

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

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ VE
ÖRGÜTSEL MUTLULUK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif ELMAS

İstanbul

Mayıs-2021

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ VE
ÖRGÜTSEL MUTLULUK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif ELMAS

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kaya YILDIZ

İstanbul

Mayıs-2021

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Üye Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

Üye Dr. Öğr. Üyesi Pınar MERT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali Güneş

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” konulu bu çalışmayı proje safhasından sonuçlanana kadar devam eden sürecin tamamında bilimsel ahlak anlayışı ve geleneklerine aykırı davranmaya yol açacak bir yardıma başvurmadan yazdığımı, faydalandığım tüm eserlerin kaynakçada belirtilen eserlerden ibaret olduğunu, bu eserlere yapılan atıflardan faydalanılarak çalışmanın oluşturulduğunu belirtir ve beyan ederim.

Elif ELMAS

ÖN SÖZ

Mutluluk, insanların tarih boyunca üzerinde düşündüğü, ulaşmaya çalıştığı, edebiyata, sosyolojiye, psikolojiye, felsefeye konu olan hedef olarak görülmüştür. Sadece bireysel olarak değil sosyal yaşam içerisinde de özlem duyulan evrensel bir kavramdır. Mutluluk kavramı ünlü filozofların gözünden açıklanmaya çalışılmıştır. Aristoteles mutluluk hissedilebilir durumdan ziyade bir hayat tarzı olduğuna inanmış, Epikuros mutluluğun denge ve ılımlılıkla olduğunu savunmuş, Kıbrıslı Zenon mutluluğu ölçülü davranmak olarak tanımlamış, Nietzsche mutluluğu kısa ömürlü olarak görmüş ve ideal tembellik olarak nitelendirmiştir. Mutluluğu anı yaşamak olarak tanımlayan Kierkegaard ile mutluluğu bir yere ulaşmak olarak görmek yerine yaşamaktan doyum almak olduğunu ifade eden Buddha gidilen yolun mutluluğun kendisi olduğunu söylemiştir. Bu tanımların hepsi ortak amaçlar etrafında birleştiğinde kişinin yaşam tarzı olarak kabul görülen iyi hissetme durumu ortaya çıkmaktadır. Bireysellik üzerine yapılan tanımları sosyal boyuta yansıttığımızda örgütsel anlamda da mutluluk, iş bölümü, ortak amaçlar etrafında birleşme, eş güdümlü hareket etme sonucunda ulaşılabilir olacağı görülmektedir.

Çağın gereksinimlerini yerine getirebilecek nitelikte insan yetiştirmeyi hedefleyen eğitim kurumları, mutlu toplum oluşturmada önemli görev üstlenmektedir. Okullarda bu görevi yerine getirecek öğretmenlerin öncelikli mutlu olmaları sağlanmalıdır. Öğretmenlerin motivasyonları, çalışma yaşam kaliteleri itici bir güç olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri sağlanarak örgütsel mutluluğa ulaşılması hedeflenmelidir.

Tez yazım sürecim boyunca bana desteğini esirgemeyen, yol gösteren, pandemi süresince bu zorlu dönemde dahi sorularımı yorulmadan cevaplayarak ilerlememi sağlayan, öğretmenlik hayatımda ve yürüdüğüm bu yolda da her zaman örnek aldığım değerli danışman hocam Prof. Dr. Kaya YILDIZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca ve yüksek lisans dönemimde bana katkı sağlayan, yolumda ıstık olan tüm hocalarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim yaşamım boyunca hep desteklerini hissettiğim annem Fatma ELMAS ve babam Halil ELMAS'a, ayrıca tez çalışmam boyunca beni destekleyen ve cesaretlendiren kardeşlerim Yağmur NART, Hatice KARAKAYA, Mehmet Furkan ELMAS' a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Elif ELMAS

İstanbul-2021



ÖZET
ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL
MUTLULUK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Elif ELMAS

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Mayıs-2021, 116 + xiii sayfa

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluğu arasındaki ilişki cinsiyet, kıdem, okul kademesi, okul türü ve okul yöneticileri ile çalışma süresi değişkenlerine göre saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini tesadüfî örneklem yöntemiyle seçilen toplam 606 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Örgütsel Mutluluk Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Bu ölçme araçları araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu ile birlikte tek anket formunda üç bölüm halinde birleştirilmiştir. Ölçme aracının birinci bölümünde katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmeye, ikinci bölümde katılımcı öğretmenlerin iş yaşam kalitesini belirlemeye, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir. Ölçeklerin alt boyutlarının incelenecek değişkenlere göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında seyrettiği ve ölçekler ile alt boyutların normal dağılımdan büyük ölçüde sapmadığı belirlenmiştir. Nicel verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t testi, tek faktörlü varyans analizi, Scheffe testi, korelasyon analizi ile regresyon analiz tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti”, “İş Kontrol Edebilme”, “Çalışma Koşulları” ve “Aile içi Yaşam Dengesi” boyutlarında öğretmenlerin algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu “Genel

iyi Olma” ve “İş Yaşamında Stres” boyutlarında ise “Orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının da “Orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” boyutunda da öğretmenlerin algıları “Orta” düzeyde, “Olumsuz duygular” boyutunda “Düşük” ve “Potansiyeli geliştirme” boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutlulukları arasında genel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonuca ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş, Yaşam Kalitesi, İş Yaşam Kalitesi, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk

ABSTRACT
EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS’
PERCEPTIONS OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
HAPPINESS

Elif ELMAS

Master’s Thesis, Education Management

Supervisor: Prof. Dr. Kaya YILDIZ

May-2021, 116 + xiii pages

The purpose of this research; is to determine the relation between teachers' occupational life quality and their organizational happiness. In the research the relation between teachers' occupational life quality and their organizational happiness are tried to be determined according to the variances of gender, seniority, school level, school type and term of employment with the school administrators. Population of the research consists of the official elementary school, secondary school and high school teachers who situated in İstanbul province Küçükçekmece district in the first term of 2020-2021 academic year. Research sample is constituted of total 606 teachers who are chosen with random sampling method. For attaining the research data "Occupational Life Quality Scale" and "Organizational Happiness Scale" are benefited. These measuring tools have been combined with personal information form including the participant teachers' demographical information in one survey form in three parts. In the first part of the measuring tool attaining personal information of the participant teachers, in the second part determining occupational life quality of the participant teachers and in the third part, the items directed to determine the teachers' organizational happiness have been included. It has been determined that according to the inspected variances sub-dimensions of scales coefficient of skewness and coefficient of kurtosis have held between -1 and +1 figures and it is specified that the scales and sub-dimensions of them don't deviate from the normal distribution to a great extent. For the analysis of quantitative data, arithmetic mean, standard deviation, unpaired t test, single

factorial variance analysis, Scheffe test, correlation analysis and regression analysis technique have been used.

On the research result, it is concluded that the teachers' occupational life quality perceptions are in "High" level. From the sub-dimensions of occupational life quality scale for the dimensions of "Occupation Career Satisfaction", "Being able to control the work", "Working Conditions", and "Domestic Life Balance" it is determined that teacher perceptions are in "High" level; as for the "General Well Being" and "Stress in Occupational Life" it is determined in "Medium" level. It is also concluded that teachers' organizational happiness perceptions are in "Medium" level. From the sub-dimensions of organizational happiness scale, in the dimension of "Positive Feelings" it is determined that teacher perceptions are in "Medium" level, in the dimension of "Negative Feelings" it is "Low" and in the dimension of "Developing the Potential" their perceptions are in a "High" level. A generally meaningful relation between teachers' occupational life quality and their organizational happiness have been determined. It is concluded that teachers' occupational life quality perceptions predict the organizational happiness perceptions in a meaningful level.

Key Words: Occupation, Life Quality, Occupational Life Quality, Happiness, Organizational Happiness

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ.....	1
1. 1. Problem Durumu	1
1. 2. Araştırmanın Amacı	4
1. 3. Araştırmanın Önemi.....	6
1. 4. Varsayımlar.....	9
1. 5. Sınırlılıklar	9
1. 6. Tanımlar	9
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2. Kuramsal Çerçeve	11
2. 1. İş Yaşam Kalitesi	11
2. 1. 1. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler.....	12
2. 1. 1.1. Güvenli Çalışma Ortamı ve İş Güvencesi.....	15
2. 1. 1.2. İş Tatmini	16

2. 1. 1.3. Kariyer Fırsatları	17
2. 1. 1.4. Yönetime Katılma	17
2. 1. 1.5. Ücret	17
2. 1. 1.6. İletişim	18
2. 1. 1.7. İş İle İlgili Stresle Baş Etme.....	18
2. 1. 1.8. Örgüt ve Örgütler Arasındaki Sosyal Denge.....	19
2. 1. 2. Eğitimde İş Yaşam Kalitesi.....	20
2. 2. Örgütsel Mutluluk	22
2. 2. 1. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler	28
2. 2. 2. Örgütsel Mutluluk İle Pozitif Psikoloji	30
2. 2. 3. Mutlu Örgütlerde Duygu Yönetimi	36
2. 2. 4. Mutlu Okul Kültürü	39
2. 2. 5. Okullarda Örgütsel Mutluluk	41
2. 3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk İlişkisi	48
2. 4. İlgili Araştırmalar	50
2. 4. 1. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	50
2. 4. 1. 1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	56
2. 4. 2. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	57
2. 4. 2. 1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	61
2. 4. 3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluğun Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	64
3. 1. Araştırma Modeli	64
3. 2. Evren ve Örneklem	64
3. 3. Verilerin Toplanması	65
3. 4. Veri Toplama Araçları	66

3. 5. Verilerin Analizi	67
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR.....	70
4. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	70
4. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	72
4. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
4. 4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	82
BEŞİNCİ BÖLÜM	
TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
5. 1. Tartışma ve Sonuç	83
5. 1. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	83
5. 1. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	85
5. 1. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	90
5. 1. 4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	91
5. 2. Öneriler	92
5. 2. 1. Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler	92
5. 2. 2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	93
KAYNAKÇA.....	94
EKLER	102
ÖZGEÇMİŞ.....	114

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.2.1. Üç İş Yönelimi.....	24
Tablo 2.2.2. Duygu Yönetimin Alt Alanları.....	38
Tablo 2.2.3. Örgütlerde Duygusal Etkililiği Olumsuz Etkileyen Yönetici ve İş Gören Yaklaşımları.....	39
Tablo 3. 2. 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	65
Tablo 3. 5. 1. Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi	69
Tablo 4. 1. 1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 4. 1. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	71
Tablo 4. 2. 1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4. 2. 2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4. 2. 3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	74
Tablo 4. 2. 4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	75
Tablo 4. 2. 5. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	77
Tablo 4. 2. 6. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	78
Tablo 4.2.7. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	79
Tablo 4.2.8: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	80
Tablo 4.3.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki.....	81
Tablo 4.4.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Örgütsel Mutluluk Algılarını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi.....	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.1: İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler.....	15
Şekil 2.2.1: Örgütsel Mutluluk Şeması.....	26
Şekil 2.2.2: Örgütsel Mutluluk Boyutu.....	27
Şekil 2.2.3: Örgütsel Mutluluk İndeksi.....	30
Şekil 2.2.4: Okul İyi Oluş Modeli.....	43
Şekil 2.2.5: Öğrencinin İyi Oluşunun Yordayıcıları.....	44
Şekil 2.2.6: Öğrenci İyi Oluşu: Kaynak ve Boyutlar.....	45

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara ilişkin başlıklara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Kişilerde davranış değişikliği sağlayan eğitim, her geçen gün teknolojinin getirileri ile evrilerek bulunduğu çağa ayak uydurmak zorundadır. Bilgi çağı olarak adlandırdığımız bu dönemde teknolojik gelişmelerin varlığında yeni ürünler üretilmekte ve yenilik isteği hızla artmaktadır (Güngör ve Göksu, 2013).

Eğitim örgütlerinin amacı toplumsal gelişimi hızlandıran yenilikçi ve becerikli bireyler yetiştirmek olması göz önüne alındığında gelişimi başka kurumlara göre çok daha hızlı olması beklenir (Yıldız, 2012). Bu nedenle eğitim örgütlerinin temel yapısı olan okul, yönetici, öğretmen, öğrenci merkezli araştırmalar yapılır ve eğitim süreci içerisinde yer alan tüm öğelerin nitelikli şekilde devam etmesi için yenilikçi kararlar alınır. Hizmet içi eğitimler, uzaktan(online) seminerler düzenlenerek, eğitim araç gereçlerindeki eksiklikleri tamamlamaya çalışarak, veli okul öğretmen bileşeninde aktif iletişim sağlanarak bu kararlar uygulamaya konulur. Ancak eğitim sürecinin kaliteli devam etmesinde en önemli paya sahip olan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin iyi olma hali sınıf içi performanslarını etkileyerek gün içinde isteklerini, şevklerini ve tutumlarını ortaya koyar (Cemaloğlu, 2002). Okulda öğretmenlerin iyi olma halini sağlamak konusundaki en büyük sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir (Ünal, 2000). Okul yöneticilerinin davranışları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini etkilemektedir (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014).

İş yaşam kalitesi, örgütün verimliliğini arttırmak, çalışan bireylerin niteliklerini yükseltmek, daha iyi çalışma koşulları oluşturmak amacıyla mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak örgütün amaçlarına ulaşmayı hedefleyen sistem olarak tanımlanabilir (Taşdan, 2008). İş yaşam kalitesi insanların hayatlarını fiziksel ve psikolojik düzene koymak için gerekli olarak karşımıza çıkan bir kavramdır.

Çalışmayı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyerek, çalışma ortamını, şartlarını ele alan, ücret, terfi, kademe, kazanç, güvence, motivasyon, çalışanların tatmini, katılım, sosyal güvenlik, sosyal adalet, eğitim, istihdam güvencesi, endüstriyel ilişkiler gibi bütün kavramları içine alan bir yapıdır (Dikmetaş, 2006). İş yaşam kalitesi çalışma koşullarının pozitif veya negatif yönleriyle ele alınması sonucunda anlamlı hale gelebilir.

Eğitimde iş yaşam kalitesi kavramı bütünsel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin en önemli olgusunun insan olması nedeniyle insanın beklentileri söz konusudur. İş doyumunu ile bağlantı kurulurken moral ve motivasyonda eğitimin içinde büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin toplantılarda kararlara katılımlarının sağlanması, adalet ortamı kurulması, açık iletişim kanalları, eleştirel yaklaşım, ödüllendirme gibi uygulamak iş kalitesini artırmaktadır. Objektif uygulamaların olduğu, kararların desteklendiği, çalışma ortamlarının iyileştirildiği ortamlarda kişileri ruhsal ve fiziksel iyi olma hali sağlanır. Bireylerin sosyal ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve motivasyonu iş yaşam kalitesini artırır (Dönmez, 2007).

Örgütlerde saygı, adalet, eşitlik anlayışı ile kaliteli yaşam ortamı hazırlanmadığında çalışanların verimlilikleri, motivasyonları düşmektedir. Günümüzde örgütlerde karşılaşılan sorunlara bakıldığında duygusal kaynaklı olan sorunların fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanlarda tükenmişlik hissi, yorgunluk, mutsuzluk, güvensizlik, performans kaybı, gelecek kaygısı, bencillik gibi duygular ortaya çıkmaktadır. Baskıcı bir yapı, hiyerarşik yapılanma, örgüt içi çatışmalar, çalışanlara karşı psikolojik şiddet yönetsel olarak görülmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008).

Son zamanlarda örgütlerde atalet duygusu baş göstermekte ve atalet duygusunun sonucu olarak örgütlerde verimsizleşme, durağanlaşma görülmektedir. Örgütlerde görülen atalet duygusunun temel nedenleri arasında yönetsel baskılar, korku kültürü, amaçsızlık, hayal kırıklığı, aşırı mükemmeliyetçilik veya engellenme duygusu hakimdir (Sekman, 2016). Bu sorunların kaynağı ise hiyerarşik yapılanma ve baskıcı bir yapı ile insanların pozitif duygularının açığa çıkması için uygun koşulların sağlanmamasıdır. İş yaşam kalitesini etkileyen faktörler arasında iş ortamının düzeni, çalışanları potansiyellerini ortaya çıkarmak, pozitif duygularını harekete geçirerek çalışanlara moral ve motivasyon sağlamak gibi faktörler yer

almaktadır. Pozitif duygular şükran, esneklik, mutluluk, neşe, şefkat gibi olumlu olaylara ve etkilere dayanır. İnsan hayatını güzelleştirmeye, onu yaşanmaya değer kılmaya, umut vermeye yönelik pozitif duyguları kapsayan bilimsel çalışma pozitif psikoloji olarak tanımlanabilir (Seligman, 2002). Pozitif psikolojiden etkilenen insan davranışları sonucunda mutlu örgüt kavramı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ilişkisinden söz edilebilir.

Mutluluk kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” (<http://www.tdk.gov.tr>) şeklinde tanımlanmaktadır. Kangal’a (2013) göre psikolojik terimlerin içindeki mutluluk öznel iyi oluş şeklinde yorumlanmaktadır. Öznel iyi oluş hali ise bireyseldir ve kişilerin algı düzeylerine göre değişebilir. Kişilerin algı düzeyleri de duygularına bağlı olarak oluşmakta, daha sosyal ve iyi bir vatandaş olmasına yardımcı olmaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2011). Daha iyi bir vatandaş olma sorumluluklarını bilme, görevlerini bilinçli şekilde yapmayı da beraberinde getirdiği için örgütsel niteliğin artmasını sağlamaktadır. İş yerinde mutluluk olarak kabul ettiğimiz örgütsel mutluluğun temelinde öznel iyi oluş halinin olduğunu söyleyebiliriz. Fakat örgütsel mutluluğu ifade ederken sadece iş doyumunu veya iş yerinde mutluluk olarak tanımlamak yetersiz kalmaktadır (Fisher, 2010). Bu durumda örgütsel mutluluğun tanımını net bir şekilde ifade edebilmek için çalışanların yaşam koşullarını incelemek, iş yeri ortamına bakmak, yöneticilerin yönetim anlayışlarını ele almak önem arz etmektedir.

Çalışanların yaşam koşullarını incelemek için mutlu örgüt kavramı ele alınmalıdır. Mutlu örgüt, çalışanlara karşı olumlu yaklaşmayı, çevredeki insanları anlamayı ve empati kurmayı, insan arasındaki güven duygularını geliştirmeyi hedeflemektedir (Murat ve Açıkgöz, 2007). Mutlu okul kültürü ortamını yaratmak isteyen yöneticiler enerjisini pozitif uygulamalara harçayabilir ve stres, gerginlik gibi durumlarda pozitif bir anlayışla hareket ederek olumlu bir atmosfer ortamında verimliliğin artacağı bilincindedirler. Ayrıca pozitif düşünme yeteneğine sahip olmalarından dolayı problem çözme yetenekleri fazla olan yöneticiler işbirlikçi yaklaşımla toplumsal dayanak olma görevi içerisinde bulunurlar (İbrahimoglu, 2003’ten akt. Çankaya ve Aküzüm, 2010).

Mutlu okul ortamı, okul yönetimini bir bütün olarak ele alan toplumsal birleşimleri içeren ve nitelikli eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren sosyal sistemdir. Mutlu

okul ortamına sahip olan okullar etkili okullardır. Herkesçe anlaşılabilen net amaçlara sahip etkili okulların amacı tüm paydaşlarının mutluluğunu sağlayarak en yüksek verimi elde etmektir. Etkili okullar öğretmenler ve öğrencilerin gelişimlerini destekler ve öğretmenlerin iş tatminini sağlar (Özdemir, 2019). Mutlu okul kültürü ile yönetilen okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamlarında hoşgörü, sabır, anlayış, alçakgönüllülük, özveri gibi tutumlar ön plana çıkmaktadır (Şanlı, 2009). Ayrıca yöneticiler sadece kendi ilişkilerinin değil çalışanların-birbiriyle olan ilişkilerinin de iyi olmasını destekler ve bu yöndeki çalışmalar da memnuniyeti artırır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Çalışanların memnuniyetin yüksek olduğu kurumlarda verimliliğin artmasının yanı sıra iş doyumu da sağlanmış olur. Eğitim gibi hizmet veren kurumlarda öğretmenlerin etkili ve verimli hizmet verebilmesi iş doyumlarına bağlıdır. İş doyumunun sağlanması için iş yaşam kaliteleri büyük önem arz eder (Dönmez, 2007).

Eğitimdeki ilerleme toplumun gelişmesi için büyük önem arz etmektedir. Eğitimin ilerleyişi de eğitim kurumları arasında bulunan okullar aracılığı ile olmaktadır. Eğitim hizmeti üreticisi olan yönetici ve öğretmenler okulların vazgeçilmez bir parçasıdır ve onlar olmadan eğitim hizmeti üretilemez. Onların iş motivasyonlarının sağlanması, iş doyumlarının artırılması, stresle başa çıkması, işine bağlı olması, meslektaşları, velileri ve öğrencileri ile iyi iletişim kurmaları başarıya ulaşmalarını sağlar. Öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olmaları toplumsal başarı, toplumsal değişimlere öncülük etme, kültürel gelişim, toplumun refah düzeyine ulaşması, akademik başarı gibi birçok alanda katkı sağlar. Öğrenci başarısının artmasında, okulların hedeflerine ulaşmasında iş yaşam kalitesinin etkisi büyüktür (Kösterelioğlu, 2011). Bu nedenle, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada “*Resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Bilgi çağı dediğimiz bu dönemde değişen ve gelişen bir toplum ön plana çıkmaktadır. Teknolojinin ilerlemesi ve sürekli yenilenmesi sonucunda eğitim sisteminin de kabuğunu değiştirmesi gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle

bu çağda 21.yüzyıl becerilerine ayak uydurmak zorundayız. Bunu sağlamanın tek yolu da eğitim sisteminin gelişmesidir.

Toplumun gelişmişliğinin göstergesi olan eğitim sisteminin gelişmesi için okulların kendini yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bu değişimin sağlanması da öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle yakından ilgilidir. Çalışanların iş memnuniyetini sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal yaşantısını dengede tutmak iş yaşam kalitesine bağlıdır (Aba, 2009). Yeni nesillerin donanımlı yetişmesi ve ülkemizin gelişmesi öğretmenlerin elinde olduğundan çalışma koşullarını iyileştirmek, iş yaşam kalitesini artırmak nitelikli insan gücünün yetişmesini sağlamaktadır. Öğretmenlerin fazla iş yükü ile olumsuz koşullarda çalışması iş yaşam kalitesini düşürmektedir (Demir, 2016). Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi iş doyumunu, iş memnuniyetini, çalıştığı okulda psikolojik olarak iyi hissetmesini, mutluluğunu da içermektedir.

Temelinde insan olan eğitim kurumlarında duygular ön plana çıkmaktadır. Çalışanların olumlu duygularının olumsuz duygularından daha fazla olduğu veya örgütteki kişilerin olumlu duygularının sık ve yoğun olduğu durumda örgütsel mutluluğu tanımlayabiliriz (Brief ve Weiss, 2002). Çalışma ortamındaki mutluluk meslektaşlarla iletişim, işi anlamlandırma, işe adanmışlık kavramlarını da beraberinde getirmektedir. Örgütlerdeki mutluluk bireylerin öz yeterliliklerine, başarılarına, dayanıklılıklarına ve pozitif iletişimin varlığına bağlıdır (Bulut, 2015). Mutlu insanlar üretken insanlardır. İnsanların üretkenliğini artırmaları ve potansiyellerini gerçekleştirmeleri çalıştıkları ortamdaki iyi olma, mutlu olma haliyle orantılıdır (Arslan,2018).

Eğitim sisteminin temel taşı olarak kabul ettiğimiz öğretmenlerin psikolojik iyi olma hali, sınıf ortamında yüksek performans göstermelerini sağlamakta ve eğitim kalitesini artırmaktadır. Öğretmenlerin öğrenci sevgisinin fazla olması, iş ahlakının yüksek olması ne kadar gelişmiş olursa olsun ruh halleri performanslarına yansiyacaktır. Yaşamlarının büyük çoğunluğunu okulda geçiren öğretmenlerin fikirlerine saygı, benliklerini ortaya koyabilme durumu, hoşgörü ortamı, düşüncelerini ifade edebilme özgürlüğü, adil tutum ve davranış görmek yalnızca çalıştığı kurumda performanslarını etkilemeyecek onların tüm yaşamlarını etkileyecektir. Öğretimin etkili ve verimli hale getirildiği, işbirliği ve iletişimin

sağlandığı, pozitif tutum ve davranışların sergilendiği ortamda pozitif duygular hâkimdir. (Karadaş, 2013).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mutlu bir çalışma ortamı sahip olmaları için sağlıklı bir iletişim şarttır. Öğretmenlerin okul yöneticisiyle sağlıklı iletişim ortamına sahip olamaması sonucunda kaygı ve stres yaşama olasılığı yükselir. Öğretmenlerin motivasyonlarının azalmasında ve performanslarının düşmesine yaşadıkları stres sebep olur (Elma, 2003). İletişim yolları açık olan ve öğretmenlerin kararlara katılması sağlanan bir ortamda kaliteli çalışma ortamından bahsedilir. Pozitif ve katılımı sağlayan kaliteli çalışma alanına sahip bir okul ortamı ile öğretmenlerin örgütsel mutluluğu artabilir (Uysal, 2002). Bu noktada araştırmanın temel amacı öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu ne düzeyde olduğunun tespitini öğretmenlerin görüşlerine göre saptamaktır.

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Kıdem,
 - c. Okul türü ve
 - d. Okul yöneticileri ile çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel mutluluk algılarının anlamlı olarak yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarını amaçlarını gerçekleştiren öğretmenlerdir. Öğretmenlerin etkili ve verimli olması, insan ilişkilerinde iyi iletişim kurmaları, psikolojik olarak iyi

olmalarına, mutlu olmalarına bağlıdır. Bu nedenle okul ortamında öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu ön plana çıkarmamız gerekmektedir.

Örgütsel mutluluk iş yeri mutluluğu olarak da ifade edilebilir. Fakat örgütsel mutluluğu ifade ederken sadece iş doyumunu veya iş yerinde mutluluk olarak tanımlamak yetersiz kalmaktadır (Fisher, 2010). Örgütsel mutluluk, örgütsel verimliliği ve iş yaşam kalitesini de beraberinde getirir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin içerisinde yer alan “olan bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum” ifadesi ile de örgütsel mutluluğun sağlanabilmesi için alt koşul olarak iş yaşam kalitesinin yeterli düzeyde olması gerektiği varsayabilir.

Kurumların amaçlarını gerçekleştirmek için idare ve düzeni sağlayanlar ise kurum yöneticileridir. Eğitim kurumlarından biri olan okullarda da idare ve düzen okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Öğretmenlerin çalışma saatlerinin ayarlanması, mesleki gelişiminin desteklenmesi, gerektiğinde takdir ve teşvik edilmesi, güvenli okul ortamı sağlanması gibi durumlar okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilir. Öğretmenlerin çalıştığı ortamda rahat edebilmesi için okul yöneticilerinin davranışları önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlere aile ve iş yaşantısında denge sağlayabilecek esnek ve düzenli çalışma saatleri ayarlamak, gerektiğinde takdir etmek, mesleki gelişimi için teşvik etmek, okul ortamındaki kararlara dahil etmek, öğretmenin baskı altında hissetmesini engellemek, güvenli okul ortamı sağlamak, çalışma koşulları ve saatleri bakımından tatmin etmek, öğretmenin iyi hissetmesini sağlamak gibi faktörler iş yaşam kalitesi etkileyen unsurların içerisinde yönetici davranışları boyutunda yer almaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmenlik geçmişinden dolayı sahip oldukları bilgi, beceri ve kişisel özellikler gibi niteliklerinin yanında yönetim becerisine de sahip olması gerekir. Okul yöneticileri her ne kadar yasalardan, üst yönetimlerden, sosyal, siyasi, ekonomik çevreden, öğretmenlerden, çalışanlardan, velilerden sorunlar yaşa da olumsuzluklara razı olmayan öğrenilmiş çaresizlikle değil bilgidan dolayı sahip olduğu cesaretle yapabileceğine inanan mutlu bir çalışma ortamı hazırlayabilmelidir. Öğretmenlerinin duygularını fark edebilen, kurumun ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap verebilen, etkili iletişim kurarak motivasyonu ve verimliliği artıran yöneticiler kaliteli çalışma ortamını oluşturabilirler. Öğretmenler için uygun koşulların sağlanması da öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırarak çalıştığı ortamdan keyif almasını sağlar. Bu çalışma ortamında mesleğini etkin bir şekilde yapabilen,

yeteneklerini işe yansıtabilen, kendini gerçekleştirebilen öğretmenler ile yüksek düzeyde verim sağlanan etkili ve mutlu okul kültürü oluşturulabilir.

İş yaşam kalitesini etkileyen faktörler arasında yönetici davranışlarının yanı sıra, iş tatmini, kariyer fırsatları, ücret, iletişim, stresle baş etme, örgütler arası sosyal denge gibi faktörler de yer almaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu sağlayabilmesi için yeterli ücret alması gerekmektedir. Yapılan araştırmalara göre insanlar adil ve yeterli ücret aldıklarında daha fazla çalışmaları gerektiğini hissetmekte ve verimliliği artmaktadır (Ünlü ve Aydoğan, 2015). İnsani duyguların ön planda olduğu ve fedakârlık mesleği olan öğretmenler emeklerinin karşılığını almak istemektedirler. Sadece ücret değil aynı zamanda saygınlık hissetmesi de öğretmenlerin iş tatmini için öne çıkan durumlardan biridir. Öğretmenlik mesleğinin çevreye karşı saygınlığının azalması, öğretmenlerin okul ortamında da çeşitli sorunlara maruz kalmasına neden olmaktadır. Mesleğine olan güveni zedelenen öğretmenin motivasyonu düşmektedir. Mesleği konusunda yaşadığı belirsizlik, yetki ve sorumluluk dengesizliği öğretmenler için stres kaynağı olmaktadır. Stresli ortamda çalışan bir insanın da mutlu olması beklenmemektir. Aynı zamanda önünde mesleğinde ilerleyebilmek için bir kariyer basamağının olmaması öğretmenleri gelişmeye teşvik etmemekte ve aynı döngü içerisinde devam etmelerine neden olmaktadır. İş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden biri olan kariyer fırsatları da öğretmenlerin önüne getirilmeli öğretmenlik kariyer basamakları yeniden yapılandırılmalıdır. Böylelikle öğretmenler teşvik edilerek kendilerini geliştirme isteklerinin de açığa çıkması sağlanabilir. Eğitim sistemindeki eksiklikler öğretmen yetiştirmeden itibaren ele alarak düzeltmeye çalışılmaktadır fakat eksikler devam ettiği için sadece aşağıdan yukarıya doğru bir gidiş yeterli olmamaktadır. Cennette ki tuba ağacı gibi sistemdeki eksiklikleri yukarıdan aşağıya doğru ele alarak da düzeltmeler sağlanabilir. Bu durumların sonucunda araştırmada öğretmenlerin çalışma ortamı incelenerek, iş yaşam kalitesinde ki eksiklerin neler olduğunu tespit edilerek mutluluk düzeylerinin saptanması istenmektedir. Çalışma ortamının kaliteli olması sonucunda da öğretmenlerin daha huzurlu ve mutlu olacağını, verimliliklerinin artacağını söylemek mümkündür.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğunun ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi beklenmektedir. Bu çalışmanın alan yazında öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ve örgütsel mutluluğa etkisini araştırarak, iş yaşam kalitesi ve

örgütsel mutluluk hakkında bilgi vermesi, yeni araştırmalara kaynak oluşturmaları, katkı sağlaması ve öğretmenlerin mutluluk algıları konusunda dikkat çekmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Alanyazında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alanyazın taramasında iş yaşam kalitesi ile farklı değişkenlerin ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmaktadır (Çiçek, 2005; Aksungur, 2009; Kılıç ve Keklik, 2012; Yalçın, 2014; Akan ve Yalçın, 2016; Demir, 2016; Ekinci, Sakız ve Bindak, 2017; Arslan, 2018; Demirel, 2019). Eğitim alanında yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel bağlılık, çok kültürlü yeterlilik düzeyleri, algılanan liderlik stilleri, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri veya sınıf yönetim becerileri ile ilişkilendirilmiştir (Yalçın, 2014; Akan ve Yalçın, 2016; Demir, 2016; Ekinci, Sakız ve Bindak, 2017; İsmetoğlu, 2017; Zengin, 2018; Demir, 2019; Yılmaz, 2019; Yaman, 2019). Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk üzerine yapılan araştırmalar cinsiyet, mesleki kıdem, okul türü gibi çeşitli değişkenlere göre incelenmiş olup aynı okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre incelenmemiştir. Araştırmamızda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu aynı okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenine göre incelenmiş olup arasındaki ilişki yordanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle yapılan bu araştırmanın başka çalışmalara da katkı sağlaması açısından önemli olması beklenmektedir.

1.4.Varsayımlar

Araştırmanın katılımcıları ölçekleri yanıtlarken içten ve samimi olarak gerçek duygu ve düşüncelerini ifade etmişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2019-2020 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki resmi kurumlarda (ilkokul, ortaokul, lise) görev yapan öğretmenlerin araştırmada kullanılan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ne ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Mutluluk: Mutluluk kavramı bireyin psikolojik ve sosyal ilişkilerini, sağlığını, iş yaşam kalitesini etkilemektedir (Özdemir ve Koruklu, 2011). Örgütsel mutluluk ise, kişinin iyi oluş hali, memnuniyet duygusu, eğlenceli hissetmesi, pozitif

duygular yanında yaşamının anlamını ifade etmektedir. Pozitif duygularla yapılan işin anlamını ve iş gören mutluluğunu da içermektedir. İş tatmini, iş memnuniyeti ve pozitif duyguları içeren üç boyutlu bir kavramdır. (Saenghiran, 2013).

İş Yaşam Kalitesi: Günümüzde sahip olunan çalışma şartları altında örgütün verimliliğini, bireylerin niteliklerini arttırmaya odaklanan çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaya çalışan tekniktir (Erginer, 2014).

Pozitif Psikoloji: Pozitif psikoloji yaşamı anlamlandıran, yaşamaya değer kılan her şeyi kapsayan bilimsel çalışmadır (Seligman, 2002).



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş yaşam kalitesi örgütsel mutluluk kavramlarına yönelik kuramsal çerçeve yer almakta ve bu konularla ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İnsanlar hayatlarının uzun bir zaman dilimini iş ortamlarında geçirmektedirler. Bu zamanların kaliteli geçirmesi motivasyonlarını arttırarak kendileri iyi hissetmelerini sağlar. Bu durumda çalışma hayatındaki sorunları en aza indirmek ve örgütlerin verimliliğini arttırmak amacıyla iş yaşam kalitesi kavramını ortaya çıkarmıştır. Günümüzde iş yaşam kalitesi, modern iş hayatında işler ile kişilerin arasında dengeyi kurmak, çalışma hayatında söz sahibi olmak, iş güvenliği, ödüllendirilme, kariyer basamakları gibi konuları kapsamaktadır (Arslan, 2018). İş yaşam kalitesi çalışma ortamının niteliği olarak tanımlanabilir. Bireylere değer veren, verimli çalışma ortamı oluşturan, işte motivasyonunu sağlayan, kişilerin refah düzeyinin artmasına yönelik çalışmalar yapan yönetim felsefesi olarak da iş yaşam kalitesi ifade edilebilir. Yaşam kalitesinin temelinde bireylere değer verilmesi, sağlıklı psikolojilerinin olması, ekonomik düzeyleri ile hayatlarının dengeli olmasının sağlanması, bireysel farklılıkların dikkate alınması değerlerinin ön plana çıkarılmasını savunulmaktadır (Tamer, 2018).

Alanyazın incelendiğinde iş yaşam kalitesi ile ilgili birden fazla tanım yapılmıştır. İş yaşam kalitesi, günümüzde sahip olunan çalışma şartları altında örgütün verimliliğini, bireylerin niteliklerini arttırmaya odaklanan çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaya çalışan tekniktir (Erginer, 2014). Çalışma ortamlarında kişisel ihtiyaçlarının karşılanması iş yaşam kalitesi demektir (Balcı, 2014). Çalışanların çalışma ortamlarında mutlu olmaları için fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması iş yaşam kalitesi dahilindedir (Demir, 2016). İşletmelerin üretim ve kar beklentisinin yanında çalışanların insani boyutta isteklerinin dikkate alınmasıyla verimliliğin artırılmasıdır (Toplu, 1999).

İş yaşam kalitesi tanımlarına genel olarak bakıldığında, çalışanların yaşam kalitesini arttırmak, motivasyonunu yükseltmek, niteliğini arttırmak, kişisel ihtiyaçlarını

karşlamak, psikolojik olarak iyi hissedecekleri ortam yaratmak, yeteneklerini keşfetmelerini sağlamak, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden memnun oldukları ortamlar yaratmak şeklinde ifade edilebilir. İş yaşam koşullarının iyileştirilmesi sonucunda çalışanların işe olan bağlılıkları, aidiyet duyguları gelişir. Çalışanlara özgürlük, adalet, mutluluk gibi kavramları aşılar (Aydın, 2006).

Toplumda insanlar yaşamları idame ettirmek için çalışmak zorundadırlar İşletmelerin kendi alanlarındaki sektörlerde rekabet ortamının yanında çalışanlar arasında da rekabet ortamı bulunmaktadır. Her sabah işine giden insan, işe giderken dahi toplumdaki kalabalık, kullanılan toplu taşıma araçları insanın psikolojisini yormakta ve iş ortamında stresle beraber insanların sağlık durumlarını olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar en azından iş ortamlarında saygı görmek, takdir edilmek, hak ettikleri ücretleri almak, iş güvenliğini istemek, terfi veya kademe ilerleyişi gibi imkanlarla kendilerini geliştirmeye yönelmek istemektedir. İşte bu noktada iş yaşam kalitesi kavramı insanların hayatlarını fiziksel ve psikolojik düzene koymak için karşımıza çıkan gerekli bir kavramdır. Çalışmayı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyerek, çalışma ortamını, şartlarını ele alan, ücret, terfi, kademe, kazanç, güvence, motivasyon, çalışanların tatmini, katılım, sosyal güvenlik, sosyal adalet, eğitim, istihdam güvencesi, endüstriyel ilişkiler gibi bütün kavramları içine alan bir yapıdır (Dikmetaş, 2006).

İş yaşam kalitesinin işletmeye katkıları da büyüktür. İş görenlerin sağlıklı, huzurlu, mutlu olması verimliliklerini artırmalarını ve işyerindeki üretim- kar dengesini yükseltmelerini sağlamaktadır. Yöneticiler iş görenlerin daha fazla kararlara katılımlarını sağlayarak onların sosyal yönden iyi olmalarına imkan tanıyabilir. İş görenler ile yöneticiler arasında sağlıklı ve etkili iletişim kurulması iş görenlerin yeteneklerini geliştirmeleri konusunda istekli olmalarını sağlar. Yöneticiler çalışanları sadece makine gibi görmek yerine onların sosyal bir varlık olduğunu kabul etmeleri gerekir. İş yaşam kalitesinin artırılmasında örgütlerin yeri büyük önem taşımaktadır (Kaya, 2011).

2.1.1. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

İçinde bulunduğumuz 21.yüzyılda değişen şartlar sonucunda iş koşullarında da değişikliğe gidilmesi zorunlu hale gelmiştir. Gelişen teknoloji ve bilişim ağı sonucunda iş sektörlerindeki rekabet artmış ve şirketler de bu rekabete karşı

değişiklikler yapmak durumunda kalmışlardır. Bilgi ve iletişim ortamında insan odaklı bir yönetim söz konusudur. Küresel bir ekonomi söz konusu olduğundan sadece ekonomik ve teknolojik iyileştirmeler yeterli olmamaktadır. Daha insancıl çalışma ve yaşam koşulları ön plana çıkmaktadır (Çiçek, 2005). İnsancıl çalışma şartları insanların iş motivasyonlarını etkilemekte ve iş yaşam kalitelerini yükseltmektedir. İnsanların iş motivasyonları maddi ve manevi olarak birden çok etkene bağlıdır ve Genç (2012) de bunları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Sosyal yaşam standartları
- Sosyal konum hakkı
- Maaş, ek prim ve ödüller
- İş güvenliği
- Eleştirinin yapıcı olması
- Kariyer yapma ve terfi imkanları
- İş ortamının düzeni
- Sorumluluk ve yetki vermek
- Moral, motivasyon sağlamak
- Eğitime teşvik etmek
- Değerli olmayı hissettirmek
- Çalışanın potansiyelini açığa çıkarmak

Motivasyonun artırılması hem kuruma hem de çalışanlara yarar sağlar. İş yaşam kalitesinin gerçekleşmesi için amaçlar aşağıda sıralanmıştır (Srivastava ve Kanpur, 2014).

- a. Kurum içi stres seviyesini azaltmak
- b. İş görenlere moral ve motivasyon sağlamak
- c. Bireylerin aidiyet duygularını geliştirmek
- d. Kurumlar arası iletişim ve takım çalışmasını desteklemek
- e. Kurum ve kurumlar arası etkili iletişim sağlamak
- f. Güvenli çalışma ortamı yaratmak
- g. Halkla ilişkiler ve insan kaynakları gelişim etkinlikleri sağlamak
- h. Değişen süreci yönetebilen ve uyum sağlayan personel yetiştirmek
- i. İş görenleri iyi olma halini devam ettirmek
- j. Yönetime katılıma izin vermek ve teşvik etme

Srivastava ve Kanpur (2014) tarafından belirlenen amaçlar doğrultusunda çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutmak, kişilerin verimliliklerini, niteliklerini ve kuruma bağlılıkları artırmak, çalışma ortamındaki iletişim kalitesini ve takım çalışmalarındaki etkililiği sağlamak, güvenli iş ortamıyla birlikte değişime ayak uydurabilen bireyleri öğrenmeye teşvik etmek, stres seviyesi azaltılarak sosyal ortama uyumlu çalışma ortamı sağlamak hedeflenmiştir (Memiş ve diğerleri, 2015).

İş yaşam kalitesi etkenleri Nekouei ve çalışma arkadaşlarına göre üç kısımda incelenmiştir. Bunlar: Yapısal, yönetsel ve toplumsal unsurlardır (Nekouei ve diğerleri, 2014).

Yapısal Unsur:

- İş güvenliği
- Çalışma ortamında güvenlik
- Maaş, ücret ve ödül
- Çalışanları korumaya ve geliştirmeye yönelik etkinlikler

Yönetsel Unsur:

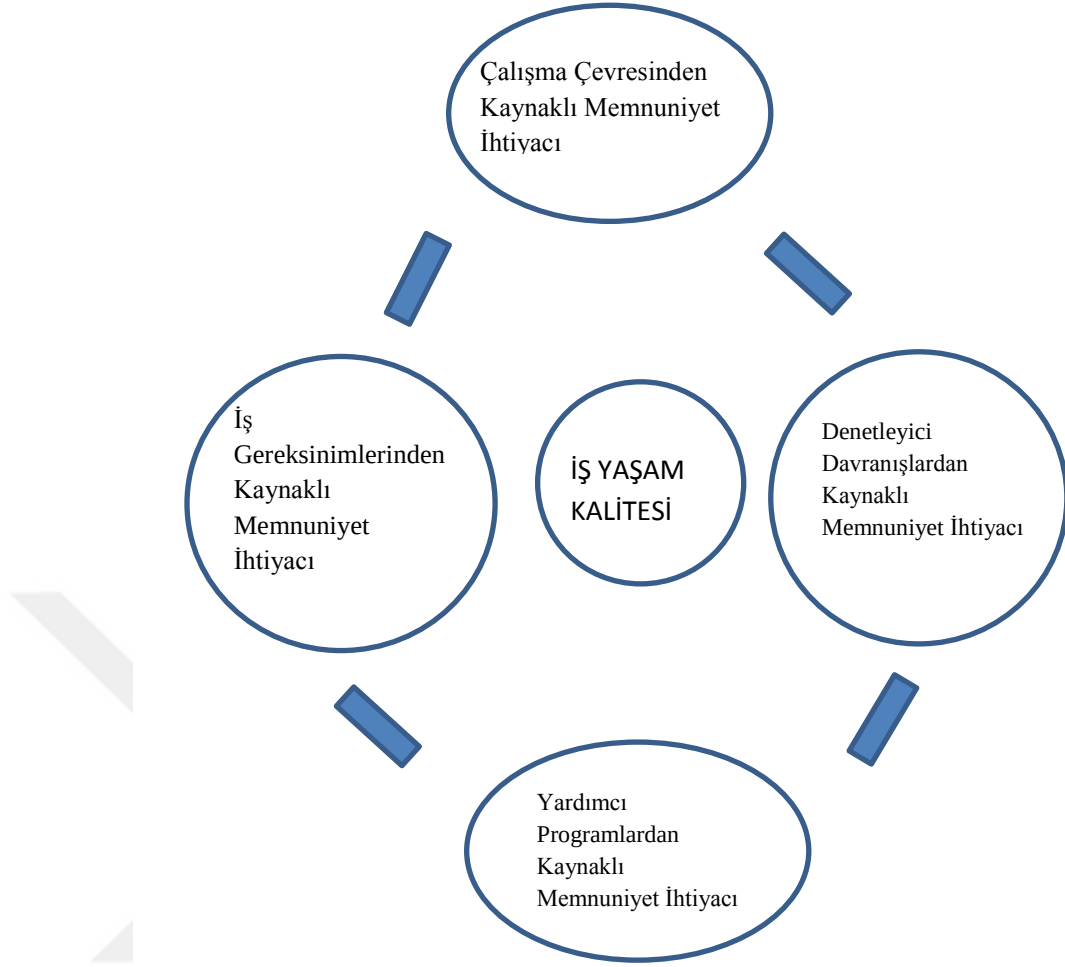
- Yönetim süreçlerine katılım
- Etkili geri dönüt
- Potansiyelleri ve yetenekleri geliştirme fırsatları
- Yönetme ve denetleme süreçleri

Toplumsal Unsur:

- Kurumun toplumsal güçlenmesi
- Sosyal Bağlılık

2011 yılında çalışma yapan Aydın ve arkadaşları ise iş yaşam kalitesini etkileyen faktörleri altı boyutta ifade etmişlerdir:

1. İş ortamında ayrımcılık boyutu
2. Sürekli gelişme ve iyileşme boyutu
3. İş kazası, meslek hastalıkları ve fiziksel çalışma koşulları boyutu
4. Organizasyona sosyal entegrasyon boyutu
5. Organizasyondaki yasalar boyutu
6. İş stresi ve zaman baskısı boyutu



Şekil 2.1.1: İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler (Sirgy ve arkadaşları, 2001)

İş yaşam kalitesi içinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları, eşit ve adil ücret verilmesi, iş sektörünün toplumsal dengesi, bütünleşmesi, çalışma ortamının kurumsallaştırılması, çalışma ortamında sosyal uyum, iş görenlerin potansiyellerini açığa çıkarmak için yaratıcı fırsatlar, gelişme ve güvenlik için imkanlar, iş ve sosyal yaşam için sağlıklı denge olarak sekiz kategori belirlenmiştir (Walton, 1973).

1. Güvenli Çalışma Ortamı ve İş Güvencesi

Çalışma ortamlarının çalışma saatleri ile fiziki şartları çalışanların hayatını tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmesi işveren üzerinde yerine getirmesi gereken bir sorumluluk ve iş gören açısından da büyük öneme sahiptir (Dikmetaş, 2006). İş sağlığı ve güvenliği çalışma ortamında iş görenleri korumak için gereklidir (Yüksel, 2007).

İş görenlerin iş güvenliği konusunda güven duymalarının sağlanması sonucunda işleri konusunda motivasyonları artar ve iş yeri kazalarının azalması sağlanır. Kazalardan korunma yollarının artırılması, güvenlik önlemlerinin alınması işe bağlılığı artırarak hata oranını azaltır ve iş kazalarının önüne geçer (Ünlü ve Aydoğan, 2015). İş yerlerinin sağlık ve güvence açısından emniyetli olması iş verimliliğini artırır.

Çalışanların haklarının kanunlar tarafından korunması iş güvencesi olarak ifade edilebilir. Çalışana işini doğru yaptığı koşullarda işsiz kalmayacağını ve haklarının korunduğunu bilmesini sağlar. İş güvencesi, işverenin istediği koşullarda çalışanın yerini değiştirmeyeceğinin, çalışanı işten çıkartamayacağını güvencesidir (Başaran, 2004). Çalışanların işlerin etkili ve verimli olabilmesi, geleceklerine güven duymaları iş güvencesi ile olur. İş güvencesi çalışanın psikolojik durumunu etkiler. İş güvencesi olmayan kurumlarda çalışanlar olumsuz etkilenmekte ve iş yaşam kalitesi düşmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

2. İş Tatmini

İş yaşam kalitesinin belirleyicilerinden biri olan iş tatmini, temizlik, güvenlik, çalışma saatleri, ücret, emniyet gibi faktörleri içine alır (Araz, 1991). Çalışanların kişisel özelliklerine göre yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, tecrübesi gibi alanlarda farklılık gösterir. Çalışma ortamına bağlı faktörlerle birlikte iş yükü, kariyer olanakları, güvenlik, yönetime katılma gibi durumlarda da farklılık gösterir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Yapılan araştırmalarda çalışanların yaşı ile iş tatmini arasında doğrusal bir orantı vardır. Çalışanın yaşının artması iş tatminin artmasını sağlamaktadır (Kayıkçı, 2004). İş tatmini ve cinsiyet arasında ise meslek gruplarına göre farklılıklar görülmektedir. Bu durumun her zaman geçerli olmadığı konusunda da çalışmalar mevcuttur (Eğimli, 2009).

İş doyumunun çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi Barutçugil (2002) sıralamıştır:

- Çalışanın yer aldığı takımlar ve takımdaki kişiler
- Kurumdaki kişiler ile iletişim
- İnsan ilişkileri
- Kişisel özellikler
- İş çeşitliliği
- Ücret, ödüllendirme ve terfi olanakları

- Çalışma koşulları ve iş güvenliği

3. Kariyer Fırsatları

Çalışanların kendileri göstermelerini ve geliştirmelerini sağlayan, daha çok kazanmasına yardımcı olan olgu şeklinde kariyer tanımlanabilir (Aytaç, 2005). Kariyer fırsatları ile iş görenler kendilerini geliştirebilir, yeteneklerini ortaya çıkartabilir, üst kademelerde çalışma imkanlarına sahip olabilir. Kariyer fırsatları çalışanların gelişimine olumlu katkı sağlar. İşini sevmesine ve verimliliğinin artırılmasına yardımcı olur. Kariyerlerini geliştirmek istekleri ile uzun vadeli planlar yapar, ulaşmak istedikleri hedeflere yönelir ve yetkinlik, yeterlilik, kişisel gelişim gibi faaliyetlerde bulunur (Geçici, 2012).

4. Yönetime Katılma

İş görenlerin iş ortamlarına bağlı olmaları ve iş yaşam kalitelerinin yüksek olmasının nedenlerinden biri de yöneticilerin desteği ve yönetim süreçlerinde yer almalarıdır. Kişilerin iş yerinde mutlu olmasını sağlayan tek etkenin para olmadığı aşınadır. Maddi açıdan rahat olsa dahi yöneticileri ile anlaşamadığı bir kurumda çalışmak insanı mutsuz eder ve yıpratır. Daha az ücretle daha huzurlu çalışma ortamını tercih eden kişiler de mevcuttur (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütlerde çalışanlara yönetime katılma hakkı verilmeli ve demokratik ortam sağlanmalıdır. Yöneticilerin hukuk kurallarına uyması, kararların birlikte alınması, çift yönlü ve açık bir iletişim olması, örgüte güven sağlanması, şeffaf bir politika izlenmesi, herkese adil olunması, alınan kararların yansıtılması, denetim mekanizmasının bulunması, etik ilkelere önem verilmesi, çalışanlara özgürce kendilerini ifade edebilme ortamı yaratılması durumlarında kurumda demokratik ortamdan söz etmek mümkündür (Tutar, 2014). Yönetime katılarak söz hakkı sahibi olan çalışanlar kurumlarını benimsemekte ve bu çalışanların daha özverili çalıştıkları bilinmektedir. Yöneticilerin desteğini alan ve yönetim sürecine katılan iş çalışanların iş yaşam kalitesi yüksektir. Her çalışan kurumu içerisinde söz hakkı sahibi olmayı arzu etmektedir (Karakaş, 2014).

5. Ücret

İnsanların çalışmasının altında yatan sebeplerden biri de geçimlerini sağlamak için ekonomik denge yakalamaktır ve insanlar çalışmalarının karşılığında da ücret alırlar.

Yapılan işin karşılığında alınan ücretin adil olması çok önemli bir faktördür. İnsanların tatmin olması ve mutlu olabilmesi için adil ve yeterli bir ücret alması gerekir. İş ortamında yaşam kalitesinin yükselmesi buna bağlıdır (Dikmetaş, 2006). Çalışmanın en önemli karşılığı ücrettir. Kişiden kişiye farklılık gösterse de ücretin iyi olması kişinin daha fazla sorumluluk almasını ve kişiyi hak ettiğini göstermek için çalışmaya teşvik ettiğini söyleyebiliriz (Ünlü ve Aydoğan, 2015).

Ülkemizde genel olarak insanlar iş değiştirmekte ve işten ayrılmaktadırlar. Nedenlerin çoğu ise yaptıkları işlere göre yeterli ücret almadıkları için tatmin olmamalarıdır. Çalışanların performanslarına göre işverenler de ücret ödediklerini iddia ederler. Bunun yeterine adil bir ücretlendirme yapılarak yüksek performansı ayrı ödüllendirmek iş yaşam kalitesini artırır (Fındıkçı, 2018).

6. İletişim

Kurumlar için çok önemli olan iletişim, işle ilgili konuların çok yönlü olarak iletilmesidir (Çiçek, 2005). Örgütlerde çalışan farklı niteliklere sahip kişilerin ortak bir amaç etrafında ve ortak bir düşünce yapısıyla hareket etmelerini sağlamak iletişim boyutunda çok önemlidir. Sözlü ve sözsüz olarak gerçekleşen iletişimin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi de yöneticinin yönetim becerileri üzerinde şekillenir. Bilgilerin düzenli ve sürekli olarak ilerleyebilmesi, açık ve şeffaf bir iletişimin gerçekleşmesi, hata yapma korkusu olmadan hatalardan ders çıkartarak ilerlemeyi sağlaması, hiyerarşik düzen içerisinde emir komuta zinciri etrafında yol gösterici iletişim ortamı çalışanlar üzerinde pozitif etki bırakacaktır. Örgütler içinde ki iletişim kişiler arasındaki sosyal etkileşimdir (Koçel, 2018).

Sosyal ortamlarda kurulan etkili iletişim çalışanların iş motivasyonlarını yükseltir. Kişiler arasında olumlu rekabet ortamı oluşturarak, kurumun aksak yönlerini tamamlayan iletişim çalışanların yaratıcı özelliklerini ön plana çıkarır. Etkili iletişim ortamı sağlanamadığında planlama, organize etme, yönlendirmede sorunlar meydana gelir ve çalışanların motivasyonlarında, verimliliklerinde düşüş meydana gelir (Genç, 2012).

7. İş İle İlgili Stresle Baş Etme

Zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçiren insanlar için stres faktörü ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü, değişim, belirsizlik, yetki ve sorumluluk dengesizliği çalışanlarda stres yaratmaktadır. İş görenlerde stres artışı nedeniyle verimi

düşmektedir. Çalışanların örgüt kaynaklı streslerinin yanında çevreden kaynaklanan stresleri de bulunmaktadır (Genç, 2012).

Stresin insan üzerinde birden çok olumsuz etkisi söz konusudur. Kalp rahatsızlıkları, aşırı yorgunluk, uyku hali, kanser, ülser, sindirim sistemi bozuklukları, sırt ve bel ağrıları, baş ağrısı gibi fiziksel etkilerinin yanında uyku düzensizliği, depresyon, endişe, üzüntü, dikkati toparlayamama, öz güven eksikliği gibi psikolojik etkileri de vardır. Stresin fazla olması durumunda iş gücü devir oranının artması, iş kazalarında artış, işe gelmememe olasılığının yükselmesi, iş tatminsizliği, iletişimde kopukluklar ortaya çıkar (Arslan, 2018). Talebin fazla, kontrolün yetersiz, beklenen ile elde edilen arasındaki uyumsuzluk iş stresine neden olur (Ünsalan ve Şimşekler, 2014). Stresi her zaman kötü bir olgu olarak görmek de doğru değildir. Makul seviyelerde olan stres ise performansı artırabilir. Bu nedenle önemli olan stres seviyesini yönetebilmektir. Stres seviyesinde dengeyi kurabilmek yine yöneticilerin yönetim becerilerinde denge kurması önem arz etmektedir (Erginer, 2014).

8. Örgüt ve Örgütler Arasındaki Sosyal Denge

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde yer alan saygınlık, örgütler arasındaki sosyal dengeyi sağlama önemli bir ilkedir. İnsanlar çevrelerinde ve çalıştıkları ortamlarda değer görmek ve saygı duyulmak isterler. Psikolojik olarak çalışana huzur ve mutluluk veren saygı görme ihtiyacı iş yaşam kalitesini artırır. Bu nedenle çalışanlar özel hayatı ile iş ortamında değer gördüğünü hissederek, çalışma hayatını özel hayatından bağımsız tutmaz. Çalışma yaşamı ile özel hayatında denge kuran kişi iş hayatını çevresindeki arkadaşlarına anlatmak ister, yaşadıkları durumları paylaşır, fikir alışverişinde bulunur. Bu nedenle örgütteki sosyal denge iş yaşam kalitesini doğrudan etkiler (Demir, 2019).

Çalışanların temel ihtiyaçları dahilinde iş yaşam kalitesi fiziksel, psikolojik, sosyal, toplumsal isteklerini karşılamayı hedefler (Küçükusta, 2007). Buradan yola çıkarak çalışma koşullarını iyileştirmeye, iş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik çalışmalar da mevcuttur (Demir, 2019):

- a. Esnek Çalışma Saatleri
- b. Kalite Çemberleri
- c. İşin Zenginleştirilmesi
- d. Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Bu programlar genel olarak incelendiğinde iş zenginleştirme, işlerin tek düzelikten uzaklaşmasını sağlayarak insanlara yeni fırsatlar ortaya koymayı hedefler. Yaratıcılık gerektirir. Çalışanların motivasyonlarının artırılmasına yöneliktir. Kalite çemberi, problemlerin çözülmesi ve analizi için gönüllük esasına dayalı küçük grupları ifade eder. Düzenli aralıklarla toplanan gruplar iş geliştirmeye yönelik çalışmalar yaparlar. Esnek çalışma saatleri, bireylerin belirli sınırlar çerçevesinde daha bağımsız hareket etmesine yönelik yapılan uygulamalardır. Haftalık çalışma saatleri veya günleri azaltılıp artırılabilir. Çalışanların iş devamsızlığına yönelik yapılan uygulamalardandır. Kendi kendine yöneten takımlar ise, belirli bir işi yapmak için bir araya gelmiş grupları ifade eder. Kalite çemberinden farklı tarafı ise grubun üyeleri farklı niteliklere sahiptir ve farklı görevleri bir arada yapmak için birleşmişlerdir (Zengin, 2018).

2.1.2. Eğitimde İş Yaşam Kalitesi

Eğitim toplumun gelişmesi, ilerlemesi için gerekli olan en temel olgudur. Eğitimin ilerleyişini de sağlamadaki görev eğitim kurumları arasında bulunan okullara büyük pay düşmektedir. Okullar sürekli gelişmeli ve yenilenmelidir. Bunu gerçekleştirecek en temel kişi ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmak eğitimde ilerleyişi hızlandırmak anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini düşürecek temel yapılardan birinin fazla iş yükü olduğu söylenebilir. Yetersiz kaynaklar, veli ile iletişim eksikliği, meslek içerisindeki sürekli değişim ve sirkülasyon, meslektaşları ve yöneticileri arasındaki iletişim kopuklukları da bu duruma dahil edilebilir. Çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, performanslarını artırarak verimliliğin artmasını sağlar (Demir, 2019).

Erdem (2010)'a göre eğitim kurumlarının insan odaklı oluşu eğitim kurumlarını sadece bir örgüt olarak değil sosyal bir varlık olarak düşünülmesini sağlar. Sosyal bir varlık olan eğitim kurumlarının da iş görenleri yöneticiler ve öğretmenlerdir. Eğitim hizmeti üreticisi olan yönetici ve öğretmenler okulların vazgeçilmez bir parçasıdır ve onlar olmadan eğitim hizmeti üretilemez. Onların iş motivasyonlarının sağlanması, iş doyumlarının artırılması, stresle başa çıkması, işine bağlı olması, meslektaşları, velileri ve öğrencileri ile iyi iletişim kurmaları başarıya ulaşmalarını sağlar. Öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olmaları toplumsal başarı, toplumsal değişimlere öncülük etme, kültürel gelişim, toplumun refah düzeyine ulaşması, akademik başarı gibi birçok alanda katkı sağlar. Öğrenci başarısının artmasında, okulların hedeflerine

ulaşmasında iş yaşam kalitesinin etkisi büyüktür (Kösterelioğlu, 2011). Okullar insan ilişkilerinin yoğun olduğu ve insani duyguların daha fazla ön plana çıkarılması gereken kurumlar olduğundan dolayı okullardaki iş ortamında sadece ekonomik anlamda bir iyileştirme yapılması yeterli değildir. Sosyal ihtiyaçlar dikkate alınarak fiziksel ve psikolojik iyileştirmeler yapılmalıdır. Okullardaki iş yaşam kalitesi yönetici ve öğretmenlerin işlerini bütünleştirecek şekilde tüm faktörleri içine alan yetenek ve becerileri doğrultusundaki eylem ve kararlar olarak tanımlanır (Paşa, 2004).

Etkili bir çalışma düzeni yaratarak okulların başarısını artıran öğretmenlerin yeterlilikleri öğretmenlerin değerleri ile okulun değerleri arasında denge kurulmasına bağlıdır (Taşdan ve Erdem, 2010). Günün büyük bir bölümünü okullarda geçiren öğretmenleri sadece ekonomik anlamda desteklemek yeterli olmayacaktır. Öğrencilerin kendilerine rol model olarak gördükleri öğretmenler sadece bilgiyi aktaran konumunda değil onlarla birlikte araştıran ve aktif olarak eğitim sürecinde birlikte hareket eden kişilerdir. İyi bir duruş sergilemesi gereken öğretmenlerin öncelikle kendilerine güvenmeleri ve bulundukları ortamda mutlu olmaları gerekmektedir (Şahin, 2015). Gelecek nesillere rol model olarak onları yetiştirecek olan öğretmenlerin iş doyumları sağlanmalıdır. Yaşam stresine maruz kalan öğretmenler de hayat mücadelesi içerisinde fakat öğretmenin tükenmişlik gibi bir lüksü yoktur. Çünkü insanı şekillendiren öğretmenlerin çocukların geleceğini düşünmeleri gerekir. Bu durumda onların çalıştıkları ortamda iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi hayati önem taşımaktadır. İşinden doyum alamayan birey tükenir (Akkurt, 2008).

Eğitimde iş yaşam kalitesi kavramı bütünsel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin en önemli olgusunun insan olması nedeniyle insanın beklentileri söz konusudur. İş doyumunu ile bağlantı kurulurken moral ve motivasyonda eğitimin içinde büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin toplantılarda kararlara katılımlarının sağlanması, adalet ortamı kurulması, açık iletişim kanalları, eleştirel yaklaşım, ödüllendirme gibi uygulamak iş kalitesini artırmaktadır. Objektif uygulamaların olduğu, kararların desteklendiği, çalışma ortamlarının iyileştirildiği ortamlarda kişileri ruhsal ve fiziksel iyi olma hali sağlar. Bireylerin sosyal ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve motivasyonu iş yaşam kalitesini artırır (Kösterelioğlu, 2011).

2.2. Örgütsel Mutluluk

Psikolojide mutluluk iyi oluş hali olarak tanımlanan terimdir. İnsanoğlunda yaşamı boyunca elde ettiği bir doyum süreci olarak da ifade edilebilir (Kangal, 2013). Mutluluk, anlık duygularla değil yaşamı boyunca süregelen hazlar ile mücadelesi sonucunda elde ettiği huzur sürecidir (Marar, 2011). Kişinin beklentilerini karşılayabilmesi sonucunda istek ve ihtiyaçlarının giderilmesi durumudur (Çetinkaya, 2006). Anlık ihtiyaçların ve isteklerin elde edilmesi olarak da tanımlanabilir (Aka ve Çağlı, 2013). Bu durumda kişiden kişiye göre değişen mutluluk kavramı insanların bakış açısına göre şekillenmektedir. Çünkü mutluluk kişinin kültürüne ve ailesinden gördükleri, çevresinden duydukları algı biçimini oluşturmaktadır. Bu nedenle mutluluğu, Yıldız (1997) iyi yaşamak için insanların yaptığı bütün davranışların bütünü olarak görmüştür ve davranışlar sonucu mutlu olmanın yerine mutlu olmak için çaba göstermeyi söylemiştir. Aslında mutluluk bütün bu tanımlarda yola çıkarak insanların psikolojik ve bilişsel süreçleri çerçevesinde şekillenen bir duygu durumu olarak ifade edilebilir.

Geçmiş zamanlardan beri mutluluk merak konusu olmuş ve insanlar mutlu olmanın yollarını araştırmaya başlamış ve hep mutlu olmak istemişlerdir. Yaşadıkları gerginlikleri gidermek, güzel bir hayat yaşamak, ruhen huzurlu olabilmek için bu duyguya erişmenin yollarını aramışlar ve yaşamdan zevk almanın yollarını maneviyata veya maddiyata bağlamışlardır (Eryılmaz, 2011). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ele alındığında temel ihtiyaçları giderildikten sonra en üst basamaktaki kendini gerçekleştirme hali mutluluğa ulaşmanın yolu olarak düşünülebilir. Geçmiş zamanlardan beri araştırılan mutluluk felsefeye de konu olmuş, Aristoteles'de insanın başkalarının düşüncelerine göre değil kendi için yaşaması gerektiği düşüncesini savunmuştur (Demircan, 2019). Farabi de bireyin tek başına mutlu olamayacağını, gerçekleştireceği erdemli davranışların topluma yansması sonucunda mutlu olabileceğini ifade etmiştir (Özgen, 2005).

Mutluluk kavramı bireyin psikolojik ve sosyal ilişkilerini, sağlığını, iş yaşam kalitesini etkilemektedir (Özdemir ve Koruklu, 2011). Örgütsel mutluluk ise, kişinin iyi oluş hali, memnuniyet duygusu, eğlenceli hissetmesi, pozitif duygular yanında yaşamının anlamını da ifade etmektedir. Pozitif duygularla beraber yapılan işin anlamını da içermektedir. İş tatmini, iş memnuniyet ve pozitif duyguları içeren üç boyutlu bir kavramdır. (Saenghiran, 2013). Fisher'a (2010) göre iş yerinde mutluluk,

iş gören mutluluğu, örgütsel ve iş gören iyi oluş hali veya iş doyumu olarak tanımlanmakla birlikte örgütsel mutluluk kavramı aslında çok daha fazla anlam içermektedir. Mutluluk sübjektif bir kavram olarak sosyal bir varlık olan insan için çevresel faktörlerden etkilenir. İşin devamlılığı, güdülenme, motivasyon, işi sahiplenme gibi işteki duyguları kapsar. Aynı şekilde Bulut (2015) da örgütsel mutluluğu bir bütün olarak ifade etmiş ve kapsayıcı kavram olarak düşünmüştür. Çalışanın ve örgütün amaçları doğrultusunda yönetsel ve işlevsel sorunlar ile mücadele etmeyi içine alan örgütün hedeflerine ulaşma derecesi olarak ifade etmiştir. Olumlu mesleki tutum ile yönetsel süreçlerin sağlıklı iletişimle gerçekleştiği işyerinde çalışanlara olumlu atmosfer ortamı sağlanmalıdır.

İnsanlar küçük yaşlarda kendilerine meslekler seçmekte ve o meslekleri canlandırmaktadır. Çocuklar meslekleri oyunların içine dahil etmekte, kafalarında planlamakta ve günlük hayatın içinde taklit etmektedirler. Daha sonra belirli yaşlarda istedikleri mesleklere sahip olmak için çaba göstermektedir fakat meslek sahibi olduklarında her zaman işyerlerinde aradıklarını bulamamakta ve tatmin olmamaktadırlar. İş görenler isteksizlik ve üşengeçlikle veya o işi yapmak istemeyerek çalıştıklarında verimli olamamaktadır bu bağlamda insanlar hayatların büyük bölümünü kaplayan işlerini sevmek zorundalardır (Yüksekbilgili, Akduman ve Hatipoğlu, 2015). Örgütsel veya çalışan boyutunda verimlilik sağlamak için iş doyumu, güven, vatandaşlık, sorumluluk, bağlılık, sosyalleşme, iklim, kültür gibi kavramlara olumlu duygularla yaklaşılması ve örgütün pozitif tetikleyici etkisi olması gerekir (Korkut, 2019).

Çalışanların işe bakış açılarını anlam, iş ve kariyer olmak üzere Diener ve Biswas-Diener (2008) karşılaştırmıştır (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Akt. Korkut 2019).

Tablo 2.2.1: Üç İş Yönelimi

İŞ	KARİYER	ANLAM
Eğlence daha önemlidir.	İşten zevk alabilir.	İşten zevk alır.
Ücret ile motive olur.	Mesleki ilerleme ile motive olur.	Bir şeyler verebilme duygusuyla motive olur.
Gerekmedikçe, o işi başkalarına önermez.	O işi başkalarına önerebilir.	O işi başkalarına önerir.
Mesai saatinin bitimini dört gözle bekler.	Sık sık tatilleri düşünür.	Mesai dışında bile sürekli işini düşünür.
Kendisine söyleneni yapar.	Üstlerini etkilemek için insiyatif alır.	İşini iyi yapıyor olmak içsel bir ödüdür.
Parasal teşvikler, ödüller için çalışır.	Olası ilerleme, terfi için sıkı çalışır.	İşi değerli gördüğü için sıkı çalışır.

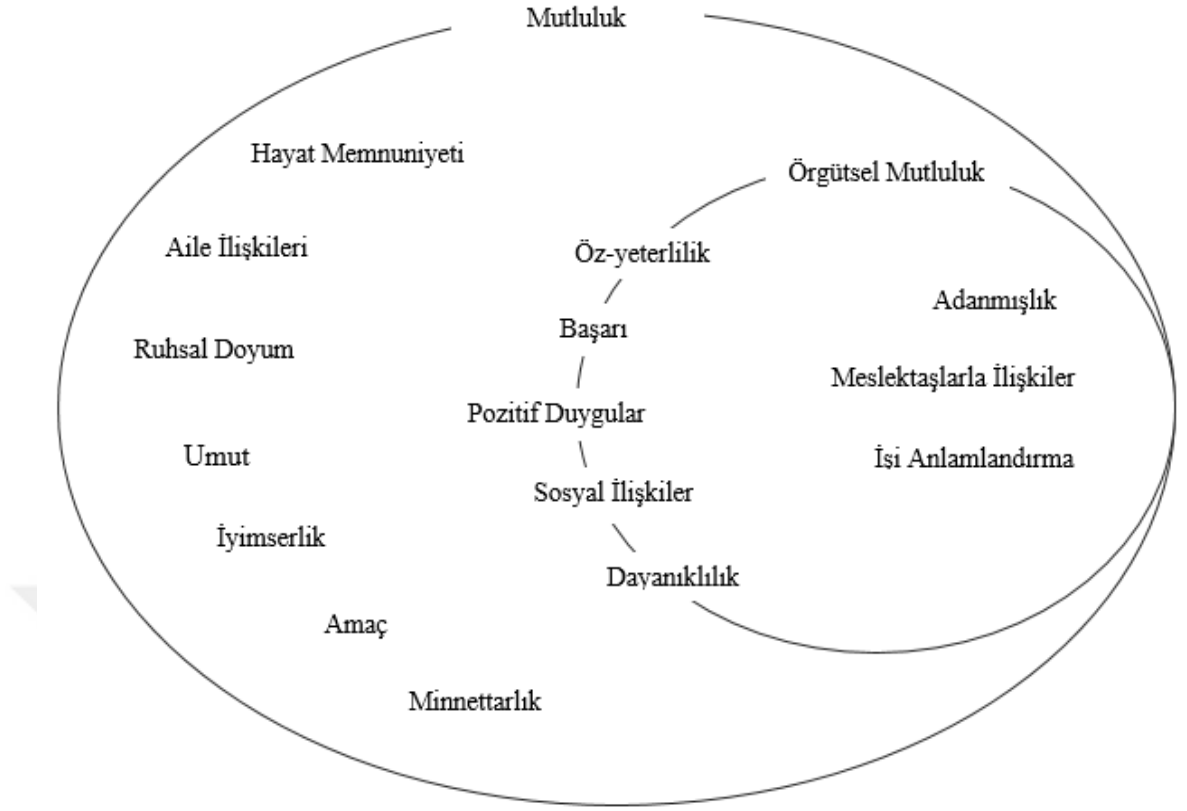
Tabloya bakıldığında işi sadece iş olarak gören bireylerin verimliliği düşük olur. Çünkü işini sadece para kazanmak için yaptığından dolayı işinden zevk almaz sadece üzerine düşen görevi yerine getirir. Kariyer için işine odaklanan kişi ise işinden zevk alır fakat amacı mesleki anlamda ilerlemektir. Kendini geliştirmek ve ilerlemek isteği güzel olsa dahi anlamlandırılmadığında yeterli olmayabilir. İşine anlam yükleyen bireyler ise artık yapılan işi, iş olarak değil de hayatının bir parçası olarak görmeye başlar ve gereken veya gerektiğinden fazla sorumluluk alır. Hayatın parçası olarak görülen iş, o kişiye yük olma hissi değil mutluluk hissi verir. Örgütsel mutlulukta da amaçlanan işin hayatın bir parçası haline gelmesidir. Hayatın parçası haline gelen iş ortamı, arkadaşlarınızla keyifli zaman geçiriyormuş, sevdiğiniz bir oyunu oynuyormuş, istediğiniz filmi izliyormuş hissi uyandırır. Warren Buffet'ın dediği gibi insan işe dansla gidebilmelidir. Başarılı yatırımcı olan Buffet iş yeri ortamını evi gibi görmekte, çalışanlarını da ailesi olarak benimsemektedir (Lovenstein, 2020). Amerika'nın hisse senedi seçiminde en başarılı adamı olan Warren Buffet'ın büyük başarısı da işine bağlılığından gelmektedir. Sonuç olarak insan işini sevdiğinde ve keyifle yaptığında başarı zaten arkasından gelecektir.

Genel olarak örgütsel mutluluk, duygu, anlam ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak ifade edilirken, Bulut'a (2015) göre örgütsel mutluluğun beş temel yapısı vardır. Mesleki tutum, iletişim, adanmışlık, yönetim süreçleri ve ekonomik koşullardır. Fisher'a (2010) göre ise üç boyutta ele almış ve örgütsel mutluluğun örgütün hedefleriyle orantılı olduğunu söylemiştir. Boyutlardan ilki, geçiş seviyesidir ve bireyin olaylara karşı gösterdiği tepkileri ifade eder. Kısa süreli olarak kişinin ani çıkışları ve duygularını ele alır. İkinci seviye, bireysel seviyedir ve mutluluğun

kişisel özellikler bağlı olduğunu içermektedir. Üçüncü seviye ise, toplumsal ve takım düzenindedir. Örgüt ve grupların mutluluğunu kapsar. Arslan'a (2018) göre de örgütsel mutluluk iş tatmininin beraberinde getirirse de bu kavramlar aynı değildir. İş görenlerin mutlu olması ve olumlu çıktıkları beraberinde getirerek örgütün hedeflerine ulaşmasını ifade eder. Mutlu insanlar mutsuz insanlara göre daha verimlidir ve üretkendirler. Bu nedenle Fisher (2010) örgütsel mutluluk düzeyi kurum için önemlidir. Örgütün kültürü, iklimi, sağlık, stres ve doyum düzeyi bireylerin örgüte bağlılığını, güvenini ve sevgisini etkilemekte, duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını belirlemektedir (Döş, 2013). İşten keyif alıp almamaları, işin özellikleriyle birlikte gerçekleştirdiği politikalar ve yönetsel süreçler, Bulut (2015) iletişim, mesleki adanmışlık, mesleki tutum, ekonomik ve yönetsel süreçler, Arslan (2018) renk körlüğü, eşitlik yaklaşımları ve farklıların yönetimi gibi değişkenler örgütsel mutluluğu etkileyebilir. Ayrıca örgütsel mutluluk ve bireylerin mutluluğu arasında orantı vardır. Birey mutlu olduğunda örgüt ortamına yansıtmakta bu durumun tersi olarak da yine mutsuz olduğunda bu durum örgüte yansımaktadır. Pozitif duyguların negatif duygulara baskın olduğu bir kurumda çalışanlar daha mutlu olmakta ve işlerinden tatmin olarak daha çok sevebilmesi anlamına gelmektedir (Taner,1993).

Örgütsel mutluluk algısı yüksek olan bireyler hedeflere yönelik çalışırlar. Uygulama sırasında veya yönetsel süreçlerde karşılarına çıkan her türlü engellerle mücadele edebilirler. Herhangi bir sorunda veya üzerinde hissettiği baskı durumlarından olumsuz etkilenmeyerek hedeflerine ulaşırlar. Başarılı oldukça da örgütsel mutlulukları artmaya devam eder (Bulut, 2010).

Aşağıda Bulut'un (2015) örgütsel mutluluk şeması yer almaktadır. Şemaya göre, kişisel mutluluğu, umut, iyimserlik, amaç, minnettarlık, ruhsal doyum, aile ilişkileri ve hayat memnuniyetine bağlamaktadır. Mesleğe adanmışlık, işi anlamlandırma, meslektaşlarla ilişkiler süreci içerisinde de örgütsel mutluluğun pozitif duygular, başarı, sosyal ilişkiler, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi etkenleri bulunmaktadır.

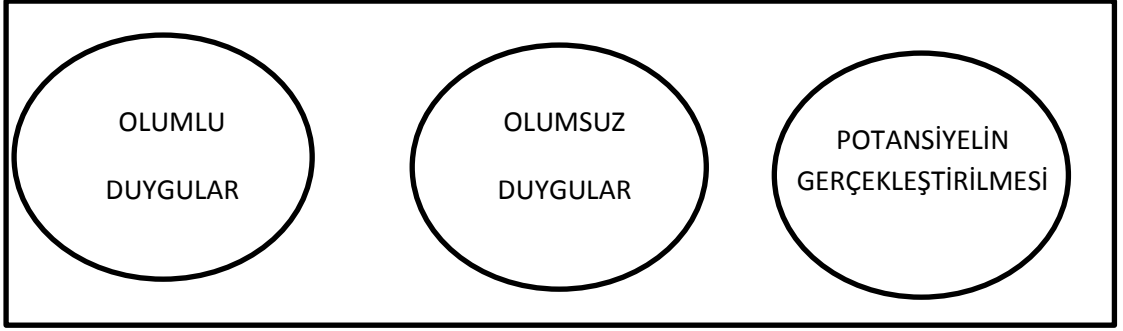


Şekil 2.2.1: Örgütsel Mutluluk Şeması (Bulut, 2015)

Mutluluk kavramının aile ilişkileri, hayat memnuniyeti, ruhsal doyum, umut, iyimserlik, minnettarlık, amaç ve örgütsel mutluluğu kapsadığı görülmektedir. Örgütsel mutluluk ise meslektaşlarla iyi ilişkiler kurmaya, işi anlamlandırmaya, işine adanmışlık düzeyine bağlıdır. Örgütsel mutluluk sağlanabilmesi için iş yeri ortamı büyük önem taşımaktadır. İş anlamlandırabilen, potansiyelini açığa çıkartabilen, yaptığı işin sonucunda aldığı ücretten tatmin olan, yeterliliğiyle takdir edilen kaliteli çalışma ortamında işine adanmışlık meydana gelir. Bunların sonucunda kişide öz yeterlilik duygusu gelişir, sosyal ilişkileri güçlenir, dayanıklılığı artar, pozitif duygular oluşur ve işinde başarı elde eder.

Bir kurumda çalışan iş görenin sevinç, zevk, neşe, memnuniyet, hoşnutluk, mutluluk, huzur, keyif yaşaması örgütsel mutluluğun olumlu duygular boyutunu, üzüntü, endişe, stres, öfke, gerginlik, kızgınlık, utanma, huzursuzluk, memnuniyetsizlik hissetmesi olumsuz duygu boyutunu, iş görenin olumlu ve olumsuz duygular yanında bilişsel seviyede potansiyeline ulaşabilmesi, kendini göstermesi, yeteneklerini ve

becerileri ortaya koyabilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi potansiyelini gerçekleştirme boyutunu ifade etmektedir (Arslan, 2018).



Şekil 2.2.2: Örgütsel Mutluluk Boyutu (Kangal, 2013)

Olumlu Duygular Boyutu: Umut, neşe, huzur, sevgi, zevk, neşe, keyif gibi kişiyi mutlu eden duygular olumlu duygular boyutudur (Bulut,2015). Olumlu duygular kişide memnuniyet hissi verir. Memnuniyet, heyecan ve rahatlık hissi kişiyi mutlu eder (Warr, 2007). Bu bağlamda öğretmenlerin kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri de olumlu duygular boyutunda yer almaktadır. Keyifli, işine bağlı, aktif, istekli memnun öğretmenler mutludur (Arslan, 2018).

Olumsuz Duygular Boyutu: Kaygı, depresyon, endişeli, depresif, üzgün, stresli, canı sıkılmış, memnuniyetsizlik, sinirlilik, gerginlik, kıskançlık, boşa çabalamış hissi olumsuz duyguları içine alır (Warr, 2007). Pozitif duyguların tersi olan olumsuz duygular kişileri mutsuz eder (Arslan, 2018). Bu bağlamda öğretmenlerin okul ortamında kendilerini huzursuz, güvensiz, endişeli, stresli, boşa çabalamış hissetmesi olumsuz duygular boyutunda yer alır.

Potansiyelin Gerçekleştirilmesi: Örgütsel mutluluğun boyutları arasında potansiyeli gerçekleştirme boyutu bilişsel düzeyi ifade etmektedir. Becerini gösterme, yeteneklerini geliştirme, üstün yönlerini açığa çıkartma, zorluklar karşında başarılı olma gibi unsurlardan oluşmaktadır (Warr, 2007). Öğretmenlik boyutunda ele alındığında öğretmenin mesleki yeterliliklerini geliştirerek bildiklerini aktarabilmesi, yeteneklerini geliştirebilmesi, sahip olduğu becerileri göstermesi, zorlukların üstesinden gelmesi örnekleri verilebilir (Arslan, 2018).

2.2.1. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Fisher'a (2010) göre örgütsel mutluluk iş tatmini, hazzal deneyim, etkili iletişim, hoşlanma gibi olumlu duygular ile ortaya çıkmaktadır. Duygular söz konusu olduğunda kişisel özellikler ve algılama farkları ortaya çıkmaktadır bu nedenle örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler arasında birden fazla görüş mevcuttur.

Frey ve Stutzer (2002), Warr (2017) örgütsel mutluluğu ekonomik faktörlere bağlayarak incelemiştir. Ekonomik düzeyinin yeterli olması ve çevresel koşulların sağlanmasıyla kişilerin iyi hissedeceğini öne sürmüştür. Dutton (2003) ise örgütsel mutluluğu iletişim ile ilişkilendirmiş, iş yerinde iyi iletişim ortamına sahip olan kişilerin daha mutlu olduğunu savunmuştur.

Örgütsel mutluluğu genel olarak kişisel ve çevresel olmak üzere iki faktörün etkilediğinden bahsedilir. Kişisel faktörler bireylerin kişilik özelliklerini kapsar. Kendilerinin farkında olan ve kendileri seven bireylerin daha mutlu oldukları ve örgütün mutluluğunu da olumlu yönde etkilediği görülmüştür (İmirlioğlu, 2009). Kendisiyle barışık olan insanlar sorunlara daha ılımlı yaklaşarak her türlü problemin üstesinden gelebilirler. Uzlaşmacı ve uyumlu kişilikler örgütün mutluluğunu da etkiler. Ayrıca kişilik özellikleri içerisinde genetik faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim özellikleri de yer almaktadır. İnsanların davranışları ve tutumlarına ve genetik özellikleri etkilidir. Sorumluk sahibi olan insanlar disiplinlilerdir. Yapacakları işler konusunda planlı hareket ederek sorumluluklarını yerine getirirler ve bu durumdan keyif alırlar. (Doğan ve Eryılmaz, 2013). Açıklık, sorumluluk sahibi olmak genetik özellikler kapsamında değerlendirilir. Açıklık ve dışadönüklük başarı ve adaptasyon için çok önemlidir (Bulut, 2015). Kısacası sorumluluk sahibi, planlı, dışadönük insanlar başarıya duygusu fazla olduğundan örgütsel mutluluklarının da fazla olması beklenir. Örgütsel mutluluğu etkileyen çevresel faktörler ise iş, iş doyumunu, iletişim, yönetim şeklinde sınıflandırılır. Kişinin beklentileri ve ihtiyaçları yaptıkları iş ile örtüştüğünde örgütsel mutlulukları artar. İşi anlamlandırabilen bir iş gören çalıştığı ortamda kendisini değerli hissederse iş doyumunu gerçekleştirir. Etkili ve açık bir iletişim örgütsel mutluluğun oluşmasını sağlar. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi içinde uyumlu, sorumluluk sahibi, görev bilinci gelişmiş yöneticinin olması gerekir. Örgütün hedefleri, çalışanları mutluluğu yönetim tarafından desteklenerek sağlıklı bir iletişim ortamı kurulduğunda örgütsel mutluluğa ulaşılır (Bulut, 2015).

Maenapothi'a (2007) göre örgütsel mutluluk bireysel ve örgütsel düzeyde beş faktörden etkilenmektedir.

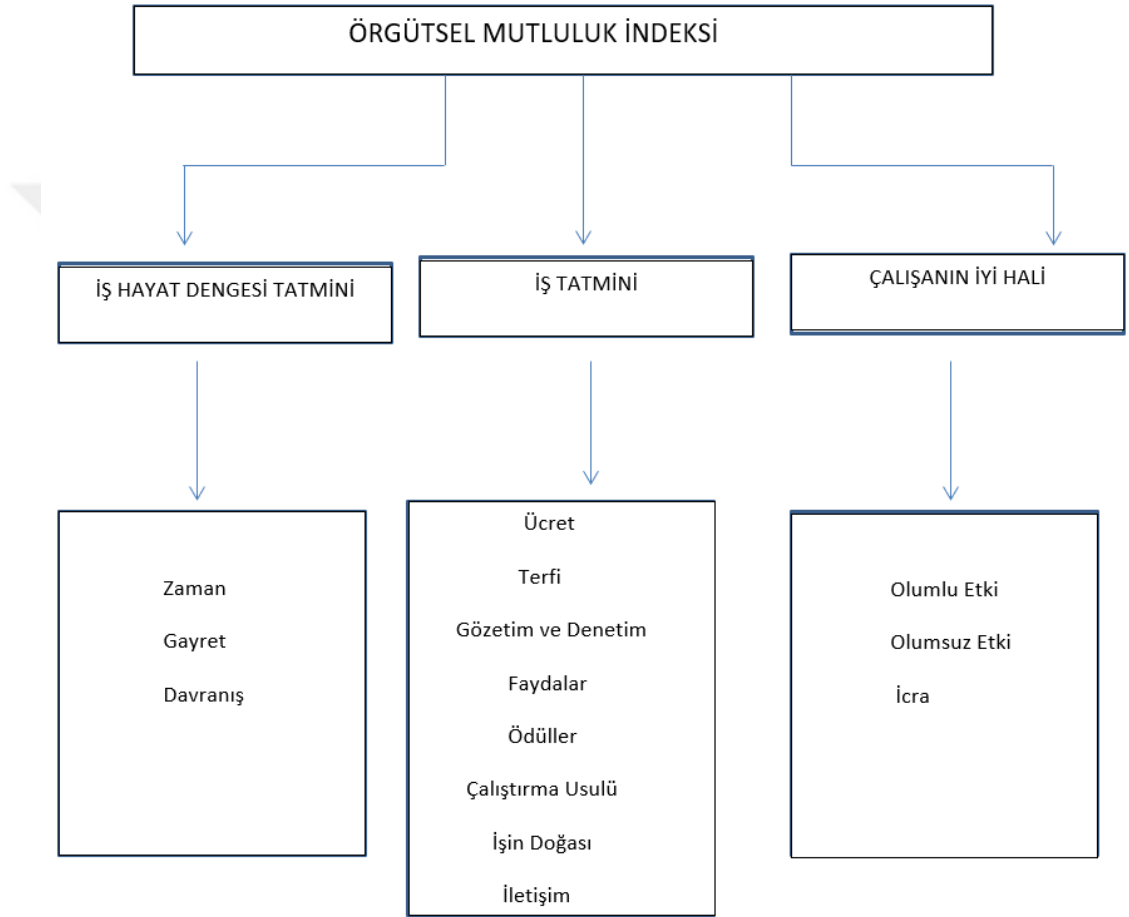
- İlham: İş görenlerin yaptıkları işten hoşnut olmaları ve verimlilik sağlamasıdır.
- Örgütün Paylaşılan Değerleri: Örgütün sahip olduğu değerlerdir. Örgüt kültürü de denilir.
- İlişki: İş görenler arasındaki iletişimidir.
- İş Yaşam Kalitesi: Çalışma ortamı, iş görenlerin katılımı ve çalışmanın insani boyutu olmak üzere üç öğeden oluşur.
- Liderlik: kurum yöneticisinin iş görenlere farkındalık oluşturmaları, motive etmesi, ilham kaynağı olmasıdır.

Pryce-jones (2010), örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri kişinin farkındalığı, grup etkisi ve ying yang teorisi şeklinde üç yaklaşımla ele almaktadır. Ying yang teorisine göre iyinin içinde kötü, kötünün içinde iyi yer almaktadır. Negatif bir durumda kişi pozitif odaklanmalıdır. Çalışma ortamında ise örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri 5 unsurda incelemiştir:

- Katkı: İş görevin yaptığı iş verdiği emeklerin toplamıdır.
- Kültür: Yapılacak işin bireyin karakterine uygun olup olmamasıdır.
- Güven: Kişinin işine olan inancıdır.
- Bağlılık: Bireyin kuruma karşı hissettiği aidiyet duygusudur.
- Kanaat: Elindekilerle hoşnut olup, şükretme duygusudur.

Omar, Zakaria ve Zakaria (2016) yaptığı çalışmada örgütsel mutluluğu iş hayat dengesi tatmini, iş tatmini ve çalışanın iyi hali olmak üzere sınıflandırarak örgütsel mutluluk indeksini oluşturmuşlardır. İş hayat dengesi tatmini ögesinde çalışanın davranışları, gayreti ve zaman yönetimi ön plana çıkmaktadır. Çalışan iş ve özel hayatını dengelendiğinde tatmin duygusu oluşacak ve örgütsel mutluluk ardından gelecektir. İş tatmini ögesinde iş tatmininin iş yeri koşullarına bağlı olarak ortaya çıktığını ele almışlardır. İş ortamında iletişim, işin doğası, çalışma usulü, yapılan işten fayda sağlanması, işin ödüllendirilmesi, ücret, gözetim ve denetim faktörleri iş tatmini etkilemektedir. İş anlamlandırabilmek, kaliteli çalışma koşulları, etkili iletişim ortamı, işten kazanç sağlanması, yeterli ücret, yapılan işin takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi iş tatmini sağlamakta ve sonuç olarak örgütsel mutluluğu

oluşturmaktadır. Çalışanın iyi hali ögesinde ise olumlu etki, olumsuz etki ve icra kavramları ele alınmıştır. Çalışanın sorumluluğunu yerine getirebilmesi işi yürütebilmesi çalışanın duygu durumunu etkilemektedir. Aynı zamanda olumlu ve olumsuz ruh hali de bireysel etkinin yanında toplumsal düzeyde etki bırakmaktadır. Kişisel ruh hali çalışma ortamına yansımakta ortamı olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak kişisel iyi olma hali de örgütsel mutluluğu etkilediği görülmektedir.



Şekil 2.2.3: Örgütsel mutluluk indeksi (Organizational Happiness Index, OHI)
(Omar, Zakaria ve Zakaria, 2016).

2.2.2. Örgütsel Mutluluk ile Pozitif Psikoloji

İkinci dünya savaşı öncesinde psikoloji bilimi genel olarak olumsuz duygularla baş etmek amacıyla negatif duyguların üzerinde yoğunlaşan ve hastaları tedavi etmek üzere ortaya çıkan bir bilim dalı olarak kabul ediliyordu (Şahinbaş, 2018). Bu zamanlarda klasik psikoloji ruhsal hastalıklarla ilgilenmek, tedavi etmek, insanların

yaşamlarını araştırmak ve üstün zekâlı olan insanları keşfetmek üzerine çalışmalar yapılıyordu (Narcıkaya, 2017). İkinci dünya savaşından sonra ise pozitif psikoloji ortaya çıkmaya başlamıştır.

Psikoloji modern bilim dalları arasına girmeye başladıktan sonra psikolojik temelli yaklaşımlar oluşmuş ve bu konuda beş farklı alana ayırarak incelemeler yapılmıştır (Ünlü, 1995):

1. **Biyolojik Yaklaşım:** Hubel, Piaget, Wiesel ve Chomsky gibi bilim adamları bu yaklaşımın en önemli temsilcileridir. Bu bilim adamlarının ortak bulguları insanların vücutlarını kontrol eden beyin ve beyindeki sinirler arasındaki bağlantılar olmasıdır. Bütün psikolojik hastalarda sinir sisteminin işleyişi ile davranışların ortaya çıktığı görüşü savunulmaya çalışılmıştır.
2. **Davranışçı Yaklaşım:** Watson tarafından ele alınan bu yaklaşım, psikolojinin temelini insanın gözlenebilir davranışlarının oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle sadece insan davranışlarını inceleyerek psikoloji bilimini açıklamak için yeterli olduğu ileri sürülmüştür.
3. **Bilişsel Yaklaşım:** Bu yaklaşım insanın zihinsel süreçlerini incelemeyi ele alır. Davranışçı yaklaşıma tepki olarak ortaya çıkan bu yaklaşımda sadece insanın gözlenebilir davranışları üzerinde hareket etmenin yanlış olacağını ve insanın bilişsel süreçlerden de oluşan bir varlık olduğunu ifade etmektedir. İnsan karar verme, konuşma, düşünme gibi bilişsel davranışlar ile bütün bir varlıktır. Çevresinden aldığı bilgileri eski bilgileriyle karşılaştıran ve özümseyen bilişsel basamakları yerine getiren düşünme süreçlerini kademeli olarak kullanan insanın bu zihinsel süreçlerin nasıl uyguladığı konusunu araştıran yaklaşımdır.
4. **Psikoanalitik Yaklaşım:** Sigmund Freud bu yaklaşımın en önemli öncülerinden biridir. İnsanın davranışlarının özünde bilinçdışı çevreden etkilendiğini, rüyalarından, korkularından, arzu ve isteklerinden tetiklendiğini öne sürmüştür. Bilinç dışı davranışlara odaklanan bu yaklaşımda insanın genel tutumları, rüyaları ortaya koyduğu davranışları belirler.
5. **İnsancıl Yaklaşım:** Maslow tarafından diğer yaklaşımların sentezleri olarak ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımda insanların temel ihtiyaçlarına, değerlerine ve inançlarına odaklanmak gerektiği ve yaşantıları sonucunda elde ettikleri deneyimlerin davranışlarını belirlediği öngörülmüştür. İnsanların

potansiyellerini ve kendileri gerçekleştirme ihtiyaçları ele alarak bilinç alanı genişletilmesi hedeflenmiştir. Maslow ihtiyaçlar piramidinde de bu durumu açıkça ortaya koymuştur.

Pozitif psikoloji yaşamı anlamlandıran, yaşamaya değer kılan her şeyi kapsayan bilimsel çalışmadır. Normal insanların da yaşamlarında yer alan içerisindeki gücü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu durum problemleri göz ardı etmek veya reddetmek anlamında değil, probleme odaklı psikolojiyi genişletmektedir. Hayatta en iyiyi elde etmeye çalışmak yerine insanların duygularına odaklanan güçlü yanlarını ortaya çıkaran bilimsel yaklaşımdır. Pozitif duygular şükran, esneklik, mutluluk, neşe, şefkat gibi olumlu olaylara ve etkilere dayanır. İnsan hayatını güzelleştirmeye, onu yaşamaya değer kılmaya, umut vermeye yönelik yaklaşımdır. İyileşmek sadece kötüyü iyileştirmek, kusurları onarmak değil, üretmek, cesaret artırmak, kendine güven bireyler yetiştirmek, özgün içerikler ortaya koymak, üretmek anlamına da gelmektedir (Peterson, 2008).

Pozitif psikolojinin içeriği farklı başlıklar altında toplanabilir. Birinci alan insanların kişisel deneyimleri sonucunda vardıkları değerlerdir. İkinci alan insanların olumlu özellikleri üzerine yoğunlaşır. Üçüncü alan toplumsal kurallara duyarlı olma ve yurttaşlık görevlerini yerine getirmeyi inceler (Buss, 2000).

1. Kişisel Deneyim: Mutluluk, memnuniyet, iyimserlik, neşe, umut, barış.
2. Bireysel Düzey: Özgün olma, ileri görüş, bireysel ilişkiler, cesaret, sabır, sebat, maneviyat, estetik, duyarlılık.
3. Sosyal Düzey: Özen, sorumluluk, nezaket, ılımlılık, hoşgörü, iş ahlakı.

İnsanlar hayatlarında iyi ve kötü diye ayrılamazlar. Hiçbir şey sadece siyah ve beyazdan ibaret değildir. İyimserlik ve kötümserlik kavramları insanın elinde tuttuğu birbirine zıt iki güçtür aslında. Bu iki güç arasındaki seçimleriyle geleceğini yönlendirir. İyimser ve kötümser olma savaşı arasındaki denge ile mutluluk, hüzn, pişmanlık gibi çeşitli duygular yaşar. İnsan için önemli olan aslında hayata bakış açısidir. Hayata baktığı pencere insanın duygularını yönlendirir (Buss, 2000).

Michigan Üniversitesi'nde psikoloji ve örgütsel çalışmalar profesörü olan Christopher Peterson' a göre pozitif psikoloji gerçek bir bilim dalıdır. Temelinde

bilimsel yöntemler yer almaktadır ve yapılan araştırmaları kavramsallaştırmaya çalışmıştır.

- İnsanlar özünde mutludur
- Hayattaki iyi şeylerin sebeplerinden biri de mutluluktur
- Mutluluk sosyal ilişkilerde başarılı olmayı, hayatta uzun ve sağlıklı yaşamayı sağlar.
- İnsanların çoğu güçlüdür.
- İnsanın karakteri kriz anlarında ortaya çıkar
- Mutluluk, hayal kırıklıklarına ve aksiliklere karşı tampon görevi görür, koruyucudur.
- Bütün insanlar önemlidir, bu durum yaşamı anlamlı kılar.
- Manevi değerler önemlidir
- Çalışmak bir amaca bağlandığında değer kazanır
- Para sadece öze yönelik bireysel bazda harcanırsa refah seviyesinde tatminsizlik getirir. Para başkaları için de harcandığında mutluluk yaratılır
- Yaşamı iyi hale getirmek öğretilir
- İyi günler geçirmek özerklik, yetkinlik ve diğer insanlarla ilgilidir.
- İyimserlik, şefkat gibi olumlu duygular besleme mantıklı olmak, kafayı kullanmak, eleştirel düşünmek kadar önemlidir.
- Hayatı mutlu yaşamak için olumlu duygulara sahip olmak gerekir.

Maslow (1954) tarafından ilk defa kullanılan pozitif psikoloji kavramı insanların negatif duygularının yanında pozitif duygularına da odaklanmak gerektiğini ortaya koymuştur. Mutluluk, sevinç, huzur, dinginlik gibi pozitif duyguların üzerinde araştırma yapılmadığını belirtmiştir (Güngör, 2017). Sadece tedavi amaçlı ortaya çıkan psikoloji bilimi 20. yüzyıl itibarıyla sorunların oluşmadan önlenmesi üzerine eğilim göstermiştir. Pozitif psikoloji bilimi kurucularından Seligman'a (2002) göre psikoloji sadece ruhsal sorunları olan hastalar ile ilgilenmemeli, insanların güçlü yönlerine de odaklanarak hasarları gidermelidir. İnsanların mutlu olabilmeleri için kendi potansiyellerini gerçekleştirecek pozitif duygulara yönelmeli ve pozitif psikolojiyle ilgilenmelidir. Psikoloji, örgütsel davranış, yönetim bilimi alanlarını günümüzde pozitif psikoloji tek bir çatı altında toplamaktadır (Narcıkaya, 2017). Pozitif psikolojinin temelinde geçmişe yönelik memnuniyetler ve geleceğe yönelik

mutluluk, sağlık, huzur gibi iyi beklentiler bulunmaktadır. Toplum içerisinde iyi ve erdemli vatandaş olmanın temelinde pozitif psikolojinin yer aldığı söylenebilir. Pozitif psikoloji hayata daha anlamlı ve yaşanabilir bakış açısıyla yaklaşmayı tler. İnsanlar duygularıyla da kontrol edilebilen sistematik varlıklardır. Olumlu veya olumsuz duyguların etkisi altında hayatlarını şekillendirir ve olaylara bakış açısına göre kendilerine yol çizerler. Olumlu duygular insanların motivasyonları artırır. İnsanların güçlü yönlerini ortaya çıkarmak, hayatlarını iyileştirmek, cesaretini artırmak, azim, kararlılık, geleceēe yönelik hareket etmek gibi duygularını ön plana pozitif psikoloji çıkarır (şanlı, 2009). Pozitif inanç ve pozitif tutum yaşam kalitesini artırarak insanı tanıma yönünde çalışmalara yeni ortamlar hazırlamaktadır (Dönmez, 2007).

Seligman ve çalışma arkadaşları pozitif psikoloji alanında yaptığı çalışmalarda pozitif psikolojiyi üç aşamada ele alarak açıklamışlardır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000'den akt. şahinbaş, 2018) :

- Olumlu geçmiş yaşantı: Bireylerin geçmişe yönelik bakış açılarında tatmin edici ve memnuniyet verici duygular yaşamasıdır. Geleceēe yönelik bakış açısında ise hayata karşı umutlu bir bekleyiş içinde olmalıdır.
- Kişilerin sahip olduēu olumlu, nitelikli kişilik zellikleri: İnsan ilişkilerinde başarılı, hoşgrl, farklı ve yaratıcı, sevmeye ve sevebilme duyguları yoēun, araştırma ērenme seviyesinin yüksek olması.
- Geçmiş yaşantıları ile gelecek yaşantıları arasında baē kurabilmesi: Bireylerin geçmişteki olumlu deneyimlerini yeni ortamlara entegre edebilmesi. Toplumsal konularda yardımsever ilişkiler yakalayabilmesi. Sürekli gelişen ve ilerleyen gençlerin etkinlikleri.

Jonathan (2001) yaptığı bir çalışmada da pozitif psikoloji için dört öneri ileri sürmüştür:

- Toplumun ilerleyişini daha iyi hale getirmek için bireylerin olumlu duygulara sahip olması gerektiēini ifade etmiştir. Olumlu duygular ile başlamak ve olumlu ahlaki gelişim ilerlemek için büyük bir potansiyeli öngörür.
- Toplumun ilerleyebilmesi için araştırma yapılmalı, geçmiş zamanlara, yaşantılara, farklı kültürlere ve aēlara bakılması gerekmektedir.

- Pozitif psikolojinin gelişmesi için deneyimler oluşturulmalıdır. Öğrenilenlerin uygulanarak memnun bir hal alması gerekmektedir.
- Ahlaki dönüşümler ile kalıcı ve etkili deneyimlerin incelenmesi gerektiğini öngörmüştür (Yıldız, 2017).

Pozitif psikoloji üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında iyimserlik, umut ve olumlu düşünme üzerine inşa edilmiştir. Hayatı algılama düzeyi olumlu oldukça öfke ve sinir hali kontrol altına alınabilir ve insanın yaşam doyumu artar. Şükretmek basit bir eylem olarak görülse dahi insanın yaşam kalitesini artırmakta ki yeri oldukça büyüktür. Hayattaki basit olayların anlamlarını bilerek yaklaşan insanın mutlu olma hali daha yüksektir. Geçmiş veya geleceğe odaklanmak yerine şimdinin kıymetini bilmek mutlu olmanın en basit kuralıdır. Seligman (2002), pozitif duygu arayışı refah seviyesini artırmakta büyük bir yer kaplamasa da zevk almayı, gerçekleştirilecek her olaya tam anlamıyla dahil olunduğunda iyi hissetmeyi sağladığını ifade etmiştir. Pozitif duygu arayışı ile insanların olumlu ilişkiler geliştirdiği, yaşamak için nedenlere sahip olduğu, başarıma hissiyatıyla kendini geliştirmesini sağladığı ve mutlu kalma durumunun devamını getirdiğini belirtmiştir.

Toplumsal ilerleyişinin iyileştirilmesi için son dönemlerde örgütsel alanlarda da pozitif psikoloji hız kazanmış ve yönetimin alanları arasında pozitif psikoloji kendine yer edinmiştir. Pozitif psikolojinin yönetim konusundaki bağlamında pozitif iş ortamı ön plana çıkmaktadır. Pozitif iş ortamı, insanların zevkle ve keyifle çalıştıkları, kendilerini iyi hissettikleri, insan ilişkileri bakımından mutlu oldukları ortamlardır. Pozitif iş örgütü, üretken çalışmalara yer veren, işbirlikçi çalışmanın ön planda olduğu, dedikodu gibi kırıncı konuşmaların yer almadığı ortamlardır. Pozitif iş ortamı yedi kısma ayrılır (Şanlı, 2009):

1. Saygısız – Saygılı
2. Kuşkucu – Güvene dayalı
3. Bölücü – Bütünleştirici
4. Denetleyici – Yetkilendirici
5. Gizliliğe dayalı – Açık
6. Baskıcı – Destekleyici
7. Güce dayalı – İlkelere dayalı

2.2.3. Mutlu Örgütlerde Duygu Yönetimi

Günümüzde değişim ve dönüşüm kavramları çok sık kullanılmakta ve sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik alanlarda hızlı değişimler yaşanmaktadır. Her alanda ortaya çıkan bu kavram örgütler ve örgüt yöneticileri içinde kaçınılmaz hale gelmiştir. Eğitim sistemleri de geçmişten günümüze toplumların odak noktası haline gelmiş ulusların yaşadığı sosyal değişikliklerden etkilenmektedir. Eğitim kurumlarının da sosyo-kültürel ve ekonomik değişimin ışığı altında amaçları, yapısı ve içeriği değişim göstermektedir (Yıldız, 2012). Örgütlerin veya insanların belirli koşullar altında süreç içerisinde mevcut durumdan başka durumlara evrilmesine değişim denir (Uluğ, 1998).

Yöneticiler de değişimin etkisiyle davranışlarında değişim süreci içerisine girmeye başlamışlardır. Yönetici davranışları çeşitli etkenlere bağlı olarak değişmektedir. Bu etkenlerde ele alınması gerekenler, sosyal sistem ve yönetici davranışı ilişkisidir. Toplumun temel işlevlerini yerine getirmek için kurulmuş, sosyal eylemler ve sosyal etkileşimlerden sosyal sistemler meydana gelir ve zorunlu görevleri vardır. Kurumlar da sosyal sistemlerin görevlerini yerine getiren kuruluşlardır. Kurumları yaşatan ve işleten bireylerdir. Eğitim kurumları olan okulların da kurum boyutunda rolleri ve beklentileri, birey boyutunda kişilik ve gereksinimleri bulunur. Okul yöneticisinin davranışları bu iki boyut arasında doğrusal tutum göstermelidir (Bursalıoğlu, 2015: 223).

Yönetici davranışını etkileyen nedenler örgüt içinden ve dışından gelir. Sistem ve kaynak ile makam yönetici davranışını etkileyen nedenlerdir. Örgütün temelini oluşturan makamlar, davranışı etkileyerek makam ile kişiliği, formal ve davranışı birbirinden ayırır. Makamların etkisiyle de oluşan ast-üst ilişkileri ve iki grubunda birbirine bağlılığı yönetici davranışını etkiler. Astı üste hiyerarşi bağımlı kılarken, üstü de alta uzmanlık bağımlı kılar. Ast üst ilişkisine yönelik olay ise gözlemdir. Tarafların birbirini gözlemleyebilmesi uyumlu çalışma sağlar. Özellikle okul ortamında yönetici öğretmen ilişkisini olumlu etkiler. Bu nedenle yönetici davranışlarından biri olan açık davranış yöneticilerin değişmesi gereken bir anlayış olarak ortaya çıkmaktadır (Bursalıoğlu, 2015: 224).

Eğitim yöneticilerinin davranışlarını etkileyen örgüt dışından kaynaklı geçmişten günümüze pozitivism akımı da ön planda bulunmaktadır. Positivism, insan için

olumlu olanı savunan bilimsel algılara dayalı felsefi bir akımdır. Bilimsel düşünme ve akılcı paradigmaları ele alan bu felsefe aşağıdaki özelliklere dayanmaktadır (Hançerlioğlu, 2016):

- Basit olan gerçektir: Evren tekdüzedir ve kendini oluşturan parçaların toplamıdır.
- Düzen olması için hiyerarşi gereklidir: Sistemler basitten karmaşığa doğru sıralanmakta aynı şekilde evrende basitten karmaşığa doğru ilerleyen organizmalardan oluşmaktadır.
- Evren mekanik bir sistemdir: Evrende enerji dönüşümü vardır ve saat gibi mekanik ilkelere dayanarak ilerler.
- Gelecek ve yön kestirilebilir: Sayısal veriler ve işlemlerle davranış önceden bilinebilir.
- Neden- sonuç ilişkisi: Evrende parçalar arasında neden sonuç ilişkisi vardır.
- Niceliksel ve birikimli olarak değişim oluşur: Birikimler yoluyla sistemler oluşur ve yeni bir olgu üzerine eklenerek değişim meydana gelir.
- Nesnel bir yapı vardır: Akıl yoluyla objektif sonuçlara ulaşılır.

Positivizm akımına göre parçaların toplamı bize klasik kuramdan Taylor'u hatırlatmaktadır. Taylor bir işi parçalar bölerek yapmayı ve her parça için eğitilmiş bir görevliyi atamayı öngörmüştür. Toplam çıktı politikasına göre daha fazla ürün elde edilmesine odaklanılmıştır. Parça başı ücretlendirme sistemi de bu olgunun üzerine dayanmıştır. Eğitim kurumlarında da bu nedenle nitelikten daha çok niceliğe yönelim olmuş, parça başı ücretlendirme anlayışı ile ek ders ücreti kavramı ortaya çıkmıştır (Fırat, 2006).

Yönetici davranışlarına yön veren etkenler arasında fikir birliği, uyum ve duygu birliği olmalıdır. Duygu birliği bürokraside de demokraside de önemli bir konum üstlenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin ve bireylerin değişime hızla ayak uydurmaları, aidiyet duygusunun oluşması, iş yaşam kalitesinin artması, iş doyumunun gerçekleşmesi, etkili iletişim oluşması için duygu yönetimi ve pozitif duygusal sermeye önem taşımaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008). Örgütsel mutluluk sağlanması için yöneticilerin duygu yönetimi konusundaki hassasiyetleri bulunması gerekmektedir.

Amerika’da bir okulda duygu yönetimin sonuçlarını ispatlayacak bir deney yapılır. Okul yöneticisi, belirli sayıda bir öğretmene onlar için çok iyi öğrencilerden seçilen bir sınıf oluşturulduğunu ve onlarında çok iyi öğretmenler oldukları için bu sınıfta ders vereceklerini söyler. Yılsonunda karşılaştırma yapıldığında gerçekten oluşturulan sınıfın diğer sınıflara göre başarısının çok yüksek olduğu ortaya konulur. Bunun üzerine müdür, onların çok iyi öğrenciler olmadığını sadece bütün öğrenciler arasından özel olarak değil de kura ile seçilen öğrenciler olduğunu ama çok iyi başarılar elde ettikleri açıklar. Bunun üzerine öğretmenler kendilerinin çok iyi öğretmen olduklarını ifade ederler fakat müdür tekrar, onlarında sadece bütün öğretmenler arasından kura ile seçilen öğretmenler olduğunu söyler (Şanlı, 2009). Bu olaya bakıldığında yönetimde esas önemli olanın insan duyguları olduğu ortaya koyulmuştur. İnsanlara kendilerinden beklentileriyle doğru orantıda başarı elde edebilirler. Öz bilinç, özgüven kişi için büyük önem taşımaktadır. Duygu yönetiminin bağlı bulunduğu beş temel alt alanı vardır (Yaylacı, 2006).

Tablo 2.2.2: Duygu Yönetiminin Alt Alanları

Özdenetim	Özbilinç	İletişim	Sosyal Beceriler	Empati
Otokontrol, Vicdan, Özgüven, Yenilikçi olmak, Güvenilirlik	Duygusal farkındalık, Özdeğerlendirme İyimser yaklaşım	Açık olmak, Onurlandırmak, Liderlik, Motive etmek, Eleştirmekten kaçınmak	Uzlaşmak, Çatışmayı yönetmek, Ortak hedefler oluşturmak, Takım kurmak, İşbirliğine açık olmak	Duyguları önemsemek, Beklentileri önemsemek, Uyumlu olmak, Güven vermek, Sevgi kültürünü benimsemek

Örgütlerde duygu yönetimi konusunda yeterli olamayan yöneticiler örgütlerde mutluluğu sağlayamaz ve verim ortaya koyamazlar. Duyguları olumsuz etkileyen ortamlarda çalışanların iletişim de yetersiz oluşu ve kendilerini ifade etmekte zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Goleman’ın (2004) yaptığı araştırmada yönetici ve iş gören ilişkisinin duygusal etkililiğine bağlı olduğu görülmektedir.

Tablo 2.2.3: Örgütlerde Duygusal Etkililiği Olumsuz Etkileyen Yönetici ve İş gören Yaklaşımları

Yöneticiler Açısından	İş görenler Açısından
Sürekli Denetim	Rutinleşme
Değer Bıçme	Yeteneklerin Geliştirilemeyişi
Baskıcı Yönetim Yaklaşımı	Kariyer Eksikliği
Zaman Sınırlaması	Formal İlişkilerin Yoğunluğu
İşbölümü	Takım Çalışmasından Uzak Olma
Yetki Sınırlaması	Rekabet ve Kıskançlık

2.2.4. Mutlu Okul Kültürü

En önemli hizmet sektörü olan okullarda insanlarla yüz yüze iletişim düzeyinin fazla olması nedeniyle çalışanların iş memnuniyetlerini sağlamak önemlidir. Öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumları iş memnuniyeti ve üretkenliğini etkiler (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Öğretmenlerin üretkenliği çocukların bireysel özelliklerini, ilgi alanlarını, ihtiyaçlarını dikkate alması ile ilgilidir. Öğretmenlerin çocuklarla bireysel olarak ilgilenmesi, sarılması, sırtlarına dokunması, sıcaklık ve sevgi vermesi çocukların gelişimsel düzeylerinde ve hayatlarında oldukça kıymetlidir. Mutlu öğretmen ve çocuk ilişkisi geliştirmek amacıyla;

- Çocuğun seviyesine inebilmek,
- Çocuklarla bireysel olarak etkileşim gerçekleştirmek,
- Basit ve anlaşılır bir dil kullanmak,
- Çocukları dinlemek,
- Oyun sırasında da çocukları takip etmek, onların liderliğini gözlemlemek,
- Çocukları yönlendirmek ve
- Çocukların başarılarını tebrik etmek ve onları daha iyisi için teşvik etmek gereklidir (Çelikten, 2004).

Araştırmaların da desteklediği gibi sınıflarında güler yüz ile yaklaşan öğretmenlerin yetiştirdiği çocukların kendilerine karşı güvenlerinin olduğu, olumlu ve yetkin davranışlar gerçekleştirdiğini ortaya koymuştur (Şanlı, 2009).

Mevcut duruma bakıldığı zaman eğitim sistemimizin istenilen seviyede olmadığı görülmekte ve bunun üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Buna bağlı olarak eğitim

sistemimizin kalitesini öğretmenlerin yeterliliklerine bağlanmıştır. Fakat burada öğretmen yeterliliklerinin yanında organizasyonu da göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu organizasyon bürokratik yapıyla sınırlandırılmamalıdır. Okulla ilgili sorunların çözümü konusunda yeterince yetkinliği olmayan yöneticilerin nedeniyle kontrol dışında kalmakta ve okulların mevcut durumu kabul görmektedir. Bürokratik engellerin üstesinden gelebilmek amacıyla yöneticilerin kendilerini geliştirmek ve yeni bakış açıları kazanmaktan başka şansları yoktur (Küçük, 2004). Bu nedenle okul örgütlerinin öğretmenlerden maksimum verimlilik alabilmesi için örgütsel mutluluğun sağlanması gerekmektedir.

Mutlu okul kültürüne sahip olan okullar pozitif bir iklime sahiptir. Mutlu okul kültürü içerisinde bulunan etkili okullar, mevcut koşullar altında en yüksek verimi alabilen, öğrencileri sosyal, duygusal olarak destekleyebilen, herkesçe anlaşılabilen net amaçlara, vizyon ve misyona sahip olan okullardır (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014). Etkili okul kavramının özellikleri:

- Okulda öğretim ve öğrenme ortamı vardır.
- Eğitime olan bakış açısı pozitif yöndedir.
- Okul müdürü liderlik özelliği taşır.
- Güçlü ve süreklilik sağlayan bir gelişen okul yönetimi bulunur.
- Öğrenciler derslerin faydalı olduğuna ve kendileri için önem arz ettiğinin bilincindedirler.

- Başarılar dikkate alınarak ödüllendirme yöntemine gidilir.
- Adil bir disiplin anlayışı bulunur, öğrenciler ve öğretmenlerde aidiyet duygusu yüksektir (Hawkins, Lam, 1987).

Etkili okul ortamı yaratmak pozitif örgütsel davranışa odaklanmak gerekmektedir. Pozitif örgütsel davranışın bileşenleri arasında iyimserlik, özgüven, gelişme ve ümit kavramları yer almaktadır.

1. İyimserlik: Pozitif düşüncenin sonucunda ortaya çıkan çevreye iyi bakmak anlamında kullanılmıştır. Seligman (2002)'de kişinin bakış açısıyla yani olaylara yüklediği anlam biçimiyle ifade etmiştir. İnsanlar çevrelerine olaylara yükledikleri anlamlar sonucunda duygu yoğunluğu içerisine girdiği için olaylara bakış açısı ve psikolojik anlamda iyimserlik önemli bir davranış şeklidir. Okul

ortamında yaşanan bir durumu algılama biçimi sorunun varlığını veya yokluğunu belirler. Okul ortamları da insan ilişkilerinin yoğun olduğu kurumlardır ve öğrenci, öğrenmen, idare, yardımcı personel arasındaki iletişim okul ortamının sorunsuz olmasını belirler. İnsan ilişkilerinde pozitif düşünce önem taşımaktadır.

2. Özgüven: Kişinin yeterliliklerini bilmesi, kendini tanıması yapılabileceklerini tanıması ile ilgili ortaya çıkan bir kavramdır. Motivasyonu yüksek olan, kendine yetebilen, hedefler belirleyerek mücadele duygusunu dinç tutan bireyler bu kavram içerisinde yer alır. Özgüven, okul ortamında da bireyin kendini geliştirerek başarılı ve verimli olmasına fırsat sunmaktadır.

3. Gelişme: Yeniliklere açık olma, yeniye aç olma, öğrenmede isteklilik olarak tanımlanabilir. Gelişme hayatın vazgeçilmez bir parçası olduğundan eğitim ortamlarda gelişmeyle birlikte değişim ve dönüşüm halindedir. Teknolojinin gelişmesi, 21. yüzyıl becerilerinin yerine getirilmesi için etkili okul kavramında gelişmeye açık olmak önem arz etmektedir.

Aytaç Açıkalın 2011 yılında Van’da kız yatılı okulunda okul yönetici olarak görev yaptığı sırada bir beden eğitimi öğretmeni yanına gelir ve müdür bey öğrenciler şort giyecek mi giymeyecek mi diye sorar. Van’da bulunan ve depremden sonra yeni açılan okul cadde üzerinde olduğu için dışarıdan dikkat çekmektedir. Müdür bey dersinin gerektirdiği ne ise onu giydirirsin ve ilk gün tereddüt edersen daha zor olur, giydiremezsin yanıtını verir. Bunun üzerine ilk gün okulun önünden geçen herkes okula bakmaya başlamıştır, ikinci gün seyredenlerin yoğunluğu daha da artmış fakat ondan sonra seyirciler azalmaya başlayarak kalmamıştır. Kent alışkın olmamasına rağmen çevresini değiştirebilen ve geliştirebilen yöneticidir (Açıkalın, 2016: 89).

4. Ümit: Beklenti anlamına gelen ümit kelimesi pozitif bir beklenti olduğunu ifade etmektedir. Geleceğe karşı iyimser beklentisi olan kişiler psikolojik olarak daha sağlıklı ve mutlu kişilerdir. Okul ortamında da insan ilişkilerinde, geleceklerinde ümitli kişiler ile etkili okul yaratmak daha kolay olabilir. Yöneticisi tarafından umudu kırılmayan, başarılarının ödüllendirilmesi sonucunda ümitli bir bekleyişte bulunan her insan kendi potansiyellerine ulaşabilir.

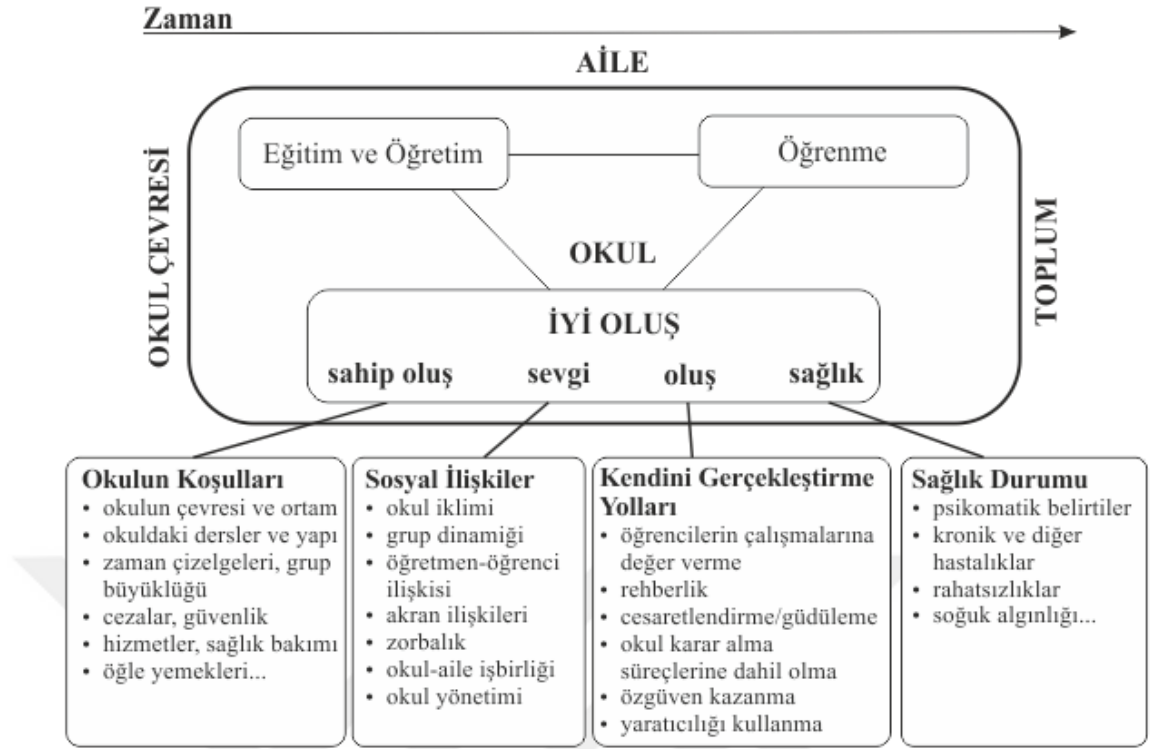
2.2.5. Okullarda Örgütsel Mutluluk

Günümüzde eğitim örgütlerinde gerçekleşen örgütlerin kalitesini artırmaya yönelik olan sürekli gelişme ve hızlı değişimler örgütlerin bazı sorunlarını da beraberinde getirmekte ve çeşitli sorunlar da oluşturabilmektedir. Okul örgütlerinin hedeflerini

gerçekleştirmek için olan değişimler örgütsel mutluluğu daha fazla ön plana çıkarmamız gerektiğini gösterir. Gelecek nesilleri yetiştirmek amacıyla olan toplumumuz, belirli amaçları daha düzenli ve denetimli yapabilmek için okullar oluşturmuştur (Korkut, 2019). Okullar, bireylerin ailelerinden aldığı temel eğitimi geliştirmek için devam ettiği kurumlardır ve bu kurumlarda çalışanlar sürekli öğrencilerle etkileşim halindedir. (Bulut, 2015).

Eğitim politikası, yöneticilerin ve öğretmenlerin takip edeceği kuralları ve ülkenin geleceğini şekillendirecek insanları yetiştirmek amacına göre biçimlenmektedir. Sadece akademik başarıya yönelik değil, okul dışında da huzurlu, mutlu olmalarına yönelik olmalıdır. Eğitim aslında kişiyi hayata da hazırladığından insanların yaşam doyumu arasında etkileşim düzeyi vardır. Okullarda yaşanan deneyimler öğrencilerin gelecek hayatlarına da yansıyacak ve kalıcı izler bırakacaktır (Korkut, 2019). Yapılan araştırmalarda okullarda daha çok bürokratik ve hiyerarşik yapılanma söz konusudur. Bu durumun sonucunda okullardaki sevgi anlayışı daha eksik kalmakta ve hem öğrencinin hem de öğretmenin yaşamını etkilemektedir.

Konu ve arkadaşları (2002) araştırmalarında okul iyi oluş modelini hazırlamışlardır. Bu modelde okul çevresi, toplum, aile ve zaman faktörlerini ele alarak eğitim-öğretim, öğrenme ve iyi oluş üçgenini oluşturmuşlardır. Öğrencilerin sağlık durumlarından, sevgi içerisine giren öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci, yönetici-öğretmen ve öğrenci ilişkileri, okulun çevresinin koşulları, öğrencileri yönlendirme faaliyetleri bütünü oluşturmaktadır.

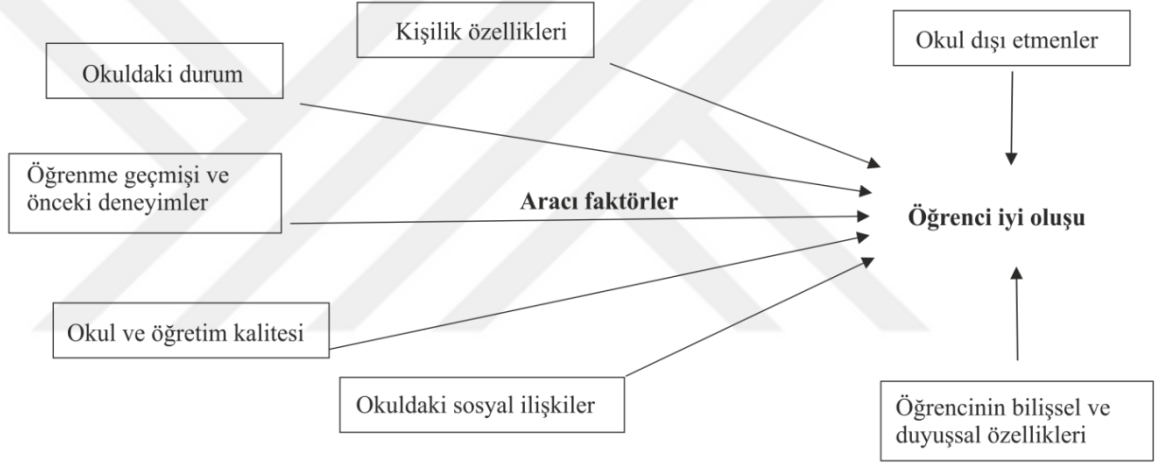


Şekil 2.2.4:Okul İyi Oluş Modeli (Konu ve Rimpela, 2002)

Bu modele göre okul, eğitim- öğretim, öğrenme ve iyi oluş üçgeninden oluşmakta ve toplum, aile, okul çevresi okulu etkilemektedir. Belirli bir zamanda okulun hedefleri gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. İyi oluş hali, sahip oluş, sevgi, oluş ve sağlık durumuna bağlıdır. Sahip oluş, okulun koşullarına bağlıdır ve okulun çevresi, okuldaki dersler ve yapı, cezalar, güvenlik, hizmetler, sağlık bakımı, öğle yemekleri, zaman çizelgeleri ve grup büyüklüğünü kapsamaktadır. Sosyal ilişkiler, sevgi kısmının içinde olup öğretmen-öğrenci ilişkisi, akran ilişkileri, okul yönetimi, okul-aile ilişkileri, okul iklimi, grup dinamiği, zorbalık kavramlarını kapsamaktadır. Oluş hali içerisinde yer alan kendini gerçekleştirme yolları, öğrencilerin çalışmalarına değer verme, rehberlik, özgüven kazanma, cesaretlendirme, güdüleme, okul karar alma süreçlerine dahil olma, yaratıcılığı kullanma yollarını ele almaktadır. Sağlık durumu ise, soğuk algınlığı, rahatsızlıklar, kronik ve diğer hastalıklar, psikomatik belirtiler konuları kapsamaktadır. Bütün bu kavramlar okulun iyi oluş halini yansıtmaktadır (Konu ve Rimpela, 2002).

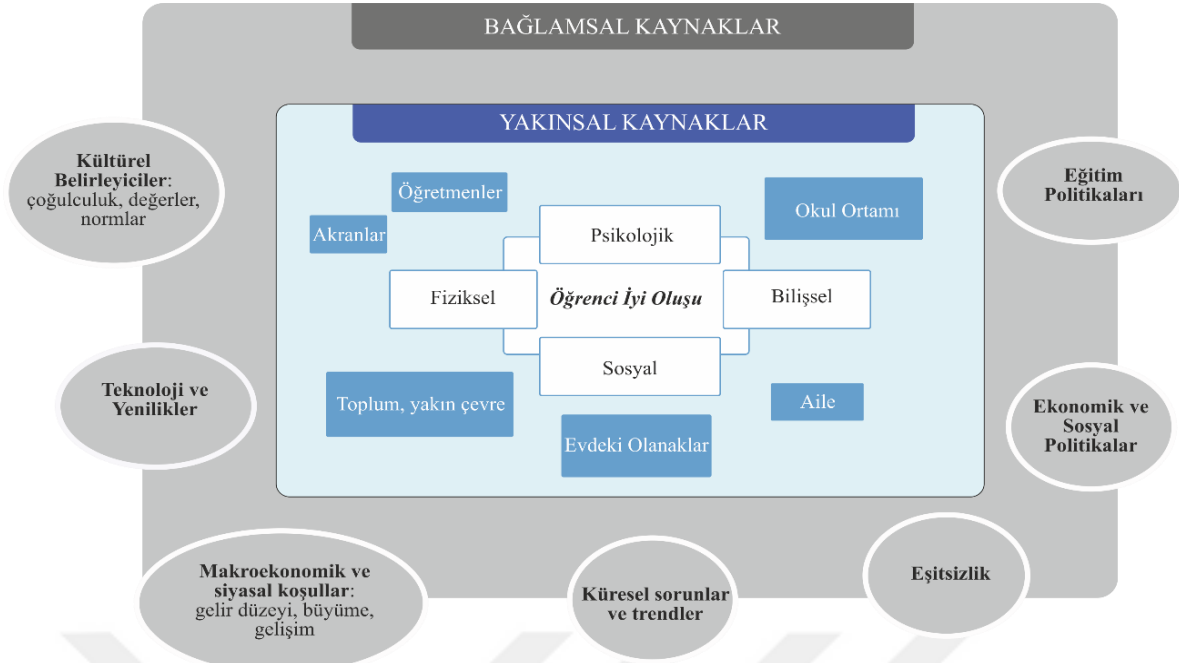
Öğrenciler okulların temel anlamda hem girdileri hem de çıktılarıdır. Eğitim faaliyetlerini değerlendirirken yine öğrencilerin verimliliği temel alınır. Aydın

(2018)'ın yaptığı araştırmada okulun yine çevreden bağımsız şekilde ele alınamayacağını ifade etmiştir. Öğrencilerin davranışlarında istendik yönde değişiklik oluşturmak için okul sınırları içerisinde geçirdikleri sürelerde, sınıflarda, koridorlarda, bahçede, laboratuvarı, kantinde gibi alanlarda iyi hissetmeleri önemlidir. Topluma yön verecek olacak öğrencilerin Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre de beden, zihin, ahlak, duygu bakımından sağlıklı olmaları, özgür ve yeterli ilim bilgisine sahip olmaları, gelişmiş bir kişiliğe ve geniş bir dünya görüşüne sahip olmaları, insan haklarına saygılı, kişilere değer veren, topluma karşı sorumlu, yapıcı verimli yetişmeleri esas alınmıştır. Öğrenci mutluluğu için ise, öğrencilerin beklenen duyguları hissetmeleri ve durumlara olumlu yaklaşımları için olumlu koşulları deneyimlemesi gerekmektedir (Korkut, 2019).



Şekil 2.2.5: Öğrencinin İyi Oluşunun Yordayıcıları (Hascher, 2010'dan Akt. Korkut 2019)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde öğrencilerin iyi oluş halinin yordayıcıları, okul dışı etmenler ve öğrencinin bilişsel ve duyuşsal özelliklerine bağlı olduğu görülür. Aracı faktörler olan, kişilik özellikleri, okuldaki durum, öğrenme geçmişi ve önceki deneyimler, okul ve öğretim kalitesi, okuldaki sosyal ilişkiler öğrencinin mutluluğunu etkileyen faktörler arasındadır. Öğrencilerin okul ortamında mutlu olmaları, akademik başarılarını, ruhsal ve duygusal dengesini hatta gelecek yaşamını bile etkilemektedir. Mutlu ve özgüvenli öğrenci hayata daha olumlu bakmakta, ideallerine ulaşmak için çaba harcamakta ve hedeflerine ulaşabilmektedir.



Şekil 2.2.6: Öğrenci İyi Oluşu: Kaynak ve Boyutlar (Hascher, 2010'dan Akt. Korkut 2019)

Öğrencinin iyi oluş hali çok boyutlu bir sisteme bağlı olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak kişilik özellikleri, yakın çevre ve bağlamsal kaynaklardan oluşmaktadır. Ülkelerin eğitim politikaları, teknolojiye yenilikler ve gelişimler, küresel sorunlar, adalet, eşitsizlik, ekonomik düzey ve kültür bile öğrencileri etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel mutluluğa odaklanırken temel olarak alınan okulların girdisi ve çıktısı olan öğrencilerin mutluluğu ön plana alınmalıdır.

Yeni nesilleri yetiştiren ve geleceğini inşa eden öğretmenler, eğitsel amaçlara ulaşmada önem arz etmektedir. Belirli bir uzmanlık düzeyine sahip olan öğretmenler tutum ve davranışlarıyla rehberlik ettiği, ders anlattığı, zaman geçirdiği öğrencilere örnek olmalıdır (Bulut, 2015). Bu nedenle öğretmenlerin duyguları ve mutluluğu ön planda olmalıdır. Yönetici ve meslektaşları ile pozitif ilişkilere sahip olan öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu duygular beslemesi sağlanmalıdır.

Okul yöneticilerinde ise madalyonun iki yüzü mevcuttur. Kişilik olarak kendilerinin mutluluğu bir de liderlik ettiği öğretmenleri, öğrencileri ve çalışanların mutluluğunu ön plana almaları gerekmektedir. Sahip oldukları sorumluluktan ve bulundukları mevkiden dolayı her türlü sorunu çözebilme ve arabuluculuk, liderlik, yön gösterme, danışmanlık gibi yönetsel faaliyetleri dengede yürütebilmelidir (Yılmaz ve Altınok, 2009).

Okullarda yönetici tarafından hazırlanan kaliteli çalışma ortamının örgütsel mutluluğu getirmesi beklenmektedir. Bürokratik yapıya sıkıca bağlı olan yöneticilerin duyguları yok saydığı görülmektedir. Temel yapısı insan olan bu örgütlerin insanın duygularını yok sayabilmesi iş yaşam kalitesi açısından büyük bir eksiklik olarak gün yüzüne çıkmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna yönelik yapılan araştırmalarda, maaş, kurum, yöneticiyle ilişkiler, branş, statü, diğer öğretmenlerle ilişkiler gibi birden fazla faktöre bağlı olduğu sonucunu da ortaya konulmuştur (Özdemir ve Kış, 2019). Aynı zamanda bu faktörler iş yaşam kalitesini de kapsamasından dolayı örgütsel mutluluğun iş yaşam kalitesine bağlı olduğu varsayılmaktadır.

Eğitim sisteminde öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu sağlamak için yeni düzenlemeler sürekli olmakta ama değişim gerçekleşmemektedir. Değişimin gerçekleşmesi için içselleştirme sürecine ihtiyaç vardır. Eğitim sisteminde atalet kavramı da yoğunlukla karşımıza çıkmakta ve toplumsal atalet faktörleri de yer almaktadır. Bürokratik formaliteler, hukuki ve ekonomik düzenlemeler, diğer insanların sınırlayıcı tavırları dış engelleyicilerdir. Hatalı siyasi kararlar, sosyal dışlamalar, bürokratik formaliteler, ekonomik gelir yetersizliği, performans ölçme kültürünün olmayışı, istikrarsızlıktan doğan belirsizlik, iklim ve coğrafya etkisi, çarpık başarı kültürü eğitim sistemi üzerinde oluşan atalet duygusunun sosyal hız tümseklerinin içinde yer alır (Sekman, 2016). Tabi ki her başarısızlığı da sistemdeki bozukluğa bağlamamak gerekir. Örnek verirsek, zamanında bir ülkenin kralı yolda en iyi yürüyen insanı seçmek için bir yarışma düzenlemiş ve herkes kendine en çok yakışana kıyafetini giyerek yarışmaya katılmıştır. Kralın düzenlediği yarışmanın olacağı yolda bir taş bulunmaktadır ve yarışmaya katılanlar o yolda yürürken taşın çevresinden dolanıp yola devam etmeyi tercih etmişlerdir. Sadece biri o taşı iterek yolun kenarına taşımış ve yoluna devam etmiştir. Kralda bunun üzerine başkasının yolunu açan yolda en iyi yürüyen kişidir diye düşünerek karar vermiştir. Bu nedenle engelleri görmezden gelerek, etrafından dolaşarak, sorunlara çözüm bulmayarak yapılan her davranış değişimi engellemektedir.

Filozof Epikür, insanın başına gelen olayları seçemeyeceğini ama olaylar karşısında ne yapabileceğini söylemiştir. Bu nedenle hayatta başımıza gelen olayları seçemeyiz ama başımıza gelen olayları iyi yönde yorumlamayı seçebiliriz. Aynı nehirde, aynı esen rüzgar ile farklı gemiler farklı yönlere gidebilmektedir önemli olan

yelkenlerimizi nasıl tuttuğumuzdur. İnanç ve değerlerimiz, o anlık psikolojik durumumuz, konuyla ilgili bilgi ve tecrübelerimiz, vücut kimyamız bile olayları yorumlama şeklimizi etkiler. Bir tüccar ve tembel oğlu hakkında eski bir hikaye vardır. Tüccar oğlunu çalışkan biri yapmak için her yolu denemiş ve en sonunda çocuğunu Sokrat'a getirerek onu çalışkan bir haline getirmesini istemiştir. Sokrat çocuğa çeşitli sorular sorarak onun felsefe eğitimine ihtiyacı olduğuna kanat getirmiş ve durumu tüccara ifade etmiştir. Tüccar bu durumdan memnun olamayarak çocuğunu dünyayı seyahat etmesi ve öğrenmesi için göndermeyi tercih etmiştir. Çocuk seksen günde devri alem yaparak tüccarın yanına tekrar geri dönmüş fakat hiç değişmemiştir. Bunun üzerine tüccar tekrar soluğu Sokrat'ın yanında alarak çocuğun hiç değişmediğini söylemiştir. Sokrat'ın verdiği cevap ise manidardır. "Dünyayı gezdi ama giderken kendini de yanında götürdü". Eski bir Çin atasözünde de bu durum ifade edilmektedir "İnsan ne yerse odur". Sürekli kötü haberlere maruz kalmak, filtremizden negatif etki verebilecek konuları geçirmek olayları algılama şeklimizi etkiler ve değişimi engeller.

1970'li yıllarda bilim adamları özellikle müşterilerle etkileşim halinde çalışan insanlarda mesleki bunalım ifadesi ortaya koydular. Günümüzde tükenmişlik sendromu ifadesi olarak da karşılaşıyoruz. Aşırı talepler, kişisel yaşantılar, iş hayatında kendini ifade edememe gibi bir takım nedenlerden dolayı işe karşı isteksizlikleri, enerjilerinin tükenmesi, yorgunluk, yüksek stres, gerilim, içine kapanma, çevreye karşı kendini izole etme durumları çalışmalarda gözlenmiştir. Bu durum doğal olarak düşük performans ve verimsizlik ortaya çıkartmıştır. Tükenmiş ile yapılan araştırmalara göre insanlarla yüz yüze yapılan, duygusal talepler içeren, insan etkileşimine dayalı mesleklerde (hemşirelik, öğretmenlik, polislik, call center...) daha fazla duygusal yıpranmaların olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca diğer sonuçlar arasında aşırı iş yüklemesi, bir işin gerektirdiği donanıma sahip olmama, yapılan işi zenginleştirmemek, rol karmaşası, görev çatışması yer almaktadır (Sekman, 2016). "İsteklerimiz uyanınca ayaklarımız hafifler" atasözünde aslında bu durumun çözüm yolunu bize göstermiştir. Moral ve motivasyon tükenmişlik sendromundan çıkmanın ve iş tutunmanın kapılarını aralamaktadır. Arşimet'in dediği gibi bana yeterinde uzun bir değnek ile yeterince güçlü bir destek noktası verin, sizin için dünyayı yerinden oynatayım. Yeterince güçlü bir motivasyon hali içinde olan insanın aşamayacağı engel yoktur. Dünya olimpiyatlarında bir gün

Afrikalı bir sporcu koşuda dünya rekoru kırmıştı ve başarısının sırrı sorulduğunda bir şiiri her gün okuduğunu söylemişti. “ Afrika’da her sabah bir ceylan uyanır. En hızlı aslandan daha hızlı koşması gerektiğini, yoksa öleceğini bilir. Afrika’da her sabah bir aslan uyanır. En yavaş ceylandan daha hızlı koşması gerektiğini, yoksa aç kalacağını bilir. Aslan ya da ceylan olmanın bir önemi yoktur. Yeter ki güneş doğduğunda koşuyor olmanız gerektiğini bilin”. Mücadele edenlerin milli marşı olarak da kabul edilen bu Afrika deyişi motivasyon için gereken olan bir neden olduğu ve insanlara en iyi gelen ilacın da kelimeler olduğunu göstermiştir. Örgütsel mutluluğun eğitim sistemi içerisinde yer almasının ne kadar önemli olduğu, değişim gerçekleşmesi için önce içsel motivasyon kazanılması gerekliliğinin sağlanmasına ihtiyaç duyulduğunu gözlemlemekteyiz.

Yaptığımız araştırmalarda moral, motivasyon içinde olma, ataletten kurtulmak için mutlu olma halinin önemi bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Mutlu okul kültürü kurumlar içinde de yer edinebilmesi için öncelikle örgütsel mutluluk gereklidir. Bu hipotezimizi ispatlamak nedeniyle de bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Benjamin Franklin, günün birinde kendini geliştirmesi gerektiğini düşünür. Kendini geliştirmesi için de gerekli olan tüm eksiklerini, kendinde gördüğü kusurları teker teker yazmaya başlar. Listesini yaptıktan sonra her bir maddeyi sırayla ama tek tek uygulamaya başlar. Örneğin, kusuru bir olaya çabuk sinirleniyorsa, bir hafta hoşuna gitmeyen bir durumla karşılaştığında derin bir nefes alır ve sinirlenmemeye çalışır. Eğer ani tepki verdiği bir durum olduğunda da bunu not alır. Böylelikle kendine koyduğu hedefler teker teker gerçekleştirir ve eksiklerinin gidermeye çalışır. Bu durumdan esinlenilerek kişisel gelişimde de klasikleşmiş bir söz vardır. “ Bir fili nasıl yersiniz? Lokma, lokma”. Tezde de hedeflenen öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarını ortaya çıkartarak daha mutlu bir iş ortamı için öncül olabilmektir.

2.3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk İlişkisi

Örgütsel mutluluk iş yeri mutluluğu olarak da ifade edilebilir. Fakat örgütsel mutluluğu ifade ederken sadece iş doyumunu veya iş yerinde mutluluk olarak tanımlamak yetersiz kalmaktadır (Fisher, 2010). Örgütsel mutluluk, örgütsel verimliliği ve iş yaşam kalitesini de beraberinde getirir.

Toplunun gelişmişliğinin göstergesi olan eğitim sisteminin ögesi olan okulların da kendini yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bu değişimin sağlanması da öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle yakından ilgilidir. Yeni nesillerin donanımlı yetişmesi ve ülkemizin gelişmesi öğretmenlerin elinde olduğundan çalışma koşullarını iyileştirmek, iş yaşam kalitesini artırmak nitelikli insan gücünün yetişmesini sağlamaktadır. Öğretmenlerin fazla iş yükü ile olumsuz koşullarda çalışması iş yaşam kalitesini düşürmektedir (Demir, 2016).

Eğitim kurumlarında amaçları gerçekleştiren ve gerekli kazanımların gerçekleşmesi, öğrencilerin mutlu, huzurlu ve kendilerine güvenen bireyler olarak yetişmesini sağlayan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin etkili ve verimli olması, insan ilişkilerinde iyi iletişim kurmaları, psikolojik olarak iyi olması gerekmektedir. Öğretmenlerin iyi oluş hali de kurum ortamına bağlıdır. Kurumların amaçlarını gerçekleştirmek için idare ve düzeni sağlayanlar ise kurum yöneticileridir. Eğitim kurumlarından biri olan okullarda da bu yönetim okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin mesleki ve kişisel özelliklerinin yanında yönetim becerisine de sahip olması çalışma ortamının kalitesini artırması için gerekir. Öğretmenlerin, öğrencilerin, çalışanların duygularını fark edebilme, kurumun ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap verebilme, etkili iletişim kurarak motivasyonu ve verimliliği artırması gerekmektedir. Karşılaştığı sorunlarda yılmayan, çözümler üreten, zorlukları fırsatlara çevirerek ekibinin de güvenini kazanabilen yöneticidir. Ekibini destekleyen, fikirlerini dinleyen ve söz hakkı verebilen yöneticidir. Okullarda da öğretmenlerin toplantılarda kararlara katılımlarının sağlanması, adaletli yaklaşılması, eleştirel bakış açısı öğretmenleri motive eder, iş yaşam kalitesini, örgüte güvenini ve bağlılığını artırır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmak sadece yönetici davranışları bağlı değildir. Aynı zamanda öğretmenlere ihtiyacı olduğu her konuda yeterli kaynak sağlanmasına, öğretmenlerin veli ile sağlıklı iletişim kurmasına, meslek içerisinde gelişmesine, hak ettiği takdiri, teşviği ve ücreti alabilmesine de bağlıdır. Bütünsel olarak karşımıza çıkan iş yaşam kalitesi kavramının sonucunda iş doyumu sağlanır. İş doyumuyla birlikte öğretmenlerin mutlu olma hali gerçekleşir

Yaptığımız araştırmaya baktığımızda aslında iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk kavramları iç içe geçmiş kavramlar olarak da karşımıza çıkmaktadır. Birbirini destekleyen bu kavramlar araştırma da yöneticilerin dikkat etmesi gereken hususları ve okulda dikkat edilmesi gereken durumları ön plana çıkarmaktadır. Bu düşüncelere

örnek teşkil etmesi amacıyla da iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki araştırılmaktadır.

2.4. İlgili Araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde yurt içi ve yurt dışında iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğun birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluklarını içeren çalışmalar iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk ile ilgili olanlardan bazıları tarihsel sıralamalarına göre incelenmiş ve aşağıda sunulmuştur.

2.4.1. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Araştırmalar

Alanyazında iş yaşam kalitesi ile ilgili araştırmalara baktığımızda çeşitli alanlarda çeşitli değişkenlerin incelendiği araştırmalara rastlanmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan bu araştırmalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

2.4.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çiçek (2005), “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmasında yönetici personelin kişisel nitelikleri, motivasyon ile iş yaşam kalitesine yönelik tercihleri ile personelin mevcut motivasyon ve iş yaşam kalitesi seviyesini tespit etmek amaçlanmıştır. Deniz erlerini askerlik görevlerine hazırlayan bu eğitim birliklerinde görev yapan değişik seviyelerde birlik komutanı(yönetici) olan 750 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre ücret, performans değerlendirme sistemi, yetki, inisiyatif alma, kararlarda söz hakkı sahibi olma, işbirliği, değişim ihtiyacına göre tedbir alınması kurumlardaki başarı ve etkinliğin artmasında doğrusal bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Aksungur (2009), “Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı araştırmada Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunu düzeyi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya 390 ebe ve 286 hemşire çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonucuna göre ebe ve hemşirelerin iş

doyumunu ve yaşam kalitelerini yaş, çalışma süresi, toplam hizmet süresi, çalışma şekli ve sigara içme durumları etkilediği gözlenmiştir.

Kılıç ve Keklik (2012), “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma” makalesinde sağlık sektöründe çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörleri belirleyerek iş yaşam kalitesi ve motivasyonu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Balıkesir ili Bandırma ilçesindeki 100 sağlık çalışanı ve İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki 86 sağlık çalışanına anketler uygulamıştır. Araştırma verilerini çoklu regresyon analizi ile tespit ederek sağlık çalışanını motive eden faktörler ile memnuniyeti olumsuz etkileyen faktörleri ve sağlık kurumundan beklentileri ortaya koymuştur. İş yaşam kalitesi faktör boyutlarıyla motivasyonu etkileyen faktör boyutlarını karşılaştırarak araştırmanın sonucunda çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeyleri konusunda ücret ve ekonomik kazançların etkili olduğunu tespit etmiştir.

Yalçın (2014), “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlamıştır. 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 515 öğretmen çalışmada yer almıştır. Liderlik stilleri ölçeği, iş yaşam kalitesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmen görüşlerine göre iş yaşam kaliteleri yüksek, okul yöneticileri genellikle dönüşümcü liderlik tavırları sergilemekte, demokratik ortam oluştuğunda katılım yüksek ve örgütsel bağlılık güçlü olmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı okul yöneticilerinin tercih ettikleri liderlik stillerine bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Taşdemir Afşar (2015), “Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak” makalesinde Hacettepe Üniversite’sinde görev yapan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesini incelemeyi amaçlamıştır. Akademisyenlerin çalışma yaşam kaliteleri üniversitede çalışma sürelerine göre iş güvencesi, akademik unvan, ücret, üniversitelerinin çalışanlarına göre koruyuculuk durumu algılara göre değişik gösterdiğini tespit etmeye yöneliktir. 16 maddelik çalışma yaşam kalitesi ölçeği 322 öğretim elemanına uygulanmıştır. Araştırmada akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi unvana, maaşa, istihdam biçimlerine, iş

güvencesine ve bulunduğu kurumda çalışma süresine farklılık gösterdiği ve analizlerin anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş güvencesinin bulunmadığı ve üniversitelerin çalışanlarına koruyucu olmadığına yönelik algıları ile çalışma yaşam kalitesi arasında ters orantı olduğu, ücret, akademik unvan, çalışma yılı gibi faktörlerin de çalışma yaşam kalitesi ile doğru orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akan ve Yalçın (2016), “Okul Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi” makalesinde okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlamıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılan bu araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde görev yapan 515 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma verileri liderlik stilleri ölçeği, iş yaşam kalitesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada bir bağımlı ve iki bağımsız değişken bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticileri genellikle dönüşümcü liderlik davranışı göstermekte ve dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki var olmaktadır.

Demir (2016), “ Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında İstanbul Bağcılar ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı özel ve resmi meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre de ilişkinin düzeyi saptanmaya çalışılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” araştırma verilerini toplamak için kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş ile ilgili stres yaşamama, sorumluluk ve görev alma, teşvik derecesi, yönetici desteği gibi boyutlar iş yaşam kalitesi ile ilgili orta düzeyde, iş arkadaşları ile ilgili ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları orta düzeyde ve örgütsel bağlılığa ilişkin genel algıları çok düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kolerasyon analizi sonuçlarına göre, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı düzeyde tespit edilmiştir.

Ekinci, Sakız ve Bindak (2017), “Okul Yöneticilerinde Algılanan Yaşam Kalitesi” makalesinde ilköğretim ve lisede yöneticilik yapmakta olan okul müdürlerinin ve müdür

yardımcılarının yaşam kalitesinin bir takım değişkenlere göre incelenmeyi amaçlamıştır. Türkiye’de Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapmakta olan 127 okul yöneticisinin yaşam kalitesini çeşitli değişkenler açısından inceleyen bu araştırma betimsel nitelikte bir tarama çalışmasıdır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin yaşam kalitelerinin çevresel, psikolojik, fiziksel ve sosyal ilişkiler alanlarında ortalamanın üstünde olduğunu, yaşam kalitesi durumlarının medeni durum, deneyim, çalışılan okulların öğrenci ile öğretmen sayıları gibi değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılıklar içerdiğini ve yaşam kalitesi alanlarının tümünün birbiriyle bağlantılı olduğu gözlenmiştir. Okul yöneticilerinin eğitim sürecini kaliteli yönetmeleri için ihtiyaç duyulan alanlarda iyileştirilmenin yapılmasının bir gereklilik olduğunu ifade etmişlerdir.

İsmetoğlu (2017), “Branş Öğretmenlerinin Çok Kültürlü Yeterlilik Düzeyleri ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları” adlı araştırmasında branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında Düzce ili Akçakoca ilçesindeki resmi lise ve ortaokullarında çalışmakta olan 340 branş öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ve çok kültürlü yeterlik ölçeği alt boyutları olan, farkındalık, beceri ve bilgi alt boyutlarının tamamında yükseğe yakın bulunmuştur. İş yaşam kalitesine yönelik algıları ve iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme ve demokratik ortam alt boyutlarında yüksek düzeyi, uygun ve adil karşılık alt boyutunda ise orta düzeyi bulunmuştur. Çok kültürlü yeterlik algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında toplam ölçeklerde ve ölçeklerin alt boyutlarında pozitif yönde orta ve düşük düzeyde çeşitli ilişkiler elde edilmiştir.

Zengin (2018), “Algılanan Liderlik Stillerinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma” adlı çalışmada iş yaşam kalitesinin algılanan liderlik tarzı ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. 1980 öncesi ve sonrası doğmuş 447 aktif çalışanla gerçekleştirilerek Algılanan Liderlik Stili Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği anketleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, X ve Y kuşaklarında liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Arslan (2018), “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü” adlı araştırmada İstanbul ili Anadolu Yakası Kamu Hastanelerinde çalışmakta olan sağlık personelinin iş performansları üzerinde iş yaşam kalitesinin etkisini ve bu etkide örgütsel desteğin aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi algılarının ve örgütsel desteklerinin orta düzeyde ve iş performansı varlığının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin varlığı ortaya konulmuştur.

Toygar, Kara ve Kırlioğlu (2018), “İş Görenlerin İş Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Eğitim-Araştırma Hastanesi Örneği” makalesinde Ankara ilinde bir eğitim-araştırma hastanesindeki (yaklaşık 1.000 yatak kapasitesine ve 3.500 iş görene sahip) idari birimlerde görev yapan iş görenlerin iş yaşam kalitelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanması için hastanede faaliyet gösteren 426 çalışana “Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yaş, cinsiyet, aylık gelir, eğitim, çalışma süresi değişkenleri ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. İş görenlerin yaşının, iş yaşam kalitesi puanlarını pozitif yönde etkilediği fakat cinsiyetinin çalışma yaşamı kalitesi puanlarını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca aylık gelir, eğitim durumu ve kurumda çalışma sürelerinin çalışma yaşamı kalitesi puanlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği vurgulanmıştır.

Demir (2019), “Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılarak ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan 385 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemekte fakat öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları medeni durum ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha fazladır. Okul türüne göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam

kalitesi algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemekte fakat öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları okul türü ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Okul türüne göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre ve öğrenim durumuna göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır.

Yılmaz (2019), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi” isimli çalışmada okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İstanbul ilinde bulunan özel bir eğitim kurumunda görev yapan 97 öğretmene Liderlik Stilleri ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği uygulanarak araştırmanın verileri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri sahip olması ile pozitif yönde bir artış gösterdiği görülmüştür.

Demirel (2019), “Yönetim Fonksiyonlarının İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmada Kırıkkale ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren Yüksek İhtisas Hastanesi ve Kırıkkale Üniversitesine bağlı olarak hizmet veren Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan 20 hemşire ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada yönetimin temel fonksiyonlarından planlama ve koordinasyon fonksiyonlarının iş yaşam kalitesi üzerinde nasıl bir etki oluşturduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Hemşirelerin sorunları, güçlükleri, iletişim ve ilişki süreçleri ve mesleki alana atılmadan önce aldıkları eğitimin yeterliliği üzerine de çıkarımlar yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kamu sağlık birimlerinde planlama ve koordinasyon süreçlerinin yetersiz kaldığı ve hemşirelerin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı anlaşılmıştır. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun iş yaşam kalitesinin düşük olduğu ve üst yöneticileri ile iletişim ve ilişki kurma konusunda sorunlarının olduğu fark edilmiş ve hemşirelerin iş yükünün fazla olduğu, nöbet sisteminin ağır olduğu, alınan mesleki temel eğitimin uygulama aşamasının eksik kaldığı gözlenmiştir.

Yaman (2019), “Okul Öncesi Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılan bu çalışmada araştırma verilerini toplamak için Sakarya ili merkez ve ilçelerindeki çalışan 500 okul öncesi öğretmenine “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Sınıf Yönetimi Beceri Düzeyi Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerisi ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Devlet okullarında görev alan öğretmenler ile özel okullarda görev alan öğretmenler karşılaştırıldığında sınıf yönetim becerileri özel okulda görev yapan öğretmenlerin daha iyi olduğu görülmektedir.

Sağiroğlu (2019), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Beslenme Durumu İlişkisi” isimli çalışmada İstanbul ili Koç Üniversitesi Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve beslenme durumu arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 180 hemşire tarafından katılım sağlanan bu çalışmada verilerin elde edilebilmesi için Beslenme Alışkanlıkları Anketi ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin iş yaşam kalitesi ölçeğinden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde %37,8’inin düşük, %15,6’sının orta, %46,7’sinin ise yüksek iş yaşam kalitesine sahip olduğu gözlenmiştir.

2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Winter, Taylor ve Sarros (2010), “Avusturalya’da Bir Üniversitede Akademik İş Yaşam Kalitesi Meselesi” çalışmasında öğretim görevlilerinin çalışma ortamı incelenerek iş yaşam kaliteleri tespit edilmesi amaçlanmıştır. Akademisyenlerin iş yükü ve zaman kısıtlılığının performanslarını olumsuz etkilediği, hiyerarşik düzen ve işletmecilik yaklaşımlar akademisyenler üzerindeki artırdığı sonucu gözlenmiştir.

Thomas (2011), “Öğretmenlerin Profesyonel Yaşam Kalitesi” çalışmasında öğretmenlerin profesyonel yaşam kalitesini etkileyen faktörleri bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesini çevresel, sosyal faktörler, müdürlerin liderlik davranışları, öğretmenin yetkinliği gibi faktörlerin etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Grupta ve Sharma (2011), “ Çalışanların İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler“ adlı araştırmada iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ücret, sağlık koşulları, adalet, kariyer, çalışma ortamı, terfi, denetim, güvenlik, iletişim, iş tutumu gibi faktörlerin iş yaşam kalitesini etkilediğini ve çalışanların iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Manju (2014), “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi“ adlı araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri tespit etmek hedeflenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğunu ve cinsiyet değişkeninin iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hans, Mobeen, Mishra, Al- Badi (2015), “ Oman’da Kolejlerde İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Çalışma, isimli araştırmada öğretmenlerin iş stresi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi istenmiştir. Öğretmenlerin iş stres düzeylerine bağlı olarak iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde bulunmuştur. Oryantasyon çalışmaları, yenilikçi uygulamalar, kariyer ve gelişim fırsatlarının iş yaşam kalitesine etki ettiğine ve stres düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

Swathi ve Reddy (2016), “ Öğretmenlerin Stres Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi“ isimli araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve stres düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 140 öğretmen tarafından gerçekleştirilen bu araştırmada öğretmenlerin stres düzeyleri yüksek bulunurken, iş yaşam kaliteleri orta düzeyde bulunmuştur.

2.4.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Araştırmalar

Alanyazında örgütsel mutluluk ile ilgili araştırmalara baktığımızda çeşitli alanlarda çeşitli değişkenlerin incelendiği araştırmalara rastlanmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan bu araştırmalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

2.4.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bulut (2015), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması” adlı araştırmada ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını

belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada karma araştırma yöntemi ile ardışık yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutu için 2013-2014 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 1344 öğretmen, nitel boyutu için Gaziantep ili 2014-2015 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 37 ortaöğretim öğretmeni katılmıştır. Nicel verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (OÖMÖ), nitel veriler için ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre. Ortaöğretim öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda “yüksek düzeyde” ekonomik koşullar boyutunda “düşük düzeyde” örgütsel mutluluk algıları olduğu tespit edilmiştir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018), “Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği” makalesinde öğretmenlerin ve okuldaki yöneticilerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeylerinin değişkenlere göre analizi ile iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Anketler, 346 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı, 93 değerinde hesaplanan ölçeğin alt boyutları da ele alınmıştır. Örgütsel sessizlik düzeyi ile sadece cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Medeni durum ve görev değişkenine bakıldığında anlamlı fark yoktur. Örgütsel mutluluk ve medeni duruma göre bakıldığında yine anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel mutluluk okul türüne göre anlamlı farklılık ifade etmektedir ve ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2018), “Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımlarına İlişkin Algıları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada okullarda benimsenen farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama deseni kullanılan araştırma 768 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımlarının örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık gösterdiği fakat homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımlarının örgütsel mutluluk ile ilişkisinin anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Örgütsel mutluluğun alt boyutlarından olan olumlu duygular boyutunu tümleştirme ve

öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımları anlamlı bir şekilde yordayabilirken homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımları yordamamaktadır.

Korkut (2019), “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi” isimli araştırmasında betimsel tarama ve ilişkisel tarama modelleri kullanarak 731 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır. Üç farklı anket uygulaması ile yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel mutluluk ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, örgütsel mutluluk ile örgütsel sinizm arasında ise orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Çetin (2019), “Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Kocaeli ili merkez İzmit ilçesinde bulunan genel ortaokulları ile imam-hatip ortaokullarında görev yapan 533 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı biçimde yorumlayabildiği saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet örgütsel mutluluğu yordayabildiği söylenebilir.

Çetin ve Polat (2019), “Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının Analizi” makalesinde ortaokul öğretmenlerinin mutluluk algı düzeylerinin incelemeyi amaçlamıştır. Tarama modelinde nicel bir çalışma olan bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesindeki 4 imam hatip ortaokulu ile 41 genel ortaokulda görev yapan 533 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin cinsiyetleri ve okulda geçirdikleri sürelerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İmam-hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi, genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin kıdemi arttıkça mutluluk düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Birdoğan Kuvvet (2019), “Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında okul

müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile ilişkisi incelenmiştir. 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın Sincan ilçesinde devlet kurumlarında görev yapan 382 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ve bu düzeylerin yaş, kıdem, mezun olunan fakülte, cinsiyet değişkenlerine göre de incelenmiştir. Şişman (2004) tarafından geliştirilen Okul Müdürlerinin “Öğretim Liderliği Davranışları” ölçeği ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile araştırmanın verileri toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyeleri ve okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları öğretmen algılarına göre “orta” düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Kotaoğlu (2019), “Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Güveni İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği)” adlı çalışmada temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticiye karşı duyduğu güven ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Sakarya İl’inin merkez ilçeleri olan Adapazarı, Serdivan, Erenler ve Arifiye’deki ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan 411 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının toplamda “oldukça katılıyorum” ve örgütsel mutluluk algılarının olumlu duygularda “oldukça”, olumsuz duygularda “biraz”, potansiyelin gerçekleştirilmesinde “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Yöneticiye güven ölçeği alt boyutları ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları arasında orta ve düşük derecelerde anlamlı korelasyon olduğu ve kişisel değişkenlerden bazıları ile öğretmenlerin yöneticiye güven algıları arasında ve örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir.

Demircan (2019), “ Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel mutluluk ölçeği veri toplamak için kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Eskişehir ili Çifteler ilçesinde resmi eğitim kurumları olan ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev

yapan toplam 264 öğretmen oluşturmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları, oldukça yüksek düzeyde de örgütsel mutluluk düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Uzun ve Kesicioğlu (2019), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” makalesinde ilişkisel tarama modeli kullanılarak okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelenmeye çalışılmıştır. Giresun İl Merkezinde MEB’e bağlı devlet okullarında çalışan 112 okul öncesi öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İş Tatmini Ölçeği, örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği veri toplamak için kullanılmıştır. betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmış, korelasyon ve regresyon analizi verilerin analizi için kullanılarak ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönde olduğu, öğretmenlerin iş tatminleri örgütsel mutluluklarını pozitif ilişkiler bulunduğu ve öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılık arasında birbirini pozitif olarak yordayabildiği saptanmıştır.

Uyarolu (2019), “ Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Eğitim Sektörü Örneği” isimli araştırmada ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. İstanbul Kadıköy ilçesinde bulunan özel ve devlete bağlı ortaokullarda çalışan 430 öğretmen ve yöneticiler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinde örgütsel bağlılık seviyesi arttıkça örgütsel mutluluk seviyeleri veya ortaokul öğretmenleri ve yöneticilerinde örgütsel mutluluk seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık seviyeleri de pozitif yönde etkilenmektedir.

2.4.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yadav (2012), “Öğretmenlerin Öğretim Etkililikleri ile Mutluluk Düzeyleri” adlı araştırmasında farklı kademelerdeki öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Farklı kademelerin, mesleki kıdemin, yaşı, cinsiyetin öğretmenlerin mutluluk algılarını farklı kademeler, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet

faktörlerine bağıllığını araştıran bu çalışmada cinsiyet ve yaş faktörünün anlamlı bir değişken olmadığını, mesleki kıdem ve farklı kademelerde çalışan öğretmen değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucunu gözlemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenin performansının mutluluk düzeyini yordadığı söylenebilir.

Fisher (2010), “İş Yerinde Mutluluk” araştırmasında örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri araştırmayı hedeflemiştir. Örgütsel mutluluğu iş yerindeki mutluluk olarak nitelendirerek kişinin iyi oluş hali ile iletişim düzeyine bağlantı kurmuştur.

Collie (2014), “Öğretmenlerin İyi Oluş Hali” isimli çalışmasında öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasını öğretmenlerin iyi oluş hali, motivasyonları ve iş doyumu şeklinde üç bölüme ayırmıştır ve deneyimleri artan öğretmenlerin yetkinlikleri artmakta ve öz yeterlilik duyguları iyi oluş halini etkilediğini ortaya koymuştur.

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki Çalışanların Mutluluğu” araştırmasında örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri belirlemeyi hedeflemiştir. Örgütsel mutluluğu etkileyen unsurları beş faktör altında toplayarak işi anlamlandırabilmesi, iş yaşam kalitesi, yönetim düzeyi, iş bağıllık ve iletişim şeklinde sınıflandırmıştır.

Stoia (2016), “İş Yerinde İyi Oluş ve Mutluluk” adlı çalışmasında örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri belirlemeyi ve geliştirmeyi amaçlamıştır. Örgütsel mutluluğu iş tatmini olarak görerek olumlu duygular ve deneyimler olarak ifade etmiştir. Yöneticinin liderliği, işin özellikleri, işi anlamlandırabilme düzeyi, potansiyellerin geliştirilmesi gibi faktörleri örgütsel mutluluğun bağlayıcı etkenleri olarak görmüştür.

Afifah (2017), “Örgütsel Mutluluk İle İş Tatmini, Gelir ve Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmada öğretmenlerin mutluluk algıları ile iş tatmini, gelir ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Malezya’nın Penang eyaletindeki meslek yüksek okulunda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada değişkenlerin örgütsel mutluluk üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluğun Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk ilişkisini birlikte ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırma ayrıca “Çalışılan Kurum Türü, Cinsiyet, Okul Yöneticileri İle Çalışılan Süre, Hizmet Yılı, Eğitim Düzeyi, Branşı” değişkenleri ile araştırma incelenen boyutlar bakımından zenginleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın, yeni araştırmalara kaynak oluşturması, katkı sağlaması beklenmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada veri toplama araçları ve verilerin toplanması ve araştırmada toplanan verilerin analizine ilişkin başlıklara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli bir durum ya da olayı anlatmanın ötesinde bir sonuca ulaşmak için iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bağlantıları inceleyen bir yöntemdir. İlişkisel araştırmalar, değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerinin açığa çıkarılmasında, var olan bu ilişkilerinin seviyelerinin belirlenmesinde ve değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili daha üst seviye çalışmaların yapılabileceği önemli püf noktaları sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013).

Seçilen değişkenlerin (iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk) arasında birlikte değişimin derecesi, incelenen olguların düzeyleri (iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk) ve bu düzeylerin belirli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlandığı için ilişkisel tarama deseni ile çözümleme yapılması uygundur (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel mutluluk iken bağımsız değişkeni iş yaşam kalitesidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde (46 ilköğretimde 1462 sınıf öğretmeni, 45 ortaokulda 2175 branş öğretmeni ve 41 lisede 1754 branş öğretmeni) görev yapan toplam 5391 öğretmen oluşturmaktadır (İstanbul.meb.gov.tr). Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden, basit seçkisiz örnekleme kullanılarak belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek

için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir ((Büyüköztürk, 2018). Örneklem belirlenirken %5 hata payı ile %95 güven aralığı kriter olarak alınmıştır. Bu kritere göre 450 örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Küçükçekmece ilçesinde 46 ilkokuldan 153 sınıf öğretmeni, 45 ortaokuldan 224 branş öğretmeni ve 41 liseden 229 branş öğretmeni olmak üzere toplam 606 öğretmen oluşturmuştur. Örneklemde yer alan öğretmenlere ait tanımlayıcı bulgular aşağıda Tablo 3.2.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2.1: Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Cinsiyet	f	%	Branş	f	%
Kadın	403	66,5	Sınıf Öğretmeni	142	23,4
Erkek	203	33,5	Branş Öğretmeni	464	76,6
Okul Türü	f	%	Müdürler Çalışma Yılı	f	%
İlkokul	153	25,2	1-2 yıl	252	41,6
Ortaokul	224	37,0	3-4 yıl	179	29,5
Lise	229	37,8	5 yıl ve üstü	175	28,9
Mesleki Kıdem	f	%	Öğrenim Durumu	f	%
1-5 Yıl	121	20,0	Önlisans	15	2,5
6-10 Yıl	146	24,1	Lisans	465	76,7
11-15 Yıl	159	26,2	Lisansüstü	126	20,8
16 Yıl ve Üstü	180	29,7			
TOPLAM	606	100	TOPLAM	606	100

Tablo 3.2.1'e göre araştırmada öğretmenlerin %66,5'i kadın, %33,5'i de erkek öğretmendir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkenine göre dağılımı; %25,2'si "ilkokul", %37'si "ortaokul" ve %37,8'i "lise" şeklindedir. Aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine göre en fazla yığılma %41,6 ile "1-2 yıl" seçeneğinde olurken bu değişkene göre en az yığılma %28,9 ile "5 yıl üstü yıl" seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine göre yığılma %29,7 ile "16 yıl ve üstü" seçeneğinde olmuştur. Bu seçeneği %26,2 ile "11-15 yıl" seçeneği izlemiştir. Öğretmenlerin %76,7'si "lisans" ve %20,8'i ise "lisansüstü" mezunudur.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırma veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan örneklem grubunda yer alan öğretmenlerden, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, Akar ve Üstüner (2017) tarafından eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Türkçe'ye uyarlanan İş Yaşam

Kalitesi Ölçeği ve Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırma konusu belirlendikten sonra alanyazın taraması yapılarak araştırma konusu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu araştırmalarda kullanılan ölçeklerden eğitim kurumlarında kullanmak üzere geliştirilen bu ölçekler seçilerek araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçekler belirlendikten sonra ölçeklerin kullanımı için izin alınmıştır (Ek.1). Ölçekler 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde Covid-19 süreci nedeniyle öğretmenlere ulaşmanın zorluğu nedeniyle ölçekler online olarak uygulanmıştır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul Küçükçekmece ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde toplam 606 öğretmen ölçekleri elektronik ortamda doldurmuştur. Elektronik ortamda 606 öğretmenden dönen ölçekler kontrol edilmiş herhangi bir eksiklik olmadığı görülmüş analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Toplanan ölçeklerden 606 ölçek üzerinde istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu araştırmada ulaşılan toplam 606 öğretmen ile çalışma evrenindeki öğretmenlerin %11,24'üne ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

3.4.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

“İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, Akar ve Üstüner (2017) tarafından eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplamda 23 madde ve 6 boyuttan (iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile içi yaşam dengesi) oluşmaktadır. Ölçekte, İş kariyer memnuniyeti (1,2,3,4,5,6. maddeler), Genel iyi olma (7, 8, 9,10, 11, 12. maddeler), İş kontrol edebilme (13,14,15. maddeler), İş yaşamında stres (19,20. maddeler), Çalışma koşulları (16, 17, 18. maddeler) ve Aile içi yaşam dengesi (21,22,23. maddeler) bulunmaktadır. Ölçekte ters puanlanması gereken maddeler 7. ,9. ve 19. maddelerdir. Ölçek puanlaması 5'li likert tipine sahiptir (1= Katılmıyorum, 2= Az katılıyorum 3= Orta düzeyde katılıyorum 4= Çoğunlukla katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum). İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından İş kariyer memnuniyeti boyutu için .93, Genel iyi olma boyutu için .75, İş kontrol edebilme boyutu için .92, İş yaşamında stres boyutu için .73, Çalışma

koşulları boyutu için .95 ve Aile içi yaşam dengesi boyutu için .93'dir. İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve tüm boyutları için elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

3.4.2.Örgütsel Mutluluk Ölçeği”

Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilmiş olup Brezilyada İşçilerin genel olarak örgütsel mutluluğunu araştırmışlardır. Daha sonra bu ölçek Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Ölçekte toplamda 29 madde bulunmaktadır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği, İngilizceden Türkçeye Arslan ve Polat (2017) tarafından çevrilmiştir. 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarısında Kocaeli'deki resmi okullarda çalışan 342 öğretmenden alınan verilerin analizleriyle Türkçeye çevrilmiş olan ölçek üç boyuttan ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, Olumlu duygular (1, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17, 19. maddeler), Olumsuz duygular (2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21. maddeler) ve Potansiyelin geliştirilmesi (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29. maddeler), olmak üzere alt boyutları bulunmaktadır. Ölçeğin olumlu duygular boyutunda 9, olumsuz duygular boyutunda 12 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda 8 madde vardır. Ölçekte 5'li likert tipi kullanılmıştır. Olumlu ve olumsuz duygular boyutunda 1= Hiç, 2= Biraz, 3= Oldukça, 4= Sıklıkla, 5= Tamamen cevaplamalar yapılırken potansiyelin geliştirilmesi boyutunda 1= Tamamen Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum 3= Kısmen katılıyorum 4= Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum şeklinde cevaplamalar yapılmıştır. Ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilebilmekte ve puanlanabilmektedir. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ise ters puanlanmaktadır. Örgütsel Mutluluk ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından Olumlu duygular boyutu için .97, Olumsuz duygular boyutu için .93 ve Potansiyelin geliştirilmesi boyutu için .98'dir. Örgütsel Mutluluk ölçeği ve alt boyutları için elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

3.5.Verilerin Analizi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada istatistiksel analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için İş yaşam kalitesi ölçeği ve Örgütsel mutluluk ölçeği ile ölçeklerin alt

boyutlarının normallik dağılımları incelenmiş ve ölçeklere ait basıklık, çarpıklık ve güvenilirlik katsayıları tablo 3.5.1’de verilmiştir.

Tablo 3.5.1 incelendiğinde İş yaşam kalitesi ölçeği ve Örgütsel mutluluk ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin basıklık, çarpıklık ve güvenilirlik katsayıları yer almaktadır. İş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları ,281 ile -,770 arasında ve basıklık katsayıları ,510 ile -,463 arasında değişmektedir.

Tablo 3.5.1’de Örgütsel mutluluk ölçeği ile ölçeğin alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları ,598 ile -,077 arasında ve basıklık katsayıları ,198 ile -,711 arasında değiştiği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında seyretmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan çok büyük derecede sapmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Başka bir görüşe göre ise Kolmogorov-Smirnov katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuçlara bağlı olarak eldeki verilerin analizinde normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Demografik bilgilerde frekans ve yüzdeler bakılmıştır. Birinci alt problemde İş yaşam kalitesi ölçeği ve Örgütsel mutluluk ölçeği ile ölçeklerin alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaları bulunmuştur. İkinci alt problemde öğretmenlerin İş yaşam kalitesi ve Örgütsel mutluluk algılarının değişimini belirlemek için cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi; mesleki kıdem, okul türü ve aynı müdürle çalışma yılı değişkeninin göre Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve anlamlı bulunan sonuçlarda post-hoc testlerinden Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Üçüncü ve dördüncü alt problemde ise iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analiz tekniği ve İş yaşam kalitesinin örgütsel mutluluğu yordayıp yordamadığını belirlemek için regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.5.1: Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi

	N	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
İş Kariyer Memnuniyeti	606	-,770	,424	,93
Genel İyi Olma	606	-,223	,510	,75
İş Kontrol Edebilme	606	-,441	-,463	,92
İş Yaşamında Stres	606	,281	-,191	,73
Çalışma Koşulları	606	-,629	-,150	,95
Aile içi Yaşam Dengesi	606	-,584	-,262	,93
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	606	-,506	,160	,87
Olumlu Duygular	606	-,077	-,711	,97
Olumsuz Duygular	606	,598	-,439	,93
Potansiyelin Geliştirilmesi	606	-,538	-,053	,98
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	606	,223	,198	,86

Araştırmadaki alt problemlerin analizine yönelik olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; İş yaşam kalitesi ve Örgütsel mutluluk ölçeklerinde, “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24-5,00 Çok Yüksek” değerleri kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin veriler alt problemlere ayrılarak başlıklar altında verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler		İlkokul (N=153)	Ortaokul (N=224)	Lise (N=229)	Toplam (N=606)
İş Kariyer Memnuniyeti	$\bar{X}$	3,91	4,01	3,79	3,91
	ss	,810	,785	,923	,850
Genel iyi Olma	$\bar{X}$	3,21	3,32	3,19	3,25
	ss	,613	,737	,777	,725
İş Kontrol Edebilme	$\bar{X}$	3,49	3,68	3,38	3,52
	ss	,980	,990	1,061	1,022
İş Yaşamında Stres	$\bar{X}$	3,12	3,33	3,36	3,29
	ss	,797	,828	,870	,841
Çalışma Koşulları	$\bar{X}$	3,59	3,74	3,53	3,62
	ss	1,026	,997	1,027	1,018
Aile içi Yaşam Dengesi	$\bar{X}$	3,52	3,63	3,47	3,54
	ss	1,017	1,001	1,025	1,015
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	$\bar{X}$	3,48	3,62	3,45	3,52
	ss	,751	,719	,756	,744

Tablo 4.1.1’de Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin öğretmen algıları ($\bar{x}$ =3,52 ss=,744) “Yüksek” düzeydedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti” ($\bar{x}$ =3,91; ss=,850), “İş Kontrol Edebilme” ($\bar{x}$ =3,52; ss=1,022), “Çalışma Koşulları” ($\bar{x}$ =3,62; ss=1,018) ve “Aile içi Yaşam Dengesi” ($\bar{x}$ =3,54; ss=1,015) boyutlarında da öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeydedir. “Genel iyi Olma” ($\bar{x}$ =3,25; ss=,725) ve “İş Yaşamında Stres”

($\bar{x}$ =3,29; ss=,841) boyutlarında ise öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğın tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,62; ss= ,719) daha sonra ilkokul öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,48; ss= ,751) ve lise öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,45; ss= ,756) olmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları Tablo 4.1.2’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyeli Geliştirme	Örgütsel Mutluluk Ölçeği
İlkokul (N=153)	$\bar{x}$	3,25	2,30	3,78	3,11
	ss	,890	,801	,954	,782
Ortaokul (N=224)	$\bar{x}$	3,25	2,30	3,87	3,14
	ss	,956	,927	,821	,479
Lise (N=229)	$\bar{x}$	3,09	2,48	,367	3,08
	ss	1,161	1,006	1,015	,615
Toplam (N=606)	$\bar{x}$	3,19	2,37	,377	3,11
	ss	1,024	,931	,935	,535

Tablo 4.1.2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğın tüm boyutuna ilişkin algıları ($\bar{x}$ =3,311 ss=,744) “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeğının alt boyutlarından “Olumlu duygular” ($\bar{x}$ =3,19; ss=1,024) boyutunda da öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin “Olumsuz duygular” ($\bar{x}$ =2,37; ss=,931) boyutunda “Düşük” ve “Potansiyeli geliştirme” ($\bar{x}$ =3,77; ss=,535) boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğın tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,14; ss= ,479) daha sonra ilkokul öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,11; ss= ,782) ve lise öğretmenlerinde ($\bar{x}$ =3,08; ss= ,615) olmuştur.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algılarının farklı değişkenlere (Cinsiyet, Mesleki kıdem, Okul türü, Aynı müdür ile çalışma yılı) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda başlıklar altında verilmiştir.

Cinsiyet

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İş	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Kariyer Memnuniyeti	Kadın	403	3,93	,832	604	1,160	,246
	Erkek	203	3,85	,884			
Genel iyi Olma	Kadın	403	3,23	,720	604	-,715	,475
	Erkek	203	3,28	,735			
İşi Kontrol Edebilme	Kadın	403	3,49	1,048	604	-1,144	,253
	Erkek	203	3,59	,968			
İş Yaşamında Stres	Kadın	403	3,27	,814	604	-,686	,493
	Erkek	203	3,32	,891			
Çalışma Koşulları	Kadın	403	3,62	1,049	604	-,666	,506
	Erkek	203	3,62	,955			
Aile içi Yaşam Dengesi	Kadın	403	3,53	1,006	604	-,293	,770
	Erkek	203	3,56	1,035			
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	Kadın	403	3,51	,730	604	-,358	,604
	Erkek	203	3,54	,771			

*p<0.05

Tablo 4.2.1’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarına ilişkin ölçeğin tüm boyutlarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (t=-,358; p>,05). İş yaşam kalitesi ölçeğin alt boyutlarından; “İş Kariyer Memnuniyeti” (t=1,160; p>,05), “Genel iyi Olma” (t=-,715; p>,05), “İşi Kontrol Edebilme” (t=-1,144; p>,05), “İş Yaşamında Stres” (t=-,686; p>,05), “Çalışma Koşulları” (t=-,666; p>,05) ve “Aile içi Yaşam Dengesi” (t=-,293; p>,05) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2. 2: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Olumlu Duygular	Kadın	403	3,14	1,030	604	-1,838	,067
	Erkek	203	3,30	1,008			
Olumsuz Duygular	Kadın	403	2,33	,927	604	-1,562	,119
	Erkek	203	2,45	,936			
Potansiyelin Geliştirilmesi	Kadın	403	3,81	,930	604	1,384	,167
	Erkek	203	3,70	,941			
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	Kadın	403	3,09	,518	604	-1,275	,203
	Erkek	203	3,15	,565			

*p<0.05

Tablo 4.2.2’de Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına ilişkin ölçeğin tüm boyutlarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t=-1,275$; $p>,05$). Örgütsel mutluluk ölçeğin alt boyutlarından; “Olumlu duygular” ($t=-1,838$; $p>,05$), “Olumsuz duygular” ($t=-1,562$; $p>,05$) ve “Potansiyelin geliştirilmesi” ($t=-1,384$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında da cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.3’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-602)}=2,855$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=3,59$) ile “11-15 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,60$) ve “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,38$) daha yüksektir.

Tablo 4.2.3: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti	1 1-5 yıl	121	4,05	,899	3 602 605	3,707	,012	1>2
	2 6-10 yıl	146	3,72	,833				
	3 11-15 yıl	159	3,95	,757				
	4 16 + yıl	180	3,91	,887				
	Toplam	606	3,90	,850				
Genel iyi Olma	1 1-5 yıl	121	3,27	,717	3 602 605	2,166	,091	
	2 6-10 yıl	146	3,15	,800				
	3 11-15 yıl	159	3,35	,580				
	4 16 + yıl	180	3,21	,774				
	Toplam	606	3,25	,725				
İşi Kontrol Edebilme	1 1-5 yıl	121	3,62	1,155	3 602 605	4,200	,006	1>2
	2 6-10 yıl	146	3,27	,954				
	3 11-15 yıl	159	3,65	,911				
	4 16 + yıl	180	3,55	1,045				
	Toplam	606	3,52	1,022				
İş Yaşamında Stres	1 1-5 yıl	121	3,24	,806	3 602 605	1,169	,321	
	2 6-10 yıl	146	3,40	,931				
	3 11-15 yıl	159	3,27	,756				
	4 16 + yıl	180	3,25	,856				
	Toplam	606	3,29	,841				
Çalışma Koşulları	1 1-5 yıl	121	3,74	1,149	3 602 605	2,566	,054	
	2 6-10 yıl	146	3,42	1,012				
	3 11-15 yıl	159	3,67	,911				
	4 16 + yıl	180	3,66	1,006				
	Toplam	606	3,62	1,018				
Aile içi Yaşam Dengesi	1 1-5 yıl	121	3,65	1,047	3 602 605	4,990	,002	1>2
	2 6-10 yıl	146	3,30	,980				
	3 11-15 yıl	159	3,72	,987				
	4 16 + yıl	180	3,51	1,012				
	Toplam	606	3,54	1,015				
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	1 1-5 yıl	121	3,59	,793	3 602 605	2,855	,037	1>2 3>2
	2 6-10 yıl	146	3,38	,735				
	3 11-15 yıl	159	3,60	,669				
	4 16 + yıl	180	3,51	,767				
	Toplam	606	3,52	,744				

Tablo 4.2.3’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin “İş Kariyer Memnuniyeti” ($F_{(3-602)}=3,707$; $p<,05$), “İşi Kontrol Edebilme” ($F_{(3-602)}=4,200$; $p<,05$) ve “Aile içi Yaşam Dengesi” ($F_{(3-602)}=4,990$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine bu boyutlarda da; “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ilişkin algıları ($\bar{x}=3,59$), “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ilişkin algılarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğın alt boyutlarından; “Genel iyi Olma” ($F_{(3-602)}=2,166$; $p>,05$), “İş Yaşamında Stres” ($F_{(3-602)}=1,169$; $p>,05$) ve “Çalışma Koşulları” ($F_{(3-602)}=2,566$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin algılarında ise mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.2.4: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Tablo 4.2.4’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-602)}=4,658$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algıları ($\bar{x}=3,29$), “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,04$) ve “16 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarından ($\bar{x}=2,99$) daha yüksektir.

$_{602})=2,543$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan tukey testi sonucunda farkın kaynağı “Olumlu duygular” boyutunda; “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3,55$) olumlu duygulara ilişkin algıları, “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2,89$) ve “16 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin olumlu duygulara ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,10$) daha yüksektir. “Potansiyelin geliştirilmesi” boyutunda; “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=4,03$) potansiyelin geliştirilmesine ilişkin algıları, “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler potansiyelin geliştirilmesine ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,63$) daha yüksektir. “Olumsuz duygular” boyutunda ise; “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2,60$) olumsuz duygulara ilişkin algıları, “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2,30$) ve “16 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler olumsuz duygulara ilişkin algılarından ($\bar{x}=2,09$) daha yüksektir.

Okul Türü

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.5’de verilmiştir.

Tablo 4.2.5’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(2-603)}=3,168$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “Ortaokul” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ($\bar{x}=3,62$), “İlkokul” ($\bar{x}=3,48$) ve “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,45$) daha yüksektir.

Tablo 4.2.5’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin “İş Kariyer Memnuniyeti” ($F_{(2-603)}=3,761$; $p<,05$), “İşi Kontrol Edebilme” ($F_{(2-603)}=4,977$; $p<,05$) ve “İş Yaşamında Stres” ($F_{(2-603)}=4,072$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da okul türü değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.5: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti	1 İlkokul	153	3,91	,810	2	3,761	,024	2>3
	2 Ortaokul	224	4,01	,785	603			
	3 Lise	229	3,79	,924	605			
	Toplam	606	3,90	,850				
Genel iyi Olma	1 İlkokul	153	3,21	,613	2	2,068	,127	
	2 Ortaokul	224	3,32	,737	603			
	3 Lise	229	3,19	,777	605			
	Toplam	606	3,25	,725				
İşi Kontrol Edebilme	1 İlkokul	153	3,49	,980	2	4,977	,007	2>3
	2 Ortaokul	224	3,68	,990	603			
	3 Lise	229	3,38	1,061	605			
	Toplam	606	3,52	1,022				
İş Yaşamında Stres	1 İlkokul	153	3,12	,797	2	4,072	,018	3>1
	2 Ortaokul	224	3,33	,828	603			
	3 Lise	229	3,36	,869	605			
	Toplam	606	3,29	,841				
Çalışma Koşulları	1 İlkokul	153	3,59	1,025	2	2,445	,088	
	2 Ortaokul	224	3,74	,997	603			
	3 Lise	229	3,53	1,026	605			
	Toplam	606	3,62	1,018				
Aile içi Yaşam Dengesi	1 İlkokul	153	3,52	1,017	2	1,534	,217	
	2 Ortaokul	224	3,63	1,001	603			
	3 Lise	229	3,47	1,025	605			
	Toplam	606	3,54	1,015				
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	1 İlkokul	153	3,48	,751	2	3,168	,043	2>1
	2 Ortaokul	224	3,62	,719	603			2>3
	3 Lise	229	3,45	,755	605			
	Toplam	606	3,52	,744				

Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı “İş Kariyer Memnuniyeti” ve “İşi Kontrol Edebilme” boyutlarında; “Ortaokul” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları, “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından daha yüksektir. “İş Yaşamında Stres” boyutlarında ise; “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ($\bar{x}=3,36$), “İlkokul” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,12$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.6’da verilmiştir.

Tablo 4.2.6: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Olumlu Duygular	1 İlkokul	153	3,25	,890	2	1,823	,162	
	2 Ortaokul	224	3,25	,955	603			
	3 Lise	229	3,09	1,161	605			
	Toplam	606	3,19	1,024				
Olumsuz Duygular	1 İlkokul	153	2,30	,801	2	2,588	,076	
	2 Ortaokul	224	2,30	,927	603			
	3 Lise	229	2,48	1,005	605			
	Toplam	606	2,37	,931				
Potansiyelin Geliştirilmesi	1 İlkokul	153	3,78	,954	2	2,847	,059	
	2 Ortaokul	224	3,87	,820	603			
	3 Lise	229	3,67	1,015	605			
	Toplam	606	3,77	,934				
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	1 İlkokul	153	3,12	,482	2	,857	,425	
	2 Ortaokul	224	3,14	,478	603			
	3 Lise	229	3,08	,615	605			
	Toplam	606	3,11	,535				

Tablo 4.2.6’da öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-603)}=,857$; $p>,05$). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin “Olumlu duygular” ($F_{(2-603)}=1,823$; $p>,05$), “Olumsuz duygular” ($F_{(2-603)}=2,588$; $p>,05$) ve “Potansiyelin geliştirilmesi” ($F_{(2-603)}=2,847$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da okul türü değişkenine göre bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Aynı Müdürle çalışma Yılı

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.7’de verilmiştir.

Tablo 4.2.7: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti	1 1-2 yıl	252	3,97	,929	2	1,583	,206	
	2 3-4 yıl	179	3,83	,874	603			
	3 5 + yıl	175	3,89	,686	605			
	Toplam	606	3,90	,850				
Genel iyi Olma	1 1-2 yıl	252	3,23	,762	2	2,166	,116	
	2 3-4 yıl	179	3,18	,727	603			
	3 5 + yıl	175	3,34	,660	605			
	Toplam	606	3,25	,725				
İşi Kontrol Edebilme	1 1-2 yıl	252	3,51	1,064	2	,037	,964	
	2 3-4 yıl	179	3,53	1,076	603			
	3 5 + yıl	175	3,53	,8955	605			
	Toplam	606	3,52	1,022				
İş Yaşamında Stres	1 1-2 yıl	252	3,23	,857	2	1,819	,163	
	2 3-4 yıl	179	3,38	,872	603			
	3 5 + yıl	175	3,29	,777	605			
	Toplam	606	3,29	,841				
Çalışma Koşulları	1 1-2 yıl	252	3,63	1,073	2	,115	,891	
	2 3-4 yıl	179	3,59	1,076	603			
	3 5 + yıl	175	3,63	,870	605			
	Toplam	606	3,62	1,018				
Aile içi Yaşam Dengesi	1 1-2 yıl	252	3,54	1,075	2	,084	,920	
	2 3-4 yıl	179	3,52	,951	603			
	3 5 + yıl	175	3,56	,995	605			
	Toplam	606	3,54	1,015				
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	1 1-2 yıl	252	3,52	,796	2	,102	,903	
	2 3-4 yıl	179	3,51	,728	603			
	3 5 + yıl	175	3,54	,681	605			
	Toplam	606	3,52	,744				

Tablo 4.2.7’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-603)}=,857$; $p>,05$).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin “İş Kariyer Memnuniyeti” ($F_{(2-603)}=1,583$; $p>,05$), “Genel iyi Olma” ($F_{(2-603)}=2,166$; $p>,05$), “İşi Kontrol Edebilme” ($F_{(2-603)}=,037$; $p>,05$), “İş Yaşamında Stres” ($F_{(2-603)}=1,819$; $p>,05$), “Aile içi Yaşam Dengesi ” ($F_{(2-603)}=,115$; $p>,05$) ve “Çalışma Koşulları” ($F_{(2-603)}=,084$; $p>,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da okul türü değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.8’de verilmiştir.

Tablo 4.2.8: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Aynı Müdürle Çalışma Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Fark
Olumlu Duygular	1 1-2 yıl	252	3,30	1,126	2	2,505	,082	
	2 3-4 yıl	179	3,12	,892	603			
	3 5 +yıl	175	3,10	,988	605			
	Toplam	606	3,19	1,024				
Olumsuz Duygular	1 1-2 yıl	252	2,30	,988	2	1,771	,171	
	2 3-4 yıl	179	2,35	,796	603			
	3 5 + yıl	175	2,47	,968	605			
	Toplam	606	2,37	,931				
Potansiyelin Geliştirilmesi	1 1-2 yıl	252	3,96	,925	2	2,242	,000	1>3
	2 3-4 yıl	179	3,74	,866	603			
	3 5 + yıl	175	3,52	,956	605			
	Toplam	606	3,77	,934				
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	1 1-2 yıl	252	3,19	,554	2	5,159	,006	1>3
	2 3-4 yıl	179	3,07	,403	603			
	3 5 + yıl	175	3,03	,606	605			
	Toplam	606	3,11	,535				

Tablo 4.2.8’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(2-603)}=5,159$; $p<,05$). Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı yine; “1-2 yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algıları ($\bar{x}=3,19$), “5 ve üstü yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,03$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin “Potansiyelin geliştirilmesi” ($F_{(2-603)}=2,242$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin algılarında da aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağı bulmak için yapılan scheffe testi sonucunda farkın kaynağı “1-2 yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algıları ($\bar{x}=3,96$), “5 ve üstü yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarından ($\bar{x}=3,52$) daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin “Olumlu duygular” ($F_{(3-602)}=1,838$; $p<,05$) ve “Olumsuz duygular” ($F_{(3-602)}=1,236$; $p<,05$) boyutlarına ilişkin algılarında ise aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı tabloda görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında ilişki Tablo 4.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.3.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)

	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Geliştirilmesi	Örgütsel Mutluluk Toplam
İş Kariyer Memnuniyeti	,554**	-,402**	,574**	,455**
Genel iyi Olma	,469**	-,006	,353**	,501**
İşi Kontrol Edebilme	,602**	-,331**	,517**	,494**
İş Yaşamında Stres	,020	,291**	,104*	,243**
Çalışma Koşulları	,633**	-,329**	,570**	,546**
Aile içi Yaşam Dengesi	,629**	-,333**	,503**	,511**
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	,611**	-,249**	,549**	,565**

Tablo 4.3.1’da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları (tüm boyutlarda) ile örgütsel mutluluk algıları arasında ($r= 0,565$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğin alt boyutlarından “Olumlu duygular” ($r= 0,611$; $p<0.01$) ve “Potansiyelin geliştirilmesi” ($r= 0,549$; $p<0.01$) boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğin alt boyutlarından “Olumsuz duygular” ($r=-0,249$; $p<0.01$) boyutu ile ise aralarında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti” ($r= 0,455$; $p<0.01$), “Genel iyi Olma” ($r= 0,501$; $p<0.01$), “İşi Kontrol Edebilme” ($r= 0,494$; $p<0.01$), “Aile içi Yaşam Dengesi” ($r= 0,546$; $p<0.01$) ve “Çalışma Koşulları” ($r= 0,511$; $p<0.01$) boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. “İş Yaşamında Stres” ($r= 0,243$; $p<0.01$) boyutu ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algıları üzerindeki yordayıcı etkisi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Örgütsel Mutluluk Algılarını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
İş Yaşam Kalitesi	Örgütsel Mutluluk	1,076	,147		7,305	,000				
		,786	,047	,565	16,842	,000	.565	.320	283,670	.000

Tablo 4.4.1’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=.565$; $p<.01$). Tablo incelendiğinde Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=.565$; $r^2=.320$; $F_{(1,605)}= 283,670$; $p<.001$). Yani öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, örgütsel mutluluklarında toplam varyansın %32’sini yordamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel mutluluklarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel mutluluklarında 0.565’lik bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar, bu sonuçlara ilişkin tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışmalar alt probleme göre başlıklar altında verilmiştir.

5.1.1. Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Araştırmada Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turan (2014), İsmetoğlu (2017), Demir (2019), Yaman (2019) yapmış oldukları araştırmalarında da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının ‘yüksek’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bununla beraber Kösterelioğlu (2011), Yalçın (2014), Demir (2016), Ekinci ve arkadaşları (2017) araştırmalarında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları son yıllarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları yükseldiğini göstermektedir. Son yıllarda öğretmenlerin algılarının yükselmesinin nedenini destekleme yetiştirme kurslarına bağlayan İsmetoğlu (2017), destekleme yetiştirme kursları ile öğretmenlerin gelir artışının iş yaşam kalitesini yükselttiğini öne sürmüştür. Ayrıca okullarda hizmet içi eğitimlerin artırılması, okul yöneticilerin liderlik anlayışlarının gelişmesi, okul idarecilerinin lisansüstü eğitimlere yönlendirilmesi, okulların fiziki ortamlarının iyileşmesi gibi etkilere de bağlı olduğu varsayılabilir.

Araştırmada İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti, “İş Kontrol Edebilme, “Çalışma Koşulları ve “Aile içi Yaşam Dengesi” boyutlarında öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeydedir. “Genel iyi Olma” ve “İş Yaşamında Stres” boyutlarında ise öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul daha sonra ilkokul öğretmenlerinde ve lise öğretmenlerinde olmuştur.

Öğretmenlerin “Genel iyi Olma” ve “İş Yaşamında Stres” boyutlarındaki algılarının orta düzeyde olmasına pandemi koşullarında uzaktan eğitim faktörü etki sağlamış olabilir. Öğretmenler ve öğrencilerin uzaktan eğitim konusunda bilgisiz ve teknolojik donanımına yeterince sahip olamadıkları nedeniyle genel iyi olma halini etkilemiştir. Öğretmenler için bu durum stres oluşturmuştur. Yapılan araştırmalarda genellikle iş yaşam kalitesinin alt boyutlarında uygun ve adil karşılık (çalışma koşulları) orta düzeyde çıkmıştır (Yalçın, 2014 ve Yüksek, 2019). Bu durum sınıfların kalabalık olması, ders programları hazırlanırken öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmaması gibi durumlar etkili olmuş olabilir. Araştırmamıza paralel olarak Demir’in (2016) da yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşamındaki stres boyutunu olumsuz olarak değerlendirmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Araştırmada Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının “Orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2018), Kuvvet (2019) yapmış oldukları araştırmalarında da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2020 yılı Dünya mutluluk endeksi raporuna göre de Türkiye’nin %48,2’sinin mutlu olduğu gözlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden elde edilen bilgilere göre Dünyadaki ülkeler arasında mutluluk sıralaması 93 olduğu görülmektedir. 2019 yılında yapılan araştırmalara göre gerilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Daha önceki yıllar arasında da düşüş dönemi devam ettiği için ülkemizde mutluluk algısının yüksek olmadığı görülmüştür. Bireysel mutluluk hali örgütlerde ki mutluluğa da yansıtacağı için böyle bir sonucun çıkması araştırmamızı desteklemektedir. Bireylerin mutlulukları çevre ile ilişkilendirilebilir diyen Fisher’ın (2010) görüşlerine dayanarak 2020 yılında ki pandemi etkisinden dolayı öğretmenlerin de mutluluk algılarını etkilediği varsayılmaktadır. Öğretmenler uzaktan eğitim ile derslere başlamış, ev ortamında derslerini yaparken çocuk ve aile hayatlarından dolayı stres yaşamışlardır. Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler arasında gelir düzeyiyle birlikte çevresel faktörlere ve yönetim uygulamalarına dikkat çeken Özkök (2016), farklılıkların dikkate alınarak ilerlemenin gerçekleşeceğini savunmaktadır. Bulut (2015), Uzun ve Kesicioğlu (2019), Demircan (2019), Kotoğlu (2019), Çetin (2019), Korkut (2019) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ‘yüksek’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” boyutunda da öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin “Olumsuz duygular” boyutunda “Düşük” ve “Potansiyeli geliştirme” boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeydedir. Ayrıca Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde daha sonra ilkokul öğretmenlerinde ve lise öğretmenlerinde olmuştur. Bulut’un (2015) yaptığı araştırmada da olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşan örgütsel mutluluk ölçeğinde gelen olarak olumlu duygular ve potansiyelini gerçekleştirme yüksek çıkarken olumsuz duygular alt boyutu düşük çıkmıştır. Bu çalışma en yüksek alt boyut iletişim boyutudur. Daha sonra sırayı mesleki tutum, adanmışlık, yönetim süreçleri ve ekonomik koşullar izlemiştir. Çetin’in (2019) yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılsa dahi Arslan’ın (2018) yaptığı araştırmada ise olumlu duygular alt boyutu orta düzeyde saptanırken potansiyeli gerçekleştirme ve olumsuz duygular alt boyutu yüksek olarak ortaya konulmuştur.

Okul yönetimleri için öğretmenlerin mutlulukları önemli görülmektedir. Öğretmenlerin potansiyellerini ortaya çıkarabilmesi için mutlu olması gerekir (Maçoşoğlu ve Kaya, 2018). Öğretmenler potansiyellerini ortaya koyabildiklerinde, mesleki becerilerinin gelişmesine imkan sağlandığında duygusal boyutundan daha çok bilişsel boyutunu ortaya çıkarabildiklerini söyleyebiliriz. Araştırma sonuçlarının bazı yönlerden benzerlik bazı yönlerden de farklılık taşımasını yönetim anlayışlarına ve 2020 yılı içerisinde yaşadığımız pandemi döneminde yaşananlar içinde değerlendirebiliriz.

5.1.2.Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının farklı değişkenlere göre (Cinsiyet, Okul Türü, Mesleki kıdem, Aynı müdür ile çalışma süreleri) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

Cinsiyet

İş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında cinsiyet değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığını, cinsiyetin iş yaşam kalitesini etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında Kösterelioğlu (2011), Demir

(2016), Demir (2019), Yaman (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da iş yaşam kalitesine yönelik algıları arasında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmamıştır. Ancak Yalçın (2014), İsmetoğlu (2017), Yılmaz (2019), Yaman (2019) ise yapmış oldukları araştırmalar sonucunda iş yaşam kalitesine yönelik algılar arasında cinsiyet değişkenine yönelik bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bulgulara göre erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi bayan öğretmenlerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kadın ğretmenlerin daha duygusal olması, evdeki sorumluluklarının daha fazla olması neden olabilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Okul Türü

İş yaşam kalitesi leğinin tüm boyutlarına ilişkin ğretmen algılarında okul türü değişkenine ilişkin bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2019), tarafından yapılan araştırmalarda da iş yaşam kalitesine yönelik algılar arasında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma rastlanırken, İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada iş yaşam kalitesinin çalışma koşulları boyutunda bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Mesleki teknik lise ve ortaokul ğretmenlerinin Anadolu Lisesi ğretmenlerine göre çalışma koşulları daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2019) yaptığı araştırmada ise özel okulda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesini devlet okuldaki görev yapan öğretmenlere göre daha fazla bulmuştur. Bunun nedenini ise özel okulların sağladığı maddi imkanlara ve fiziki yeterliliklerin daha fazla olmasına bağlamıştır. Korkmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada da iş yaşam kalitesini okullardaki ğrenci sayısının azalması sonucunda arttığını ortaya koymuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin artmasını sınıf mevcuduyla ters orantılı olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmamızda ğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul daha sonra ilkokul ğretmenlerinde ve lise ğretmenlerinde olmuştur. “İş Kariyer Memnuniyeti” ve “İşi Kontrol Edebilme” boyutlarında; “Ortaokul” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları, “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından daha yüksektir. “İş Yaşamında Stres” boyutlarında ise; “Lise” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları, “İlkokul” okul türünde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından daha yüksektir. Lise ğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarının diğer okul türlerine göre

daha düşük olması sonucu ücret ve ek getiriler sorunsalına bağlanabilir. Ortaöğretim öğretmenlerinin ekonomik sıkıntılar nedeniyle ücreti yeterli bulmadıkları söylenebilir (Eren, 2020) .

Mesleki Kıdem

İş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında mesleki kıdem değişkenine ilişkin bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile “11-15 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarından daha yüksektir sonucu gözlenmiştir. Alanyazında Yalçın (2014), Demir (2016), İsmetoğlu (2017), Yılmaz (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da iş yaşam kalitesine yönelik algılar arasında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmıştır. Araştırma sonuçları araştırmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Genel olarak göreve yeni başlayan 1-5 yıllık öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algıları yüksek çıkmaktadır. İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada da 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 20 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algıları 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek olarak bulmuştur. Bu sonuç araştırmamızda bulduğumuz sonucu da desteklemektedir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin heyecanları, sevinci, başarma duygusu daha ön planda olduğu için iş doyumları fazla olabilir. Meslekte uzun süre görev yaparak mesleki doyuma ulaşmış öğretmenler için de aynı şekilde varsayılabilir. Yalçın (2014) tarafından yapılan araştırmada da yine mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni göreve yeni başlayan öğretmenlerin meslekte uzun süre görev yapan öğretmenlere göre daha büyük beklentilere sahip olmaları ve daha fazla sorumluluk almaları olabilir. Kösterelioğlu (2011), Demir (2016), Yaman (2019) ve Demir (2019) ise yapmış oldukları araştırmalar sonucunda iş yaşam kalitesine yönelik algılar arasında mesleki kıdem değişkenine yönelik bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aynı Müdür ile Çalışma Yılı

İş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığı, aynı müdür ile çalışma yılı iş yaşam kalitesini etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okullardaki iş yaşam kalitesi yönetici ve öğretmenlerin işlerini bütünleştirecek şekilde tüm faktörleri içine alan yetenek ve becerileri doğrultusundaki eylem ve kararlar olarak tanımlanır (Paşa, 2004). Yönetici ve öğretmen iletişiminin fazla olması öğretmen için daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturur. Bu nedenle Yalçın (2014)' göre ise öğretmenleri aynı okuldaki görev süresinin fazla olması okullardaki sosyal bütünleşmeyi artırdığını, sosyal sorumluluklarını daha fazla yerine getirdiği fikrini geliştirmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının farklı değişkenlere göre (Cinsiyet, Okul Türü, Mesleki kıdem, Aynı müdür ile çalışma süreleri) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

Cinsiyet

Örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında cinsiyet değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığını, cinsiyetin örgütsel mutluluğu etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında Çankaya (2009), Bulut (2010), Bulut (2015), Şengül ve Demirel (2016), Maçoşoğlu ve Kaya (2018), Demircan (2019), Kotaoğlu (2019), Çetin (2019), Kuvvet (2019), Korkut (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmamıştır. Bu çalışmanın sonucu öğretmenler üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmadığını ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalarda, araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir. Ancak Kangal (2013) tarafından yapılan bir araştırmada çalışma ortamında bulunan kadınların erkeklere göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul Türü

Örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında okul türü değişkenine ilişkin bir farklılaşma olmadığını, okul türünün örgütsel mutluluğu etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında Demircan (2019), Korkut (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel mutluluk

algıları arasında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmamıştır. Ancak Maçoşoğlu ve Kaya (2018), Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında okul türü değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmıştır. İlkokulda çalışan öğretmenlerin daha uzun süre öğrencileriyle devam etmesi ve belli bir sınıflarının olması, aidiyet duygularını daha fazla geliştirmeleri ile birlikte araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre örgütsel mutluluklarının yüksek olduğu saptanmıştır. Akademik başarısı yüksek olan okullarda çalışan fen lisesi öğretmenlerinin de daha mutlu olduğunu Bulut (2015) ifade etmiştir. Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmada da imam hatip okullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel mutluluk anlayışları diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeninin kanaat kavramının daha fazla içselleştirilecek bir ortam olduğu düşünülerek sonuçlar buna göre yordanmıştır.

Bulut (2015) ve Kotaoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının üzerinde branş faktörünün etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha istikrarlı oldukları, branş öğretmenlerinin farklı sınıflara girmesi, bir sınıfa az ders saatinin olması, haftalık daha az okulda bulunması, değişen ders saatlerin nedeniyle istikrarı yakalayamadıkları varsayılmıştır. Sözel branş öğretmenlerinin sayısal branş öğretmenlerine göre mutluluk algılarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Bulut, 2015). Ancak başka yapılan bir araştırmada da branş öğretmenlerinin daha mutlu oldukları, kendilerini geliştirecek daha fazla zaman ayırabildikleri ve küçük yaş gruplarıyla çalışmadıkları için mutluluklarının daha yüksek olduğu düşünülmüştür (Özdemir ve Kış, 2019).

Mesleki Kıdem

Örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında mesleki kıdem değişkenine ilişkin bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algıları “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ve “16 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarından daha yüksektir. Bulut (2015), Korkut (2019), Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma rastlanmıştır. Ayrıca Kumaş ve Deniz (2010), Bulut (2015), Çetin (2019)

araştırmalarında yine mesleki kıdemi daha az öğretmenlerin mesleki kıdemi ve tecrübesi fazla olan öğretmenlere göre örgütsel mutluluk algılarının yüksek olduğu ifade etmişlerdir. Sonuçlar çalışmanın bulgularıyla da paralellik göstermiştir. Bulut (2015)'e göre tecrübesi az olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının daha fazla olmasının nedeni mesleğe yeni başlamanın ve atanmanın heyecanı olabileceğini ifade ederek tecrübesi fazla olan öğretmenlerde ise beklentilerinin karşılanmaması ve çalıştığı kurumda yaşamış olabileceği olumsuzluklar sebebiyle mesleki tükenmişlik, kişisel faktörler olabileceğini dile getirmiştir. Demircan (2019), Kotoğlu (2019), Özdemir ve Kış (2019) ise yapmış oldukları araştırmalar sonucunda örgütsel mutluluğa yönelik algılar arasında mesleki kıdem değişkenine yönelik bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aynı Müdür İle Çalışma Yılı

Örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine ilişkin bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “1-2 yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algıları, “5 ve üstü yıl” aynı müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarından daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin “Olumlu duygular” ve “Olumsuz duygular boyutlarına ilişkin algılarında ise aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Aynı müdür ile çalışma süresi az olan öğretmenlerin aynı müdür çalışma süresi fazla olan öğretmenlere göre örgütsel mutluluğunun yüksek olmasının nedeni müdürden beklentisinin olmamasına bağlanabilir. Aynı yöneticiyle uzun süre çalışan öğretmenler ise müdürleriyle daha fazla iletişim kurmakta, geçmişlerinden ötürü duygusal bağlılıkta geliştirmekte bu nedenle istekleri ve beklentileri artmaktadır. Beklenti ve istekleri yeterince karşılanmadığında örgütsel mutluluk düzeyleri azalıyor olabilir. Ayan ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araştırmada da iş doyumunu ile çalışma süresi arasında bir ilişki saptanmıştır. Yine çalışma süresi az olan çalışanlarda uzun süreli çalışanlara göre iş doyumunu çok daha yüksek çıkmıştır.

5.1.3.Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları (tüm boyutlarda) ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” ve “Potansiyelin geliştirilmesi” boyutları ile aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumsuz duygular” boyutu ile ise aralarında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti”, “Genel iyi Olma”, “İşi Kontrol Edebilme”, “Aile içi Yaşam Dengesi” ve “Çalışma Koşulları” boyutları ile aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. “İş Yaşamında Stres” boyutu ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında huzurlu, mutlu ve kendini güvende hissetmesi için iş yaşam kalitelerinin yüksek olması gerekmektedir. Etkili bir iletişim ve pozitif bir çalışma ortamı ile desteklenerek öğretmenler potansiyellerini ortaya koyabilirler (Bulut, 2015).

5.1.4.Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, örgütsel mutluluklarında toplam varyansın %32’sini yordamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel mutluluklarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel mutluluklarında 0.565’lik bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

Araştırmada örgütsel mutluluğun iş yaşam kalitesini değil, iş yaşam kalitesinin örgütsel mutluluğu artıracığı ortaya konulmuştur. Çalışanlarında örgütsel mutluluğunu sadece iş yaşam kalitesi etkilememektedir (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011). İşi anlamlandırma, iş tatmini, yönetsel süreçler, iletişim, liderlik, iş yaşam kalitesi, arkadaşlık ilişkileri, sosyal aktiviteleri, fiziksel ve psikolojik sağlığı, ekonomik koşullar, mesleki tutum, kişisel farklılıklar gibi durumlarda etkilemektedir. Uzun ve Kesicioğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada da çalışma koşullarının olumlu olması işteki tatmin duygusunu artıracığını ortaya koymaktadır.

Yapılan literatür taraması ve araştırmalardan hareketle örgütsel mutluluk kavramının birçok kavram ile iç içe olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel mutluluğa kişinin sosyal, kişisel, fiziksel, psikolojik gibi ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulardır denilebilir.

5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında yapılan incelemeler neticesinde edinilen veriler uygulama sürecine yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler konu başlıkları ile ele alınarak aşağıda sunulmuştur.

Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonuçlarından öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algısının örgütsel mutluluğu yordadığı görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle eğitimin her kademesinde öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artıracak yeni politikalar ve tarzlar benimsenmesi önerilebilir.
2. Örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğin alt boyutlarından Çalışma Koşulları” boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin çalışma koşulları dikkate alınarak ders programlarının adil bir şekilde düzenlenmesi, gerekli materyallerin temin edilmesi, öğretmenlerin eş sorumluluklar alması sağlanabilir.
3. Öğretmenler için terfi, ücret, performans değerlendirme gibi önemli olan konularda öğretmenlerin lehine düzenlemeler yapılabilir.
4. Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerden biri de okul müdürlerinin yönetim tarzları olduğu için idarecilere yapılan hizmet içi eğitimler artırılabilir. Yine iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik yöneticilerin iletişime açık bir tutum sergilemesi ve kendilerini geliştirici eğitimlere katılması önerilir.
5. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun devamlılığı sağlanması için okul yöneticileri öğretmenlerin ihtiyaçlarını dinlemesi, ders içinde kullanması gereken gerekli materyalleri temin etmesi önerilir.
6. Özellikle 6-10 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin göreve yeni başlayan ve meslekte uzun süre çalışan öğretmenlere göre iş yaşam kalitesi algısı ile örgütsel mutluluk algısı düşük çıkmıştır. Bu sonuçtan hareketle onlar için iyileştirici tedbirler alınabilir ve gerekli şekilde ödüllendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Açıkalın, A. (2016). *Derin Kuyuların İnce Serin Suları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Afifah, N.A. (2017). *Relationship Between Job Satisfaction, Income and Leadership with Happiness at Work* (Master's thesis). Universiti Utara Malaysia
- Aka, S. ve Çağlı, İ. (2013). Bir Pazarlama Stratejisi Olarak Mutluluk Temasının Markalar Tarafından Kullanılması: Mutluluk Temelli Pazarlama Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1): 84-93.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies. *Journal of the Faculty of Education*, 18(2): 159-176.
- Akkurt, Z. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Alpar, R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik- Güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Araz, A. (1991). *Kişisel projelerde hareketle işletme yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). *Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4): 603-622.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Ayan, S. Kocacık, F.ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 18-25
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(2): 79-100.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, Z. (2006). Toplum ve Birey İçin Sağlıklı Yaşlanma: Yaşam Biçiminin Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(4): 43-46.
- Bakan, İ.ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2004): 1-30.

- Balcı, A. (2014). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. Ankara: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Beycioğlu, K. ve Dönmez, B. (2006). Kuramsal Bilginin Üretilmesi ve Uygulaması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 47(12): 317-342.
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect In The Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 153-154.
- Chaiprasit, K. Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25: 189-200.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2015). Teacher Well-Being: Exploring Its Components and A Practice-Oriented Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33: 744-756.
- Çankaya, İ. H. ve Aküzüm, C. (2010). İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin İletişim Kurma Düzeyleri İle Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Roller Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14: 49-57.
- Çetinkaya, B. (2006). *Türkiye Türkçesinde mutluluk ve üzüntü göstergeleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çiçek, D. (2005). Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.

- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2): 169-182.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A.(2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 107-117
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.
- Dönmez, B. (2007). Pozitif Yönetim ve Okul Yöneticileri. *Eğitime Bakış Dergisi*, 3(8): 28-33.
- Döş, İ. (2013). Mutlu Okul. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170): 267-282. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/2029/560> [8 Mayıs].
- Dutton, J.E. (2003). *Energize Your Workplace: How to Create and Sustain HighQuality Connections at Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4): 511-537.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Ankara: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.
- Erginer, A. (2014). *İş Yaşamının Niteliği, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen Öznel İyi Oluşunun, Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejilerini Kullanma İle Yaşam Amaçlarını Belirleme Açısından İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24: 44-51.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2016). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36): 139-151.
- Fındıkçı, İ. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

- Fırat, N. Ş. (2006). Pozitivist Yaklaşımın Eğitim Yönetimi Alanına Yansıması, Alana Getirdiği Katkı Ve Sınırlılıkları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20: 40-51.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International journal of management reviews*, 12(4): 384-412.
- Frey, B.S., & Stutzer, A. (2002). Happiness, Economy and Institution, *Forthcoming in the Economic Journal*, 110(466): 918-938.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon "Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar"*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.
- Goleman, D. (2004). *İş Başında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gupta, M. And Sharma, P.(2011). Factor Credentials Boosting Quality Of Work Life Of Bsnl Employees In Jammu Region. *APJRB Volume 2, Issue 1*.
- Güngör, A. (2017). Eğitimde Pozitif Psikolojiyi Anlamak. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2): 154-166.
- Güngör, G. ve Göksu, A. (2013). Kamu İnovasyon Uygulaması: Türkiye Örneği. *Akademik Platform*, 1245-1254.
- Hançerlioğlu, O. (2016). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hans, A., Mobeen, S. A., Mishra, N., and Al-Badi, A. H. (2015). A study on occupational stress and quality of work life (qwl) in private colleges of oman (muscat). *Global Business and Management Research*, 7(3): 55-68.
- Hatipoğlu, Z. ve Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 400-421.
- Hawkins, J. D. ve Lam, T. (1987). *Teacher Practices, Social Development, and Delinquency*. In J. D. Burchard & S. N. Burchard (Eds.), *Prevention of delinquent behavior* (pp. 241-274). Beverly Hills: Sage.
- İmirlioğlu, İ.(2009). İş Ortamında Verimliliği Etkileyen Faktörler. *İş Sağlığı ve Güvenirliği Dergisi*, 44: 33-36.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlilik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Price, J. (2010). "Happiness at Work". *Maximizing Your Psychological Capital For Success*, s.187-188.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44): 214-233.

- Karadaş, H. (2013). *Pozitif okul yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etki düzeyi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Karakaş, A. (2014). İşletmelerde Personeli Güçlü Kılma Yollarından Personel Güçlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6: 11-79.
- Kaya, N. (2011). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde çalışma yaşamı kalitesi ve etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi. Zonguldak.
- Kayıkçı, K. (2004). *Milli eğitim bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık
- Konu, A. ve Rimpelä, M. (2002). Well-Being In Schools: A Conceptual Model. *Health Promotion International*, 17(1): 79-87.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Koruklu, N. ve Özdemir, Y. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1): 190-210.
- Koyuncu Şahin, M. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32: 123-139
- Küçük, F. (2004). Esneklik ve İnsan Kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(8): 89-102.
- Lovenstein, R. (2020). *Bir Amerikan Kapitalistinin Yükselişi*. İstanbul: Egem Basım Yayın Sanayi ve Tic. Ltd.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator* (Master's thesis). Human Resource Development, National Institute of Development Administration.
- Manju, N. (2014). Quality Of Work Life: Perception Of School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3 (2), 77-80.

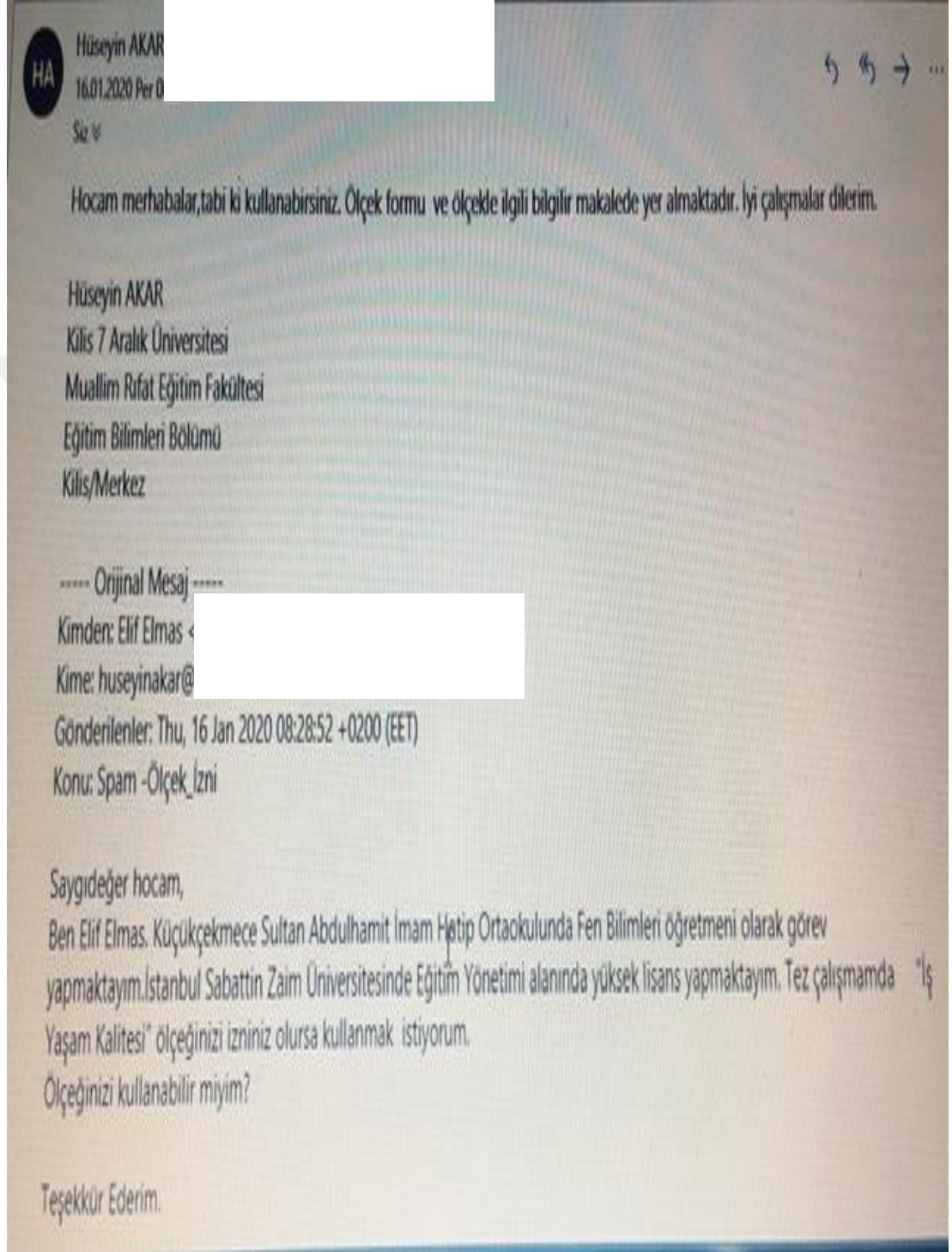
- Marar, Z. (2011). *Mutluluk paradoksu*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ., & Hoşgör, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(4): 220-230.
- Murat, G. ve Açıkgöz, B. (2007). Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5): 1-20.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B., Masud, J. B., & Ahmad, A. B. (2014). Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employee in Government Organizations in Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1): 217-229.
- Omar, M. K., Zakaria, R. ve Zakaria, A. (2016). Organizational Happiness Index(OHI): Conceptualization and Operationalization Of Measurement Among Employees İn Services Industry. *Social and Management Research Journal*, 13(1): 14-28
- Özdemir, D.M. ve Kış, A. (2019). Öğretmenlerin Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*. 2-4 Mayıs, Ankara. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/ICES-UEBK-TamMetin.pdf>
- [8 Mayıs].
- Özdemir, S. (2019). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E., ve Yirci, R. (2014). Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2): 190-215.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.
- Özgen, K. M. (2005). *Farabi'nin mutluluk anlayışı* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Özkök, İ. (2016). *Eğitim yönetimi ve denetimi türkçe alan yazınının durumu: Akademisyen bakış açısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi. Kuzey Kıbrıs.
- Paşa, M. (2004). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması. *'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Poyraz, K. ve Kama, U. B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 143-164.
- Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A case study. *Social Research Reports*, (25): 21-33.

- Sekman, M. (2016). *Kişisel Ataleti Yenmek*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Seligman, M. E. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002): 3-12.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., ve Lee, D. J. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social indicators research*, 55(3): 241-302.
- Srivastava, S. ve Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3): 54-59.
- Stoia, E. (2016). *Happiness and Well-Being at Work*. Business Administration And Marketing Department, Final Degree Project, Universitat Jaume. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161807/TFG_2015_StoiaE.pdf?sequence=1 [8 Mayıs].
- Swathi, V. and Reddy, M. (2016). Implications Of Stress On Quality Of Work Life Among Teachers: An Empirical Study. *IPE Journal of Management*, 6(1): 46-52
- Şanlı, Ö. (2009). *İlköğretim okul yöneticilerinin pozitif yönetim yaklaşımlarının öğrenci başarısına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Şengül, M. ve Demirel, A. (2016). Türkçe Öğretmenlerinin Duygu Dışavurum Tarzları Üzerine Bir İnceleme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (34): 116-133.
- Taner, B. (1993). *Büyük otellerde yönetim biçimlerinin personel üzerindeki etkileri ve yöneticilerin personele yaklaşımlarında bir sistem önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Taşdan, M. (2008). İş Yaşamı Niteliği Çalışmaları. *Verimlilik Dergisi*, 1: 127-151.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 92-113.
- Thomas, J. J. (2011). Quality of Professional Life for Teachers: Identifying the Behaviors and Characteristics of Teachers Which Influence Their Professional Lives. https://repository.asu.edu/attachments/56374/content/Thomas_asu_0010E_1034 [2011].
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 1(1): 33-47.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji "Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar"*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysal, F. G. (2002). Çalışma Yaşamının Kalitesi ve Çağdaş Yönetim. 'İş, Güç' *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Ünal, S. (2000). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okullarında Motivasyonu Sağlama Etkinlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7): 84-90.
- Ünlü, S. (1995). *Psikoloji Bilimi*. (Editör: Ayhan Hakan) Psikoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını: 1-22.
- Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknoenetlerde Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2): 29-66.
- Ünsalan E, Şimşeker B. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It. *Sloan Management Review*, 15(1): 11-21.
- Warr, P. (2017). Happiness and Mental Health. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 57-74.
- Winter, R., Taylor, T., and Sarros, J. (2010). Trouble at Mill: Quality of Academic Worklife Issues Within A Comprehensive Australian University. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713696158> [8 Mayıs].
- Yadav, B. (2012). Role Of Happiness and Teaching Performances (Effectiveness) Among School Teachers. *Indian Journal of Applied Research*, 2(3): 164–166.
- Yaylacı, Ö. G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yıldız, A. (2017). *Okul yöneticilerinin pozitif algı düzeylerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi: Öğretmen görüşlerine göre bir inceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da mutluluk* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12): 177-198.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 59(59): 451-470.
- Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. ve Hatipoğlu, Z. (2016). Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Adalet Algısı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32): 198-212.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek-1 Ölçme Araçlarının İzin Yazıları



Ölçek İzni

1 v []



Siz



ÖMÖ form ve puanlama.docx
17 KB

Sayın Elif ELMAS,

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.

16 Ocak 2020 09:35, "Elif Elmas"

Saygıdeğer hocam,

Ben Elif Elmas. Küçükçekmece Sultan Abdulhamit İmam Hatip Ortaokulunda Fen Bilimleri öğretmeni olarak görev yapmaktayım. İstanbul Sabattin Zaim Üniversitesinde Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez çalışmamda "Örgütsel Mutluluk Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi kullanabilir miyim?

Teşekkür ederim.

İyi çalışmalar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

Ek-2 Araştırma İzin Yazısı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.10270251
Konu : Anket Araştırma İzni

06.08.2020

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) 30.07.2020 tarihli ve 1854 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 05.08.2020 tarihli ve 59090411-20-E.10217246 sayılı oluru.

Üniversiteniz Yüksek Lisans Öğrencisi Elif ELMAS'ın "Okul Yöneticilerinin Pozitif Yönetim Anlayışları İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



Es: İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
birdirek Mh.İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
Elektronik Adres: istanbul.meb.gov.tr
E-posta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32

Faks: 0 () _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2e0d-d251-39f4-b50c-6797 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-3 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

		Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2	Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3	Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	1	2	3	4	5
4	Kendimi iyi (<i>mutlu ve huzurlu</i>) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6	Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.	1	2	3	4	5
8	Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	1	2	3	4	5
9	Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11	Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.	1	2	3	4	5

12	Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5
13	Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
15	Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	1	2	3	4	5
16	Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17	İşlerim genellikle yolunda gider.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19	Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissedirim.	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	1	2	3	4	5
21	Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5

Ek-4 Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Madde No	Örgütsel Mutluluk Ölçeği	1: Hiç	2: BİRAZ	3: OLDUKÇA	4: SIKLIKLA	5: 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 sıkkın 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 boşa 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
		1: Tamamen	2: Katılmıyorum	3: Kısmen	4: Katılıyorum	5: Tamamen
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

Ek 5- Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/07/2020-E.1654



Sayı : 20292139-050.01.04
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Elif ELMAS

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Kurulumuz 25.06.2020 tarihinde toplanarak, "Okul Yöneticilerinin Pozitif Yönetim Anlayışları ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu onaylayarak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek: 16-Elif ELMAS (3 sayfa)

13/07/2020 Yeminli Katip

: Zeyneb Funda TEZ

Mevcut Elektronik İmzalar

Evrak Doğrulama İçin: <https://chvs.izu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/6ECYP6>
NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanı) - Kurul Başkanı 13/07/2020 16:19

Adres :Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon No : 444 97 98 Faks No: +90 (212) 693 82 29
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr
Kep : izu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Zeyneb Funda TEZ
Unvan : Yeminli Katip
Tel : 2126929606



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

25.06.2020 tarihli ve 2020/06 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

 İstanbul Zaim Üniversitesi	İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU															
ARAŞTIRMA ETİK KURUL ONAY FORMU																
Tarih:	25.06.2020															
Sayı:	2020/06															
Ekler:	Ek 1: Başvuru Dilekçesi Ek 2: Etik Davranış Beyan Formu Ek 3: Etik Kurul Başvuru Formu Ek 4: Anketler (8 Sayfa) EK 5: Ayrıntılandırılmış Onam Formu															
Yer:	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü															
İlgi:	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 18.06.2020 tarihli ve 2553 sayılı yazısı															
Katılımcılar:	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">1. Prof. Dr. Nasuh USLU</td> <td style="width: 40%;">Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı</td> </tr> <tr> <td>2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ</td> <td>Kurul Başkan V./ Müdür V.</td> </tr> <tr> <td>3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>5. Prof. Dr. Kadir CANATAN</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>7. Bilal ŞAMAT</td> <td>Üye/Raportör</td> </tr> </table>		1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı	2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.	3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.	4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.	5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi	6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi	7. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör
1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı															
2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.															
3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.															
4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.															
5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi															
6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi															
7. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör															
Planlanan araştırma önerisi özeti aşağıdaki gibidir.																
Araştırmanın Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi															
Araştırmanın Başlığı:	Okul Yöneticilerinin Pozitif Yönetim Anlayışları ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.															
Araştırmacılar ve adres bilgisi:																
Araştırmanın Süresi (ay):	12 ay															
Araştırmanın Amacı:	Bu araştırmanın amacı; Okul yöneticilerinin pozitif yönetim anlayışları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır; 1. Okul yöneticilerinin pozitif yönetim anlayışları ne düzeydedir? 2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğa ilişkin algıları nedir? 3. Öğretmenlerin; Okul yöneticilerinin pozitif yönetim anlayışları, iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri arasında; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Mesleki kıdem, d. Kıdem, e. Okulda çalışma süresi değişkenlerine göre bir farklılık var mıdır? 4. Okul yöneticilerinin pozitif yönetim anlayışları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasında ilişki var mıdır?															

25.06.2020 tarihli ve 2020/06 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

	5. Okul yöneticilerinin pozitif yönetim anlayışları öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğunu ne düzeyde etkilemektedir?
Araştırma Etiği:	Araştırmaya kurum izni alındıktan sonra başlanılacaktır. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışmanın bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığı, çalışma sonuçlarının sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacağı, çalışmaya katılımin gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları) ve Kaynakları:	1-Okul Yöneticilerinin Pozitif Yönetim Anlayışı Ölçeği (Şanlı, Ö. (2009).İlköğretim okul yöneticilerinin pozitif yönetim yaklaşımlarının öğrenci başarısına etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ. 2-İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (Akar, H ve Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 159-176. 3-Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4), 603-622
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklem Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Bu araştırma kapsamında ulaşılması beklenen örneklem sayısı 600 kişi olup örneklem İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınacak izin gereği Küçükçekmece ilçesinde resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden rastgele seçilecektir.
Uygulamanın veya Ölçeklerin Doldurma Süresi	15-20 dk
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

25.06.2020 tarihli ve 2020/06 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

Tarih: 25/06/2020

Sayı: 2020/06

İlgi: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 18.06.2020 tarihli ve 2553 sayılı yazısı

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır.

e-imzalıdır
Başkan
Prof. Dr. Nasuh USLU

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Mustafa ATEŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Kadir CANATAN

e-imzalıdır
Üye
Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU

e-imzalıdır
Üye
Av. Bilal ŞAMAT

ÖZGEÇMİŞ

AD- SOYADI : Elif ELMAS

ÖĞRENİM DURUMU :2012- Giresun Üniversitesi
Eğitim Fakültesi / Fen Bilgisi Öğretmenliği (**Lisans**)

MESLEKİ DENEYİM: Üniversiteden Haziran 2012 yılında mezun olduktan sonra Eylül 2012 yılında İstanbul Yeşilköy’de özel bir dershanede 2 yıl çalıştım. 2014 yaz döneminde İstanbul Bahçelievler Halk Eğitim Merkezinde görev yaptım. 2014 Eylül ayında Şırnak/ İdil Atatürk Ortaokulu’na Fen Bilgisi Öğretmeni olarak atandım. 2014-2018 yılları arasında görev yaptığım Atatürk Ortaokulu’ndan İstanbul/ Küçükçekmece Sultan Abdulhamit İmam Hatip Ortaokulu’na atandım ve halen görev yapmaktayım.

KATILDIĞI HİZMET İÇİ EĞİTİM VE DİĞER SEMİNERLER

Milli Eğitim Bakanlığı, “Diksiyon Kursu”, 2010.

Milli Eğitim Bakanlığı, “İngilizce Kursu”, 2010.

Milli Eğitim Bakanlığı, “Bilgisayar İşletmenliği Kursu”, 2011.

Milli Eğitim Bakanlığı, “Satranç Kursu”, 2016.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Öğretmenlik Uygulamaları Semineri”, 2016.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi Kursu”, 2016

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, “Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu, 2017.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Fatih Projesi Tanıtım Semineri”, 2018

Milli Eğitim Bakanlığı, “İlk Yardım Kursu”, 2019.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “AB Projeleri Hazırlama Teknikleri Kursu”, 2019

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Problem Çözme Yöntem ve Teknikleri Kursu”, 2019.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Okul Tabanlı Afet Eğitim Kursu”, 2020.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Müze Eğitimi Kursu”, 2020.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Proje Danışmanlığı Semineri“, 2020.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü,” Masal Anlatıcılığı Uzaktan Eğitim Kursu”,2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Python Uzaktan Eğitim Temel Seviye Kursu“, 2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Türk İşaret Dili Uzaktan Eğitim Semineri”, 2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Fatih Projesi- BT’nin ve İnternetin Bilinçli ve güvenli Kullanım Kursu“, 2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “ Zeka Oyunları 1 ve 2 Eğitimi Kursu”, 2021

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “ Bilgi İşlemsel Düşünme Becerisinin Disiplinler Arası Yaklaşım ile Öğretimi Uzaktan Eğitim Kursu”, 2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Yapay Zeka Eğitimi Kursu”, 2021.

Öğretmen Geliştirme ve Yetiştirme Genel Müdürlüğü, “Dijital Girişimciliğin Temelleri Kursu”, 2021.

