



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Saadet BAYRAM

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Danışman

RİZE

2020

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Saadet BAYRAM tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 02.06.2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN Kabul/Red

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ Kabul/Red

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fatih CAMADAN Kabul/Red

.../.../.....

Doç. Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezimi, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Eserimde, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır.

Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim. **02 /06 /2020**

Saadet BAYRAM

ÖN SÖZ

Örgütlerde insan boyutunun önem kazanmasıyla birlikte pozitif örgütsel davranışlar öne çıkmıştır. Bu çalışmada pozitif örgütsel davranışlardan örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk kavramlarına odaklanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca her koşulda desteğini esirgemeyen, tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım saygıdeğer hocam *Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*'ye teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince engin bilgileriyle ve tecrübeleriyle bana akademik anlamda destek veren, yol gösteren değerli hocalarım *Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR'e, Doç Dr. Cem TOPSAKAL'a* ve *Dr. Öğr. Üyesi Enes GÖK'e* teşekkürlerimi sunarım.

Ömrüm boyunca bana her anlamda hep destek olan, her koşulda yanımda olan *anneme, babama ve kardeşime* sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans öğrenimim süresince ilgisini, yardımını, desteğini esirgemeyen, tüm zorluklarda sabırla ve anlayışla bana yol gösteren, hayattaki en büyük şansım değerli eşim *Hasan BAYRAM'a* çok teşekkür ederim.

Saadet BAYRAM

2020

Rize

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ	4
ÖZET	9
ABSTRACT	10
TABLolar LİSTESİ.....	11
ŞEKİLLER LİSTESİ	13
GİRİŞ.....	14

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERCEVE

1.1. ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK.....	20
1.1.1. Pozitif Psikoloji ve Tarihsel Gelişimi.....	20
1.1.2. Affetme Kavramı ve Tanım.....	21
1.1.3. Affetme Kavramı ve Kökeni	23
1.1.4. Affediciliği Etkileyen Faktörler	24
1.1.5. Affedicilik Kuramları	26
1.1.6. Örgütsel Affedicilik ve Tanımı.....	28
1.1.7. Örgütsel Affediciliğin Boyutları.....	30
1.1.8. Örgütsel Affedicilik Üzerine Yapılan Çalışmalar	30
1.2. Örgütsel Mutluluk.....	32
1.2.1. Mutluluk Kavramı ve Tanımı	32
1.2.2. Mutluluk ve Psikoloji	34
1.2.3. Mutluluk ve Felsefe	35

1.2.4. Örgütsel Mutluluk.....	36
1.2.5. Örgütsel Mutluluğun Boyutları	38
1.2.6. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	39
1.2.7. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Araştırmalar.....	41

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	45
2.2. Veri Toplama Araçları	45
2.2.1. Örgütsel Affedicilik Ölçeği	46
2.2.2.Örgütsel Mutluluk Ölçeği.....	46
2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Yapılan Analizler.....	47
2.3.1. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar	47
2.3.1.1. Örneklem Büyüklüğü	47
2.3.1.2. Kayıp Veri	48
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	52
2.4.1. Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	53
2.5. Verilerin Toplanması	54
2.6. Verilerin Analizi	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK ALGILARI	56
3.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	57
3.1.2. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	57
3.1.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	58

3.1.4. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	58
3.1.5. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	59
3.1.6. Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları	60
3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	61
3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	61
3.2.2. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	62
3.2.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	62
3.2.4. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	63
3.2.5. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	64
3.2.6. Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları	64
3.3. Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	65
3.4. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar	66
3.4.1. Durbin Watson İstatistiği	66
3.4.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım	66
3.4.3. Doğrusallık	67
3.4.4. Örgütsel Affediciliği Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi	68
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	70
KAYNAKLAR	79

EKLER	97
EK-1: Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama İzni.....	97
EK-2: Ölçek İzinleri.....	98
EK-3: Kişisel Bilgi Formu.....	99
EK-4: Örgütsel Affedicilik Ölçeği.....	100
EK-5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği	101
ÖZ GEÇMİŞ.....	102



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlama ve Ekonomisi

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğrt. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Hazırlayan: Saadet BAYRAM

Yıl: 2020

Sayfa Sayısı: 104

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın temel amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlenirken tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırma toplam 346 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Affedicilik Ölçeği ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının orta ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel affedicilik davranışının öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Affedicilik, Örgütsel Affedicilik, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk, Ortaöğretim

Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences

Department: Graduate School of Social Sciences

Thesis Type: Master's Thesis

Supervisor: Dr. Öğrt. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Author: Saadet BAYRAM

Year: 2020

Pages: 104

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL FORGIVENESS PERCEPTIONS AND THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL HAPPINESS OF TEACHERS

The main purpose of this research is to determine the relationship between secondary education teachers' organizational forgiveness perceptions and the level of organizational happiness. The research designed in relational screening model. Sampling consists of teachers working in high schools in the city center and districts of Trabzon during the academic year of 2018-2019. Random sampling method was used to determine the sample of the study. In this context, the research was conducted with a total of 346 teachers. Personal Information Form, Organizational Forgiveness Scale and Organizational Happiness Scale were used as data collection tools. As a result of the analysis, it was found that teachers' perceptions of organizational forgiveness were average and organizational happiness were high. In the research, it was fixed that there was a low level significant positive correlation between organizational forgiveness and organizational happiness perceptions of teachers. Additionally, it was concluded that organizational forgiveness behavior is a significant predictor of organizational happiness perceptions of teachers.

Keywords: Teacher, forgiveness, organizational forgiveness, happiness, organizational happiness, Secondary school

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Mutluluk Kaynağı Olan Değerler	33
Tablo 2. Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Kabul Değerleri	49
Tablo 3. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler	52
Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Branş, Hizmet Yılı ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Dağılımları	53
Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	57
Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	57
Tablo 8. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	58
Tablo 9. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	59
Tablo 10. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	59
Tablo 11. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	60
Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	61
Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	61
Tablo 14. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	62
Tablo 15. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları	62

Tablo 16. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	63
Tablo 17. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	64
Tablo 18. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 19. Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 20. Örgütsel Affediciliğin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	69



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Affedicilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi	50
Şekil 2. Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi	51
Şekil 3. Normal Dağılım Grafiği	67
Şekil 4. Doğrusallık Diyagramı	68



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın problem durumuna, genel amacına ve alt amaçlarına, hipotezlerine, önemine, varsayımlarına, kapsam ve sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Klasik Yönetim Kuramlarının yerini modern kuramlara bıraktığı 21. Yüzyılda örgütlerde insan ilişkilerinin öneminin artması ile birlikte, çalışanların insani duygularının, ihtiyaçlarının önemszenmesinin gerekliliğı anlaşılmıştır. Varoluşçu paradigma ile birlikte, örgüt yönetimlerinde hakim olan klasik kuramların göz ardı ettiğı insan boyutu önem kazanmaya başlamıştır. Örgüt çalışanlarının duygusuz ve ruhsuz birer robot olmadığı, çalışanların duygularının da oldukça önemli olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Konan ve Nazlı, 2018). Bunun yanında daha önceleri negatif örgütsel davranışların incelenmesinin beklenen sonucu vermemesi üzerine *Pozitif Psikoloji* yaklaşımının getirdiğı pozitif örgütsel davranışlara odaklanılmıştır. Pozitif psikolojinin amacı sadece sorun olan kısmı onarmak değil bunun yanında olumlu özelliklerin de güçlendirilmesini sağlamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu bağlamda pozitif örgütsel davranışlar, araştırmacıların ilgi alanına dahil olmaya başlamıştır. Bu kavramlardan biri de örgütsel affediciliktir.

Çatışma örgütsel yaşamın pek çok kaynaktan beslenen kaçınılmaz bir gerçeğidir (Littlejohn ve Domenici, 2001). Söz konusu bu kaynaklar, görevle ilgili anlaşmazlıklar, kurumda birinin bir başkasına zarar vermesi (Aquino, Grover, Goldman ve Folger, 2003), zorbalık (Baron ve Neuman, 1998), saldırganlık

(Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts, 2007) ve adaletsizlik vb. olabilir. Lutgen-Sandvik (2003) yaptığı araştırma sonucunda %90' ın üzerinde yetişkinin çalışma kariyeri boyunca en az bir zorbalığa maruz kaldığını belirtmiştir. Bu bağlamda affetme örgüt üzerine çalışan teorisyenlerin ve yöneticilerin önemle üzerinde durması gereken önemli bir konudur. Örgütsel affedicilik örgütün geleceği için bireylere pozitif bir bakış açısı kazandırır (Cameron ve Caza, 2002). Örgütlerde affetme kişilerarası zararlardan kaynaklanan olumsuz duygu ve fikirlerle başa çıkma fırsatı sağlayarak ilişkileri yeniden yapılandırır (Aquino vd., 2003). Birey çalıştığı kurumda hakaret içeren bir davranışla karşı karşıya kaldığında bu durum örgütsel ilişkilerin sürdürülmesine zarar verebilir. Affetme bu olumsuz sonuçlarla baş etmede önemli bir çıkış sağlar (Paul, 2009).

Hegel ve Kant tarafından affetme adalete zarar veren, bireyleri yanlış yapmaya ve suça teşvik eden etik olmayan bir tepki olarak görülmektedir (Aquino vd., 2003) ancak araştırmacılar affetmeyi üretkenliği arttırmanın (Kurzynski, 1998) ve çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirmenin (Bradfield ve Aquino, 1999) bir yolu olarak görmüşlerdir. Stanton (2011) bir tıp merkezinde çalışanlar için affetme konusunda bir danışmanlık hizmeti hazırlamış ve programın çalışanların performanslarını iyileştirmede başarı kaydettiğini belirtmiştir. Law (2013) affetmenin örgüt içerisinde çalışanların daha uyumlu ve verimli bir şekilde çalışmalarına yardımcı olduğunu, bireyleri motive ettiğini ve çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediğini savunmuştur. Lagzian, Kafashpor, Mansourian ve Farhadinejad'a (2013) göre affediciliğin bulunduğu örgütler daha yüksek düzeyde fiziksel sağlığa, ruhsal barışa ve uyuma sahiptir. Araştırmacılar affetmenin farklı örgüt seviyeleri üzerindeki olumlu etkilerini araştırmışlar ve affetmenin iş birliğine odaklanma, insani değerlere saygı, esneklik ve sosyal güven kültürünün gelişmesi gibi bireylere mutlu hissettiren konularda pozitif sonuçlar verdiğini ortaya çıkarmışlardır.

Pozitif psikoloji ile birlikte önem kazanan bir diğer kavram da mutluluktur. Mutluluk bireyin yaşam doyumunu, sosyal ve duygusal ilişkilerinin kalitesini, sağlığını ve iş hayatındaki mutluluğunu pozitif yönde etkileyen bir kavramdır, bu nedenle oldukça önemsenmelidir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Mutlu olmak insanlığın doğuşundan itibaren bireylerin en temel hedeflerinden biri

olmuştur. Bireyler ilk zamanlardan itibaren mutluluğu elde etmek için uğraşmışlardır. Bu bağlamda örgüt yaşamında mutlu olmak da bireylerin genel mutluluk durumlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Frey ve Stutzer, 2001).

Örgütsel mutluluk bireylerin bulundukları örgütte aldıkları doyum olarak ifade edilebilir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2015). Gavin ve Mason'a (2004) göre bireyler hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirirler ve örgüt doğru şekilde dizayn edilerek yönetildiğinde çalışanlar daha mutlu olurlar. Mutlu bireyler daha başarılı olurlar ve kariyerlerinde daha hızlı ilerleme gösterirler (Frey ve Stutzer, 2001). Örgütsel mutluluğun bulunduğu kurumlarda bireyler daha üretken ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmede daha hızlı ve başarılı olurlar (Gavin ve Mason, 2004). Warr'a (2007) göre mutlu çalışanlar mutsuz çalışanlara kıyasla daha aktif, enerjik, sempatikler ayrıca zorluklar karşısında daha fazla direnç gösterirler. Aktif, üretken, sempatik, enerjik ve dolayısıyla mutlu bireyler iyi bir toplumun en temel yapıtaşlarıdır. Çalışanların örgütsel mutluluk düzeylerinin artması ile örgütsel verimliliklerinin de arttığını gösteren araştırmalar mevcuttur (Staw, Sutton ve Pelled, 1994). Bu nedenle örgütsel mutluluk üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Örgütlerin temelinde birey bulunmaktadır. Özellikle eğitim örgütleri insan yetiştiren, aktif, dinamik ve açık sistemlerdir. Eğitim örgütlerinde yetişen bireyler doğrudan topluma etki etmektedir. Dolayısıyla eğitim örgütleri toplumlara yön verebilecek yetkinliktedir. Bu bağlamda toplumun şekillenmesinde önemli bir misyona sahip olan öğretmenlerin vakitlerinin önemli bir kısmını geçirdikleri okul ortamında nasıl hissettikleri oldukça önemlidir. Örgüt ortamında çatışmalar yaşayan, kin, nefret, öfke vb. olumsuz duygular yaşayan öğretmenlerin affetme düzeyleri ve bu olumsuz durumların öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ne şekilde etkilediği konusu önemli bir problem olarak görülmektedir. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algıları ve bu iki kavram arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarının çeşitli değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Ancak öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarının birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın ana

problemi, öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma kapsamında Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeylerinde bazı demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, hizmet yılı ve okul türü) açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu genel amaçlar doğrultusunda araştırmanın alt amaçlarını belirlemek için aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk algıları demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, hizmet yılı ve okul türü) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları örgütsel mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütsel davranış alanında olumsuz örgütsel davranışlara odaklanması problemlere kalıcı ve etkili çözümler sağlayamamış ve örgütsel verimliliği beklenen düzeyde arttıramamıştır. Bu bağlamda pozitif psikoloji öncülüğünde olumlu örgütsel davranışlara da odaklanılmasının gerekliliği anlaşılmıştır. Pozitif psikoloji ile birlikte örgütte problemlerin çözülmesinin yanı sıra olumlu davranışların da pekiştirilmesinin önü açılmıştır. Bunun yanında çalışanların insani duygularının örgüt ortamından bağımsız düşünülmemesi gerektiği anlaşılmıştır.

Hammaddesi ve sermayesi insan olan eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin duygularının da bu bağlamda dikkate değer ölçüde önemszenmesi gerekmektedir. Yöneticilerine, meslektaşlarına, öğrencilerine ve velilere pozitif duygular besleyen, kin, nefret, öfke duygularından arınabilen, affedebilen, mutlu hisseden öğretmenler sağlıklı, verimli, başarılı okul örgütlerinin dolayısıyla toplumun en etkili mimarlarındandır. Bu çalışmada son zamanlarda önemi artan ve araştırmacıların dikkatini çeken pozitif psikolojik değerlerden örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk ilişkisi incelenmiştir.

Örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk kavramları ile ilgili birtakım çalışmalar bulunmaktadır ancak alanyazında bu iki kavramın birlikte çalışıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında söz konusu kavramlarla ilgili eğitim kurumlarında öğretmenler ile yapılan çalışmaların sayısının azlığı da önemli kabul edilen bir diğer etkidir. Bu nedenle bu çalışmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı ve örgütlerin insani boyutları ile ilgili araştırmacılara fikir sunacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırma öğretmenlerin başarısının ve verimliliğinin artırılması için gerekli adımların atılması hususunda da önemli görülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın varsayımları şu şekilde belirlenmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk ölçeklerini içtenlikle ve objektif olarak cevaplandırıdıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiğı ve örneklemin amaca uygun veriler toplayacak nitelikte olduğı varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada; Trabzon ili merkez ve ilçelerinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ve örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemek amacıyla "Örgüt Affedicilik Ölçeğı" ile "Örgütsel Mutluluk Ölçeğı"nin uygulanması, toplanan verilerin analiz

edilmesi ve yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Bu araştırmada elde edilecek veriler,

1. Ulaşılabilirlik sebebiyle çalışma evreni olarak belirlenen, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içinde, Trabzon ilinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
2. Katılımcılar tarafından ölçme araçlarına verilen cevaplar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Belli amaçlar doğrultusunda birlikte bulunan bireylerin iş birliği ve koordinasyon içerisinde ortak olan hedeflere ulaşmak için çaba sarfetmeleriyle oluşan gruplardır (Aytaç, 2004).

Affedicilik: Bireylerin kendilerine yıkıcı davranışlar sergileyen birine karşı yapıcı davranışlar sergilemeleridir ve aynı zamanda yıkıcı davranışı azaltmaya teşvik eden motivasyonel bir dönüşümdür (McCullough, Worthington ve Rachal, 1997).

Örgütsel Affedicilik: Örgüt içerisinde kin, öfke ve suçlamaların toplu olarak terk edilmesi ve bunun yerini olumlu yaklaşımların almasıdır (Cameron ve Caza, 2002).

Örgütsel Mutluluk: Örgüt içerisinde iyi ilişkiler kurmak, kariyer gelişimi sağlamak, değerli ve olumlu muamele görmek olarak tanımlanabilir (Chimento, 2007).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERCEVE

1.1.ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK

Araştırmanın bu bölümünde pozitif psikoloji bilimi ve tarihsel gelişimine, affedicilik kavramının tanımına, kökenine, affediciliği etkileyen faktörlere, affedicilik kuramlarına, örgütsel affedicilik kavramına, boyutlarına, örgütsel affedicilik ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara, mutluluk kavramına, mutluluk kavramının psikoloji ve felsefe ile ilişkisine, örgütsel mutluluk kavramına, örgütsel mutluluğun boyutlarına ve örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Ardından örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar sunulmuştur.

1.1.1. Pozitif Psikoloji ve Tarihsel Gelişimi

İkinci Dünya Savaşı öncesinde psikoloji biliminin bireylerin ruhsal ve zihinsel hastalıklarını iyi etmek, bireylerin hayatlarını daha verimli hale getirmek ve bireylerin üstün yetenekleri tanımlamak amaçlarına sahip olduğu belirtilmektedir (Seligman ve Chickszentmihalyi, 2000). Ancak 1946 yılında Gaziler İdaresinin kurulması ile birlikte psikologların zihinsel hastalıkları iyileştirerek gelir elde edebilecekleri klinik psikolog mesleğinin ortaya çıkması ve 1947’de Ulusal Akıl Hastalıkları Enstitüsünün akademisyenlere patoloji üzerine araştırma yapmaları durumunda bağlı yapacağını bildirmesi üzerine; akademisyenler hastalıklar üzerine odaklanarak psikolojinin diğer iki amacını yani yaşamı daha verimli hale getirmek ve üstün yetenekleri tanımlamak amaçlarını ihmal etmişlerdir. Bu durum akıl hastalıklarının tespiti ve tedavisinde önemli gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır ancak ihmal edilen pozitif boyutlarda gelişmeleri yavaşlatmıştır (Seligman, 2002a). Pozitif psikolojinin kurucusu Martin Seligman kızıyla yaşadığı bir olay sonucunda iyi bir çocuğun yetiştirilebilmesi için çocuğun zayıf yönlerine ve hatalarına odaklanmanın doğru olmadığını aksine çocuğun güçlü yönlerinin

desteklenmesi ve kendi potansiyelini fark etmesinin sağlanması gerektiğini gözlemlemiştir. Bunun yanında bu durumun tüm psikoloji bilimi için geçerli olduğunu belirterek pozitif psikoloji kavramını ortaya atmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji bireylerin yaşam kalitesini arttırmayı hedefleyen, bireylere pozitif bireysel özellikler, pozitif öznel deneyimler kazandıran, bireylerin kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmedikleri zamanlarda bireyleri iyileştirmeye odaklanan bir bilimdir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Gable ve Haidt'e (2005) göre pozitif psikoloji kişilerin, grupların, toplulukların ve örgütlerin amacına uygun şekilde faaliyet göstermesi ve gelişmelerine katkı sağlayan bir alan olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikolojinin amacı bireyin veya hayatın olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji bilimine göre psikoloji sadece hastalık, hasar ve zayıflıklara odaklanmaz. Güç ve erdemin araştırılması da psikoloji bilimine dahildir. Psikoloji sadece hastalıkları bulup tedavi etmez; yeni, doğru ve güzel şeylerin inşa edilmesi de psikoloji biliminin alanıdır. Psikoloji sadece hastalık veya sağlıkla ilişkili değildir. Eğitim, iş, iç görü, aşk, sevgi ve oyun da psikoloji biliminin kapsamındadır (Seligman, 2002b).

Psikoloji biliminin pozitif boyutunun öne çıkmaya başlaması ile pozitif psikoloji örgütsel davranış alanında da yer bulmaya başlamıştır. Bu bağlamda umut, iyimserlik, affetme, mutluluk, psikolojik sermaye gibi pozitif örgütsel kavramlar öne çıkmıştır. Bu araştırma kapsamında pozitif örgütsel kavramlardan affedicilik ve mutluluk ele alınacaktır.

1.1.2. Affetme Kavramı ve Tanım

Affetme ilk zamanlarda teolog ve filozofların ilgilendiği bir konuyken son yıllarda psikolojik danışmanların dikkatini çekmiş ve onların çalışma alanlarına da dahil olmuştur (McCullough, Kurzban ve Tabak, 2013). Affedicilik evrensel ahlak erdemlerinden biridir (Peterson ve Seligman, 2000). Dünyanın tüm büyük dini gelenekleri de - Budizm, Hristiyanlık, Hinduizm, İslam, Yahudilik - affetmeyi bir erdem olarak görmektedir (McCullough ve Worthington, 1999). Bazı dini doktrinler, felsefeler bireylerin kendi eksiklikleri için ilahi bir affedilmeye ihtiyaç

duyduklarını belirtirken bazı inanışlar bireylerin birbirini affetme ihtiyaçlarına vurgu yaparlar. İlahi affedilme ile kişilerarası affedilme arasında ayrım yapmayan inanışlar da mevcuttur (Kets de Vries, 2013). Affetme ahlaki bir erdem olarak görülmektedir aynı zamanda vicdan ve merhamet kavramlarıyla ilişkilidir. Affeden bireyler intikam ve kin duygularından arınırlar (Yolaçan, 2008).

Rye ve Pargament (2002) affetmeyi kişinin olumsuz duygu, düşünce ve davranışları bırakması ve bazı durumlarda olumlu tepkiler vermesi olarak tanımlamaktadır. Affetme olumsuz duyguların, etkilerin, davranışların yerini olumlu duyguların, saygının, vicdanın, empati ve hoşgörünün almasıdır (Enright ve Gassin, 1992). Affetme bireylerin kendilerine yıkıcı davranışlar sergileyen birine karşı yapıcı davranışlar sergilemeleridir ve aynı zamanda yıkıcı davranışı azaltmaya teşvik eden motivasyonel bir dönüşümdür (McCullough vd., 1997). Affetmeye iletişim perspektifinden bakan Kelley ve Waldron'a (2006) göre affetmede tarafların zararlı davranışı kabullenmesi, zarar gören kişinin zarar verene hak etmediği bir merhamet duyması, bu sayede tarafların bir uzlaşma sağlaması söz konusudur. Bu sayede ilişki yeni bir boyut kazanır. Affetme bireylere risk alma, yaratıcı olma, öğrenme ve kişisel liderlik yeteneklerini geliştirme imkanı sunar (Kets de Vries, 2013).

Affetme, bir suç, anlaşmazlık veya yanlışlıktan dolayı kızgınlık ve öfkenin bırakılması, ceza talebinden, intikam alma duygusundan vazgeçilmesidir (Kets de Vries, 2013). Affetme bir duygu, karar veya davranış değişikliğidir (McCullough, Pargament ve Thoresen, 2000) ve duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlere sahip bir motivasyon olgusu olarak da görülebilir (Kets de Vries, 2013). Bazı araştırmacılara göre affetme gerçekleştiğinde zarar veren bireye beslenen olumsuz duygular ortadan kalkarken ("tarafsız" pozisyon), bazılarına göre zarar veren bireye karşı olumlu duygular da beslenebilir ("pozitivist" pozisyon) (Bright, Fry, ve Cooperrider, 2006).

Affetme yıkıcı eylemlere bir tepki olarak yapıcı davranmak ve yıkıcı dürtüleri kontrol etmek anlamında da kullanılabilir (Worthington, 2005). Bu bağlamda affetmek için adalet beklentisi olmamalı ve özür beklenmemelidir. Affedici bireyler iş birliğine, merhamete ve sosyal uyuma daha açıktır. Affetme,

toplumun, kurumların, örgütlerin, takımların ve bireylerin çalışma şeklini değiştirebilir (Kets de Vries, 2013).

Affetmenin boyutları ile ilgili tam anlamıyla bir fikir birliği sağlanamamıştır (Kearns ve Fincham, 2004). Bir yaklaşıma göre affetme üç alt boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar; kendini affetme, başka kişileri affetme ve herhangi birinin mesuliyetinde olmayan durumları affetmedir (Thompson vd., 2005). Kendini affetmede birey yaptığı bir yanlıştan dolayı kendini suçlamaktan vazgeçer. Başkalarını affetmede birey zarar gördüğü kişiyi affeder. Herhangi birinin sorumluluğunda olmayan durumları affetmede ise birey zarar görür ancak zararın kaynağını bilmez ve affetme davranışı gösterir (Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü, 2012). Bunun yanında Hepp-Dax (1996) çok boyutlu psikoloji bir yapı olarak ele aldığı affediciliği beş düzeyde değerlendirmiştir. Bunlardan ilki kişisel affetme (kendini affetme), ikincisi kişilerarası affetme, üçüncüsü ortak (communal) affetme, dördüncüsü ulus içindeki toplulukları affetme ve beşincisi uluslararası affetmedir.

1.1.3. Affetme Kavramı ve Kökeni

Affetme oldukça eski bir kavramdır. Affetmenin zıttı olan intikam ise ilkel bir kavram olarak görülmekle birlikte bireyin gördüğü zarar karşısında durumu eşitlemeye çalışmasıdır. İntikam kavramı dinlerin, felsefi yaklaşımların, modern hukuk sistemlerinin ortaya çıkmasından önce kullanılan bir yöntemdir ve intikam kavramının eski yazın örneklerinde affetmeden daha çok öne çıktığı görülmektedir. Yunan mitolojisinde intikam ile ilgili olaylar affetmeden daha çok anlatılmaktadır (Taysi, 2007).

Affetme aynı zamanda derin dini kökenlere sahip bir kavramdır. Birçok dini inanç affetme üzerine öğretiler içerir (Griswold, 2007). Affetme kavramı uzun yıllar din ve felsefenin çatısı altında incelenmiş olsa da özellikle son yıllarda psikoloji biliminde de kendine geniş bir yer bulmuştur, bu alanda affetme kavramı ile ilgili çalışmalar derinleşmektedir (McCullough, 2000). Hope (1987), affetme kavramının uzun yıllar teolojik bir kavram olarak görülmesinin psikoloji literatürüne daha geç dahil olmasına neden olduğunu belirtmiştir.

1.1.4. Affediciliği Etkileyen Faktörler

1.1.4.1. Özür Dileme

Özür dileme bireyin hatasını kabul ettiğinin, hatasının sorumluluğunu üstlendiğinin ve affedilmeyi beklediğinin bir göstergesidir (Yıldırım, 2009). Aynı zamanda bireyler için hatalı davranışı açıklamanın bir yoludur (Taysi, 2007). Öte yandan özür dileme zarar gören bireyin kendisine zarar veren bireyle ilgili olumlu düşüncelere yönelmesini kolaylaştırır (Takuku, 2001). McCullough'a (2000) göre özrün içten olması affedilmeyi kolaylaştırır. Araştırmacılar özrü iki düzeyde açıklamaktadırlar. Bunlardan birincisinde zararın şiddeti yoksa veya azsa, zarar gören kişi niyetin kötü olduğunu düşünmüyorsa özür kendiliğinden ortaya çıkar. Günlük iletişimde sıklıkla kullanılan bu özür biçiminde özür bireyler arasında ve sözel şekilde ifade edilir. İkincisinde ise zararın şiddeti yüksektir ve verilen zarar olumsuz bir niyetle ilişkilendirilir. Böyle durumlarda özrün kabul edilme ve zarar veren kişinin affedilme ihtimali düşüktür çünkü olumsuz niyet sebebiyle özrün samimiyetinden şüphe duyulur (Taysi, 2007). Özür dilemenin mağdur olan kişinin tepkisine olan etkilerini incelemek ve bu etkileri destekleyen etmenleri ortaya koymak amacıyla üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmaya göre; zararın şiddeti arttıkça mağdur olan bireyin daha fazla ve daha karmaşık bir özür beklediği sonucuna ulaşılmıştır (Ohbuchi, Kameda ve Agarie, 1989). Gauche ve Mullet'e (2005) göre zarar veren bireyin affedilmesi noktasında fiziksel saldırıya uğrayan bireyler niyeti, psikolojik saldırıya uğrayan bireyler ise özrün varlığını daha fazla önemsemektedir.

1.1.4.2. Empati

Empati kişinin kendisini bilişsel ve duyuşsal anlamda karşısındakinin yerine koyma ve karşısındakini anlama yeteneğidir (Worthington ve Wade, 1999). Worthington'ın (1998) bağışlama modelinin özünü empati oluşturur ve yazara göre empati affedilmeye aracılık eder. McCullough vd. (1998) yaptıkları bir çalışmada empatinin başkalarını affetme kapasitesinin yakınsak bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hill' e (2001) göre affetme terapilerinde affedilmeyi kolaylaştıran etmenlerden biri de empatinin teşvik edilmesidir. Bu sayede suçlu

kişinin daha iyi anlaşılması sağlanabilir. Empati kapasitesi düşük olan bireylerin affetme olasılıkları düşük görülmektedir. McCullough vd. 'ne (1997) göre özür dilemek empati yeteneğinin güçlenmesini sağlar.

1.1.4.3. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri affetmeyi etkileyen faktörlerden biridir. Öfke ve intikam duygusu yüksek olan bireylerin affetmede yetersiz oldukları görülmüştür. Affetmenin patolojik boyutları incelendiğinde kişilik bozukluğu olan bireylerin affetmede yetersiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Antisosyal, paranoid ve narsist bireyler de neden oldukları zararı kabullenmemeleri sebebiyle affetmede yetersizdirler. Bu özelliklere sahip bireyler kendilerini suçlu görmezler ve haklı olduklarına inanırlar (Taysi, 2007). Brown (2004) yaptığı bir çalışmada affetme eğilimi ile intikam alma isteğinin birbiriyle ilişkili ancak belli yönlerden farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada affetmeyen insanların öne çıkan kişilik özellikleri üzerinde durulmuştur. Araştırmaya göre affetme eğilimi düşük olan bireylerde intikam duygusu ve narsist özelliklerin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Sürekli öfke duyma, intikam hissinin yüksek olması, nörotizm ve düşmanlık gibi kişilik özelliklerine sahip bireyler affetmede zorlanırlar (Berry, Worthington, O'Connor, Parrott III ve Wade, 2005). McCullough, Bellah, Kilpatrick ve Johnson (2001) yaptıkları bir çalışmada intikam duygusunu Beş Büyük Kişilik faktöründen biri olan nörotizmle olumlu, uzlaşmacılık ile de olumsuz ilişkili bulmuşlardır. Konu ile ilgili yapılan bir başka çalışmada ise affediciliğin alçakgönüllülük ile pozitif ve gurur ile negatif yönde ilişkisi olduğu görülmüştür (Ayten, 2009).

1.1.4.4. Suçun Şiddeti ve Boyutu

Suçun şiddeti ve boyutu affetmeyi etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yapılan hatanın büyüklüğü ve zararın şiddeti arttıkça affetme azalır (Hall ve Fincham, 2008). Taysi (2007) zararın şiddeti ile affetme arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında zararın algılanan şiddeti arttıkça affetmenin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Zararın şiddetinin affediciliği azalttığı yönündeki bir diğer bulgu da Kachadourian, Fincham ve Davila'ya (2005) aittir. Braithwaite, Fincham

ve Lambert’a (2009) göre de hatanın özellikleri affetmeyi etkilemektedir. Kasıtlı yapılan hatalar olumsuz duyguların artmasına sebep olur ve affetmeyi azaltır (Vangelisti ve Young, 2000). Fincham, Jackson ve Beach (2005) da suçun şiddetinin affetmeyi etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.4.5. Dindarlık

Affetme ve din yakından ilişkili iki kavramdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde dindar kavramı “din inancı güçlü, din kurallarına bağlı kişi” şeklinde tanımlanmaktadır [TDK]. Kur’an, İncil, Tevrat ve diğer kutsal kitaplarda affetmeden bahsedilir. Yapılan araştırmalar dindarlık ile affetme eğilimi arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Ayten (2009) çalışmasında dindarlık ve affetme eğilimi, affetme eğiliminin “iyimserlik” alt boyutu arasında pozitif, “kaçma” ve “öç alma” boyutları arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Webb, Chickering, Colburn, Heisler ve Call (2005) din değişkenlerinin affetmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir. Dindar bireylerden bazıları affetme için zarar veren bireyin pişmanlık duymasını beklerken bazıları böyle bir beklenti içine girmemektedir. Beklenti içinde olmayan bireylerin sağlık durumlarının daha iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Krause ve Ellison, 2003). McCullough ve Worthington’a (1999) göre yüksek dindarlık düzeyine sahip bireylerin kendilerini düşük dindarlık düzeyine sahip olan bireylere göre daha bağışlayıcı bulmaktadırlar. Bunun yanında bazı çalışmalar da göstermiştir ki bazı durumlarda zarar gören dindar bireyler dindar olmayanlara kıyasla daha bağışlayıcı olmamaktadırlar. Bu tutarsızlıkların psikometrik yetersizliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu bağlamda affetme sürecinde bireysel farklılıkların incelenmesi faydalı olabilir (Yıldırım, 2009).

1.1.5. Affedicilik Kuramları

1.1.5.1. Psikanalitik Kuram

Affetme konusu psikanalitik alanyazınında üzerinde derinlemesine inceleme yapılan bir konu değildir. Öyle ki psikanalitik kuramı geliştiren Sigmund

Freud'un çalışmalarında affetme kavramına bilimsel bir yaklaşımdan uzak bir şekilde sadece beş kez değinilmiştir (Taysi, 2007). Horwitz'e (2005) göre bunun nedeni affediciliğin din ile ilgili bir konu olarak görülmesidir. Bu sebeple affedicilik ve psikanalitik veya psikodinamik yaklaşımın ortak geçmişi çok eskiye dayanmamaktadır. Psikodinamik yaklaşımda affedicilik anne-bebek ilişkisi üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Affetmenin ruhsal temelleri anne-bebek ilişkisine dayandırılmıştır. Buna göre bebek affetmeyi doğuştan itibaren kendisine koşulsuz, şartsız destek olan, kendisine kızsda dahi isteklerine daima cevap veren, her koşulda kendisini bağışlayan annesinden öğrenir (Taysi, 2007). Ayrıca psikodinamik yaklaşımda bulunan psikoseksüel gelişim evreleri çocuğun affetmeyi öğrenmesine katkı sağlar. Anal evrede çocuk dışkısının kendisini terk etmesi gerektiğini öğrenir ve bu durum çocuğun gitmesine izin verme (letting go) potansiyelini geliştirmektedir nitekim "gitmesine izin verme" becerisi bireylere affetme terapilerinde öfke ve intikam duyguları için kazandırılmaya çalışılır (Akthar, 2002). Psikodinamik yaklaşımda affetme bebeklikten itibaren başlar ve tüm gelişim basamaklarıyla birlikte gelişme gösterir (Taysi, 2007).

1.1.5.2. Psikolojik Süreç Modeli

Affetmenin süreç modeli içsel ve kişilerarası olmak üzere iki alt boyutta incelenebilir. İçsel süreç modelinde suçludan bağımsız olarak affeden bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönüyle ilgilenilir. Affetmenin affedilen kişinin pişmanlığından ya da vicdan azabından bağımsız bir şekilde değerlendirilir (Ergüner-Tekinalp ve Terzi, 2012). Kişilerarası süreç modeline göre ise affeden ve affedilen kişi affetme sürecinde aktif rol oynar. Enright ve Human Development Group (2000) affetmeyi teşvik etmek için "kişiler arası affetmede süreç modeli" ni geliştirmişlerdir. Modelde affetmenin tek bir olaydan değil bir süreçten oluştuğu vurgulanmaktadır. Bu modele göre affetme sürecinin birinci aşaması ortaya çıkarma, ikinci aşaması karar verme, üçüncü aşaması çalışma, dördüncü ve son aşaması derinleştirmedir. Ortaya çıkarma evresinde zarar gören kişi duygularını fark etmeye çalışır. Kişi yaşadığı haksızlık ve sıkıntı sonucu hissettiği acıyı ifade edebilmelidir. Bu evre affetmenin ilk aşamasını oluşturur. Karar verme evresinde bilişsel anlamda affetmeye karar verme söz konusudur ancak karar bilişsel olduğu

için affetme için yeterli sayılmaz. Üçüncü aşama olan çalışma evresinde kişi kendisine zarar veren bireye karşı empati ve merhamet duymaya başlar ve öfkesi azalır. Zarar gören kişi duygusal bir dönüşüm sürecine girer. Affetmenin son evresi olan derinleştirme evresinde ise kişi bir içgörü geliştirir, kendisine ait affedilme geçmişiyile ilgili sorgulamalar yapar ve affetme kavramını anlamlandırır. Böylece affetme derinleştirilmiş olur (Enright ve Fitzgibbons, 2000). Bu aşamaları geçen birey kendisinde bir iyileşme duygusu yaşar. Fakat herkes bu süreçlerden farklı şekilde ve farklı hızla geçer (Ergüner-Tekinalp ve Terzi, 2012). Enright ‘ın süreç modelinin kullanıldığı psikolojik müdahaleler sonrasında, affetme ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkileri araştıran Hebl ve Enright (1993) yaşlı kadınlarla kendilerini inciten kişileri bağışlamaları üzerine sekiz haftalık deneysel bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonunda deney grubunun kontrol grubuna göre daha yüksek bir bağışlama profili çizdiği görülmüştür. Freedman ve Enright (1996) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ensest mağduru kadınlarla yaklaşık 14 ay süren bir çalışmanın ardından terapiye devam eden kadınların affetme ve umut düzeylerinde artma, depresyon düzeylerinde ise azalma görülmüştür.

1.1.5.3. Affetmenin Sosyal Psikolojik Belirleyicileri Modeli

McCullough vd. (1998) tarafından ortaya atılan modele göre kişilerarası affetme, iki faktörlü bir güdüsel sistem bağlamında kavramsallaştırılmıştır. Buna göre; birinci durumda kişi zararı algılar ve zarar veren kişiden kaçınır. İkinci durumda ise kişi haklı öfkesinden yola çıkarak zarar veren bireyden intikam almak ister. Buradan hareketle kişi zarar veren bireyden kaçırıorsa veya ondan intikam almak istiyorsa o kişiyi bağışlamadığı sonucuna ulaşılır. Modelde affetmenin dört belirleyicisi de açıklanmıştır. Bu belirleyiciler empati, özür dileme, yapılanı çok sık düşünme (ruminasyon) ve ilişki yakınlığıdır.

1.1.6. Örgütsel Affedicilik ve Tanımı

Örgütlerde pozitif psikolojinin giderek önem kazanmasıyla örgütsel düzeyde affedicilik öne çıkmaya başlamıştır. Affetmenin örgüt içindeki suçları azaltacağı, sağlıklı ilişkilerin kolaylaştırıcısı olabileceği düşünülmektedir (Aqunio, Grover, Goldman ve Foger, 2003). Örgütsel affedicilik, örgüt içerisinde yaşanan

haksız ve yanlış bir durum karşısında acıların, öfkenin, suçlamaların toplu bir şekilde terk edilmesi ve örgütte bunun yerine olumlu duygu, düşünce ve bakış açılarının konulması kabiliyeti olarak tanımlanabilir (Cameron ve Caze, 2002). Örgütlerde herhangi bir adaletsizlik, zarar veya hata ile karşılaşıldığında kaybedilen pozitif enerjiyi geri kazanmak ve örgütün verimliliğini arttırmak için çözüm yolları aranır. Fehr ve Gelfand'e (2012) göre affetme, verimliliği arttırmanın, olumsuz duyguları ortadan kaldırmanın ve çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirmenin yollarından biridir. Kets de Vries'e (2013) göre affedicilik örgüt içerisinde bireylerin risk almalarına, yaratıcı olmalarına ve kişisel liderlik özelliklerini geliştirmelerine katkı sağlar. Bireyler, örgütler, kurumlar ve topluluklar geçmişte yaşadıkları zararları aşabilmelidirler çünkü ancak o zaman ilerleme gösterebilirler.

Örgütsel affedicilik, yüksek motivasyon ve mesleki doyum gibi ortak ve genel çıktılar elde edilmesine olanak sağlar. Ayrıca artan sosyal sermaye, insancılık, güven ve sempatik ilişkilerle de bağlantılıdır (Şener ve Çetinkaya, 2015). Bottom, Gibson, Daniels ve Murnigham (2002) affediciliğin iş hayatında etkili ilişki yönetimi ve başarı için önemli bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Affedicilik kavramı iş hayatında bireysel ve örgütsel düzeyde yaşanacak dönüm noktaları için bir etken olma potansiyeline sahiptir. Affetme örgütsel verimliliği arttıran, insan kaynaklarını güçlendiren önemli bir dinamiktir (Madsen, Gygi, Hammond ve Plowman, 2008). Örgütlerde kalitenin azalması, güvensizlik oluşması, ücretlerin kesintiye uğraması vb. durumlar örgütsel verimliliği düşürür. Bu durum çalışanlar arasında isteksizlik yaşanmasına ve örgütte iletişimin zayıflamasına neden olur. Affediciliğin örgütün içinde aktif şekilde yer almasının olumsuz durumların üstesinden gelmesine, örgütte üretimin, kazancın, umudun yeniden artmasına fayda sağladığı görülmüştür (Cameron ve Caza, 2002). Affediciliğin örgüt içerisinde derinleşebilmesinin yolu lider ve yöneticilerden geçmektedir. Örgüt kültürü çatışmaların azaltılması, çalışanların affetmeyi de içerecek şekilde uzlaşi içinde yaşamalarının sağlanması hususlarına dikkat edilerek dizayn edilmelidir. Yöneticiler çatışma durumlarında intikam duygularını doğru şekilde algılamalı ve gerekli müdahalelerde bulunmalıdır (Konan ve Nazlı, 2018). Lider örgüt içerisinde olumlu bir iklim oluşturmak, çatışma durumlarını çözüme kavuşturmak ve çalışanlar arasında uzlaşi sağlamak için özür dileyebilmeli

ve çalışanlarını da bu doğrultuda teşvik edebilmelidir (Campbell, 2017). Affetme örgüt yöneticilerinin öncelikli meselelerinden biri olmalıdır. Bu anlamda affetme pratiğinin olmayışı ve rol model azlığı bir dezavantaj olarak görülebilir. Affetme pratiğini arttırmanın yolu öncelikle kendini affetmekten geçer. Birey kendini affederse affedicilik konusunda bir örnek oluşturabilir ve bulunduğu örgütte affedici bir iklimin oluşmasına katkı sağlayabilir (Stone, 2012).

1.1.7. Örgütsel Affediciliğin Boyutları

Örgütsel affedicilik bireysel, kümesel ve örgütsel olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır. Bireysel boyutta bireyin psikolojik yönü öne çıkmaktadır. Kümesel boyutta gruplar arası çatışmalara odaklanılır. Örgütsel boyutta ise örgütün içindeki tüm bireyleri kapsayan bir bakış açısı mevcuttur (Madsen ve Hammond, 2008). Karaman-Kepenekçi ve Nayır (2015) örgütsel affedicilik ölçeği geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmada örgütsel affediciliğin üç alt boyutu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu boyutlar affediciliği kabul, affediciliği gerekçelendirme ve affediciliği red boyutlarıdır. Affediciliği kabul boyutunda bireyler affediciliği bir erdem olarak görürler ve haksızlığa karşı hoşgörülüdürler. Affediciliği gerekçelendirme boyutunda birey haksızlık yapan kişinin niyetini önemser ve karşıdaki kişiye hata payı tanır. Bu süreçte yapılan hatanın kendi davranışlarından kaynaklanıp kaynaklanmadığını sorgular. Affediciliği red boyutunda ise kişi haksızlık yapan bireyi özür dilese bile affetmez ve davranışın karşılığını vermek ister.

1.1.8. Örgütsel Affedicilik Üzerine Yapılan Çalışmalar

Ahmed ve Braithwaite (2008), affetme ile uzlaşma, utanç ve okul zorbalığı değişkenlerinin ilişkilerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini %60 'ı kızlardan oluşan 1875 Bangladeşli öğrenci oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre affedicilik okul ortamındaki zorbalık davranışlarını azaltmakta, uzlaşmayı ise arttırmaktadır.

Akın vd. (2012), örgütlerde affetme eğilimi ve intikam niyetinin çalışanların ruh sağlığı ile ilişkisini tespit etmek amacıyla Yalova ve Kayseri’de birbirinden farklı kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan 290 kişi ile bir araştırma

gerçekleştirmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre bireylerin ruh sağlıkları ile başka insanları ve bazı durumları affetmeleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak manidar bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında bireylerin ruh sağlıkları ile intikam niyetleri arasında negatif yönde manidar bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda göre affetme eğilimi ruh sağlığının manidar ve pozitif yönlü, intikam niyeti ise manidar ve negatif yönlü yordayıcısıdır. Çalışanların intikam niyetleri yöneticilerden düşük ve evlilerin affetme eğilimi bekarlardan yüksek bulunmuştur.

Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015), bir örgütsel affedicilik ölçeği geliştirmek ve öğretmenlerin örgütsel affedicilik ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunda 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılı Ankara il merkezindeki kamu okullarında (ilkokul, ortaokul, lise) görevli 650 öğretmen yer almıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu, ANOVA ile t-testi kullanılmıştır. Veri analizinde veri seti iki gruba ayrılmış AFA analizinde 305 veri, DFA analizinde 300 veri kullanılmıştır. İstatistiksel analizler AFA verisi üzerinden yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda 21 madde ve 3 faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerinin çocuk sahibi olma durumu, cinsiyet, gelir düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre hiçbir boyutta manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Nayır ve Karaman Kepenekçi (2016), öğretmenlerin çalıştıkları okulda diğer öğretmenlerle (kişilerarası) ilişkilerinde affedicilik davranışına yönelik fikirlerini belirlemek ve bu fikirlerini çeşitli değişkenlere (cinsiyet, okulda çalışma süresi, kıdem, okul türü, branş ve okuldaki öğrenci sayısı) göre değerlendirmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın nicel kısmı için Ankara il merkezinde 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında kamu okullarında görevli 252 öğretmen, nicel kısmında ise birbirinden farklı okullarda görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan sekiz öğretmen yer almıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenler affediciliği bir erdem olarak görmektedir. Öğretmenler aynı zamanda örgüt ortamında verimliliği sağlamak ve olumsuz bir ortam oluşmasını engellemek için affediciliğin önemli ve gerekli olduğunu

savunmaktadırlar. Öğretmenler affediciliğin belli şartlara bağlı olarak ortaya çıkabileceği görüşüne sahiptirler. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri affediciliğin gerekçelendirme boyutunda branş ve okul türü değişkenlerine göre manidar farklılık göstermektedir.

Öksüz ve Baba Öztürk (2017), sınıf öğretmeni adaylarının bağışlama istekliliğinin çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmaya 2015-2016 eğitim öğretim yılı güz döneminde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda öğrenim gören öğretmen adayları katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmeni adaylarının bağışlama isteklilikleri düşüktür. Ayrıca sınıf düzeyi, cinsiyet ve anne eğitim durumu bağışlama istekliliği üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bunun yanında baba eğitim durumunun bağışlama istekliliğini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Konan ve Nazlı (2018), “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Affedicilik Düzeyleri” adlı çalışmalarında okul yöneticilerinin örgütsel affedicilik düzeylerinin, görev unvanı, görev yaptıkları öğrenim basamağı ve yöneticilikteki kıdemlerine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla 187 okul yöneticisine “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” ‘ni uygulamışlardır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul yöneticileri örgütsel affedicilik davranışını çoğunlukla göstermektedirler. Bunun yanında okul yöneticilerinin örgütsel affedicilik davranışını gösterme düzeyleri ile unvan ve kıdemdeğişkenleri arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık bulunamazken lise yöneticileri ile ilkokul yöneticilerinin örgütsel affedicilik davranışını gösterme düzeyleri arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

1.2.Örgütsel Mutluluk

1.2.1.Mutluluk Kavramı ve Tanımı

Geçmişten bugüne bilim insanları bireylerin iyi bir yaşama sahip olmasını sağlayacak kaynakları araştırmışlardır. Mutluluk üzerine yapılan araştırmalar kişinin kendi hayatını sevmesinin iyi bir yaşamın temel bileşenlerinden bir olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Diener, 1984). Mutluluk felsefe, din, ekonomi, sosyoloji

ve psikoloji gibi alanların geniş çapta inceledikleri bir konu olmuştur (Behrani, 2017). Mutluluk kavramının tanımı ile ilgili pek çok görüş bulunmaktadır. Mutluluk kişilerin hayatlarındaki olumlu veya olumsuz olay ve tecrübelerin meydana getirdiği duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Gitmez ve Morçöl, 1994). Aristoteles (1998) mutluluğu bireylerin hayatta ulaşabilecekleri en iyi, en yüksek ve en asil durum olarak tanımlamakta ve eudaimonic (ödemonik) mutluluğa ulaşmanın nihai bir amaç olduğunu vurgulamaktadır. Mutluluk aynı zamanda öznel bir durumu ifade eder ve yaşamın doğal hedeflerinden biridir (Potkay, 2010).

Mutluluk kavramı içerisinde duyuşsal ve bilişsel unsurları barındırmaktadır. Duyuşsal yönden mutluluk duygularla ilişkilidir. Bilişsel yönden ise doyum, mutluluk gibi yansıtıcı yargılar içermektedir (Warr, 2007). Mutluluk bireylerin kendi hayatlarını duyuşsal ve bilişsel yönlerden analiz etmeleridir (Diener, 2000).

Bazı araştırmacılar mutluluk kavramını öznel iyi oluş, yaşam memnuniyeti gibi kavramları da içine alan bir şemsiye olarak görürken (Eid ve Diener, 2004); bazı araştırmacılar da bu kavramların aynı anlama geldiğini savunmaktadır (Cropanzano ve Wright, 1999, Lu, 2000, Lyubomirsky, 2001).

Mutluluk kavramının bu denli önemsenmesinin bir sebebi de bireylerin öznel olarak mutluluğa ilgi duymaları ve önem vermeleridir. Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener (2005) 47 farklı ülkedeki 9000'den fazla lisans öğrencisiyle yaptıkları bir araştırmada bireylerin mutluluğu yüksek düzeyde önemsedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya göre öğrenciler mutluluğu aşk, servet, sağlık, cennete gitmek vb. değerlerden üstün görmektedirler.

Tablo 1. Mutluluk Kaynağı Olan Değerler

Mutluluk Kaynağı Olan Değerler	2011	2013	2015	2017	2018
<i>Sağlık</i>	72.8	68.0	68.8	68.0	69.0
<i>Sevgi</i>	13.1	15.2	15.8	16.6	15.5
<i>Başarı</i>	6.9	8.6	8.6	9.0	8.8
<i>Para</i>	4.3	4.1	3.9	3.9	4.2
<i>İş</i>	2.4	2.3	2.0	1.9	2.2
<i>Diğer</i>	0.5	1.8	1.0	0.6	0.2

Kaynak: TUIK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2018

Tablo 1' e göre bireyleri en yüksek düzeyde mutlu eden unsur “sağlık” tır. Bunu “sevgi” izlemektedir. Ayrıca iş yaşamı ile ilgili olan “başarı”, “para” ve “iş” değerleri iş hayatının bireyin mutluluğuna olan etkisini göstermesi açısından önemlidir. Frey ve Stutzer’e (2002) göre mutluluğu etkileyen faktörler; sosyo-demografik faktörler, kişisel faktörler, kurumsal faktörler, politik faktörler olarak sıralanmaktadır.

Diener’e (2000) göre mutluluk yaşam doyumu, olumlu duyguları yüksek düzeyde, olumsuz duyguları düşük düzeyde yaşama ve iş doyumu bileşenlerinden oluşur. Waterman (1993) de benzer bir tanımlamayla mutluluğun üç ana bileşenden oluştuğunu ifade etmiştir. Bu bileşenler; yüksek olumlu duygu, düşük olumsuz duygu ve bireyin tüm yaşamını bilişsel olarak değerlendirmesidir. Ryff ve Keyes (1995) ise mutluluğun kendini kabul etme, başkalarıyla pozitif ilişkiler, özerklik, çevresel ustalık, yaşamdaki amaç ve kişisel gelişim olmak üzere altı farklı boyutunun olduğunu ileri sürmüşlerdir.

1.2.2. Mutluluk ve Psikoloji

Mutluluk, yaşam doyumu, öznel iyi oluş gibi kavramlar bilimsel alanlarda sıkça araştırılmaya başlanmıştır. Bu kavramlara olan ilginin artma sebeplerinden biri de temelleri Martin Seligman tarafından atılan pozitif psikolojiye olan ilginin artmasıdır. Martin Seligman pozitif psikoloji ile psikolojiyi patoloji çalışmalarından uzaklaştırıp olumlu özelliklerin araştırılmasını yönlendirmeyi hedeflemiştir (Chafouleas ve Bray, 2004). Pozitif psikoloji alanı üç düzeyde ele alınabilir. Bunlar öznel, bireysel ve grup düzeyidir. Öznel düzeyde geçmiş ile ilgili refah, doyum ve memnuniyet, bugün ile ilgili mutluluk, neşe ve gelecek ile ilgili umut, iyimserlik ve inanç duyguları bulunur. Bireysel düzey sevgi, mesleki kapasite, kişilerarası beceri, estetik duygular, azim, yetenek, bilgelik gibi olumlu kişilik özellikleri ile ilgilidir. Grup düzeyinde ise sivil erdemler, iyi bir vatandaş olma, sorumluluk, özgecilik, ılımlı olma, şefkat, hoşgörü ve çalışma etiği gibi özellikler bulunur (Seligman, 2002a). Pozitif psikoloji bireylerin üzüntülerini yok saymaz veya olumsuz durumları olumlu gibi görmeye çalışmaz aksine pozitif psikoloji bireylerin sorunlarını, kötü aile yapılarını, bencilliklerini kabul eder. Bununla birlikte pozitif psikoloji bireylerde madalyonun diğer yüzünü; farklı bir

deyişle bireylerin mutluluk duydukları durumları, sağlıklı aileler ve kurumlar oluşturmayı ele alarak insan deneyimlerinin tüm yelpazesini kapsar (Gable ve Haidt, 2005).

II. Dünya Savaşı öncesinde psikoloji bilimi zihinsel hastalıkları tedavi etme, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlama, bireyleri daha iyiye taşıma ve bireylerin üstün yeteneklerini belirleyerek ilerlemesini sağlama üzerinde çalışıyordu. II. Dünya Savaşı sonrasında psikoloji büyük ölçüde iyileşmeye adanmış bir bilim dalı olmaya başlamış ve bireylerin davranış bozukluklarına, patolojiye odaklanmıştır. Bu süreç zihinsel hastalıkların teşhis ve tedavisinde büyük ilerlemeler sağlamıştır ancak insanların hayatlarını daha iyiye taşıma ve üstün yetenekleri belirleyerek bunları geliştirme boyutu ihmal edilmiştir (Seligman, 2002a). Pozitif psikoloji, psikologları insan potansiyelleri, motivasyonları ve kapasiteleriyle ilgili daha açık ve anlamlı bir bakış açısı benimsemeye teşvik etme girişimidir (Sheldon ve King, 2001). Ayrıca pozitif psikoloji ilgili alanyazına hem hastalık hem sağlık durumları için hem kendini gerçekleştirme için ortak bir dil ve platform sağlamaktadır (Linley ve Joseph, 2004).

1.2.3. Mutluluk ve Felsefe

Ahlak felsefesi, ahlak konusunda inceleme yapılan bir bilim dalıdır. Mutluluk da ahlak felsefesi (etik) alanında incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Birçok felsefi akıma göre insanların ulaşmak istedikleri son amaç mutluluktur ancak mutluluğun kaynağı, miktarı, insan hayatındaki yeri kişiden kişiye farklılık gösterir (Bircan, 2001). Ahlak iki dünyada da mutlu olmayı hedefler. Bu hedef doğrultusunda iyi bir hayatın nasıl olacağı, iyi hayata ulaşmak için nasıl yaşanması gerektiği araştırılır (Özgen, 2005). Mutluluk üzerinde önemle duran filozoflardan biri olan Aristo da mutluluğu ahlaki felsefe temelinde incelemiş ve bu bağlamda ilerleyen zamanlarda ortaya çıkan doğu ve batı felsefi akımlarına öncülük etmiştir (Sunar, 1980). Mutluluğu tanımlarken Aristo öncelikle “iyi” ve “iyi olmak” kavramlarına değinmiştir çünkü iyiliğin bireyi mükemmelliğe ve dolayısıyla mutluluğa ulaştıracağını savunmuştur (Akarsu, 1998). Aristo mutluluk kavramı ile ilgili olan iki geleneksel felsefi bakış açısından hedonizm (hazcılık) yaklaşımının

reddeder. Çünkü hedonizm anlık hazlarla ilgilidir (Waterman, 1993). Hedonik bakış açısına göre mutluluk olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla olmasından ibarettir. Eudaimonik kurama göre ise hedonik yaklaşımdan farklı olarak mutluluk kavramı ile anlamlılık, kendini gerçekleştirme ve zindelik ilişkilidir (Ryan ve Deci, 2001). Bunun yanında hedonizm ve eudaimonia birbirinden bağımsız kavramlar değildir. Mutluluğa ilişkin objektif yaklaşımı temsil eden eudaimonia ve sübjektif yaklaşımı temsil eden hedonizm arasında yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu görülmüştür (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008). Ayrıca Compton, Smith, Cornish ve Qualls (1996) da hedonik ve eudaimonik yaklaşımların hem örtüştüğü hem de farklılaştığı noktaların bulunduğunu belirtmişlerdir.

Aristo mutluluk ile ilgili eudaimonia (eudaimonik) yaklaşımı önermektedir. Eudaimonia yaklaşımına göre; bireyler kişisel yeteneklerini geliştirip, hayatın manasını sağlamlaştırıp kendi potansiyellerinin tümünü işe koşarak kendini gerçekleştirmeye çabalamaktadır (Waterman, 1993). Aristo'ya göre erdemli olmak, güçlü yönlerini kullanarak tam kapasiteye erişmek, hayatın anlamını hissetmek ve potansiyelinin tamamını işe koşturmak mutluluk getirir (Kashdan vd., 2008).

Aristo'nun mutluluğa ilişkin eudaimonik bakış açısı objektivist bir yaklaşıma sahiptir çünkü eudaimonik mutluluk sübjektif (hedonik) psikolojik duygulardan daha ziyade objektif sosyal değerleri kapsamaktadır. Objektivist görüşe göre; memnuniyetin yanında arkadaşlık, etik gibi bireyin yaşamını iyileştiren objektif değerler de bulunmaktadır (Brulde, 2007).

İlgili alanyazın incelendiğinde; hedonik yaklaşımda kişisel duygular ve isteklerin ön planda olduğu, eudaimonik yaklaşımda ise kişisel duyguların yanında etik, kendini gerçekleştirme, erdemli olma gibi bilişsel öğelerin yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada hedonik ve eudaimonik bakış açıları bir arada kullanılarak mutluluk hem bilişsel hem de duygusal yönden incelenmiş ve ilgili ölçme aracı bu doğrultuda seçilmiştir.

1.2.4. Örgütsel Mutluluk

Mutluluk kavramı felsefi, dini, psikolojik temelleri olan bir kavramdır. Bu bağlamda bireylerin mutluluk düzeyleri pek çok değişkenle birlikte incelenmiştir.

Bu değişkenlerden biri de iş yaşamındaki mutluluktur. Bireyin örgüt ortamında kendisi için ve bulunduğu örgüt için bütün potansiyelini ortaya çıkarabilmesi örgütsel mutluluk ile mümkün olabilir (Cojocar, 2014). Warr'a (2007) göre bireyler bulundukları örgütlerde birçok duygusal durumu tecrübe eder ve söz konusu tecrübeler bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve bu yolla da hedefledikleri mutluluğa ulaşmalarına etki eder. Yapılan araştırmalar örgütsel mutluluk düzeyinin artırılmasıyla örgütsel verimliliğin artacağını ortaya koymuştur (Wright, Bonett ve Sweeney, 1993; Staw vd., 1994).

Örgütsel mutluluk çalışanların olumlu duygularının olumsuz duygularına üstün gelmesi durumudur (Brief ve Weiss, 2002). Bir diğer ifadeyle örgütsel mutluluk bireylerin hayatlarından ve işlerinden hangi düzeyde doyum aldıklarının bir göstergesidir (Wesarat vd., 2015). CIPD (2007), örgütsel mutluluğu örgütte memnuniyet oluşturacak bir ortam oluşmasının ve bireylerin kendileri ve örgüt için en yüksek potansiyellerini ortaya çıkarabilmelerinin bir yolu olarak görmektedir. Örgütsel mutluluk bireylerin işyerlerinden ve yaşamlarından memnuniyet düzeylerini ifade eder. Örgütsel mutluluk örgütte verimliliği arttırmak için oldukça önemlidir. Mutlu bireylerin üretkenlikleri mutsuz bireylere oranla daha yüksektir. Bu nedenden dolayı örgütler, çalışanların örgütsel mutluluk düzeylerini arttıracak etkenleri belirleyebilmelidir (Wesarat vd., 2015). Bu etkenler belirlenirken çalışanların algıları, duyguları, tutumları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sebeple örgütsel mutluluk özenle incelenmesi gereken bir kavramdır (Saenghiran, 2013).

Kjerulf'a (2007) göre işyerinde fark oluşturduğunu hissetmeme, stres ve yoğun çalışma, kişisel problemler, övülmemek ve takdir edilmemek mutsuzluğun en temel nedenlerindendir. Bunun yanında bazı bireyler çalışmayı sadece para kazanmak için bir araç olarak görmekte ve mutsuz olmayı baştan kabul etmektedirler. Borman, Penner, Allen ve Motowidlo (2001); yaptıkları bir çalışma sonucunda mutlu çalışanların muhataplarıyla daha istekli ve etkili iletişim kurdukları onucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında mutlu çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş birliği kurma becerileri yüksektir. Çalışanlar yüksek iş doyumuna sahiptirler ve çalıştıkları yeri pozitif olarak tanımlarlar. Ayrıca mutlu çalışanlar örgütlerini dış saldırılara karşı korurlar. Örgütsel mutluluk bireylerin;

- Daha çok kazanmalarını

- Hedeflerine daha hızlı ulaşmalarını
- Daha olumlu dönütler almalarını
- Daha sağlıklı olmalarını
- Daha güzel ilişkiler kurmalarını
- Çalışma arkadaşları ve yöneticilerle daha iyi ilişkiler kurmalarını
- Daha fazla öğrenmelerini
- Arkadaşlarından ve yöneticilerinden daha fazla destek görmelerini
- Daha yaratıcı olmalarını sağlar (Pryce Jones, 2010a).

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) yaptıkları bir araştırmada iş yerindeki mutluluğu etkileyen beş ana etkeni;

- İş ilhamı-işi anlamlandırma
- Örgütün ortak değerleri
- İş yerindeki ilişkiler
- İş yaşamının kalitesi
- Liderlik olarak bulmuşlardır.

Bireyin kendi hayatında mutlu olması çalıştığı örgütte mutlu olmasıyla yakından ilişkilidir (Scott, 2010). Fisher'a (2010) göre örgütsel mutluluk üç seviyede incelenebilir. Birincisi geçici seviyedir. İş yerinde bir iş tamamlandığında duyulan mutluluk, anlık sevinmeler geçici seviyeye örnek olarak verilebilir. İkinci seviye kişisel seviye olarak adlandırılır. Bu seviyede örgüte duygusal olarak bağlanma, iş doyumunu, zindelik gibi bireysel hisler örnek olarak gösterilebilir. Üçüncü seviye ise birlik seviyesidir. Bu seviyede örgütün tüm bireyleri ortak bir mutluluk paydasına sahiptir. Genel bir iş memnuniyeti mevcuttur.

1.2.5. Örgütsel Mutluluğun Boyutları

Örgütsel mutluluğun boyutları ile ilgili farklı görüşler mevcuttur. Pryce Jones'a (2010b) göre örgütsel mutluluğun beş alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar;

- Katkı: Bireyin çalıştığı iş yerinin gelişmesi için verdiği emektir.
- Kültür: Bireyin bulunduğu örgüte uyum derecesidir.
- Güven: Bireyin işini kendisine uygun bulmasıdır.
- Bağlılık: Bireyin kendini örgüte ait hissetmesidir.

- Kanaat: Bireyin sahip olduklarına şükrederek elindekiyle kendini mutlu hissetmesidir.

Warr'a (2007) göre ise örgütsel mutluluk; olumlu duygular, olumsuz duygular, kişinin kendini keşfetmesi ve gerçekleştirilmesi, kişisel özelliklerin geliştirilmesi gibi boyutlara sahiptir. Bu araştırmada kullanılan ölçek de bu doğrultuda seçilmiştir. Ölçekte olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır.

Olumlu duygular boyutunda pozitif duygular hissedilir, bireyler memnuniyet duyarlar. Olumlu duygulara; sevinç, neşe, mutluluk, hayat dolu olma, hoşnutluk, sevgi dolu olma örnek olarak gösterilebilir. Bu araştırmanın olumlu duygular kapsamında; mutluluk, heyecan, neşe, hevesli olma, gururlu olma, istekli, memnun, huzurlu ve aktif olma ele alınmıştır.

Depresyon, kaygı, memnuniyetsizlik vb. olumsuz duyguların belirteçleridir ve mutluluk seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir (Warr, 2007). Üzgün, umutsuz, stresli olmak, öfkelenme, kendini değersiz ve faydasız hissetme, utanma vb. olumsuz duygulara örnek olarak gösterilebilir (Frey ve Stutzer, 2001). Bu araştırmada öğretmenlerin huzursuz, gergin, sinirli, sabırsız, canı sıkın, boşa çabalamış, sıkılmış, endişeli, stresli, depresif, üzgün hissetmeleri olumsuz duygular kapsamında incelenmiştir.

Potansiyelin gerçekleştirilmesi örgütsel mutluluğun bilişsel yönüdür. Bu boyut kendini gerçekleştirme, potansiyelini keşfetme, kişisel özelliklerin geliştirilmesi, bireyin kendini yansıtması, bireyin kendine yeni beceriler katması gibi öğelerden oluşmaktadır (Warr, 2007). Bu araştırmada potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda öğretmenlerin kendi yeteneklerini keşfetmeleri, görevlerini yaparken potansiyellerini kullanmaları, becerilerini yansıtacakları etkinliklere katılmaları, zorlukların üstesinden gelebilmeleri, yapmaktan hoşlandıkları işleri yapmaları, işlerinde en iyi yönlerini ortaya çıkarmaları ele alınmıştır.

1.2.6. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerle ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Pryce Jones'a (2010a) göre örgütsel mutluluğu etkileyen üç etmen

bulunmaktadır. Bunlardan birincisi bireysel özelliklerdir. İkinci etmene göre örgütte mutluluk sadece bireyle değil grupla ilgilidir. Üçüncü etmen ise ying-yang teorisidir. Ying-yang teorisi her olumsuz durumun içinde olumlu, her olumlu durum içinde bir olumsuz yön olduğunu savunur. İşgörenler olumsuz durumun içindeki olumlu durumu görmeli ve bu şekilde mutlu olmaya odaklanmalıdır.

Frey ve Stutzer'e (2002) göre örgütsel mutluluğu etkileyen önemli faktörlerden biri de ekonomidir. Bireyin sahip olduğu gelirin yüksek olması örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında kişilik özellikleri örgütsel mutluluğu doğrudan etkileyen en önemli faktörlerdendir (Lykken ve Tellegen, 1996). Fisher'a (2010) göre örgütsel mutluluğu kişilik özellikleri kadar çevresel faktörler de etkilemektedir. Warr'a (2007) göre ise çevre, başkalarıyla kurulan iletişim, kişisel denetim fırsatı belli bir noktaya kadar örgütsel mutluluğu etkiler. Ancak statü, paraya erişebilme ve fiziksel güvenlik örgütsel mutluluğu daha önemli düzeyde etkilemektedir. Bunun yanında toplumun o mesleğe bakış açısı, verdiği değer ve örgütte oluşan örgütsel adaletsizlik algısı da örgütsel mutluluğu önemli ölçüde etkilemektedir. Wesarat vd.'ne (2015) göre örgütsel mutluluk ile istihdam durumu (*yarı zamanlı çalışma, tam zamanlı çalışma, gönüllü çalışma*), gelir (*gelir eşitliği veya eşitsizliği, gelir düzeyi*), iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve işyerinde yapılan faaliyetler arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Dünya çapında yapılan mutluluk araştırmalarına göre iş yaşamındaki mutluluğu özerklik, iş güvenliği, iş çeşitliliği, sosyal sermaye, güvenlik riskleri, sağlık ve gelir düzeyi önemli ölçüde etkilemektedir (Helliwell, Layard ve Sachs, 2017). Örgütte demokratik yaklaşımlar da örgütsel mutluluğu etkilemektedir. Eşitsizliklerin yüksek olduğu durumlarda bireylerin kendilerini mutlu hissetme oranlarının düştüğü görülmüştür (Alesina, Di Tella ve Macculloch, 2004). Záborská vd. (2014) yaptıkları çalışma sonucunda işgören mutluluğu ile demokratik yönetim arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki bulmuşlardır.

Örgütün farklılıklara yaklaşımı örgütsel mutluluğun belirleyicilerindendir. Çalışanlar örgütün farklılıkları doğru şekilde yönettiğini ve farklılıkları desteklediğini gördüklerinde; kendilerini daha önemli ve değerli hissederler ve bu durum iş performanslarına olumlu yönde yansır. Örgüte karşı daha sadık olurlar, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla daha etkili iletişim kurarlar (Wolfson, Kraiger

ve Finkelstein, 2011). Destekleyici çalışma kültürü ile çalışanların mutluluğu arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren teorik ve ampirik çalışmalar bulunmaktadır (Mauno, Kinnunen ve Pyykkö, 2005).

1.2.7. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Araştırmalar

1.2.7.1. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurt İçi Araştırmalar

İhtiyaroğlu (2018), öğretmenlerin sınıf yönetimi profillerinde mutluluk ve yaşam memnuniyeti düzeylerinin etkisini araştırmak amacıyla Ankara ilinde devlet kurumlarında görev yapmakta olan 384 öğretmen ile çalışmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kıdem değişkeni açısından mutluluk ve yaşam memnuniyeti ve sınıf yönetimi profilleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Mutluluk ile yaşam memnuniyeti ve takdir edici sınıf yönetimi profili arasında pozitif yönde, kayıtsız sınıf yönetimi ile ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Moçoşoğlu ve Kaya'nın (2018) okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, görev türü, okul türü) göre örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlik algılarını ölçmek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları bir çalışmada Pashoal ve Tamayo (2008) tarafından Portekizce olarak geliştirilen, Demo ve Paschoal'un (2013) İngilizceye çevirdiği, Türkçeye uyarlama çalışması Arslan ve Polat (2017) tarafından yapılan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre çalışanların örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet, görev türü ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun yanında okul türü değişkenine göre manidar fark bulunmuştur. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlik arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keser (2018) Türkiye genelinde 74 farklı şehirden 3978 katılımcı ile gerçekleştirdiği anket çalışmasını internet ortamı ve işyeri olmak üzere iki farklı ortamdan yürütmüştür. Katılımcılar mavi yaka, beyaz yaka ve akademisyenler olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %67'si mutludur. Kadın ve erkeklerin mutluluk durumları benzerdir. Katılımcıların kıdemi ve eğitim düzeyi arttıkça mutluluk düzeyleri de artmaktadır. Mavi yakaların mutluluk düzeyleri yüksek, beyaz yakaların ise düşüktür. Çalışanların mutsuzluk

nedenleri arasında; düşük ücret, olumsuz çalışma koşulları, adaletsizlik, aşırı iş yükü, ilerleme imkanının olmaması gösterilebilir.

Güllü (2018) ‘Spor İşletmelerinde Çalışan Mutluluğu’ isimli çalışmasında spor işletmelerinde demografik değişkenler ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre; 26 yaş ve üzeri çalışanlar yaşı küçük çalışanlara göre daha mutludur. Bunun yanında eğitim düzeyi açısından bakıldığında önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlardan daha mutlu oldukları görülmüştür.

Tösten, Avcı ve Şahin (2018) Siirt ilinde görev yapmakta olan 244 beden eğitimi öğretmeninin örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yüksek ve örgütsel sosyalleşme algıları çok yüksektir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile örgütsel sosyalleşme algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel mutluluk düzeyi, örgütsel sosyalleşme düzeyinin manidar bir yordayıcısıdır ve örgütsel mutluluk örgütsel sosyalleşme varyansının %55’ini açıklamaktadır.

Arslan ve Polat (2017), Demo ve Paschoal’un (2013) İngilizceye çevirdiği Örgütsel Mutluluk Ölçeğini (ÖMÖ) Türkçeye uyarlamışlardır. Ölçme aracı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesidir. Ölçek 29 maddeden oluşan 5’li likert tipinde bir ölçektir. Olumsuz maddeler ters kodlanmaktadır.

Terzi (2017) öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında 337 öğretmene Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Oxford Mutluluk Ölçeği – Kısa Formunu uygulamıştır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre iş doyumunu alt boyutları ile birlikte mutluluk düzeyinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Ayrıca iş doyumunu toplamı mutluluğun %28’ini yordamaktadır.

Karaman, Yücel ve Dönder (2008) ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okulun örgüt yapısındaki bürokratikleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Uşak ilindeki 26 okuldan 538 öğretmen ile çalışılmıştır.

Mutluluk düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışında incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre bürokrasi örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Aşırı kuralcı okullarda görev yapan öğretmenlerin mutluluk algısının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2.7.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Brouskeli, Kaltsi ve Loumakou (2018) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki iyi oluş ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere bir çalışma yürütmüşlerdir. Elde edilen verilere göre öğretmenler çalışma koşullarıyla ilgili düşük ancak genel iyi oluşlarıyla ilgili ortalama üstü iyi oluşa sahiptir. Mesleki iyi oluş ile cinsiyet, yaş, farklı yeterlilikler [ikinci üniversite, yüksek lisans eğitimi], kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bunun yanında okul türü, okul büyüklüğü ve öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları açısından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Hempfling (2015) öğrenci işlerinde görev yapan personellerin öznel mutluluk, işe yoğunlaşma ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla bir doktora çalışması yapmıştır. Çalışmaya 299 kişi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; görev yılı değişkeni ile öznel mutluluk, işe yoğunlaşma ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Bunun yanında örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların daha mutlu oldukları görülmüştür.

Soykan (2015), Yeni Zelanda’da yaptığı araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluşu ve stresinde psikolojik sermayenin etkilerini bulmayı amaçlamıştır. Bulgular psikolojik sermayenin stresten koruyan bir etmen olduğunu göstermiştir. Ayrıca yüksek iyi oluşa sahip olan öğretmenlerin stres seviyesinin daha düşük, psikolojik sermaye düzeyinin ise daha yüksek olduğu görülmüştür.

Williams, Kern ve Waters (2015) Avustralya’da 432 öğretmenle 15 ay süren bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın amacı psikolojik sermaye ile örgütsel mutluluk ve örgütsel erdemler arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile örgütsel mutluluk ve örgütsel erdemler arasında yüksek düzeyde pozitif yönde manidar ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca

psikolojik sermaye ve örgütsel erdemlerin örgütsel mutluluğun birer yordayıcısı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Buragohain ve Hazarika (2015) Hindistan’da ortaokul öğretmenleri ile yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenler ile kentlerde görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Okul türü ve çalışma şekli [kadrolu, sözleşmeli] değişkenleri için manidar farklar bulunmuştur. Örgütsel mutluluk ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Roffey (2012) öğretmen-öğrenci ilişkileri ile öğretmen iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nitel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Avustralya’da altı okulda okul yöneticileri, öğretmenler, rehber öğretmenler ve öğrenciler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda, olumlu ilişkilerin ve sosyal sermayenin öğretmen iyi oluşunu desteklediği görülmüştür.

Spilt, Koomen ve Thijs (2011) öğretmen iyi oluş düzeyinin öğretmen-öğrenci ilişkisine ve örgütsel iletişime etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda öğretmen-öğrenci ilişkilerinin niteliğinin öğretmen iyi oluşunu ve aynı zamanda öğrencilerin okul başarısını ve motivasyonunu arttırdığını belirlemişlerdir.

Field ve Buitendach (2011) Güney Afrika’da yükseköğrenim kurumlarında görev yapan 123 öğretim elemanı ile yaptıkları çalışmada, mutluluk, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Elde edilen bulgulara göre işe bağlılık ve duygusal bağlılık ile mutluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın modeli, veri toplama araçları, evren ve örneklem, veri toplama süreci ve verilerin analizinde kullanılacak olan istatistikler ile ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada; ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlandığı için genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modelinin kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. İlişkisel tarama modelinde iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte bir değişimin var olup olmadığı araştırılır ve eğer değişim var ise değişimin derecesinin belirlenmesi amaçlanır (Ary, Jacobs ve Razavieh, 1996).

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci kısmında örneklem grubunun demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, hizmet yılı, okul türü) tespit etmek için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. İkinci kısımda Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından geliştirilen “Örgütsel Affedicilik Ölçeği”, üçüncü kısımda ise Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilmiş olan, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” bulunmaktadır. Belirtilen ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda bulunmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Affedicilik Ölçeği

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarını ölçmek için Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015) tarafından geliştirilen “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Affediciliği Kabul”, “Affediciliği Gerekçelendirme” ve “Affediciliği Red” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Affediciliği kabul boyutunda 10 madde, affediciliği gerekçelendirme boyutunda 6 madde ve affediciliği red boyutunda 5 madde yer almaktadır. Ölçekte yer alan 17, 18, 19, 20 ve 21. maddeler tersten kodlanarak analize dahil edilmiştir. Ölçekte her maddenin karşısında 5 ölçekli Likert tipi yanıt bölümü yer almaktadır. Bu bölüm 1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Biraz, 4: Çoğu Zaman ve 5: Her Zaman biçiminde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayıları affediciliği kabul boyutunda .88, affediciliği gerekçelendirme boyutunda .73 ve affediciliği red boyutunda .67 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach’s Alpha katsayısı ise .87 olarak belirlenmiştir.

2.2.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Paschoal ve Tamayo’nun (2008) Portekizce olarak geliştirdiği ve daha sonra Demo ve Paschoal’ın (2013) İngilizceye çevirdiği, Türkçe uyarlama çalışması ise Arslan ve Polat (2017) tarafından yapılan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (ÖMÖ) kullanılmıştır. Ölçek hazırlanırken öncelikle iş yerindeki duygulara ilişkin 38 ifadeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Yapılan analizler sonucu uygun olmayan maddeler çıkartılmıştır. Sonuç olarak Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin Türkçe formu 3 boyut ve 29 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin olumlu duygular boyutunda 9, olumsuz duygular boyutunda 12 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda 8 yer almaktadır. Ölçeğin olumsuz duygular boyutundaki maddelerin tümü ters kodlanmıştır. Ölçekte her maddenin karşısında 5 ölçekli Likert tipi yanıt bölümü yer almaktadır. Bu bölüm 1: Hiç, 2: Biraz, 3: Oldukça, 4: Sıklıkla ve 5: Tamamen biçiminde derecelendirilmiştir. Olumlu duygular boyutunda ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı .94, olumsuz duygular boyutunda .95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda .92 olarak

bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbah's Alpha katsayısı ise .96 olarak belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Yapılan Analizler

Bu çalışmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik düzeylerini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerin geçerlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, çoklu doğrusallık ve teklik varsayımlarının sağlanması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu varsayımlar aşağıda incelenmiştir.

2.3.1. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar

2.3.1.1. Örneklem Büyüklüğü

Araştırmada 21 maddeden oluşan Örgütsel Affedicilik Ölçeği (Karaman Kepenekçi ve Nayir, 2015) ve 29 maddeden oluşan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Arslan ve Polat, 2017) kullanılmıştır. Alanyazında örneklem büyüklüğü ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Kline (1994), güvenilir sonuçlara ulaşmak için 200 kişilik bir örnek grubunun yeterli olacağını hatta bu sayının gerekli durumlarda 100'e kadar çekilebileceğini belirtirken daha büyük örneklemin daha iyi sonuç vereceğini belirtmiştir. Bryman ve Cramer'a (2001) göre ise örneklem sayısı ölçekteki madde sayısına göre belirlenmelidir. Buna göre örneklem büyüklüğü ölçekte bulunan madde sayısının en az beş katı olmalı ve eğer imkan varsa ölçekteki madde sayısının on katı örneklem ile çalışılmalıdır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü bu doğrultuda belirlenmiştir. Kullanılan ölçeklerdeki en fazla madde sayısı 29'dur. Bu nedenle örneklem büyüklüğünün en az (29×5) 145 ya da (29×10) 290 ve üzeri olması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında 346 gönüllü öğretmene veri toplama aracı uygulanmış ve yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmıştır.

2.3.1.2. Kayıp Veri

Çalışma kapsamında uygulanan ölçeklerden 372 ölçeğin geri döndüğü tespit edilmiştir. Bu ölçeklerden ise 26 tanesinin eksik veya hatalı doldurulduğu tespit edilmiştir ve 346 gönüllü öğretmenin bütün maddeleri işaretlediği belirlenmiştir.

2.3.1.3. Çoklu Bağlantı ve Tekillik

Çokluk vd. (2016) madde korelasyon değerinin .90 ve üzerinde olması durumunda çoklu bağlantı ve 1.00 olması durumunda teklik probleminin oluşacağını belirtmişlerdir. Örgütsel affedicilik ölçeğinin maddeleri için korelasyon katsayıları hesaplandığında en yüksek değerin .692, en düşük değerin ise -.322 olduğu belirlenmiştir. Örgütsel mutluluk ölçeğinin maddeleri için hesaplanan korelasyon katsayılarında en büyük değer .740 en küçük değer -.587 olarak bulunmuştur. Bu durumda veri grubu için çoklu bağlantı ve teklik probleminin bulunmadığı söylenebilir.

2.3.1.4. Örgütsel Affedicilik ve Örgütsel Mutluluk Ölçeklerine İlişkin Geçerlik Analizleri

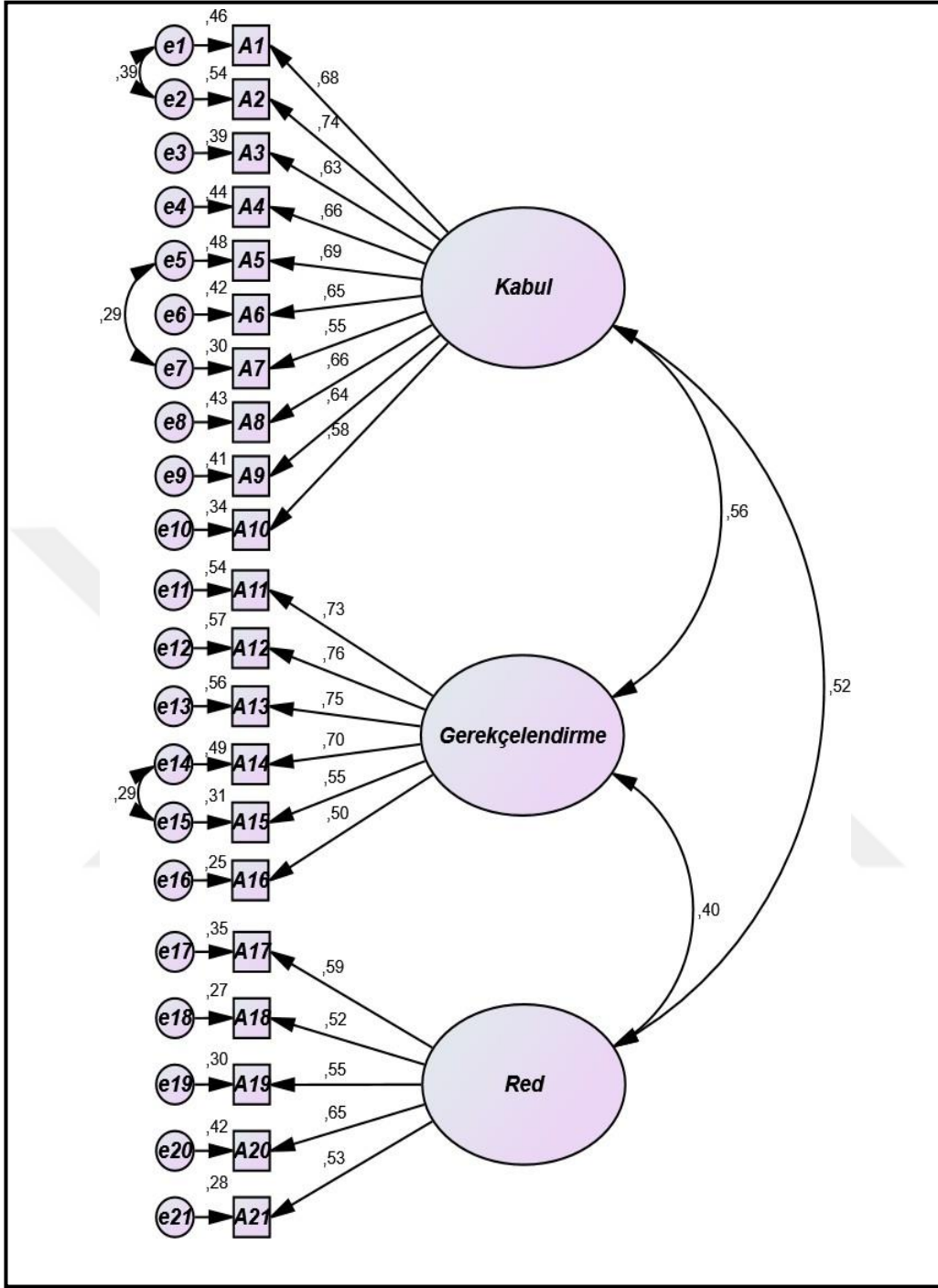
Ölçme araçlarının geçerlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi tekniğinde önceden oluşturulmuş olan ölçeklerin araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını tespit etmek amaçlanır (Meydan ve Şeşen, 2011). Doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 , χ^2 /sd , RMR, IFI, GFI, AGFI, SRMR, RMSEA gibi uyum indekslerine bakılabilir (Çapık, 2014). Bu araştırma için de χ^2 , χ^2 /sd , RMR, IFI, AGFI, SRMR, RMSEA uyum iyiliği indekslerine bakılması kararlaştırılmıştır. Bu indeksler ile ilgili kabul edilebilir değerler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Kabul Değerleri

<i>Uyum İyiliği İndeksi</i>	<i>Normal Değer</i>	<i>Kabul Edilebilir Değer</i>
χ^2	$p>0.05$	-
χ^2/df	<2	<5
IFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA	<0.05	<0.08
SRMR	<0.05	<0.08

Kaynak: Hooper ve Mullen 2008, Hu ve Bentler 1999.

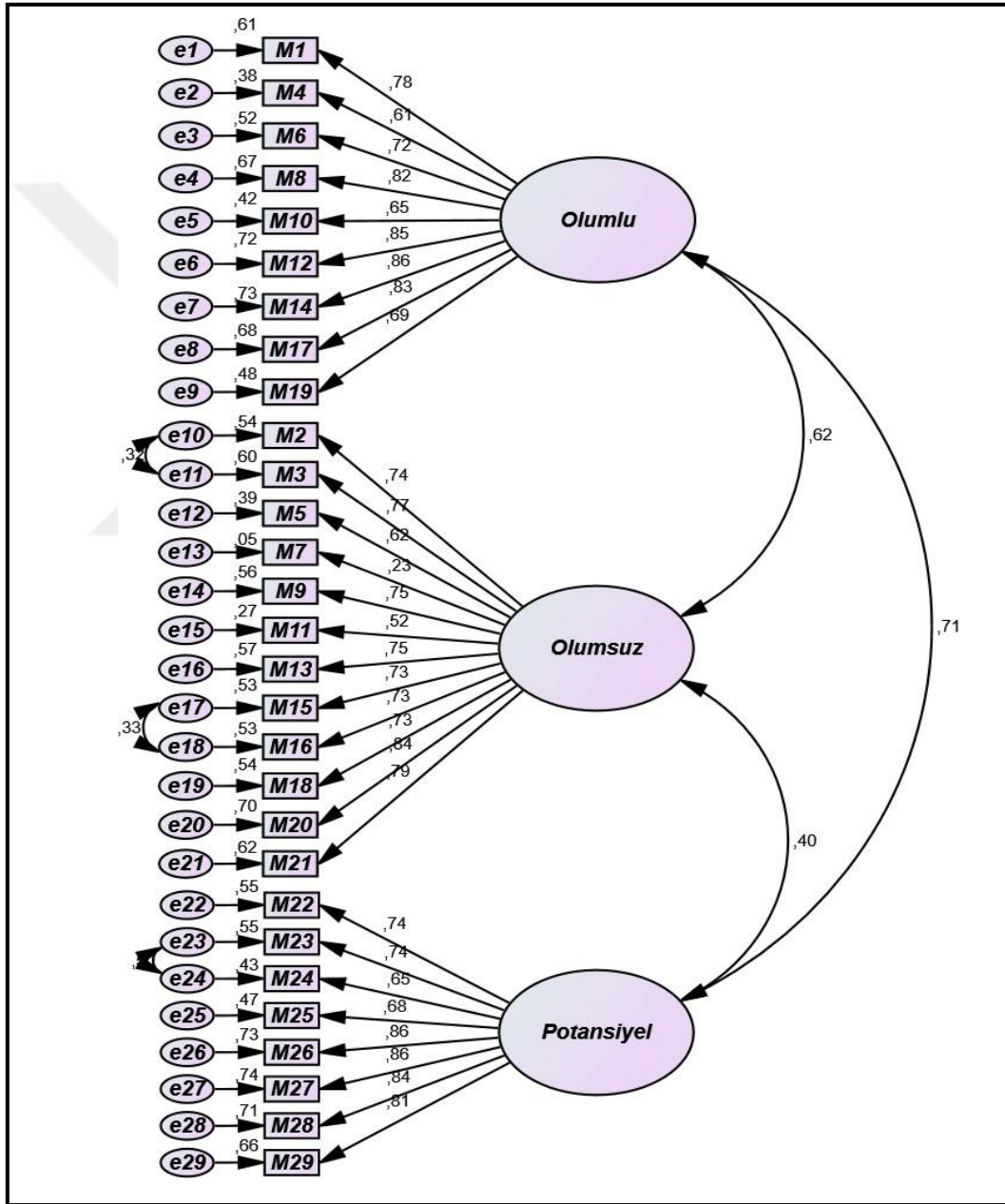
Örgütsel affedicilik ölçeğinin (Karaman Kepenekçi ve Nayır, 2015) geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bulunan değerler [$\chi^2/df= 2.273$ ($p<.01$), CFI= .911, IFI= .912, RMSEA= .061 ve SRMR= .064]. Analiz sonucu elde edilen değerler kabul edilebilir düzeydedir. Örgütsel affedicilik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin veriler Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Örgütsel Affedicilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 1'e göre, bulunan faktör yükleri Affediciliği Kabul için .55 ile .74; Affediciliği Gerekçeleştirme için .50 ile .76 ve Affediciliği Red için ise .52 ile .65 değer aralıklarında değişmektedir. Yapılan hesaplamalara göre ölçme aracının asıl formunun faktör yapısı bu araştırma kapsamında doğrulanmıştır. Buna göre ölçme aracı yeterli düzeyde geçerli bulunmuştur.

Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin (Arslan ve Polat, 2017) geçerliğini belirlemek amacıyla amacılı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri [$\chi^2/df= 2.701$ ($p<.01$), CFI=.908, IFI= .908, RMSEA= .070 ve SRMR= .0678] şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen değerler kabul edilebilir düzeydedir. Bu araştırma kapsamında Örgütsel Mutluluk Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Örgütsel Mutluluk Ölçeğine İlişkin Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2'ye göre bulunan faktör yükleri ölçeğin Olumlu Duygular boyutu için .61 ile .86 değerleri arasında; Olumsuz Duygular boyutu için .23 ile .84 değerleri arasında ve Potansiyeli Gerçekleştirme boyutu için ise .65 ile .86 değerleri arasında değişmektedir. Yapılan analizler doğrultusunda asıl ölçme aracının kendi faktör yapısı bu araştırma kapsamında doğrulanmış ve ölçme aracının yeterli düzeyde geçerli bulunmuştur.

2.4.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon ili merkez ve ilçelerinde yer alan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada evrenin tümüne ulaşmanın zor olması sebebiyle örneklem alınmış ve bu bağlamda basit seçkisiz (tesadüfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi her bir örnekleme birimine eşit ve bağımsız seçilebilme şansı verir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu çalışma kapsamında Trabzon İli merkez ve ilçelerinde yer alan resmi ortaöğretim kurumlarının listelerinden kararlaştırılan sayıda öğretmen basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Çalışmanın örneklemi ile ilgili bilgiler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

<i>İlçe</i>	<i>Okul Sayısı</i>	<i>Uygulanan Ölçek Sayısı</i>	<i>Gelen Ölçek Sayısı</i>	<i>Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı</i>
<i>Akçaabat</i>	4	40	37	32
<i>Araklı</i>	4	45	40	37
<i>Çaykara</i>	3	40	36	31
<i>Hayrat</i>	1	25	22	21
<i>Ortahisar</i>	7	100	93	92
<i>Of</i>	5	85	79	76
<i>Sürmene</i>	4	50	41	35
<i>Yomra</i>	2	30	24	22
<i>Toplam</i>	31	415	372	346

Tablo 3'e göre araştırma kapsamında Trabzon ili merkez ve ilçelerinde yer alan 31 ortaöğretim kurumunda görevli öğretmenlere toplamda 415 ölçek uygulanmıştır. Bu ölçeklerden geri dönen 372'sinin 26 tanesinin hatalı, eksik ve yanlış doldurulmasından ötürü bu ölçekler araştırma dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda ise araştırmanın örneklemi 346 öğretmenden oluşmuştur.

2.4.1. Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırma kapsamında çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, hizmet yılı, okul türü) ile ilgili bilgiler ve dağılımlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Branş, Hizmet Yılı ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Kadın</i>	171	49.4
<i>Erkek</i>	175	50.6
<i>Toplam</i>	346	100
<i>Yaş</i>		
<i>21-30 yaş</i>	89	25.7
<i>31-40 yaş</i>	155	44.8
<i>41-50 yaş</i>	74	21.4
<i>51 yaş ve üzeri</i>	28	8.1
<i>Toplam</i>	346	100
<i>Medeni durum</i>		
<i>Evli</i>	248	71.7
<i>Bekâr</i>	98	28.3
<i>Toplam</i>	346	100
<i>Branş</i>		
<i>Genel yetenek-kültür dersleri</i>	232	67.1
<i>Meslek dersleri</i>	70	20.2
<i>Diğer</i>	44	12.7
<i>Toplam</i>	346	100
<i>Hizmet yılı</i>		
<i>1-10 yıl</i>	196	56.7
<i>11-20 yıl</i>	89	25.7
<i>21 yıl ve üzeri</i>	61	17.6
<i>Toplam</i>	346	100
<i>Okul türü</i>		
<i>Fen ve Anadolu liseleri</i>	128	37
<i>Mesleki ve Teknik liseler</i>	124	35.9
<i>Anadolu İmam Hatip liseleri</i>	76	21.9
<i>Diğer</i>	18	5.2
<i>Toplam</i>	346	100

Tablo 4’e göre; çalışmaya katılan öğretmenlerin 171’i (%49.4) kadın, 175’i (%50.6) erkektir. Öğretmenlerin 89’u (%25.7) 20-30 yaş, 155’i (%44.8) 31-40 yaş, 74’ü (%21.4) 41-50 yaş aralığında ve 28’i (%8.1) 51 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin 248’i (%71.7) evli, 98’i ise (%28.3) bekârdır. Öğretmenlerin 232’si (%67.1) Genel Yetenek- Genel Kültür grubunda (Edebiyat, Tarih, Coğrafya, Matematik, Fizik, Kimya, İngilizce, Türkçe, Beden

Eğitimi ve Spor vb. gibi branş dersleri), 70'i (%20.2) Meslek grubunda (*Elektrik-Elektronik, Makine, Hemşirelik, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Mesleki Arapça vb. meslek alan ve dal dersleri*), 44'ü (%12.7) ise diğer grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre dağılımına bakıldığında öğretmenlerin 196'sının (%56.7) 1-10 yıl, 89'unun (%25.7) 11-20 yıl, 61'inin (%17.6) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında öğretmenlerin okul türü değişkenine göre dağılımına bakıldığında öğretmenlerin 128'inin (%37) Anadolu ve Fen liselerinde; 124'ünün (%35.9) Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde; 76'sının (%21.9) Anadolu İmam Hatip liselerinde ve 18'inin (%5.2) diğer grubunda yer alan Güzel Sanatlar ve Spor liselerinde görev yaptıkları görülmektedir.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda veri toplama araçları ve ölçeklerin kullanılmasına ilişkin yazılı izinler Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınarak Trabzon ili merkez ve ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlere ulaşılmıştır. Trabzon ili merkez ve ilçelerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre seçilen ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlere, “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Affedicilik Ölçeği” (Karaman Kepenekçi ve Nayır, 2015) ve “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (Arslan ve Polat, 2017) uygulanmıştır. Ölçekler yüz yüze veri toplama yöntemi ile uygulanmış ve ölçekler belirlenen sayıdaki öğretmene gönüllülük esasına göre belirlenen sayıdaki öğretmene verilmiştir. Katılımcıların eksik ve hatalı doldurmalarından kaynaklı ölçekler değerlendirilmeye alınmamıştır. Bu bağlamda toplamda 346 adet veri analiz yapılmak üzere değerlendirilmeye uygun bulunmuştur.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde AMOS ve SPSS paket programları kullanılmıştır. Veriler SPSS programına yüklenmiş ve kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan kontrol sonucunda 26 adet veri analize uygun bulunmamıştır. Söz konusu kayıp veriler analiz için kullanılmamıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için betimsel istatistik

yapılmıştır. Veri analizi için kullanılacak olan istatistiksel testler belirlenmeden önce veri setinin normallik testi yapılmıştır. Normallik durumuna göre parametrik olan ve parametrik olmayan yöntemlere karar verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarını tespit etmek için frekans analizi ile ortalama ve standart sapma değerleri alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarının demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini etmek için homojenliğin bulunduğu durumlarda parametrik testlerden olan t-testi, tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) yapılmıştır. Homejenliğin sağlanmadığı durumlarda ise farklılığın kaynağı olan grubun belirlenmesi amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H- Testi ve Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır. Örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi için kabul edilen değer aralığı $r = 0.00-0.30$ ise düşük; $r = 0.30-0.70$ ise orta; $r = 0.70-1.00$ ise yüksek düzeyde ve $r = 0.00$ ise ilişki yok şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2014). Bunun yanında örgütsel affediciliğin örgütsel mutluluk üzerindeki yordayıcılığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu kısımda araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bulgular başlığı altında öncelikle öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ardından öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk algılarının bazı demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, hizmet yılı ve okul türü) açısından farklılıkları incelenmiştir. Son olarak öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki korelasyon ve regresyon analizine yer verilmiştir.

3.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK ALGILARI

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin algıları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Değişken</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
Örgütsel Affedicilik	346	3.38	0.57

Tablo 5’de öğretmenlerin örgütsel affedicilik algı ortalamasının $\bar{X} = 3.38$ olduğu görülmüştür.

3.1.1.Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algılarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N ve SS Değerleri</i>		<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		<i>SD</i>	<i>p</i>
		<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>		
<i>Örgütsel Affedicilik</i>	<i>Kadın</i>	171	3.42	0.52	.74	.054	1.36	344	.17
	<i>Erkek</i>	175	3.34	0.61					

Tablo 6’ya göre örgütsel affedicilik ölçeğinin toplam varyansının dağılımı normaldir. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algı ortalamalarının *cinsiyet* değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamı [$t_{(346)}=1.369$; $p>.05$] cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları benzerdir.

3.1.2.Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algılarında yaş değişkeni bakımından bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

<i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i>									
	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>Homojenlik Testi</i>		<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
					<i>Levene</i>	<i>p</i>			
<i>Örgütsel Affedicilik</i>	<i>21-30</i>	89	3.35	0.56	.93	.42	3	1.42	.23
	<i>31-40</i>	155	3.34	0.60			342		
	<i>41-50</i>	74	3.44	0.53			345		
	<i>51üzeri</i>	28	3.55	0.49					

Tablo 7’ye göre örgütsel affedicilik genel toplamının varyanslarının homojen olduğu görülmektedir. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre *yaş* değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları [$F_{(346)}=1.423$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının *yaş* değişkeni açısından benzer olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.1.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algılarında medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılmış olan t-Testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

		N, ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Affedicilik	Evli	248	3.41	0.56	.29	.58	1.52	344	.12
	Bekâr	98	3.30	0.58					

Tablo 8’ e göre örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamında varyanslar homojendir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının *medeni durum* değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamı [$t_{(346)}=1.520$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel affedicilik ile ilgili algılarının benzer olduğu görülmüştür.

3.1.4. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algı ortalamalarında branş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını

belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i>									
	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>$\bar{X}$</i>	<i>SS</i>	<i>Homojenlik Testi</i>		<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
					<i>Levene</i>	<i>p</i>			
<i>Örgütsel Affedicilik</i>	<i>GY-GK dersleri</i>	232	3.34	0.59			2	1.39	.25
	<i>Meslek dersleri</i>	70	3.44	0.53	.54	.58	343		
	<i>Diğer</i>	44	3.47	0.49			345		

Tablo 9’a göre örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamında varyanslar homojendir. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algı puanlarının *branş* değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamında [$F_{(346)}=1.391$; $p>.05$] branş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle göre; öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının branş değişkeni bakımından benzer olduğu söylenebilir.

3.1.5. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algı ortalamalarında hizmet yılı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

<i>Kruskal Wallis H Testi</i>									
	<i>Hizmet Yılı</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Homojenlik Testi</i>		<i>X²</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
				<i>Levene</i>	<i>p</i>				
<i>Örgütsel Affedicilik</i>	<i>1-10(1)</i>	196	157.09						
	<i>11-20(2)</i>	89	203.07	6.46	.01	13.62	2	.01	2>1
	<i>21-üz.(3)</i>	61	183.10						

* $p<.05$

Tablo 10'a göre örgütsel affedicilik ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılmamaktadır. Bunun yanında; *hizmet yılı* değişkeni açısından ölçeğin toplamı [$X^2_{(2)}=13.62$; $p<.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında ölçeğin toplamında 11-20 yıl arası [*Sıra Ort.* = 203.07] görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının 1-10 yıl arası [*Sıra Ort.* = 157.09] görev yapan öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarından daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.6.Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algılarında okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Affedicilik Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi									
Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi		SD	F	p	LSD
				Levene	p				
Örgütsel Affedicilik	Fen ve Anadolu L.(1)	128	3.32	0.60		3	3.08*	.027	3>1
	Mesleki ve Teknik L.(2)	124	3.39	0.53		342			
	Anadolu İmam Hatip L.(3)	76	3.52	0.57	.57	.63			
	Diğer	18	3.15	0.48		345			

* $p<.05$

Tablo 11'e göre örgütsel affedicilik ölçek toplamında varyanslar homojendir. Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algı ortalamalarının okul türü değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamında [$F_{(346)}=3.08$; $p<.05$] okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık incelendiğinde İmam Hatip liselerinde [$\bar{X}=3.52$] görev yapmakta olan öğretmenlerin Fen ve Anadolu liselerinde [$\bar{X}=3.32$] görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha affedici oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluğa yönelik algıları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Değişken</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>
<i>Örgütsel Mutluluk</i>	346	3.57	0.68

Tablo 12’de öğretmenlerin *örgütsel mutluluk* algı ortalamasının $\bar{X} = 3.57$ olduğu görülmüştür.

3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarında cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N, ve SS Değerleri</i>			<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>		
	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>Örgütsel Mutluluk</i>	<i>Kadın</i>	171	3.54	0.69	.10	.74	-.91	344	.35
	<i>Erkek</i>	175	3.60	0.67					

Tablo 13’e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının *cinsiyet* değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamı [$t_{(346)} = -.91$; $p > .05$] cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre; örgütsel mutluluk algısının kadın ve erkek öğretmenler açısından benzer olduğu söylenebilir.

3.2.2. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarında yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i>									
	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>Homojenlik Testi</i>		<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
					<i>Levene</i>	<i>p</i>			
<i>Örgütsel Mutluluk</i>	<i>21-30</i>	89	3.61	0.66	1.33	.26	3	.61	.60
	<i>31-40</i>	155	3.52	0.73			342		
	<i>41-50</i>	74	3.63	0.65			345		
	<i>51üzeri</i>	28	3.59	0.58					

Tablo 14’e göre örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamında varyanslar homojendir. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre *yaş* değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$F_{(346)}=.61; p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkeni açısından benzer olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.2.3. Medeni Durum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı ortalamalarında medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N, ve SS Değerleri</i>		<i>Levene Testi</i>		<i>t- Testi</i>			
	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>t</i>	<i>SD</i>	<i>P</i>
<i>Örgütsel Mutluluk</i>	<i>Evli</i>	248	3.56	0.65	5.68	.01	-.26	153.04	.79
	<i>Bekâr</i>	98	3.59	0.78					

Tablo 15' e göre örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamında varyanslar homojen değildir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı ortalamalarının *medeni durum* değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla t-Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamı [$t_{(346)}=-.26$; $p>.05$] istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç; göre evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarının benzer olduğunu göstermektedir.

3.2.4. Branş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarında branş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi								
	Branş	N	$\bar{X}$	SS	Homojenlik Testi Levene	SD	F	p
Örgütsel Affedicilik	GY-GK dersleri	232	3.58	0.66	.63	2	.15	.86
	Meslek dersleri	70	3.56	0.75		343		
	Diğer	44	3.53	0.74		345		

Tablo 16' ya göre örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı ortalamalarının *branş* değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ölçeğin genel toplamı [$F_{(346)}=.15$; $p>.05$] için branş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç; öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının branş değişkeni bakımından benzer olduğunu göstermektedir.

3.2.5. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarında hizmet yılı değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i>									
	<i>Hizmet Yılı</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	<i>Homojenlik Testi</i>		<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
					<i>Levene</i>	<i>p</i>			
Örgütsel Mutluluk	1-10(1)	196	3.57	0.68	.06	.93	2	.01	.98
	11-20(2)	89	3.57	0.70			343		
	21-üz.(3)	61	3.58	0.67			345		

Tablo 17’ye göre örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahiptir. *Hizmet yılı* değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$F_{(346)}=.01$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının hizmet yılı değişkeni bakımından benzer olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.2.6. Okul Türü Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarında okul türü değişkeni bakımından fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Kruskal Wallis H Testi									
	Okul Türü	N	Sıra Ort.	Homojenlik Testi		X²	SD	p	Fark
				Levene	p				
Örgütsel Mutluluk	Fen-Anadolu L.(1)	128	189.46						
	Mesleki Teknik L.(2)	124	130.90	3.75	.01	25.83*	2	.00	1>2 3>2
	Anadolu İmam Hatip L.(3)	76	177.30						
	Diğer L.(4)	18	-						

* $p < .01$

Tablo 18' e göre örgütsel mutluluk için ölçeğin toplamında varyanslar normal dağılım göstermemektedir. Bunun yanında; *okul türü* değişkeni bakımından ölçeğin toplamı [$X^2_{(2)}=25.83$; $p < .05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında ölçeğin toplamında Fen ve Anadolu liselerinde [*Sıra Ort.* = 189.46] görev yapan öğretmenler ile Anadolu İmam Hatip liselerinde [*Sıra Ort.* = 177.30] görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının Mesleki ve Teknik liselerde [*Sıra Ort.* = 130.90] görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının en düşük Anadolu İmam Hatip liselerinde olduğu görülmüştür. Elde edilen verilere göre, Fen ve Anadolu Liseleri ile Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin Mesleki ve Teknik Liselerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel mutluluk algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Affedicilik	Örgütsel Mutluluk
Örgütsel Affedicilik	1	
Örgütsel Mutluluk	.14**	1

** $p < .01$

Tablo 19'a bakıldığında örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [$r = .14$, $p < .01$].

3.4. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar

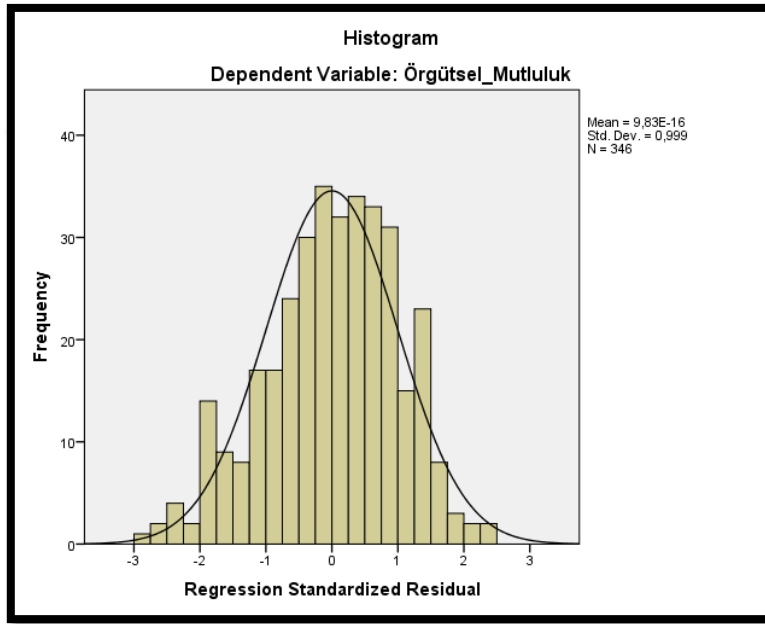
3.4.1. Durbin Watson İstatistiği

Regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon bulunmadığını varsaymaktadır. Durbin Watson istatistiği ise hata terimindeki otokorelasyonu belirleme yöntemlerinden biridir. Bu istatistik değeri 0 ile 4 arasında değer almaktadır. 2 civarı değerler korelasyon olmadığını ifade ederken, 0' a yakın değerler pozitif yüksek korelasyon bulunduğunu, 4'e yakın değerler ise negatif yüksek korelasyon bulunduğunu gösterir (Durbin ve Watson, 1971). Bu çalışmada yapılan regresyon analizi bulgularına göre Durbin-Watson istatistiği değeri (1.733) olarak bulunmuştur. Bu değer 2'ye yakın olması bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığını yani söz konusu varsayımın karşılandığını göstermektedir.

3.4.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım

Regresyon analizinin yapılabilmesi için sağlanması gereken bir diğer koşul da bağımlı ve bağımsız değişkenlerin normal bir dağılım göstermeleridir (Büyüköztürk, 2017). Normallik çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak incelenebilir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları 0'a eşit ise veriler normal dağılım gösterir ancak bu değerlerin ± 1.0 aralığında olması normallikten fazla bir sapma olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Bu çalışmada örgütsel affedicilik için çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla -.412 ve .018; örgütsel mutluluk için ise -.401 ve -.176 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bir

değişkenden elde edilen mod, medyan ve ortalama değerlerinin eşit olması dağılımın normal olduğunu gösterir. Bu değerlerin birbirine yakın olması normallik durumundan fazla bir uzaklaşma olmadığı şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2017). Bu çalışmada örgütsel affedicilik için mod, medyan ve ortalama değerleri sırasıyla 3.29, 3.42 ve 3.38 olarak örgütsel mutluluk için ise 3.55, 3.62 ve 3.57 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre verilerin analizinde normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi öncesindeki normal dağılım grafiği Şekil 3’te sunulmuştur.



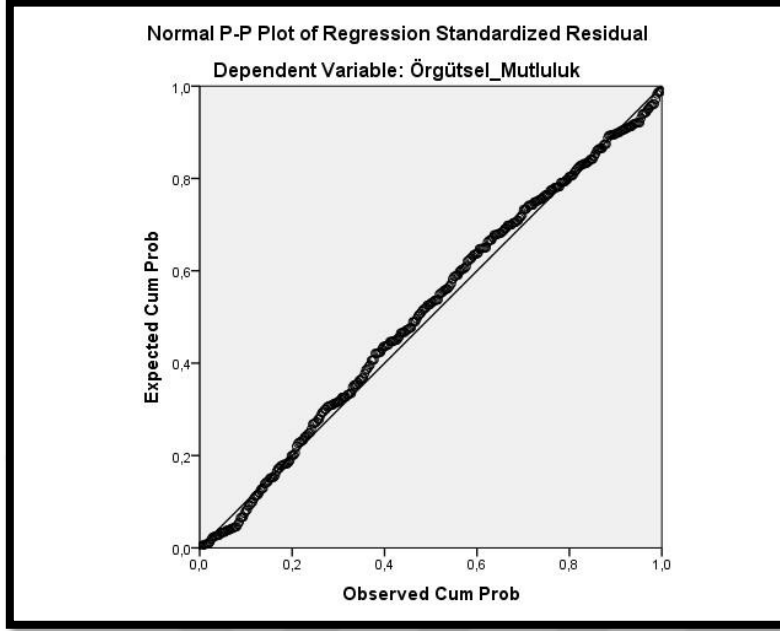
Şekil 3. Normal Dağılım Grafiği

Şekil 3’te görüldüğü gibi dağılım normaldir ve normallik varsayımı sağlanmıştır.

3.4.3. Doğrusallık

Regresyon analizinde saçılma diyagramı oluşturularak iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunup bulunmadığı tespit edilebilir. Saçılma diyagramında değişkenlerin aldığı değerlere göre her bir deneğe karşılık gelen noktalardan oluşan bir şekil, küme yer alır. Bu noktalar kümesi birleştirilerek bir regresyon eğrisi oluşturulur. Aşırı sapma gösteren uç değerler regresyon eğrisinin doğrusallığına negatif yönde etki eder (Büyüköztürk, 2014). Araştırma kapsamında örgütsel

affedicilik ve örgütsel mutluluk değişkenlerinden elde edilen doğrusallık diyagramı Şekil 4’te yer almaktadır.



Şekil 4. Doğrusallık Diyagramı

Şekil 4’e göre örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu değişkenlere ait değerleri belirten noktalar bir doğru çevresinde kümelenerek doğrusallık varsayımını sağlamışlardır.

3.4.4. Örgütsel Affediciliği Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel affedicilik algılarının örgütsel mutluluk düzeylerine olan yordayıcılığına ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Örgütsel Affediciliğin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Yordayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken		B	Std. Error	β	t	p
Örgütsel Affedicilik	Sabit	2.97	.22		13.55	.00
	Örgütsel Mutluluk	.17	.06	.147	2.76	.00
		$R = .14$ $R^2 = .022$ $F_{(7,64)} = 163.50$ $p = .00$				

Tablo 20'ye bakıldığında örgütsel affediciliğin örgütsel mutluluğun manidar bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R = .14$, $R^2 = .02$, $F_{(7,64)} = 163.50$, $p = .00$]. Ayrıca örgütsel affedicilik, örgütsel mutluluğa ilişkin toplam varyansın % 2'sini açıklamaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde yapılan analizlerden elde edilen bulgulardan çerçevesinde alanyazına dayalı olarak tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk kavramlarının öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, hizmet yılı, okul türü) göre anlamlı bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları kapsamında sırasıyla öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk düzeyleri, örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk değişkenleri ile öğretmenlerin demografik özellikleri arasında fark olup olmadığı, öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ve örgütsel affediciliğin örgütsel mutluluğu yordama düzeyi analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının örgütsel affediciliğin genel toplamında $\bar{X} = 3.38$ olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin affedicilik algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bunun yanında Öztürk (2018) ile Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015) öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Burgaz ve Bakan (2015) ise yaptıkları nitel bir çalışmada öğretmenlerin özel durumlar dışında öğrencileri, velileri ve meslektaşlarını affedebildiklerini ancak

okuldaki adaleti sağlamakla ve çatışmaları çözmekle sorumlu olarak gördükleri okul müdürlerini affetmedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenler affediciliği erdemli bir davranış olarak görmekte ancak her durumda yüksek bir affedici yaklaşım göstermemektedir. Öğretmenlerin affetme algısını etkileyen sebepler bulunmaktadır. Yöneticilerin yaklaşımları, adaletsizlik, iş arkadaşlarıyla çatışma, veli ve öğrenci ile ilişkiler vb. affedicilik algısını etkileyebilir.

Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarıyla paralellik gösteren ve farklı olan çalışmalar mevcuttur. Macaskill, Maltby ve Day (2002), Pinto ve Barros (2006), Taysi (2010), Ragganadhan ve Todorrov (2010), Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015), Bayar (2015), Sayın (2017), Öztürk (2018) ve Akdemir (2019) de cinsiyet değişkeni ile affedicilik algısı arasında anlamlı farklılık belirlenmediğini belirtmişlerdir. Bunun yanında cinsiyet ile affedicilik arasında anlamlı farklılık belirleyen çalışmalar da mevcuttur. Konstam, Chernoff ve Deveney (2001), Toussaint, Williams, Musick ve Eversen-Rose (2008), Hantman ve Cohen (2010), Çivan (2013) kadınların erkeklerden, Sidelinger, Frisby ve McMullen (2009), Çetinkaya ve Şener (2016), Ermumcu (2014) ise erkeklerin kadınlardan daha affedici oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ragganadhan ve Todorrov (2010), Ermumcu (2014) de çalışmalarında affedicilik ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Bunun yanında Konstam vd. (2001), Toussaint vd. (2008), Hantman ve Cohen (2010), Akdemir (2019) yaş ilerledikçe affediciliğin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Öztürk (2018), Karaman Kepenekçi ve Nayır (2015), Ayten'in (2009) elde ettikleri sonuçlara göre medeni durum değişkeni bakımından affedicilik puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bunun yanında Akın vd. (2012), Uysal (2015) ve Akdemir (2019) evli bireylerin daha affedici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş değişkenleri açısından farklılaşmaması örneklem grubunun özelliğinden ya da örneklem sayısının azlığından kaynaklanmış olabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir sonuç öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarının hizmet yılı değişkeni bakımından farklılaşmasıdır. Buna göre

11-20 yıl süreyle görev yapmış olan öğretmenler 1-10 yıl süreyle görev yapmış olan öğretmenlerden daha affedicidir. Bulunan sonuç Öztürk'ün (2018) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Buna göre affediciliği kabul boyutunda 5-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin puanları 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca affediciliği gerekçelendirme boyutunda 10-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin puanları 5-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bu sonuca göre meslekte görev süresinin artması ile birlikte öğretmenlerin tecrübe kazandığı ve buna göre durumlar karşısında daha olgun ve empatik yaklaştığı ve bu sayede daha affedici olduğu düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler Fen ve Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha affedicidir. Elde edilen bu sonuç Öztürk'ün (2018) sonuçları ile paralellik göstermektedir. Öztürk (2018) çalışmasında affediciliği red boyutunda anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin puanlarının meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin puanlarından daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin daha affedici olması bu liselerde dini öğretilerin daha yoğun şekilde işlenmesi ile ilişkili olabilir. Ayrıca Anadolu İmam Hatip liselerinde görevli meslek dersi öğretmenleri lisans öğrenimleri boyunca dini eğitim aldıkları için daha affedici bir tutum içinde olabilirler ve bu durum okuldaki diğer öğretmenlere, okul iklimine etki ediyor olabilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ortalamaları örgütsel mutluluğun genel toplamında $\bar{X} = 3.57$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenlerin mutluluğu yüksek düzeydedir. Elde edilen bu sonuçlar yurtiçi alanyazında Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015), Bulut (2015), Tuzgöl Dost (2007), Tingaz ve Hazar (2014) ve Tösten vd.'nin (2018) çalışmalarıyla, yurt dışı

alanyazında ise Suhail ve Chaudhry (2004), Diener ve Diener (1996) ile benzerlik göstermektedir. Bunun yanında çalışmanın sonuçları Eğitim-İŞ (2014) ve Türk Eğitim-SEN (2011) sendikalarının yaptıkları araştırmalara göre farklılaşmaktadır. Söz konusu sendikaların yaptıkları araştırmalar öğretmenlerin mutsuz olduğunu göstermektedir. Örneklemelerin farklı olması bu sonuca neden olmuş olabilir. Elde edilen sonuca göre öğretmenler olumlu duyguları olumsuz duygulardan daha üst düzeyde yaşamaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin çalıştıkları kurumda kendi potansiyellerini gerçekleştirme imkanı buldukları, örgüt içerisinde pozitif ilişkiler kurdukları ve yöneticileri tarafından desteklendikleri sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde Brouskeli vd. (2018), Buragohain ve Hazarika (2015), Diener ve Ryan (2009), Kangal (2013), Yıldırım vd. (2015), Christoph ve Noll (2003), Diener ve Diener (1995), Fugl-Meyer, Melin ve Fugl-Meyer (2002), Suhail ve Chaudhry (2004), Tan, Tambyah ve Kau (2006), Sekhampu ve Muzindutsi (2014), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ (2013) çalışmalarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark bulunmadığını belirtmişlerdir. Bunun yanında Blanchflower ve Oswald (2004), Haller ve Hadler (2006), Wang ve VanderWeele (2011), Webb (2009), Wood, Rhodes ve Whelan'a (1989) göre cinsiyet değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Kumaş ve Deniz'e (2013) göre kadınlar; Düzgün'e (2016) göre erkekler daha mutludur. Ayrıca TÜİK verilerine göre 2019 yılında kadınların %57'si, erkeklerin %49,6'sı mutludur. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre kadın ve erkek öğretmenlerin mutluluk algıları benzerdir. Elde edilen bu sonuç örneklem özelliğinden veya büyüklüğünden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yaş değişkeni açısından farklılaşmamaktadır. Bu sonuç alanyazında Brouskeli vd. (2018), Buragohain ve Hazarika (2015), Diener ve Ryan (2009), Biswas-Diener ve Diener (2001); Christoph ve Noll (2003); Keng, ve Hooi (1995); Suhail ve Chaudhry'in (2004) sonuçları ile paralelik gösterirken Keng, ve Hooi (1995); LaBarbera ve Gürhan (1997); Tan vd. (2006), Agrawal vd. (2011); Blanchflower ve Oswald (2004); Tan

vd. (2006); Wang ve VanderWeele (2011) sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Koruklu vd. (2013) çalışmalarında 41 yaş ve üzeri, Kumaş ve Deniz (2013) 20-25 yaş arası, Düzgün (2016) ise 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha mutlu oldukları sonucunu elde etmişlerdir. Bunun yanında TÜİK verilerine göre 2019 yılında yaş aralıklarına göre 65 yaş ve üzer bireyler daha mutludur. Ayrıca Herzog ve Rodgers (1981), Larson (1978), Horley ve Lavery (1995) yaş ilerledikçe mutluluğun artacağı ya da en azından azalmayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yaş değişkeni bakımından benzerdir ve yaş değişkeni öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına etki etmemektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Düzgün (2016), Moçoşoğlu ve Kaya (2018) da yaptıkları çalışmalarda benzer sonuca ulaşmışlardır. Bununla birlikte evli ve bekar bireylerin mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulan çalışmalar da mevcuttur (Lee, Seccombe ve Shehan 1991; Oswald 1997; Diener, Gohm, Suh ve Oishi 2000; Blanchflower ve Oswald, 2004; Suhail ve Chaudhry 2004). TÜİK 'in 2019 verilerine göre evli bireyler daha mutludur. Kangal (2013) ve Stavrova, Fetchenhauer ve Schlösser (2012) evli bireylerin daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada elde edilen bulgulara örgütsel mutluluk değişkeni açısından evli ve bekar öğretmenler benzerlik göstermektedir. Başka bir ifadeyle evli olmak öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına etki etmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç ulusal alanyazında Düzgün (2016) ve Koruklu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla benzerlik gösterirken Bulut 'un (2015) sonuçlarından farklıdır. Bulut'a (2015) göre sözel branş öğretmenleri sayısal branş öğretmenlerine göre daha mutludur. Ayrıca Kumaş ve Deniz (2013) de branş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Buna göre; Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumları daha düşüktür. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları branş değişkenine göre farklılık göstermemektedir ve branş değişkeni örgütsel mutluluk algısını etkilememektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yıldırım vd. (2015) göre

de mesleki kıdem mesleki iyilik algısı üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bunun yanında Kumaş ve Deniz'e (2010) göre 1-5 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin iş doyumları, Düzgün'e (2016) göre 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin mutluluk algıları; Ayan, Kocacık ve Karakuş'a (2009) göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunu ve Bulut'a (2016) göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mutluluk algıları daha yüksektir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre meslekte kısa veya uzun süre görev yapmış olmak örgütsel mutluluk algısını etkilememektedir.

Araştırma bağlamında elde edilen bir diğer önemli bulgu öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmasıdır. Anlamlı farklılıklar incelendiğinde Fen ve Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler ile Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının Mesleki ve Teknik liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının en düşük Mesleki ve Teknik liselerde olduğu görülmüştür. Ulusal alanyazında Koruklu vd.'nin (2013) yaptıkları çalışmada okul türü ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı fark bulmuşlar ve sınavla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlerin daha mutlu olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Kumaş ve Deniz (2013) de ilköğretim birinci ve ikinci kademe öğretmenlerinin lise öğretmenlerinden daha mutlu olduğunu belirtmişlerdir. Uluslararası alanyazında ise Buragohain ve Hazarika (2015) okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun farklılaştığını belirterek devlet okulu çalışanlarının özel okul çalışanlarından daha mutlu olduğunu; Brouskeli vd. (2018) ise ortaokul öğretmenlerinin diğer öğretmenlerden daha mutlu olduğunu vurgulamışlardır. Crossman ve Harris (2006) ise öğretmenlerin iş doyumlarının okul türüne göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre bağımsız ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları yüksek, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ise düşüktür. Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuca göre liselerde görülen söz konusu farklılığın; Mesleki ve Teknik liselere yerleşen öğrenci profilinin diğer liselere yerleşen öğrenci profiline göre akademik anlamda daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bunun yanında Mesleki ve Teknik liselerde disiplin

problemleri, öğrenci ve veli ile ilişkilerde sorunlar daha sıklıkla rastlanan durumlardır. Bu durumlar da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını etkiliyor olabilir. Ayrıca Anadolu İmam Hatip liselerinde manevi öğretilerin daha fazla işlenmesi öğretmenlerin mutluluk algılarını etkiliyor olabilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Affedicilik ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu sonuç öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları yükseldikçe örgütsel mutluluk düzeylerinin yükseleceği; öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları düştükçe örgütsel mutluluk düzeylerinin de düşeceği şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen ya da bu bulguyla farklılık gösteren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Öztürk (2018) affedicilik ve bağlılık arasında, Çetinkaya ve Şener (2016) affetme ile duygusal emek arasında, Akın vd. (2012) affetme ile ruh sağlığı arasında, Ulus (2015) ise bağışlama ile empati arasında pozitif yönlü ilişkiler bulmuşlardır. Akdemir (2019) ise sosyotropi-otonomi kişilik özelliği ile bağışlama arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel mutluluk ile iş doyumunu arasında pozitif (Buragohain ve Hazarika, 2015), örgütsel adalet ile pozitif (Jandaghi, Alimadidi, Fard ve Golverdi, 2012) ve örgütsel sinizm ile negatif yönde ilişki bulan çalışmalar da mevcuttur (Korkut, 2019). Bu araştırma sonuçlarına göre örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk pozitif örgütsel davranışlardır. Bu bağlamda, özellikle eğitim örgütlerinde bu davranışların desteklenmesinin örgütün başarısını ve verimliliğini arttıracığı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise örgütsel affedicilik davranışının örgütsel mutluluğun bir yordayıcısı olduğudur. Örgütsel affedicilik davranışı öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin toplam varyansın %2 'sini açıklamaktadır. Buradan hareketle örgütsel affediciliğin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini arttıran bir etken olduğu söylenebilir. Bulunan bu oran beklenen

düzeyde değildir. Bu durum ölçme araçlarının sınırlılığından kaynaklanıyor olabilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticileri ve öğretmenler pozitif örgütsel davranışlar ile ilgili hizmetiçi eğitimlere alınabilir, yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk kavramları ile ilgili farkındalık kazanmaları sağlanabilir.
2. Okul yöneticileri öğretmenlerin birbirlerini tanımaları, paylaşımlarda bulunmaları, kurum içi dayanışma kültürünün oluşması, olumlu bir iklim oluşturulması için öğretmenlere yönelik seminer çalışmaları, piknik, gezi vb. etkinlikler düzenleyebilirler. Bu uygulamalar öğretmenlerin okul dışı ortamlarda birbirlerini daha iyi tanımalarını, kurum kültürü oluşturulmasını, birbirlerine güven duymalarını, iş birliği kurmalarını ve birbirlerine karşı olumlu duygular beslemelerini sağlar.
3. Okul yöneticileri öğretmenlere eşit ve adaletli şekilde yaklaşmalı, ders programlarının hazırlanması, ders dağılımları, görev dağılımları, izin alma vb. okul içerisinde çatışma oluşturabilecek durumları engelleyecek yaklaşımlar seğılemelidir.
4. Okul yöneticileri öğretmenlere potansiyellerini gerçekleştirmeleri için fırsatlar sunmalı ve öğretmenleri bu konuda desteklemelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Trabzon ili merkez ve ilçelerinde yer alan kamuya bağlı 31 ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 346 öğretmenle yürütülmüştür. Sonuçların farklı evren ve farklı örneklemelerde sınanması için benzer araştırmalar yapılabilir.
2. Araştırma, ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen nicel bir çalışmadır. Elde edilen sonuçlar ölçme araçlarıyla sınırlıdır. Bu nedenle veri çeşitliliğinin

oluşturulması amacıyla nitel veri toplama tekniklerinin de birlikte kullanıldığı karma modelde benzer çalışmalar yapılabilir.

3. Araştırmada örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye odaklanılmış olup örgütsel affedicilik ve örgütsel mutluluk farklı değişkenlerle birlikte incelenebilir, örgütsel mutluluğu yordayacağı dūřünölen farklı değişkenler ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan başka araştırmalar yapılabilir.

4. Araştırma sonucunda, Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel affedicilik düzeylerinin Fen ve Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın sebebi nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılarak tekrar incelenebilir.

5. Araştırma sonucunda, Mesleki ve Teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin Fen ve Anadolu liseleri ile Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha mutsuz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni görüşme odaklı nitel bir çalışma yapılarak belirlenebilir.

KAYNAKLAR

- Agrawal, J., Murthy, P., Philip, M., Mehrotra, S., Thennarasu, K, J., John, G., N, Thippeswamy, V., & Isaac, M. (2011). Socio-demographic correlates of subjective well-being in Urban India. *Social Indicators Research*, 101(3): 419-434.
- Ahmed, E., & Braithwaite, V. (2008). Forgiveness, reconciliation and shame: Three key variables in reducing school bullying. *Journal of Social Issues*. 62 (2), 347- 370.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*, İnkılap Yayınları, İstanbul.
- Akdemir, E. (2019). *Öğretmen adaylarının sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. & Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 77-97
- Alesina, A., Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: are Europeans and Americans different?. *Journal of Public Economics*, 88 (9-10), 2009-2042.
- Aquino, K., Grover, S. L., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: Interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12, 209-216.
- Aristoteles (1998). *Nikomakhos'a etik* (Çev. Babür S.) Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Ayan, S., Kocacık, F. & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.

- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 189-217.
- Baron, R. A., & Neuman, S. L. (1998). Workplace aggression – the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequencies, and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464.
- Bayar, Ö. (2015). *Romantik ilişkilerde aldatma ve affetme: Empatinin rolü*. (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Behrani P. (2017). Organisational justice and employee happiness. *International Journal of Research and Review*, 4(7), 123-129.
- Berry, J. W., Worthington, E. L., O'Connor, L. E., Parrott, L., & Wade, N. G. (2005). Forgiveness, vengeful rumination, and affective traits. *Journal of Personality*, 73(1), 183–226.
- Bircan, H.H. (2001). *İslam Felsefesinde Mutluluk*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Blanchflower, G. D., & Oswald, J. A. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88 (7-8), 1359–1386.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D., & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Bottom, W. P., Gibson, K., Daniels, S. E., & Murnighan, J. K. (2002). When talk is not cheap: Substantive penance and expressions of intent in rebuilding cooperation. *Organization Science*, 13 (5), 497-513.
- Bradfield, M., & Aquino, K. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25, 607-632.
- Braithwaite, S., Fincham, F. D., & Lambert, N. (2009). Hurt and psychological health in close relationships. In A. Vangelisti (Ed.), *Feeling hurt in closerelationships* (pp. 376 399). Cambridge: Cambridge University Press.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Bright, D., Fry, R.E., & Cooperrider, D.L. (2006). Forgiveness from the perspectives of three response modes: Begrudgement, pragmatism and

- transcendence. *Journal of Management Spirituality & Religion*, 3 (1-2), 78-103.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Brown, R.P. (2004). Vengeance is mine: Narsisism, vengeance and the tendency to forgive. *Journal of research in personality*, 38, 576-584.
- Brulde, B. (2007). Happiness theories of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 8, 15-49.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with spss release on for windows*. Philadelphia: Routledge.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması (Yüksek lisans tezi)*. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Buragohain, P., & Hazarika, M. (2015). Happiness level of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science (SSRG- IJHSS)*, 2 (3). 19 – 37.
- Burgaz, B., & Bakan, S. (2015). The possible consequences of teachers' types of forgiveness on school organisation. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 2(2). 131-144.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cameron, K., & Caza, A (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 34-48.
- Campbell, A. (2017). Forgiveness and reconciliation as an organizational leadership competency within restorative transitional justice

- instruments (Doctorate of Global Leadership), Indiana Tech University.
<http://restorativejustice.org> Erişim Tarihi: 13.12.2018'de edinilmiştir.
- Chafouleas, S. M., & Bray, M. A. (2004). Introducing positive psychology: Finding a place within school psychology. *Psychology in the Schools*, 41(1), 1-5.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Mediumsized Enterprises. *Procedia Social and Behavioral Sciences, Thailand*, 25, 1- 454.
- Chiumento, S. (2007). Happiness at work index: Research report 2007. London: Chiumento.
- Christoph, B., & Noll H-H. (2003). Subjective well-being in the European Union during the 90s. *Social Indicators Research*, 64 (3): 521–546.
- Cojocaru, C.L. (2014). Organizational well-being. *Scientific Bulletin "Mircea cel Batran" Naval Academy*, 17(2), 112-114.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *J. Pers. Soc. Psychol*, 71, 406– 413.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal*, 51, 252–265.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çetinkaya, F.F. & şener, E. (2016). Çalışma yaşamında affetme eğilimi ve duygusal emek ilişkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 108-117.
- Çivan, İ. (2013). Üniversite öğrencilerinin kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmaları ve başkalarını bağışlama davranışlarının incelenmesi. (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları (4. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3): 181–185.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective wellbeing: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391 – 406.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Gohm, L. C., Suh, E., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4): 419-436.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression III. *Biometrika*, 58, 1-19.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Eğitim-İŞ (2014). Öğretmenler Mutsuz, Borçlu ve Öğretmenlik İtibarsızlaştırılıyor. <http://www.egitimis.org.tr/> adresinden 05.11.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgements of subjective wellbeing: Situational variability and longterm stability. *Social Indicators Research*, 65, 245-277.
- Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. P. (2000). *Helping clients forgive: An empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Enright, R. D., & Gassin, E. A. (1992). Forgiveness: A developmental view. *Journal of Moral Education*, 21, 99–114.
- Enright, R. D., & Human Development Study Group (1991). The moral development of forgiveness. In W. Kurtines ve J. Gewirtz (Eds.),

- Handbook of moral behavior and development*, (Vol. 1; pp. 123-152). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ergüner-Tekinalp, B. & Terzi, Ş. (2012). Terapötik bir araç olarak bağışlama: İyileştirici etken olarak bağışlama olgusunun psikolojik danışma sürecinde kullanımı. *Eğitim ve Bilim*, 37 (166), 14-24.
- Ermumcu, E. (2014). *Evli çiftlerde bağışlama sürecinin bağlanma, stresle başa çıkma, empati ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Fehr, R., & Gelfand, M J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688.
- Fincham, F. D., Jackson, H., & Beach, R. H. (2005). Transgression severity and forgiveness: Different moderators for objective and subjective severity. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(6), 860-875.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4):384-412.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University Press.
- Frey, B.S., & Stutzer, A. (2002). Happiness, Economy and Institution, *Forthcoming in the Economic Journal*, 110(466), 918-938.
- Fugl-Meyer, R. A., Melin, R., & Fugl-Meyer, S. K. (2002). Life satisfaction in 18- to 64-yearold Swedes: In relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 34 (5), 239–246.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110.
- Gauche, M., & Mullet, E. (2005). Do we forgive physical aggression in the same way that we forgive psychological aggression? *Aggressive Behavior*, 31, 559-570.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4): 379-392.

- Gitmez, A. S. & Morçöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research*, 31, 77-98.
- Griswold, C. (2007). *Forgiveness: A philosophical exploration*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.
- Hall, J. H., & Fincham, F. D. (2008). The temporal course of self-forgiveness. *Journal of social and clinical psychology*, 27(2), 174-202.
- Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75 (2), 169–216.
- Hantman, S., & Cohen, O. (2010). Forgiveness in late life. *Journal of Gerontological Social Work*. 7(53), 613-630.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (ed). (2017). World Happiness Report 2017, New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Hempfling, M. S. (2015). *Happiness, Work Engagement, and Perception of Organizational Support of Student Affairs Professionals*. (Doctoral dissertation), Ohio University, Ohio, OH, USA.
- Hepp Dax, S.H. (1996). Forgiveness as an educational goal with fifth-grade inner city children (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304293141>
- Herzog, A.R., & Rodgers, W.L. (1981). Age and satisfaction: Data from several large surveys. *Research on Aging*, 3, 142-165.
- Hooper D., Coughlan J., & Mullen MR. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hope, D. (1987). The healing paradox of forgiveness. *Psychotherapy*, 24 (2), 240-244.
- Horley, J., & Lavery, J.J. (1995). Subjective well-being and age. *Social Indicators Research*, 34, 275-282.

- Horwitz, L., (2005). The capacity to forgive: Intrapsychic and developmental perspectives. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 53, 486-511.
- Hu, L., & Bentler P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analyzing the relationship between happiness, Teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2227 – 2237.
- Jandaghi, G., Alimadadi, A., Fard, S. M. H., & Golverdi, M. (2012). Relationship between organizational justice and staff happiness in the institutes of standard & industrial research of Qom province and jihad agricultural management in Qom city. *Human Resource Management*, 43, 6618-6626.
- Kachadourian, L.K., Fincham, F., & Davila, J.(2004). The tendency to forgive in dating and married couples: The role of attachment and relationship satisfaction. *Personal Relationships*, 11, 373-393.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12 (44), 214-233.
- Karaman Kepenekçi, Y. & Nayır, K.F. (2015). Örgütsel affedicilik ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 922-934.
- Karaman, K., Yücel, C. & Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(1), 49 – 74.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3, 219-233.
- Kearns, J. N., & Fincham, F. D. (2004). A prototype analysis of forgiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 838-855.

- Kelley, D. L., & Waldron, V. R. (2006). Forgiveness: Communicative implications for social relationships. In C. S. Beck (Ed.) *Communication yearbook 30* (pp. 303- 341). Mahwah, NJ: LEA.
- Keng, K.A., & Hooi, W.S. (1995). Assessing quality of life in Singapore: An exploratory study. *Social Indicators Research*, 35 (1): 71–91.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1), 43-57.
- Kets de Vries, M.F.R. (2013). *The art of forgiveness: Differentiating transformational leaders, faculty and research working paper*. Fontainebleau Cedex: INSEAD.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 6, 261–300.
- Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*, Alexander Publishing.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Konan, N. & Nazlı, K. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel affedicilik düzeyleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (16), 127-143.
- Konstam, V., Chernoff, M., & Deveney, S. (2001). Toward forgiveness: the role of shame, guilt, anger, and empathy. *Counseling And Values*. 46, 26-39.
- Korkut, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25): 119- 137.
- Krause, N., & Ellison, C. G. (2003). Forgiveness by God, forgiveness of others, and psychological well-being in late life. *Journal for the scientific study of religion*, 42(1), 77-93.

- Kumaş, V. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 32, 123 – 139.
- Kurzynski, M. J. (1998). The virtue of forgiveness as a human resource management strategy. *Journal of Business Ethics*, 17, 77-85.
- LaBarbera, A. P., & Gurhan, Z. (1997). The role of materialism, religiosity, and demographics in subjective well-being. *Psychology and Marketing*, 14 (1): 71–97.
- Lagzian, M., Kafashpor, A., Mansourian, Y., & Farhadinejad, M. (2013). Spiritual competencies of managers: The study of forgiveness at organization in the light of Islamic teachings. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 5 (5), 587-593.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*, 33, 109-125.
- Law, M. (2013). Exploring forgiveness: Do benevolence and revenge associate with procedural justice, workplace satisfaction and intention to leave? *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(12), 167-179.
- Lee, R. G., Seccombe, K., & Shehan, L. C. (1991). Marital status and personal happiness: An analysis of trend data. *Journal of Marriage and the Family*, 53(4): 839-844.
- Littlejohn, S. W., & Domenici, K. (2001). Engaging communication in conflict: Systemic practice. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lu, L. (2000). Gender and conjugal differences in happiness. *Journal of Social Psychology*, 140(1): 132-141.
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16, 471-501.
- Lutgen-Sandvik, P. Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree, and impact. *Journal of Management Studies*, 44, 837-862.

- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological science*, 7(3), 186-189.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Macaskill, A., Maltby, J., & Day, L. (2002). Forgiveness of self and others and emotional empathy. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), 663-665.
- Madsen, S. R., Gygi, J., Hammond, S. C., & Plowman, S. (2008). Forgiveness as an HRD intervention: Literature and a proposed framework. Utah Valley State College, Brigham Young University. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501609.pdf>. Erişim Tarihi: 12.12.2018
- Madsen, S., & Hammond, S. (2008) Forgiveness as an individual, group, and organizational competency: A literature review and comments. Western Academy of Management. California: Oakland. http://works.bepress.com/susan_madsen/81/ Erişim tarihi: 15.12.2018.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between work–family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509–530.
- McCullough, M. E., & Worthington, E. E. (1999). Religion and the forgiving personality. *Journal of Personality*, 67, 1141-1164.
- McCullough, M. E., Kurzban, R., & Tabak, B. A. (2013). Cognitive systems for revenge and forgiveness. *Behavioral and Brain Sciences*, 36, 1-58.
- McCullough, M. E., Pargament, K.J., & Thoresen, C.E. (2000). The psychology of forgiveness. History, conceptual issues, and overview. In M. E. McCullough, K. J. Pargament, and C. E. Thoresen, (Eds.), *Forgiveness: Theory, research, and practice*, (1-14). New York: Guilford Press.

- McCullough, M. E., Worthington, E. L., & Rachal, K. C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 321-336.
- McCullough, M.E. (2000). Forgiveness as human strenght: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19 (1), 43-55.
- McCullough, M.E., Bellah, C.G., Kilpatrick, S.D., & Johnson, J.L. (2001). Bellahness: Relationships with forgiveness, rumination, well-being, and the big five. *Personality and Social Psychology*, 27(5), 601-610.
- McCullough, M.E., Rachal, K.C., Sandage, S.J., Worthington, E.L., Brown, S.W., & Hight, T.L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1586-1603.
- McCullough, M.E., Worthington, Jr., E.L., & Rachal, K.C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 321-336.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moçoşoğlu, B. & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52–70.
- Nayır, K.F. & Karaman Kepenekçi, Y. (2016), Öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13 (3), 4168-4180.
- Ohbuchi, K., Kameda, M., & Agarie, N. (1989). Apology as aggression control: Its role in mediating appraisal of and response to harm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (2), 219-227.
- Oswald, J. A. (1997). Happiness and economic performance. *Economic Journal*, 107(5): 1815–1831.
- Öksüz, Y. & Baba Öztürk, M. (2017). Sınıf öğretmeni adaylarının bağışlama istekliliğinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Omü örneği. *TÜBAV Bilim*, 10 (1), 114-125.

- Özgen, K. M. (2005). Farabi'nin Mutluluk Anlayışı. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Paul, D.G. (2009). *Forgiveness at work: Exploring the relationship between justice ideologies and forgiveness in the workplace*. (Doctoral Thesis) <https://www.semanticscholar.org/> adresinden edinilmiştir.
- Pavot, W., & Diener, E. (2004). Findings on subjective well-being: Applications to public policy, clinical interventions, and education. in P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice*: 679-692.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2000). The classification of strengths and virtues: The VIA manual (Working paper). University of Pennsylvania.
- Pinto, C., & Barros, O.J.(2006). Happiness and forgiveness: differences by gender, age and culture. *Psicologia Educaçao Cultura*. 10(2), 353-368.
- Potkay, A. (2010). Narrative possibilities of happiness, unhappiness, and joy. *Social Research*, 77(2), 523– 544.
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Oxford: John Wiley & Sons Ltd.
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness At Work*. Wiley: Blackwell.
- Ranganathan, A.R., & Todorov, N. (2010). Personality and self-forgiveness: The roles of shame, guilt, empathy and conciliatory behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29 (1), 1-22.
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing-Teacher wellbeing: Two sides of the same coin?. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 8 17.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Rye, M. S., & Pargament, K. I. (2002). Forgiveness and romantic relationships in college: Can it heal the wounded heart? *Journal of Clinical Psychology*, 58, 419–441.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness At Work: A Case Study. *Social Research Reports*, 25, 21- 33.

- Sayın, M. (2017). *Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış, kendini affetme ve başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiler örüntüsü: Bir yol analizi çalışması*. (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Scott, D. E. (2008). Happiness at Work. *The Florida Nurse*, 56(4), 16.
- Sekhampu, T. J., & Muzindutsi, P. F. (2014). Association of happiness and socio-economic variables in a South African Township. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 6 (1), 106 – 115.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Sidelinger, R. J., Frisby, B. N., & McMullen, A. L. (2009). The decision to forgive: sex, gender, and the likelihood to forgive partner transgressions. *Communication Studies*, 60 (2), 164-179.
- Soykan, A. (2015). Subjective well-being in New Zealand Teachers: An examination of the role of psychological capital. (Master thesis). Massey University, Albany, New Zealand.
- Spilt, J. L., Koomen, H. M., & Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher – student relationships. *Educational Psychology Review*, 23(4), 457-477.
- Stanton, A. (2011). Hospitals help employees overcome anger, bitterness. Wrangler News. Retrieved from <https://www.wranglernews.com> on 27.09.2019
- Stavrova, O., Fetchenhauer, D., & Schlösser, T. (2012). Cohabitation, gender, and happiness: A cross-cultural study in thirty countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(7), 1063-1081.

- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71.
- Stone, M. (2012). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34 (7), 278-286.
- Suhail, K., & Chaudhry, R. H. (2004). Predictors of subjective well-being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 (3), 359-376.
- Sunar, C. (1980). *İbn Miskeveyh ve Yunan 'da ve İslam 'da Ahlak Görüşleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Şener, E. & Çetinkaya, F. F. (2015). Bir liderlik özelliği olarak affetme ve örgütsel düzeyde etkileri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırma Dergisi*, 7(4), 24-42.
- Takaku, S. (2001). The effects of apology and perspective taking on interpersonal forgiveness: A dissonance-attribution model of interpersonal forgiveness. *Journal of Social Psychology*, 141, 494-508.
- Tan, J. S., Tambyah, K. S., & Kau, K. A. (2006). The influence of value orientations and demographics on quality of life perceptions: Evidence from a national survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78 (1), 33-59.
- Taysi, E. (2007). İkili ilişkilerde bağışlama: İlişki kalitesi ve yüklemelerin rolü (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresin-den edinilmiştir.
- Taysi, E. (2010). Evlilikte bağışlama: Evlilik uyumu ve yüklemelerin rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 65(25), 40-52.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6 (17), 475 – 487.
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., Billings, L. S., Heinze, L., Neufeld, J.E., Shorey, H.S., Roberts, J.C., & Roberts, D. E. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73 (2), 313-360.

- Tingaz, E.O. & Hazar, M. (2014). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 745-756.
- Tösten, R., Avci, Y. E. & Sahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- TÜİK (2017). Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2016. Türkiye İstatistik Kurumu Haber bülteni, Sayı: 24641. Ankara: Yazar.
- TÜİK (2018). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2017. <http://www.tuik.gov.tr> adresinden 26.10.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Türk Eğitim-SEN (2011). Öğretmenler mutsuz ve borçlu çıktı. <http://www.haberturk.com> adresinden 05.11.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Ulus, L. (2015). Annelere uygulanan empati eğitim programının bağışlama ve empati düzeylerine etkisi (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Uysal, V. (2015). Genç yetişkinlerde affetme eğilimleri ve dinî yönelim/dindarlık. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 48, 35-56.
- Vangelisti, A. L., & Young, S. L. (2000). When words hurt: The perceived intentionality on interpersonal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17, 393-425.
- Wang, P., & VanderWeele J. T. (2011). Empirical research on factors related to the subjective well-being of Chinese urban residents. *Social Indicators Research*, 101 (3), 447-459.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.

- Webb, D. (2009). Subjective well-being on the Tibetan Plateau: An exploratory investigation. *Journal of Happiness Studies*, 10 (6), 753-768.
- Webb, M., Chickering, S. A., Colburn, T. A., Heisler, D., & Call, S. (2005). Religiosity and dispositional forgiveness. *Review of Religious Research*, 46 (4), 355- 370.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 1 – 18.
- Wolfson, N., Kraiger, K., & Finkelstein, L. (2011). The relationship between diversity climate perceptions and workplace attitudes. *The PsychologistManager Journal*, 14, 161–176.
- Wood, W., Rhodes, N., & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106 (2), 249-264.
- Worthington, E.L.Jr. (Ed). (2005). Handbook of forgiveness. New York: Brunner Routledge.
- Worthington, E.L. (1998). An empathy-humility-commitment model of forgiveness applied within family dyads. *Journal of Family Therapy*, 20, 59-76.
- Worthington, E.L., & Wade, N.G. (1999). The psychology of unforgiveness and forgiveness and implications for clinical practice. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18 (4), 385-418.
- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 277-284.
- Yıldırım, A. (2009). *Bağlanma stilleri ile bağışlama arasındaki ilişkide sorumluluk yüklemelerinin aracı rolü* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Yıldırım, K., Arastaman, G., & Daşcı, E. (2015). Developing, testing and implementing the scale of Teachers' Professional Well-Being. *Journal of Theoretical Educational Science*, 8(4), 486-506.
- Yolağan, S. (2008). *Erdemin dili affedicilik*. İstanbul: Erkam.
- Zábrowská, K., Mudrák, J., Květoň, P., Blatný, M. Machovcová, K., & Šolcová, I. (2014). Work environment and well-being of academic faculty in Czech Universities: A pilot study. *Studia Paedagogica*, 19(4), 121-144.



EKLER

EK-1: Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama İzni


T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636-605.99-E.9907107
Konu : Çalışma İzni
(Saadet BAYRAM)

21/05/2019

VALİLİK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans öğrencisi Saadet BAYRAM'ın "**Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Affedicilik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" isimli çalışması kapsamında ilimizdeki ortaöğretim okullarında çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bu işi geçen çalışmanın eğitim öğretime aksatmayacak şekilde; 2018-2019 eğitim öğretim yılında yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2017/25 sayılı genelge çerçevesinde hareket etmesi, **izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi**, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, **mühürlü anket ve ölçeklerin kullanılması** ve sonuçlarına bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürlüklerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olularınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
21/05/2019
Ayhan DÜRMÜŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Q +

Açık / Gizli ve ÜSİE Eğitim Müdürlüğü tarafından
Gizli Kayıtlıdır.
Elektronik İzni: <http://yayinlar.milli.gov.tr>
E-posta: milli@milli.gov.tr

Bilgi not: MİT, KÜÇK, ÖSYM, YÖK
MİT, KÜÇK, ÖSYM, YÖK
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı
E-posta: milli@milli.gov.tr

EK-2: Ölçek İzinleri

ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK ÖLÇEĞİ

**Saadet Bayram** <saadetbayram.13@gmail.com>
Alıcı: karaman.kepenekci →
13 Şubat Çar 16:44 ☆ ↶ ⋮

İyi akşamlar Hocam. Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans tez çalışması yapıyorum. İsmim Saadet BAYRAM. Çalışmamda sizin Türkçeye uyarladığınız örgütsel affedicilik ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçeği kaynak göstererek kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeği ticari bir amaçla kullanmayacağım. Teşekkür ederim.

**Funda Nayir** <fnayir09@gmail.com>
Alıcı: ben, Yasemin →
14 Şubat Per 13:55 ☆ ↶ ⋮

Saadet hanım merhaba,

Prof Dr. Yasemin Karaman Kepenekci ile birlikte geliştirdiğimiz "Örgütsel Affedicilik Ölçeği"ni ilgili yayınlara atıf vererek bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Ölçek ve ilgili çalışmalar ek're sunulmuştur.

İyi çalışmalar dileriz.
Prof Dr. Yasemin Karaman Kepenekci
Doç Dr. Funda Nayir

**Saadet Okutulmuş** <saadetbayram.13@gmail.com>
Alıcı: Funda →
14 Şubat Per 15:05 ☆ ↶ ⋮

Teşekkür ederim Hocam, sizlere de iyi çalışmalar.

iPhone'umdan gönderildi

Funda Nayir <fnayir09@gmail.com> şunları yazdı: (14 Şub 2019 13:55):

...

**Saadet Bayram** <saadetbayram.13@gmail.com>
Alıcı: yaser arslan, şpolat →
13 Şubat Çar 16:43 ☆ ↶ ⋮

İyi akşamlar Hocam. Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans tez çalışması yapıyorum. İsmim Saadet BAYRAM. Çalışmamda sizin Türkçeye uyarladığınız örgütsel mutluluk ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçeği kaynak göstererek kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeği ticari bir amaçla kullanmayacağım. Teşekkür ederim.

**yaser.arslan@kocaeli.edu.tr**
Alıcı: ben →
13 Şubat Çar 16:55 ☆ ↶ ⋮

Sayın Saadet BAYRAM,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

Not: Ölçeğin psikometrik özelliklerinin yer aldığı KUEY'de yayınlanan makalede, dizgideki hatadan dolayı ölçek 28 madde olarak görülmektedir. Ölçek, ekte de görebileceğiniz üzere 29 maddeden oluşmaktadır.

**Saadet Okutulmuş** <saadetbayram.13@gmail.com>
Alıcı: yaser arslan →
13 Şub 2019 19:59 ☆ ↶ ⋮

Teşekkür ederim Hocam. Size de iyi çalışmalar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

yaser.arslan@kocaeli.edu.tr şunları yazdı: (13 Şub 2019 16:55):

EK-3: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, "örgütsel affedicilik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre incelemek, öğretmenlerin örgütsel affedicilik algılarında ve örgütsel mutluluk düzeylerinde demografik değişkenler açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek" amacıyla yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde gerçekleştirilebilmesi adına sizin görüşleriniz önem taşımaktadır. Bu ölçeklerden elde edilecek veriler yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır.

Bu form üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel ve mesleki bilgileriniz, ikinci bölümde örgütsel affedicilik kavramına yönelik algılarınızla ilgili önermeler, üçüncü bölümde ise örgütsel mutluluk düzeyinize dair görüşlerinize yönelik önermeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.

Değerli katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

I.BÖLÜM				
KİŞİSEL VE MESLEKİ BİLGİ FORMU				
1. Cinsiyetiniz*	Kadın ()	Erkek ()		
2. Yaşınız*	20-30 yaş ()	31-40 yaş ()	41-50 yaş ()	51 yaş ve üzeri ()
4. Medeni Durumunuz*	Evli ()	Bekar ()		
5. Eğitim Düzeyiniz*	Ortaöğretim ()	On Lisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans () Doktora ()
6. Branşınız*	Genel Yetenek-Genel Kültür Dersleri (TDE, Matematik, Fizik, Tarih, Müzik vb.) () Meslek Dersleri (Çocuk Gelişimi, Hemşirelik, Mesleki Araç vb.) () Diğer ()			
7. Hizmet Yılı*	1-10 yıl ()	11-20 yıl ()	21 ve üzeri yıl ()	
8. Çalıştığınız Okul Türü*	Fen ve Anadolu Liseleri ()		Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri () Anadolu İmam Hatip Liseleri () Diğer ()	

EK-4: Örgütsel Affedicilik Ölçeği

ÖRGÜTSEL AFFEDİCİLİK ÖLÇEĞİ					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Biraz	Çoğu Zaman	Her Zaman
<i>Çalıştığınız kurumu göz önünde tutarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınıza ilişkin değerlendirmenizi yaparken "Hiçbir Zaman"dan, "Her Zaman"a doğru ilerleyen cevap seçeneklerini kullanınız.</i>					
Okul ortamında meslektaşlarımla ilişkilerimde;					
1. Bana yapılan haksızlığı affettiğimde kendimi daha iyi hissederim.	1	2	3	4	5
2. Kendimi iyi hissetmek için bana yapılan haksızlığı affetmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
3. Bana yapılan haksızlık tekrarlandığında bile affederim.	1	2	3	4	5
4. Bana haksızlık yapan kişiye karşı hoşgörülü davranırım.	1	2	3	4	5
5. Bana yapılan haksızlığı affetmenin erdemli bir davranış olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
6. Bana haksızlık yapıldığında bunu zamana bırakarak yatışmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
7. Affedici insanların güçlü bir kişiliğe sahip olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
8. Bana yapılan haksızlığı geçmişte bırakırım.	1	2	3	4	5
9. Eğer ilk kez oluyorsa bana yapılan haksızlığı affederim.	1	2	3	4	5
10. Bana haksızlık yapan kişiye ihtiyaç duyduğunda yardımcı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11. Bana yapılan haksızlığın nedenlerini anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12. Bana haksızlık yapıldığında karşı tarafın niyetine bakarım.	1	2	3	4	5
13. Bana haksızlık yapıldığında bunu yapan kişiyi anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14. Bana karşı yapılan haksızlığın karşı tarafın kişiliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15. Bana yapılan haksızlığın, yaptığım bir yanlışa karşılık olup olmadığını anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
16. İlişkilerimde herkese belli bir hata payı tanırım.	1	2	3	4	5
17. Bana haksızlık yapan kişiyi hayatımdan silerim.	1	2	3	4	5
18. Bana haksızlık yapan kişi özür bile dilese affetmem.	1	2	3	4	5
19. Bana haksızlık yapıldığında bu davranışın karşılığını benzer şekilde vermek isterim.	1	2	3	4	5
20. Bana haksızlık yapan kişiye küserim.	1	2	3	4	5
21. Bana yapılan haksızlığı unutmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5

EK-5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ (ÖMÖ) <i>Çalıştığınız kurumu göz önünde tutarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınıza ilişkin değerlendirmenizi yaparken "Hiç" den, "Tamamen" e doğru ilerleyen cevap seçeneklerini kullanınız.</i>					
	Hiç	Biraz	Ortalama	Sıklıkla	Tamamen
1. Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Son altı aydır işimde canımı sıkın hissediyorum.	1	2	3	4	5
10. Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Son altı aydır işimde kendimi başa çabalamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12. Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	1	2	3	4	5
13. Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
16. Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
17. Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	1	2	3	4	5
20. Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	1	2	3	4	5
22. İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23. İşimde önemli olduğumu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24. İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25. İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26. İşimde değerli olduğumu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27. İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28. İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29. İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Adı,Soyadı	Saadet BAYRAM	
Doğum Yeri ve Yılı	İzmir / 1990	
Medeni Durumu	Evli	
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce / İyi	
Öğrenim Durumu	Başlama-Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lisans	2009-2014	Balıkesir Üniversitesi
Çalıştığı Kurumlar	Başlama-Ayrılma Yılı	
1. Urfa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2014-2016	
2. Trabzon Of Anadolu İmam Hatip Lisesi	2016 ve halen	
Aldığı Ödüller	-	
İletişim (e-posta)	saadet_bayram17@erdogan.edu.tr	