarına bakıldığında en düşük ortalama 22-30 yaş grubunda, en yüksek ortalama 41 yaş ve üstünde olan

öğretmenlerde bulunmuştur. Burada 22-30 yaş grubu ile 41 yaş ve üstü arasında yaklaşık 7,5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için bu iki yaş grubu arasındaki puan farkı istatistiksel açıdan anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemiştir. Alkan (2008) ve Şahin (2017) yaptıkları çalışmalarda yaş grupları ile okul kültürü arasında belirgin bir ilişkinin bulunmaması bu çalışmayı desteklemektedir.

Görev yapılan okul türüne göre okul kültürü ortalamalarına bakıldığında resmi okullarda ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü puanları birbirine yakın bulunmuştur. Bu çalışmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin okul kültürü puanları daha yüksektir, yalnız puanlar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan belirgin değildir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Yapılan literatür taramasında bu araştırma ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin meslekte çalışma süresine göre okul kültürü ortalamalarına bakıldığında 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin en düşük puan ortalamasına sahip olduğu, 16 yıl ve üstü çalışan öğretmenler en yüksek puana sahip bulunmuştur. Bu iki grup arasında yaklaşık 5 puan fark olsa da gruplar birlikte incelendiği için bu iki grubun puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan belirgin çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin görüşleri meslekte çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemiştir. Çimen (2001) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin meslekte çalışma sürelerinin artmasıyla okul kültürü algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirtse de bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca İpek'in (1999) yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin meslekte çalışma süresinin okul kültürü algıları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılması bu çalışmayı desteklemektedir.

Çalışmanın beşinci alt problemini oluşturan **“Öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?”** Sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde okul kültürü ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiler pozitif orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Sadece okul kültürü ölçeğinin bürokratik alt boyutunun örgütsel mutlulukla ilişkisi zıt ve cılız bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlere

çalışma ortamları olan okullarda verilen her türlü destek, görev dağılımının adil yapılması ve başarılarının desteklenmesi mutluluk algılarını artırırken, öğretmenlerin çalışma hayatları boyunca önlerine çıkan her türlü bürokratik engeller de başarılarını ve verimliliklerini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasında belirgin bir ilişki bulunmuştur. Yapılan literatür taramasında bu araştırma ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmanın altıncı alt problemini oluşturan “**Öğretmenlerin okul kültür algıları örgütsel mutluluk algılarını ne düzeyde yordamaktadır?**” Sorusu ile ilgili veriler incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelde Destek alt boyutundaki her birimlik puan artışının örgütsel mutluluk puanını arttırdığı, Başarı alt boyutundaki her birimlik puan artışının örgütsel mutluluk puanını arttırdığı ve Görev alt boyutundaki her birimlik puan artışının örgütsel mutluluk puanını arttırdığı, ancak Bürokratik alt boyutundaki her birimlik puan artışının örgütsel mutluluk puanını azalttığı tespit edilmiştir. Bu durum okul kültürünün örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve örgütsel mutluluğu yordadığını göstermektedir. Yapılan literatür taramasında bu araştırmanın iki konusunu kapsayan ve bu iki konu arasındaki ilişki ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

## 5.2. ÖNERİLER

Araştırma ile ulaşılan sonuçlar ışığında öğretmenlerin okul kültürleri ve örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması ve bu çalışmaya paralel konular doğrultusunda açıklanan önerilerden bahsedilmiştir.

1. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını en çok olumsuz duyguların etki ettiğinin ortaya çıktığını düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmak için okul ortamında mümkün oldukça olumsuz duyguları tetikleyen bir ortamın ve bir yönetim anlayışının benimsenmemesi önerilir.
2. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş arttıkça örgütsel mutluluğun da arttığının ortaya çıktığını düşünüldüğünde, genç öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının düşük olmasının nedenlerinin başka araştırmalarda incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
3. Araştırma sonucunda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerinin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olması, diğer bir ifadeyle eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin okul kültürü algılarının düşük olmasının nedenlerinin başka araştırmalarda incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
4. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki çıktığını düşünüldüğünde, öğretmen ve yöneticilerin olumlu bir okul kültürünü oluşturmalarının örgütsel mutluluklarını artıracığı söylenebilir. Bu nedenle okullardaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel mutluluklarını pozitif yönde geliştirmek için olumlu bir okul kültürünü oluşturma konusunda çaba göstermeleri önerilir.
5. Araştırma sonucunda okul kültürünün bürokratik kültür alt boyutunun öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna olumsuz yönde etki ettiğinin ortaya çıktığını düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmak için okul ortamında mümkün olmadıkça bürokratik bir yönetim anlayışının benimsenmemesi önerilir.

6. Araştırma sonucunda okul kültürünün destek, başarı ve görev alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna olumlu yönde etki ettiğinin ortaya çıktığını düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmak için okul ortamında mümkün olduğunca desteğe dayalı, başarıya önem veren ve görev odaklı çalışma ortamının oluşturulması önerilir.
7. Olumlu okul kültürünü oluşturan unsurlarla ilgili farkındalık oluşturmak için hizmet içi eğitimlerde iş birliğine dayalı çalışma ve okul başarısını artıran nedenlerle ilgili öğretmenlere eğitimler verilebilir.
8. Öğretmenlerin rgtsel mutluluk algılarını arttırmak için hizmet içi eğitimlerde iş birliğine dayalı çalışma ve okul başarısını artıran nedenlerle ilgili öğretmenlere eğitimler verilebilir.
9. Bu çalışmanın daha da geliştirilebilmesi için İstanbul'un başka ilçelerinde veya başka illerde uygulanarak kapsamının geliştirilmesi, daha geniş bir örneklem grubunda uygulanarak sonuçların gözden geçirilmesi önerilir.

## KAYNAKÇA

- Acaray, A., Akturan, A. ve Çekmeceliolu H. G. (2015). Örgüt Kültürü ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 32, 139-157.
- Açıkalin, A. (2016). *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Açıkgenç, A. (1991). *Bilgi Felsefesi*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Akduman, G. & Yüksekbilgili, Z. (2015). *Mutluluk Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Alıç, M. (1995). *Örgütler. Eğitim Yönetimi*. Ankara: Pegem Personel Geliştirme Merkezi Yayınları.
- Alkan, E. (2008). *Meslek liselerinin okul kültürünün çok boyutlu olarak incelenmesi Ümraniye ilçe örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aristoteles (1998). *Nikomakhos'a Etik*. (Çev.:Saffet Babür). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y., ve Soner Polat (2017). *Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4), 603-622.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.

Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aydın, M. (2014b). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aygün, Z. K. ve İmamoğlu, E. O. (2002). Value Domains of Turkish Adults and University Students. *The Journal of Social Psychology*, 142(3): 333-351.

Bakan, İ. Büyükbeşe, T. Ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*. İstanbul: Aktüel Yayınları.

Balaban, Y. (2014). *Resmi özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerinin okul kültürü algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Balcı, A. (2014). *Etkili Okul-Okul Geliştirme- Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem yayınları.

Başaran, İ.E. (1984). *Yönetime Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Bolay H. S. (2004). *Felsefeye Giriş*. Ankara: Akçağ Yayınları.

Bozkurt, T. (1996). *İşletme Kültürü*. İstanbul: Türk Psikologları Derneği Yayınları.

Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Burkovik, Y. (2014). Sosyal Fobiye Pozitif Psikoloji ile Yenin. *Üsküdar Üniversitesi Psiko-hayat Dergisi*, 3,10.

Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2018). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çarıyev, D. (2004) *Kamu İşletmelerinin Örgüt Kültürünün Karakteristik Özelliklerinin Tanımlanmasına Yönelik Bir Araştırma*: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Cevizci, A. (2006). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Conoğlu, S. (2009). Ziya Osman Saba'nın Yurdu: Ev. *Turkish Studies*,4 (3), 493-511.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çelik, M. (2008). *Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Tutumları İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Çetin, S. ve Polat, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının Analizi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*. Ankara.
- Çimen, Z. ve Ekenci G. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dağlı, A. (2018). *Teoriden uygulamaya Örgütsel İklim*. Ankara. Pegem Akademi
- Demir, İ. (2020) *SPSS ile İstatistik Rehberi*. İstanbul: Efe Akademi.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Özne İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 107-117
- Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erdem, B. (2010). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Animasyon Bölümüne Yönelik Tutumları: Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10,3: 1085–1113.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Friedrich-Nauman Vakfı ve Akdeniz Ün. İİBF Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1975). *Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkuş, A (2005). *Bilimsel Araştırma Sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Eryılmaz, A. (2009a). *Başta çıkma stratejilerinin kişilik özellikleriyle ergen özne iyi oluşu arasındaki aracı rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2010). *Özne iyi oluş ile algılanan kontrol arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İlköğretim Online, 9(2), 952-959.

- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). *İş Yaşamında Özne İyi Oluş*. Klinik Psikiyatri Dergisi, 15, S:49-55.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2013). *The mediator role of need satisfaction between subjectivewell-being and romantic relationship quality*. Eğitim Araştırmaları, 53, 79-96
- Eryılmaz, A. (2016). *Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. İstanbul: Pegem Akademi
- Farabi (1993). *Fusulü'lmedenî*, (Çev.: Hanifi Özcan) İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güçlü, N. (2014). *Kültür, Okul Kültürü*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gürçay, C. (2001). *İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi*. İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları. III (1) 2001.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). *Yönetim ve Organizasyon-Bireyden Örgüte Fikirten Eyleme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gül, A. ve Özen, Y. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örnekleme Sorunu, *Kazım Karabekir Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15: 394-422.
- Güvenç, B. (1991). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Işık, H. (2017). *Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44): 214-233.
- Kara, M. M. (2010). *The relation of job satisfaction with happiness and success level* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinisizm Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ
- Keskin, C., ve Topuzoğlu, T. (2006). Sağlığın Tanımı: Başa Çıkma. *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 47-49
- Kılıç, A.Ç. (2014). *Örgüt Kültürü ile İlişkili Kavramlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25): 119-137.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Güveni İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi Sakarya.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32:123 -139.

- Miskeveyh, İ. (1983). *Ahlâkı Olgunlaştırma*. (Çev. A. Şener, İ. Kayaoğlu, C. Tunç). Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Ocak, H.(2012): Kınalızade Ali Efendi'den Mutluluk Ahlakı Kavramının Felsefi Temelleri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:115-136.
- Ömerustaoğlu, A. (2014). Felsefi Düşünüş ve Mutluluk. *Psikohayat Dergisi*, 13, 62-63.
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2003). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özasma, İ.H. (2016). *Pozitif Psikoloji Ve İslam Düşünürlerinde Erdemler: Yüksek Lisans Tezi*. Ankara. Ankara Üniversitesi
- Özdemir, D.M. ve Kış, A. (2019). Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*. Ankara.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. Ve Erkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (38), 213-224
- Özdevecioğlu, M. (1993). *Organizasyon Kültürü*. İktisat ve İş Dünyası Dergisi, 93, 11
- Özkalp, E. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş*. (4.Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. (2015). *Örgütsel Davranışa Giriş ve Yöntem*. (3. Baskı). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özyeşil, Z. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayış Düzeylerinin Bilinçli Farkındalık Kişilik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.

- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sığrı, Ü.,ve Gürbüz, S.(2017). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Kitabevi
- Sînâ, İ. (2005). *İşaretler ve Tembihler*. (Çev. A. Durusoy, M. Macit, E. Demirli). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1): 142-167.
- Şahin, M. (2017). *Öğretmenlerin yetkinlik alguları ile okul kültürü alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk Ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, (39): 115-140.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel ilkeler ve LİSREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman, M. (1994) *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Tarhan, N. (2013). *Mutluluk Psikolojisi*. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Tevrüz, S. (2000). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.
- Unutkan, G. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Üçok, T. (1989). Organizasyon Kültürünün Oluşumu. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4:1, 308-321.
- Yetimoğlu, S. (2018). Daha Mutlu Çalışmanın Sırrı Ne? *Harvard Business Review Türkiye*, 17 Ekim 2018
- Yıkılmaz, M. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Yaşamda anlam, Bilinçli Farkındalık, Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Ege Eğitim Dergisi 2015 (16) 2: 297-315*
- Yıldırım, N. (2014). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar. Okul kültürü*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zaim, H. (2013). İş Hayatında Erdemli İnsanın Yetkinlikleri İle Performans Arasındaki İlişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 181-196.

## EKLER

### EK-1: Öğretmenler için Örgütsel Mutluluk Ölçeği Kullanım Onayı

**Mehmet Yaltagil** <mehmetyaltagil@gmail.com>  
Alıcı: soner.polat, yaser.arslan, spolat

13 Nis 2018 16:22 ☆ ↩

Sayın Hocam Ben Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek lisans Öğrencisiyim. Tez çalışmam için geliştirdiğiniz örgütsel mutluluk ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olur ve ölçeği mail olarak paylaşırsanız çok memnun olurum. şimdiden teşekkür ederim.

-----

13 Nis 2018 Cum 22:27 ☆ ↩

Sayın Yaltagil,

Ölçeği elbette kullanabilirsiniz.

Birazdan mail adresinize izin yazınızı göndereceğim. Fakat ondan önce şu kısa açıklamayı yapmak istiyorum. Ölçek, makalenin içerisinde de bahsedildiği üzere 29 madde, ama dizgide yapılan hatadan dolayı makale ekinde 28 madde olarak gözüküyor, tekrarlamak gerekirse doğru olan versiyon 29 maddeden oluşmakta. Yani size ekli dosya olarak göndereceğim versiyonu dikkate alın lütfen. Sizi bu konuda bilgilendirmek istedim.

### EK-2: Öğretmenler için Okul Kültürü Ölçeği Kullanım Onayı

12 Nis 2018 Per 15:01 ☆ ↩

is Öğrencisiyim. Tez çalışmam için geliştirdiğiniz okul kültürü ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Bu konuda yardımcı olur ve ölçeği mail olarak paylaşırsanız çok memnun olurum. şimdiden teşekkür ederim.

**Ali Rıza Terzi** <  
Alıcı: ben

12 Nis 2018 Per 16:46 ☆ ↩

Sn MEHMET YALTAGİL,

anılan ölçeğimi yüksek lisans tez çalışmanızda akademik teammüller çerçevesinde kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

## EK-3: Yüksek Lisans Tez konusu Onayı

 **istanbul Zaim Üniversitesi**  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : 34555043-302.08.01-4287  
Konu : Mehmet YALTAGİL'in hk.

05/12/2018

### İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 501517106 numaralı öğrencisi Mehmet YALTAGİL'in, EYD 500 Yüksek Lisans Tez konusu "*Okullarda Örgütsel Mutluluğun Yordayıcısı Olarak Örgüt Kültürü*" olarak belirlenmiştir.

Gerekli izinlerin verilmesini saygılarımla arz/rica ederim.


Evrakı Doğrulamak İçin : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/NDLY8B>

Adres :Halkalı Caddesi No: 2 Küçükçekmece/İstanbul  
Telefon No : 4449798 Faks No: 2126938229  
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr  
Kep : izu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Ecem ALTUN  
Unvan : Uzman  
Tel : +902126929747



## EK-4: İstanbul Valiliği Araştırma İzin Onayı

  
T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.725214  
Konu :Anket ve Araştırma İzin Talebi

10/01/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) 12.12.2018 tarihli ve 23930168 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 28.12.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Mehmet YALTAGİL'in "Okullarda Örgütsel Mutluluğun Yordayıcısı Olarak Örgüt Kültürü" konulu tezi kapsamında, ilimiz Gaziosmanpaşa ilçesinde bulunan özel/resmî eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:  
1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR  
10/01/2019

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

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

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e7a6-1107-37e1-ad68-735b kodu ile teyit edilebilir.

## EK- 5: Kişisel Bilgiler Formu

Ölçekte yer alan ifadelerin çalıştığınız okulu ne ölçüde tanımladığınızı 1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini daire içine alarak belirtiniz. **1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla, 5-Her zaman**

**Okul Türü** : ilköğretim ( ), ortaöğretim ( ), Resmi ( ), Özel ( )

**Kurumunuzdaki Öğretmen Sayısı:** ( )

**Kurumunuzdaki Öğrenci Sayısı:** ( )

**Cinsiyetiniz** : Kadın ( ), Erkek ( )

**Yaşınız** : 20-25( ), 26-30( ), 31-35( ), 36-40( ), 41-45( ), 46-50( ), 51...( )

**Medeni Durumunuz** : Evli ( ), Bekar ( )

**Çocuk Sahibi Olma** : Evet ( ), Hayır ( )

**Öğretmenlikteki Kıdeminiz** : 1-5 ( ), 6-10 ( ), 11-15 ( ), 16-20 ( ), 21-...( )



## EK- 6: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

### BÖLÜM-2

Madde No	ÖRGÜTSEL MUTLULUK					
	1: HIÇ	2: BIRAZ	3: OLDUKÇA	4: SIKLIKLA	5: TAMAMEN	
1.	Son altı aydır işimde kendimi <b>mutlu</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	Son altı aydır işimde kendimi <b>huzursuz</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Son altı aydır işimde kendimi <b>gergin</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Son altı aydır işimde kendimi <b>heyecanlı</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	Son altı aydır işimde kendimi <b>sinirli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	Son altı aydır işimde kendimi <b>neşeli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	Son altı aydır işimde kendimi <b>sabırsız</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Son altı aydır işimde kendimi <b>hevesli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.	Son altı aydır işimde kendimi <b>canımı sıkın</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.	Son altı aydır işimde kendimi <b>gururlu</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
11.	Son altı aydır işimde kendimi <b>boşa çabalamış</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.	Son altı aydır işimde kendimi <b>istekli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
13.	Son altı aydır işimde kendimi <b>sıkılmış</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	Son altı aydır işimde kendimi <b>memnun</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Son altı aydır işimde kendimi <b>endişeli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
16.	Son altı aydır işimde kendimi <b>stresli</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.	Son altı aydır işimde kendimi <b>huzurlu</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Son altı aydır işimde kendimi <b>depresif</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.	Son altı aydır işimde kendimi <b>aktif</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.	Son altı aydır işimde kendimi <b>sıkıntılı</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Son altı aydır işimde kendimi <b>üzgün</b> hissediyorum.	1	2	3	4	5
22.	İşimde <b>potansiyelimi</b> kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23.	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm <b>yeteneklerimi</b> geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24.	İşimde becerilerimi yansıttığım <b>etkinliklere</b> katılıyorum.	1	2	3	4	5
25.	İşimde <b>zorlukların</b> üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm <b>sonuçlara</b> ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşimde, hayatım için koyduğum <b>amaçlar</b> doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28.	İşimde <b>en iyi yönlerimi</b> gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29.	İşimde gerçekten yapmaktan <b>hoşlandığım işleri</b> yapıyorum.	1	2	3	4	5

## EK- 7: Okul Kültürü Ölçeği

No		HİÇBİRZAMA N	NADİREN	BAZEN	ÇOĞUNLUKL A	HER ZAMAN
1.	Bu okulda programda belirlenen işleri yapmak birinci önceliklidir.	1	2	3	4	5
2.	Bu okulda diğer okullardan daha "iyi" olmak için çalışmak esastır.	1	2	3	4	5
3.	Bu okulda ilk defada doğruyu yapmak amaçlanır.	1	2	3	4	5
4.	Bu okulda okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.	1	2	3	4	5
5.	Bu okulda teknolojik gelişmeler takip edilir.	1	2	3	4	5
6.	Bu okulda herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.	1	2	3	4	5
7.	Bu okulda insanlar birbirini sever.	1	2	3	4	5
8.	Bu okulda kıdemli olmak ayrıcalıklı olmak demektir.	1	2	3	4	5
9.	Bu okulda herkes uygulamalarda ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilir.	1	2	3	4	5
10.	Bu okulda mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.	1	2	3	4	5
11.	Bu okulda çalışanlar sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.	1	2	3	4	5
12.	Bu okulda hiyerarşiye önem verilir.	1	2	3	4	5
13.	Bu okulda kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.	1	2	3	4	5
14.	Bu okulda yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır	1	2	3	4	5
15.	Bu okulda kurasızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	1	2	3	4	5
16.	Bu okulda bizim hepimiz, hepimiz bizim için duygusu hakimdir	1	2	3	4	5
17.	Bu okulda mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.	1	2	3	4	5
18.	Bu okulda insanlara değer verilir.	1	2	3	4	5
19.	Bu okulda otoriter bir yönetim anlayışı vardır.	1	2	3	4	5
20.	Bu okulda işlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.	1	2	3	4	5
21.	Bu okulda başarılı öğretmen ve öğrenciler ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
22.	Bu okulda en büyük ödül bir işi başarmaktır.	1	2	3	4	5
23.	Bu okulda hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez	1	2	3	4	5
24.	Bu okulda kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır	1	2	3	4	5
25.	Bu okulda herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	1	2	3	4	5
26.	Bu okulda yanlışı kimin yaptığı değil, sonuçları tartış	1	2	3	4	5
27.	Bu okulda herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	1	2	3	4	5
28.	Bu okulda kişisel bilgi ve yetenekler saygı görür.	1	2	3	4	5
29.	Bu okulda insanlar arasında ilişkiler resmidir.	1	2	3	4	5

## **ÖZGEÇMİŞ**

**MEHMET HACIOĞLU**

### **EĞİTİM**

Yüksek Lisans: İZÜ, Eğitim Yönetimi-2021

Lisans-1: Marmara Üniversitesi, Biyoloji Bölümü -2001

Lisans-2: İnönü Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi-2017

Lise: Malatya Fatih Lisesi-1995

Ortaokul: Malatya Bahçebaşı Ortaokulu-1992

İlkokul: Malatya/ Bahçebaşı İlkokulu-1989

### **AKADEMİK DENEYİM**

2001-2015 Öğretmen, Özel Gaziosmanpaşa Şefkat Lisesi

2015-2021 Müdür Yrd., Özel Gaziosmanpaşa Şefkat Lisesi