

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YERİ MUTLULUĞU İLE BİREYSEL
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

SEMA KOÇ

**DANIŞMAN
PROF. DR. ELİFE KILIÇ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**

İSTANBUL-2020



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YERİ MUTLULUĞU İLE BİREYSEL
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

SEMA KOÇ

**DANIŞMAN
PROF. DR. ELİFE KILIÇ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**

İSTANBUL-2020

Bu alışma 18/08/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Prof. Dr. Elife KILIÇ (Danışman)
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakóltesi

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin SERİN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakóltesi

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Übeydullah ÖZTABAK
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
Eğitim Fakóltesi

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecimde gerek tez çalışması gerek manevi anlamda bilgilendirme ve yönlendirmeleri ile süreç boyunca desteğini esirgemeyen, kıymetli fikirleriyle ve tavsiyeleriyle her konuda yolumu aydınlatan her zaman öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Elife KILIÇ hocama teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisans eğitim sürecinde kıymetli bilgilerinden faydalandığım, süreç boyunca beni cesaretlendiren, yol gösteren, desteğini esirgemeyen değerli hocam Sayın Hüseyin SERİN'e, bu süreçte ders aşamasında kıymetli bilgilerinden faydalandığım değerli hocam Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN'a ve jürimde bulunarak yapıcı eleştirileri ile çalışmama katkıda bulunan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Übeydullah ÖZTABAK'a teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatım boyunca bugünlere gelmeme katkı sağlayan ismini sayamadığım tüm saygıdeğer hocalarıma teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte benden desteğini esirgemeyen, çalışma azmi aşılayan, birlikte çalışma fırsatı bulduğum değerli hocam Sayın Doç. Dr. İrfan ŞİMŞEK'e, akademik konularda danıştığım kıymetli yönlendirmeleri, güleryüzü ve samimiyeti için Sayın Prof. Dr. Hülya ÇALIŞKAN hocama teşekkürü borç bilirim. Lisansüstü eğitime başlamamda beni yüreklendiren, desteğini esirgemeyen iş yaşamında birlikte çalışma fırsatı bulduğum benim için çok kıymetli olan Sayın Arif KAPU'ya teşekkürü borç bilirim.

Her konuda danıştığım, bilgilerine başvurduğum her defasında bana zaman ayıran, tavsiyelerini esirgemeyen arkadaşım Sayın Dr. Fahrettin Hasan ADAGİDELİ'ye ve bu süreçte manevi desteği için arkadaşım Sayın Dr. İsmail ÖZSARI'ya çok teşekkür ederim. Bu zorlu süreçte yanımda olan, destekleriyle güç veren arkadaşlarım Sayın Nur DEVECİ, Sayın Kadriye YILMAZ, Sayın Hanife YILMAZ ve Sayın Neslihan ATİK'e teşekkür ederim.

Verilerin toplanması sürecinde araştırmaya dahil olan okulların yöneticileri ve öğretmenlerine gösterdikleri ilgi ve yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde tüm stres yüklü hallerimi çeken, her zaman her konuda beni yüreklendiren, yaptığı fedakarlıklarla daima hayatımı kolaylaştırmama katkı sağlayan, üzerimdeki emeğini asla ödeyemeyeceğim öncelikle canım annem Sayın Songül KOÇ'a, babam Sayın Musa KOÇ'a, kardeşlerim Sayın Murat KOÇ, Sayın Seda KOÇ ve Sayın Pınar KOÇ'a teşekkürü borç bilirim.

SEMA KOÇ

Canım annem

Songül KOÇ'a

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YERİ MUTLULUĞU İLE BİREYSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki 19 resmi ortaokulda görev yapmakta olan 350 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu” ile “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) kullanılmış, değişkenler arasındaki korelasyon için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları hesaplanmış, değişkenlerin yordama gücünü belirlemek içinse fark testlerinden (Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis H Testi) yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçları, kadın öğretmenlerin iş yeri mutluluklarının yüksek olduğunu; 22-29 yaş arası öğretmenlerin iş yeri ve bireysel mutluluklarının yüksek olduğunu; bekar öğretmenlerin iş yeri mutluluklarının yüksek olduğunu; çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin bireysel mutluluklarının yüksek olduğunu; kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin daha mutlu olduğunu; öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluklarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Mutluluk, İş Yeri Mutluluğu, Örgütsel Mutluluk, Ortaokul Öğretmenleri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL TEACHERS' WORKPLACE HAPPINESS AND INDIVIDUAL HAPPINESS

In this study, it is aimed to reveal the relationship between workplace happiness and individual happiness in line with the opinions of teachers.

The sample of the research consists of 350 teachers working in 19 public secondary schools in Kağıthane district of Istanbul province in the 2019-2020 academic year. The descriptive survey model was used in the research. "Oxford Happiness Scale-Short Form" and "Organizational Happiness Scale" are used as data collection tools. In the analysis of the data; Descriptive statistics (mean, standard deviation, minimum and maximum values) are used, Pearson Product-Moment Correlation Coefficients are calculated for correlation between variables, and difference tests (Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis H Test) are also used to determine the predictive power of variables.

The research results indicate that workplace happiness of female teachers is high; that workplace and individual happiness of teachers between the ages of 22-29 are high; workplace happiness of single teachers is high; individual happiness of nonparent teachers is high; teachers who have 1-5 years seniority are happier; in general workplace happiness and individual happiness of teachers are high.

Keywords: Individual Happiness, Workplace happiness, Organizational Happiness, Secondary School Teachers'

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XV
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	8
1.2.1. PROBLEM CÜMLESİ.....	8
1.2.2. ALT PROBLEMLER.....	8
1.3. ÖNEM.....	9
1.4. SAYILTILAR	10
1.5. SINIRLILIKLAR.....	10
1.6. TANIMLAR	11
1.7. KISALTMALAR.....	11
BÖLÜM II : KAVRAMSAL ÇERÇEVE	12
2.1. MUTLULUK KAVRAMI.....	12
2.1.1. Mutluluk Kuramları.....	14
2.1.1.1. Sabit Nokta Kuramı.....	15
2.1.1.2. Uyum Kuramı.....	16
2.1.1.3. Erek Kuramı.....	17
2.1.1.4. Etkinlik Kuramı.....	18
2.1.1.5. Akış Kuramı.....	19
2.1.1.6. Yargı Kuramı.....	20
2.1.1.7. Sosyal Karşılaştırma Yaklaşımı Kuramı.....	21
2.1.1.8. Haz ve Acı Kuramı.....	22
2.1.1.9. Evrim Kuramı.....	22
2.1.1.10. Görecelilik Kuramı.....	22
2.1.1.11. Aşağıdan Yukarıya Yukarıdan Aşağıya Kuramı.....	24

2.1.1.12. Bağ Kuramı.....	25
2.1.1.13. Seçim Kuramı.....	27
2.1.1.14. Uyum Düzeyi Kuramı.....	27
2.1.1.15. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı.....	27
2.1.1.16. İhtiyaç Kuramları.....	28
2.1.1.16.1. Murray'ın İhtiyaç Kuramı.....	29
2.1.1.16.2. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı.....	30
2.1.1.16.3. Öz-Belirleme Kuramı.....	31
2.1.1.17. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı.....	33
2.1.1.18. Özgünlük Kuramı.....	33
2.1.1.19. İlişkilendirici Yaklaşım Kuramı.....	34
2.1.2. Mutluluğun Temellendirilmesi.....	34
2.1.2.1. Mutluluğun Psikolojik Temelleri.....	34
2.1.2.1.1. Psikolojik Açıdan Mutluluk.....	34
2.1.2.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	36
2.1.2.2. Mutluluğun Felsefi Temelleri.....	39
2.1.2.2.1. Felsefi Açıdan Mutluluk.....	40
2.1.2.2.1.1. Aristo'nun Bakış Açısından Mutluluk.....	41
2.1.2.2.1.2. Epiküros'un Bakış Açısından Mutluluk.....	43
2.1.2.2.2. Hedonizm (Hazcılık) ve Eudaimonia (Mutluluk).....	44
2.1.2.2.3. Dini Açıdan Mutluluk.....	48
2.2. İŞ YERİ MUTLULUĞU.....	50
2.2.1. İş yeri Mutluluğunun Boyutları.....	55
2.2.1.1. Olumlu Duygular.....	55
2.2.1.2. Olumsuz Duygular.....	56
2.2.1.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi.....	56
2.2.2. İş Yeri Mutluluğu Bileşenleri.....	57
2.2.2.1. İş Yeri Mutluluğunu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	57
2.2.2.1.1. Birey-İş Uyumu.....	57
2.2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu.....	59
2.2.2.1.3. Örgütsel İletişim.....	60
2.2.2.1.4. Örgütsel Adalet.....	62
2.2.2.1.5. İş Tatmini.....	64
2.2.2.1.6. İş Yeri Arkadaşlığı.....	65

2.2.2.1.7. Örgütsel Bağlılık.....	66
2.2.2.1.8. Örgütsel Adanmışlık.....	68
2.3. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	70
2.3.1. Gelir Düzeyi.....	70
2.3.2. Eğitim Durumu.....	71
2.3.3. Yaş.....	73
2.3.4. Cinsiyet.....	74
2.3.5. Medeni Durum.....	75
2.3.6. Kişiliğin Tanımı, Genetik ve Kişilik Özellikleri.....	76
2.3.6.1. Açıklık.....	77
2.3.6.2. Nevrotiklik.....	78
2.3.6.3. Dışadönüklük.....	79
2.3.6.4. Uyumluluk.....	80
2.3.6.5. Sorumluluk.....	81
2.4. ALANYAZINDA YAPILAN İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	81
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	81
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	84
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	88
3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	88
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	88
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	91
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	92
3.3.2. Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu	92
3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği	92
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	93
BÖLÜM IV :BULGULAR VE YORUMLAR.....	95
4.1. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	95
4.2. Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	96
4.3. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Cinsiyet Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular.....	97
4.4. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki Düzeylerine Ait Bulgular.....	99
4.5. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Medeni Durum Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular.....	101

4.6. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular.....	103
4.7. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Kıdem Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular.....	105
4.8. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Branş Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular.....	108
4.9. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ile Bireysel Mutlulukları Arasındaki İlişki Düzeylerine Ait Bulgular	110
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	112
5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	112
5.1.1. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyi nedir?" Başlıklı Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	112
5.1.2. "Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyi nedir" Başlıklı İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	113
5.1.3. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre değişmekte midir?" Başlıklı Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	114
5.1.4. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?" Başlıklı Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	117
5.1.5. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri medeni durum değişkenine göre değişmekte midir?" Başlıklı Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	119
5.1.6. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri çocuk sahibi olma değişkenine göre değişmekte midir?" Başlıklı Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	121
5.1.7. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri kıdeme göre değişmekte midir?" Başlıklı Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	122
5.1.8. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri branşa göre değişmekte midir?" Başlıklı Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	124
5.1.9. "Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?" Başlıklı Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	125

5.2. ÖNERİLER.....	126
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	126
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	127
KAYNAKLAR	129
EKLER.....	155
EK 1: Kişisel Bilgi Formu	156
EK 2: Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu	156
EK 3: Örgütsel Mutluluk Ölçeği	157
EK 4: Etik Kurul Onayı	159
EK 5: Araştırmanın Valilik İzin Onayı	161
EK 6: Ölçek Kullanım İzinleri	162
ÖZGEÇMİŞ.....	164

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Evren Tablosu.....	89
Tablo 3-2: Örneklem Tablosu.....	89
Tablo 3-3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	90
Tablo3-4: Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Değerleri.....	94
Tablo 4-1: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Düzeylerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerleri.....	95
Tablo 4-2: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerleri.....	96
Tablo 4-3: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	97
Tablo 4-4: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	97
Tablo 4-5: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları	98
Tablo 4-6: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4-7: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	100
Tablo 4-8: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	100
Tablo 4-9: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	101
Tablo 4-10: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	102
Tablo 4-11: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	102

Tablo 4-12: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	103
Tablo 4-13: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	104
Tablo 4-14: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları.....	104
Tablo 4-15: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	105
Tablo 4-16: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	106
Tablo 4-17: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar ile Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	107
Tablo 4-18: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	108
Tablo 4-19: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları.....	109
Tablo 4-20: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk ile Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları.....	110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	31
Şekil2-2: İş Yeri Mutluluğunun Boyutları.....	55
Şekil 2-3: Mutluluğu Etkileyen Üç Temel Faktör.....	77

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sayılıtlarına, sınırlılıklarına ve kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmektedir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Mutluluk, insanlığı yaşamı boyunca meşgul etmiş, önemini koruyan bir kavramdır. İnsanlık tarihi boyunca bireyler mutlu olmak için çaba harcamış, toplumlar bunu sağlamak amacıyla düzenlenmiş, örgütlenmiş ve toplumsal mutluluğu, huzuru sağlamaya yönelik yönetim biçimleri geliştirilmiştir. Antik çağlardan beri insanları mutlu eden öğelerin neler olduğu üzerinde araştırma yapılan bu kavram 21. yüzyılda da bireylerin gerek günlük yaşamında gerekse iş yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsanlar doğumundan ölümüne kadar mutlu olmak arzusunun arayışı içerisindeyler. Hayatları boyunca yaşamlarının amacı ve anlamı mutluluktur. Bu sebepten insanlar daima mutluluğu sağlayacak araçları aramaktadırlar.

Mutluluğun tanımı herkese göre farklı anlamlar içermektedir. Alanyazın incelendiğinde hem Türkiye’de hem de dünyada mutluluk ile ilgili yapılan çalışmaların arttığı, mutluluğu etkileyen değişkenlerin incelenmeye başlandığı görülmektedir. Birçok bilim insanı tarafından mutluluğun sebepleri, sonuçları ve bireylerin nasıl mutlu oldukları tartışılmakta ve tanımlanmaya çalışılmaktadır. Her bir araştırmacı mutluluk kavramına farklı bir tanım getirmektedir. Mutluluk, her birey tarafından farklı bir tanıma sahip olsa da ortak noktanın bireylerin hayattaki en büyük hedefinin “mutlu olmak” olduğu söylenebilir.

Mutluluk bireylerin içsel olarak huzur bulması halidir. Bireyler ruhsal olarak çeşitli problemler yaşamaktadır. Bu problemler bilişsel, duygusal ve ruhsal olarak baş göstermektedir. Problemler ortadan kalktığında ise birey içsel huzura kavuşmaktadır. Bu durum mutluluk ile doğru orantılıdır. Ruhsal huzurun sağlanması mutluluğu da beraberinde getirmektedir (Döş, 2013, s. 269). Bireyin hayatının merkezinde yer alan mutluluk, bilgelikle kazanılması mümkün olan iyi ve güzel bir yaşamı öngörürken haz ve ahlak ile birlikte her şeyin merkezinde bulunmaktadır (Kırbyık, 2012’den akt. Döş, 2013, s. 268).

Mutluluk genellikle bireyin pozitif ruh halinde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Camfield ve Skevington, 2008, s. 768). Mutluluk, bireylerin yaşamlarının her anında arzuladıkları bir eğilim olmakla birlikte hayra, faydalı olana ulaşma, mutlu, mesut olma, sevinme ve bireyin hoşnut olacağı duygu durumunda bulunması şeklinde yorumlanmaktadır (Acaboğa, 2007, s. 5).

Mutluluk felsefenin olduğu kadar diğer bilim dallarının (psikoloji, sosyal bilimler) da üzerinde çalıştığı bir konudur. Felsefecilerden farklı olarak psikologlar ve sosyal bilimciler çoğunlukla birey yaşamındaki olumsuz olaylar ve mutsuzluk üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Araştırmalar neticesinde davranış bilimciler bireylerin çoğunlukla memnuniyetsiz ve mutlu olmadıklarına inanmaktadır (Diener ve Diener, 1996, s. 181).

Mutluluk, bireyi psikolojik, fizyolojik, bilişsel, sosyal ve dinsel olmak üzere tamamıyla içine alan çok yönlü bir kavramdır. Felsefe biliminde mutluluk, “bireyin eylemlerinin son ereği, kendisinden başka hiçbir şeye ihtiyaç olmayan temel gaye” olarak tanımlanırken psikoloji biliminde mutluluk ise “duygulanımlar”dır. Bu duygulanımlar üç boyutta incelenmektedir. Bunlardan birincisi olan olumlu duygulanımlar; neşe, heyecan, gurur, ümit, ilgi, güven gibi kavramlar ile açıklanırken, ikincisi olan olumsuz duygulanımlar; kaygı, umutsuzluk, güvensizlik ve hayal kırıklığı olarak açıklanmakta, üçüncüsü ise yaşam doyumu olarak açıklanmaktadır. Yaşam doyumu bireyin kendi mutluluğunu sağlamada bilişsel değerlendirme yapabilmesidir (Çakıcı, 2015, ss. 72-73). Mutluluk bireyin yaşamına ilişkin yaptığı hem bilişsel hem de duygusal değerlendirmelerdir (Diener ve Diener, 1996, s. 181).

Bireylerin yaşamdaki temel gayesi mutlu olmaktır. Bilişsel durumlardan ziyade bireyin deneyimlediği yaşam olayları ve içinde bulunduğu ortam ve koşullar mutluluğun belirlenmesinde önemli etkenlerdir. Mutluluk durumunun içerisinde yer almak için birey hal ve davranışlarını aynı zamanda karşılaşılan durumlara karşı bakış açısını tekrar şekillendirmeli ve hissettikleri ile zihni arasında dengenin hakim olduğu bir bağlantı içerisinde tüm tutum ve davranışlarını yönlendirmesi gerekmektedir. Birey duyguları ile zihnini sistemli bir şekilde yönetebildiği süreçte mutluluğa ulaşmakta zorlanmamaktadır (Lama ve Cudler, 2008’den akt. Yüksekbilgili ve Akduman, 2016, s. 97).

Lyubomirsky'e (2007) göre mutluluğun tanımı; neşe, tatmin ve refah ile yaşam memnuniyetinin oluşturduğu bir birleşim şeklinde yapılmaktadır (akt. Sapmaz ve Doğan, 2012, s. 63).

Bilim insanlarının bir kısmı mutluluk yerine daha özgül bir kavram olan öznel iyi oluş (subjective well-being) kavramını kullanmaktadır. Bireyin sahip olduğu iyi bir yaşam "öznel iyi oluş" ile açıklanmaktadır. Öznel iyi oluş kavramının alanyazında farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir (Diener, 2006; Ryff, 1989; Tkach, 2006'dan akt. Toprak, 2014, s. 11; Diener, 2000; Diener, Lucas ve Oishi, 2002). Diener'a (1994, s. 106) göre alanyazında öznel iyi oluşa ilişkin tanımlar örtük olarak yapılmaktadır. Öznel iyi oluş pozitif psikolojide bireylerin yaşamlarının bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin analizi şeklinde ele alınır. Öznel iyi oluş günlük dilde mutluluk olarak da adlandırılmakta, genellikle mutluluk kavramı ile birbirinin yerine kullanılmaktadır (Diener, 2000, s. 34; Lu, 1999, s. 79). İlgili alanyazın incelendiğinde öznel iyi oluş ve mutluluk kavramlarının eşdeğer anlamda kullanıldığı görülmekte ve bu çalışmada da her iki kavram eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Mutluluk, bireyin yaşamını değerlendirmesidir (Diener ve Diener, 1996, s. 181). Mutluluk, bireyin kendi yaşamı üzerindeki bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Diener, Lucas ve Oishi, 2002, s. 63). Mutluluk bireyin kendi yaşamına yönelik yaşam memnuniyetine etki eden bilişsel değerlendirmeler ve duygusal tepkilerdir (Diener ve Diener, 1995, s. 653). Mutluluk, bireyin olumlu duyguları sıklıkla, olumsuz duyguları seyrek yaşaması ve bütünsel anlamda yaşamdan aldığı doyumunu içermektedir (Myers ve Diener, 1995, s. 10). Mutluluk, bireyin yaşam kalitesini bireysel değerlendirmesidir (Proctor, 2014, s. 6437). Diener'a (1984) göre mutluluk, bireyin olumlu duygular içinde oldukça sık, olumsuz duygular içinde seyrek ve yaşam doyumunun içinde yüksek seviyede bulunması şeklinde ifade edilmektedir. Diener (1984), mutluluğun bireyin iç deneyimiyle oluştuğunu ve bireyin kendi bakış açısından ölçüldüğünü belirtmektedir (akt. Proctor, 2014, ss. 6437-6438). Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade'a (2005, s. 115) göre mutluluk öznel bir olgudur ve üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bireyin mutluluğu oluşturan bileşenlerden olumlu duyguları sıkça, olumsuz duyguları nadiren, yaşam tatminini yüksek düzeyde hissetmesi mutluluk olarak

tanımlanmaktadır. Lyubomirsky vd.'nin (2005) mutluluk tanımı ile Diener'in (1984) mutluluk tanımı örtüşmektedir.

Diener, Saypta ve Suh'a (1998) göre mutluluk, yeterli şartlar mevcut olmadığı halde olumlu psikolojik sağlığın önemli bir parçasıdır ve aynı zamanda bireyin sahip olduğu yaşamın kalitesinin hem bilişsel hem de duygusal (olumlu ve olumsuz duygular) olarak bütünsel bir değerlendirmeye tabi tutulması ile mutluluk seviyesinin belirlenmesidir (akt. Toprak, 2014, s. 11).

Veenhoven (1984) mutluluğu bireyin kendi yaşam kalitesini bir bütün olarak olumlu bir şekilde bireysel yargılama derecesi olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle mutluluk bireyin içinde bulunduğu yaşamı ne kadar beğendiği ile ilişkilidir. Andrews ve Withey (1976) ise mutluluğu bilişsel bir değerlendirmenin yanı sıra bir dereceye kadar olumlu ya da olumsuz duygular şeklinde tanımlamaktadır (akt. Diener, 1994, s. 106). Mutluluk bireyde neyin iyi bir yaşam oluşturduğu, bireyin yaşam doyumuna sahip olması ve kendi yaşamının değerli olup olmadığına karar vermesidir (Diener, 2000, s. 34). Mullis'e (1992, s. 119) göre mutluluk bireyin kişisel istekleri, yaşamdan beklentileri ve istenen amaçlara ulaşmak için gerekli araçların seçimi ve onlara yüklenen anlamlarla şekillenmektedir.

Andrews ve Withey (1976), mutluluğu oluşturan üç genel bileşeni (olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumunu) bulmuşlardır. Yapılan araştırmalarda olumlu ve olumsuz duygunun mutluluğun bağımsız iki bileşeni olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bradburn (1969) mutluluğu ölçmek için Affect Balance Scale (ABS) ölçeğini geliştirmiştir. Bradburn'a (1969) göre mutluluk olumlu ve olumsuz duygu olarak iki farklı faktörden meydana gelmektedir. Mutluluk bireylerin olumlu ve olumsuz duygu durumlarını oluşturan genel bir yargıdır (akt. Diener, 1984, s. 547). Olumlu ve olumsuz duyguların varlığı mutluluğun duyusal boyutunu, yaşam doyumunu ise bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Mutluluğun olumlu duygular boyutu sevinç, ilgi, heyecan, güven gibi olumlu duygusal durumlar; olumsuz duygular boyutunda ise bireysel sıkıntılar ve memnuniyetsizlik tanımlanmakta ve öfke, korku, üzüntü, suçluluk, hor görme ve iğrenme gibi olumsuz duygusal durumlardan oluşmaktadır (Ben-Zur, 2003, s. 68). Olumlu yaşam olayları olumlu yaşam deneyimlerini (örneğin; mutluluk) artırmakta; olumsuz yaşam olayları ise olumsuz

yaşam deneyimlerini (örneğin, psikolojik kötü sağlık) tetiklemektedir (Lu, 1999, s. 88).

Alanyazın incelendiğinde mutluluğun bireyde sürekli olumlu duygu hissi, olumsuz duyguların olmaması ve ortalama bir kişisel memnuniyet seviyesine sahip olunmasını içeren üç temel bileşenden oluştuğu konusunda genel bir fikir olduğu görülmektedir (Pannells ve Claxton, 2008, s. 67; Diener, 2000, s. 34; Diener, 1994, s. 106).

Hayatı trajedi olarak nitelendiren ve bireylerin yaşamdan memnuniyetsiz ve mutsuz olduklarına inanan bazı düşünürler mutluluğu bireyin yaşamını bilişsel ve duygusal olmak üzere değerlendirmesi şeklinde tanımlamaktadırlar (Diener ve Diener, 1996, s. 181; Diener, Lucas ve Oishi, 2002, s. 63).

Mutlulukta zihinsel ve fiziksel sağlık ayrılmaz bir bütündür. Alanyazın incelendiğinde mutlu bireyler ben merkezli ya da bencil olmamakta, bunun yerine daha işbirlikçi, yardımsever, dışadönük ve diğer merkezli olma eğilimindedirler (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005, s. 112). Argyle Martin ve Crossland (1988) mutluluk ile dışadönüklük arasındaki ilişkinin en az dört nedenden kaynaklandığını ifade etmektedir: dışadönük bireyler içe kapanık bireylerden daha olumlu faaliyet arayışı içerisindedirler (Furnham, 1981); dışadönük bireyler karşılıklı ilişkilerde daha olumlu sözel olmayan davranışlar sergilerler; dışadönük bireyler daha olumlu şeyler hakkında konuşma, şaka yapma ve daha fazla gülme eğilimindedirler (Thorne, 1987); ve dışadönükler ödülleri büyütürken, içe dönükler cezaları vurgulamaktadırlar (akt. Furnham ve Brewin, 1990, s. 1093). Diener ve Oishi'ye (2005, s. 162) göre mutluluk için iyi sosyal ilişkilerin kurulması gerekmektedir.

Mutluluk alanında ilk doktora tezi çalışması 1960 yılında Warner Wilson tarafından gerçekleştirilmiştir. Wilson (1967) öznel iyi oluş alanında yaptığı tezine dayanan kapsamlı çalışma ile yayımlanan makalesinde mutlu birey profilini belirlemiştir. Wilson (1967) mutlu bireyi; genç, sağlıklı, eğitim düzeyi yüksek, iyi ücret alan, dışa dönük, kötümser olmayan, endişesiz, dindar, evli, iş motivasyonu yüksek, mütevazı beklentiler içinde olan, öz saygı sahibi, hem kadın hem de erkek her iki cinsiyette de zeki bireyler olarak tanımlamaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s. 276; Wilson, 1967, s. 294). Michalos (1991) ise yapılan

Çalışmalardan alıntıladığı bilgilere dayanarak mutlu bireyin psikolojik profilini tanımlamaktadır: mutlu birey; korku, dışmanlık, gerginlik, kaygı, suçluluk ve öfke düzeyleri dışuk; enerji ve canlılık düzeyleri yüksek, aktif, öz güvenli, duygusal açıdan istikrarlı, güçlü sosyal ilişkilere sahip, sağlıklı, samimi, içten sosyal ilişkiler kuran, aktif bir yaşam tarzına sahip, iyimser, endişe düzeyi düşük, bulunduğu zamana uyum sağlayabilen kimsedir (akt. Michalos, 2008, s. 351).

Birçok bilim insanı tarafından mutluluk kavramı ile ilgili çok fazla tanım olduğu görölmekte alanyazında tüm araştırmacıların fikir birliğine vardığı genel bir tanım bulunmamaktadır.

Alan yazında yer alan işte mutluluk, iş yeri mutluluğu ve örgütsel mutluluk başlıkları aynı olgudan bahsetmektedir.

Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından işte mutluluk; işğörenlerin örgütte olumlu duygularının yaygınlığı, çalışmalarında potansiyellerini ifade ettikleri ve geliştirdikleri, yaşamdaki hedeflerine ulaşma yolunda ilerledikleri algı olarak tanımlanmaktadır (akt. Sousa ve Porto, 2015, s. 212).

Pryce-Jones (2010, ss. 2-3) bireyin mutluluk seviyesi ne ölçüde yüksek olursa bağışıklık sisteminin bu doğrultuda güçlü olacağını ve birçok hastalığa yakalanma riskinin de daha düşük olacağını belirtir. Mutlu bireyin ömrünün mutsuz bireye göre 10 yıl daha fazla olacağından bahseder. İşteki en mutsuz ve en mutlu işğörenler karşılaştırıldığında en mutlu işğörenlerin aşağıdaki birtakım özelliklere sahip olduğunu belirtir:

- a) %180 daha enerjik,
- b) %180 yaşamda daha mutlu,
- c) %155 işinde daha mutlu,
- d) %108 işine daha bağlı,
- e) %79 işini daha çok seven,
- f) %50 daha motive,
- g) %40 daha öz güvenli,
- h) %30 hedefini gerçekleştirmede daha başarılı,
- ı) %25 çalıştığı örgüte daha fazla katkıda bulunur.

İş yaşamında var olan birtakım olumsuz etkenler işgören üzerine yüksek oranda baskı yüklemekte ve oluşan olumsuz ruh hali hem işgören hem de örgüt üzerinde birtakım sıkıntılara sebep olmaktadır. Bu durum işgörenin iş ve yaşam dengesini sağlamada güçlüklerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre işgörenler iş ve aile yaşam alanlarında sağlıklı bir denge kurabildikleri takdirde mutlulukları artmakta ve olumsuz duygulara eğilimlerinin azalmakta olduğu görülmektedir. Bu durumla ilişkili işgören üzerinde yöneticinin desteği de önemli bir etkidir. Esnek çalışma saatlerine sahip örgütlerdeki işgörenler mutluluk konusunda doyuma ulaşmaktadır. Bazı örgütlerde işverenler, işgörenlerin iş ve yaşam sorumluluklarını dengelemesi amacıyla esnek çalışma saatleri, yaptıkları iş konusunda kendi planlamalarını yapabilme özgürlüğü gibi birtakım destekleyici davranışlarda bulunmaktadırlar. İşgörenin motive olmasını sağlayan bu destek işgörenin mutluluğu açısından büyük önem arz etmektedir (Erben ve Ötken, 2014, s. 104).

Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşma sürecinde, bilgiyi yeni kuşaklara aktarma görevini üstlenen öğretmenlerin hem bireysel hem de işyeri mutluluklarının yüksek düzeyde olması, öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini pozitif yönde etkileyeceği gibi örgüte sağlayacağı katkı da kaçınılmazdır. İşverenler, örgütlerin gelişiminin sürekliliği için işgörenlerinin duygularını, algılarını ve tutumlarını göz ardı etmemelidir. Mutlu birey genellikle olumlu duygular yaşayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Olumlu duygular, yaşamın iyi olduğuna işaret eder. İşinde mutlu olan birey, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilmek için mevcut kaynakları en verimli şekilde kullanmaktadır. Dolayısıyla bireyin performansını üst düzeylere çıkarması söz konusudur. Bireyin performansının yükselmesi sadece kendi mutluluğunun artması değil, başkalarının mutluluğunun artmasına da zemin hazırlamaktadır (Saenghiran, 2013, ss. 22-23). İş yeri mutluluğuna sahip olan bireylerin bireysel mutluluklarının da artması söz konusudur. İş yerinde mutlu olan birey, bireysel anlamda da kendini mutlu hissetmektedir ve her iki anlamda yaşadığı olumlu duygu durumu tüm yaşamına etki etmektedir. Mutluluk algısı bireyden bireye değişmektedir. Bazı bireyler sorumluluk almadan, özgür yaşam ile mutlu olurken, bazı bireyler aile yaşantısında kurduğu güçlü bağlar sayesinde yaşamının kolaylaşmasını sağlayarak mutlu olmaktadır. Eğitim sisteminde büyük bir görev üstlenen öğretmenlerin, örgütün beklentilerini yerine getirebilmeleri ve mutlu

yarınlar yetiştirebilmeleri açısından hem bireysel hem de iş yeri mutlulukları üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. İlgili alanyazında ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın olmaması nedeniyle bu ilişkinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Mutluluk, yaşamın her alanında görüldüğü üzere eğitim kurumları ve öğretmenler için de büyük öneme sahiptir. Bu araştırmayla İstanbul ili Kağıthane ilçesi devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki düzeylerinin, en yüksek ve en düşük olduğu boyutların, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve elde edilen verilerle ortaokul öğretmenlerinin okul ve bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.2.1. PROBLEM CÜMLESİ

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.2. ALT PROBLEMLER

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda aşağıda sıralanan alt problemlere yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyi nedir?
- 2- Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyi nedir?
- 3- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre değişmekte midir?
- 4- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?

5- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri medeni durum değişkenine göre değişmekte midir?

6- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri çocuk sahibi olma değişkenine göre değişmekte midir?

7- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri kıdeme göre değişmekte midir?

8- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri branşa göre değişmekte midir?

9- Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?

1.3. ÖNEM

Bu araştırmayla ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutlulukları arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesi, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, kıdem ve branş değişkenlerine göre incelenerek etki düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları hakkındaki görüşleri ortaya konulmuş, mutluluğun öğretmenler üzerindeki hem bireysel hem de örgütsel önemi veriye dayalı bilgiler ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Mutluluk kavramı, her bireyin algısına göre farklı anlamlar içermektedir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin mutluluklarının yüksek olması örgütün hedeflerine ulaşma yolunda büyük öneme sahiptir. Mutluluk, hem örgütsel hem de bireysel faaliyetleri etkilemektedir. Öğretmen mutsuz olduğunda iş yaşamında kendisinden beklenen performansı sergileyememesi söz konusudur. Öğretmen mutlu olduğunda ise iyi bir eğitimden ve mutlu öğrencilerden söz edilmesi mümkündür. Bu bağlamda hem işgörenin hem de örgütün çıkarlarını gözetmek amacıyla, işgörenlerin örgütsel ve bireysel mutluluğunu sağlayan faktörlerin bilinmesinin, olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda mutluluk

düzeylerinin belirlenmesine aynı zamanda sağlıklı, huzurlu örgütsel ortamların oluşturulmasına katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

Mutluluk ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında, iş yeri mutluluğunun daha çok örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel adalet, öğretim liderlikleri, otantik liderlik, duygusal zeka gibi konularla; bireysel mutluluğun ise yaşam kalitesi, gelir, medeni durum, din, iletişim, çocuk sahibi olma, yaratıcılık, iş tatmini, başarı, kişilik özellikleri, örgütsel adalet, örgütsel destek gibi konularla ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki düzeylerini araştıran bir çalışma olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bu yönüyle öğretmenlerle ilgili ilk çalışma olmasının alanyazına katkı sağlayacağı ve boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Öğretmen mutluluk seviyesini etkileyen değişkenlerin bulunması ve mutluluk seviyesinin düşüşüne neden olan etkenler üzerinde iyileştirme yapılması hususunda eğitim yönetimi alanına ile eğitim dünyasına katkı sağlaması ve alanda akademik çalışma yapmayı düşünen diğer araştırmacılara rehberlik etmesi açısından önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

1.4. SAYILTILAR

1- Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere araştırmaya katılan öğretmenler samimi ve içten yanıt vermişlerdir.

1.5. SINIRLILIKLAR

- 1- Araştırma 2019-2020 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki ortaokul öğretmenleri ve öğretmenlerin durumları ile sınırlıdır.
- 2- Araştırma İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki devlet ortaokulları ile sınırlıdır.

3- Araştırma kapsamındaki ortaokullarda görev yapan stajyer öğretmenler, araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

4- Araştırma kapsamında branş değişkeni alt problemde değerlendirilen İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça ve Özel Eğitim branşları diğer olarak belirtilmiş olup, bu branşlarda görev yapan öğretmen sayısı az olduğu için toplam sayıları yazılmıştır.

1.6. TANIMLAR

Bireysel Mutluluk: Bireylerin pozitif duygu durumlarını sıklıkla, negatif duygu durumlarını çok seyrek yaşaması ve yaşamlarından yüksek düzeyde doyum almalarıdır (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005).

İş yeri Mutluluğu: Maenapothi'ye (2007) göre iş yeri mutluluğu, işgörenlerin yaptığı işte olumlu duygulara sahip, verimli, üretken olduğu; hem bireysel hem de örgütsel açıdan hedeflenen amaçlara ulaştığı, iş yerinde yaşanan durumdur (akt. Apalı ve Özmen, 2018, s. 277).

1.7. KISALTMALAR

KBF: Kişisel Bilgi Formu

OMÖ-K: (Oxford Happiness Questionnaire-Short Form) Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu

ÖMÖ: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

TDK: Türk Dil Kurumu

WHOQOL: (The World Health Organization Quality of Life) Yaşam Kalitesi Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM II : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümün birinci kısmında ‘‘Mutluluk Kavramı’’ başlığı altında, mutluluk kavramı açıklanmakta, bireylerin nasıl ve neden mutlu olduklarını açıklayan mutluluk kuramları ve mutluluğun temellendirilmesinden bahsedilmekte; bilim dallarının mutluluğa olan bakış açısı açıklanmaktadır. Bölümün ikinci kısmında ‘‘İş Yeri Mutluluğu’’ başlığı altında iş yeri mutluluğu açıklanmakta, iş yeri mutluluğunun boyutları ve bileşenleri hakkında bilgi verilmektedir. Bölümün üçüncü kısmında mutluluğu etkileyen faktörlere ilişkin alanyazına yer verilmektedir. Dördüncü kısımda alanyazında yurt içinde ve yurt dışında yapılan ilgili çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. MUTLULUK KAVRAMI

Mutluluk kavramı, Latince’de (felicita) ‘‘bolluk ve refah’’, eski Yunanca’da (eudaimonia) ‘‘büyük zenginlik’’, Almanca’da (glück) ‘‘bolluk ve refah’’, Fransızca’da (bonheur) ‘‘bolluk ve kazanç’’, İngilizce’de ise (happiness) ‘‘zengin olma’’ kavramlarından türemiştir. Farklı dillerde bu kelimedenden türemiş durumda olan neredeyse tüm kavramlar, zengin, başarılı ve güçlü olmayı ifade etmektedir. Türkçe’deki ‘‘mutluluk’’ kavramının İngilizce’deki karşılığı olarak ‘‘happiness’’ kavramı gösterilmektedir. Kraut (1979, s. 188), ‘‘happiness’’ ile şans anlamındaki ‘‘hap’’ arasında dilsel bir bağlantı olduğunu, ‘‘hap’’ kökünden türeyerek ‘‘şans’’ ve ‘‘iyi talih’’ anlamına geldiğini söylemektedir. Marar (2003, s. 16) ise mutluluk kavramının tanımlanmasının zor olduğunu ancak Oxford İngilizce Sözlük etimolojisine göre kökeninin ‘‘tesadüfen olma’’ ve ‘‘tesadüf’’ anlamında olan ‘‘happen’’ ve ‘‘happenstance’’ kavramlarından türetildiğini belirtmektedir. İngilizce’de mutluluk kavramını açıklayan farklı kavramlar da yer almaktadır. Bunlardan en çok kullanılan ‘‘iyi olma hali’’ anlamına gelen ‘‘well-being’’ kavramıdır. Bu kavram bazı kullanım durumlarında ‘‘happiness’’ kavramından ayrılmasına rağmen Türkçe’deki mutluluk kavramının ifade ettiği anlama eşdeğer olan bir anlama işaret etmekte ve bu çalışmada da mutluluk ile iyi olma aynı anlamda kullanılmaktadır. Mutluluk kavramını Arapça’da aynı anlamı ifade eden kavram ise, ‘‘saide’’ kökünden türetilen ‘‘saadet’’ kavramıdır. Saadet kavramı, mutlu olmak,

memnun olmak, kuvvetli ve uğurlu olmak, şanssız olmamak gibi anlamları ifade etmektedir (Yıldız, 1997, s. 1). Türkçe’de ise mutluluk kavramı “bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” anlamlarını ifade etmektedir (TDK, 2020).

Alanyazın incelendiğinde mutluluğun anlamının bireyden bireye değiştiğinden dolayı net bir tanımının olmadığı, tanımların araştırmacılara göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu kavram farklı tarihsel süreçlerde tartışılmakta ve farklı tanımlamaları yapılmaktadır. Araştırmacılara göre farklılık gösteren mutluluğun tanımları aşağıdaki gibidir:

Bireyler hayatta varoluşları boyunca birçok duygu durumunu yaşarlar ve yaşanan her duygunun olumlu (hoş) veya olumsuz (nahış) olmak üzere hazzal bir karşılığı vardır. Yaşanılan duygular var olan ve devam etmekte olan yaşantının hoşluğunu veya nahışluğunu belirlemektedir. Bireylerin tüm yaşamları boyunca yaşadığı duygular, yaşantılarının iyiliğini veya kötülüğünü belirleyen faktörler olduğundan bireyler öznel iyi olma durumlarını açıklarken ve değerlendirirken duygularından bahsetmektedirler. Mutluluğun yapısı tek boyuta sahip değildir. Mutluluk, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve bilişsel yargılar boyutundan oluşan üç önemli boyuta sahip olan bir yapıdır. Olumlu duygulanım boyutunda heyecan, haz, hoşlanma, neşe, ümit, gurur, ilgi ve güven gibi hoş duygular; olumsuz duygulanım boyutunda mutsuzluk, üzüntü, keder, hayal kırıklığı, umutsuzluk, kaygı, öfke, gerginlik, tedirginlik ve güvensizlik gibi nahış duygular bulunmaktadır. Bilişsel yargılar boyutunda ise, bireyin mutluluğuna dair bilişsel değerlendirmeleri (örneğin yaşam doyumu ve aile doyumu gibi) yer almaktadır (Yetim, 2001, ss. 133, 138). WHOQOL Group (The World Health Organization Quality of Life), (1995) tarafından yapılan yaşam doyumunun tanımı, bireyin içinde bulunduğu kültür ve değerler sistemi doğrultusunda; hedeflerine, beklentilerine, ölçünlerine ve tasalarına ait yaşamdaki konumunu algılaması, aynı zamanda bireyin fiziksel sağlığı, ruhsal vaziyeti, bağımsızlık düzeyi, sosyal ilişkileri ve yaşadıkları çevrenin belirgin özelliklerine ilişkin etkileşimlerinden çok fazla etkilenen geniş kapsamlı bir kavram olarak ifade edilmektedir (akt. Camfield ve Skevington, 2008, s. 765).

Layard’a (2005) göre mutluluk bireyde oluşan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. Mutluluk genel olarak olumlu bir ruh hali, yaşam memnuniyetinin

global bir değerlendirmesi ve iyi bir yaşam sürme olarak da ifade edilmektedir (Diener, 2006'dan akt. Camfield ve Skevington, 2008, s. 768). Mutluluk kavramı bireyde pozitif ruh halini yansıtmaktadır. Bu pozitif ruh halinin bireyde hissettirdiği devamlılık arzusu ve bu devamlılıktan duyulan tatmin mutluluğun bir diğer betimlemesi olarak da ele alınmaktadır (Yıldız, 1997, s. 2).

Bireylerin hayatlarındaki öncelikli amaçları olan mutluluk kavramına ulaşma sürecinde perspektiflerini genişletmek ya da değiştirmekle, bu amaçtaki önemli noktanın bireyin kendisi olduğu gerçeğinin fark edilmesi gerekmektedir. Mutluluk kavramı bireyin duyguları yönetimindeki başarısıyla paraleldir (Lama ve Cudler, 2008'den akt. Akduman, 2015, s. 9).

Diener'a (1984) göre mutluluk hakkındaki alanyazın, bireylerin hem bilişsel yargıları hem de duygusal tepkileri de dahil olmak üzere, yaşamlarını nasıl ve nasıl olumlu yönde yaşadıkları ile ilgilidir ve mutluluk kavramı memnuniyet, moral ve olumlu etki gibi çeşitli kavramları kullanan çalışmaları kapsamaktadır. Diener (1984), pozitif duyguların yoğunluğunun fazla olması ve bu pozitif duygu hallerinden alınan hazzın yüksekliği, negatif duygularınsa pozitif duygulara göre az olma halini mutluluk olarak tanımlarken, Lyubomirsky'e (2007) göre neşe, tatmin ya da refah ile yaşamdan duyulan hoşnutluktur. Leibniz (1985) ise mutluluk kavramına ulaşma sürecinde akıllı ve akılcılığı temel alır ve bireylerin sergilediği her tutum ve davranış doğrudan mutluluk kavramıyla ilişkilendirilir (akt. Aiton, 1985).

2.1.1. Mutluluk Kuramları

Alanyazın incelendiğinde, mutluluk kuramları yerine öznel iyi oluş kuramları, psikolojide mutluluk kuramları, mutluluğun kaynakları gibi başlıklar da kullanılmaktadır. Bu çalışmada mutluluk kuramları başlığı altında incelenmektedir. Bireylerin mutluluk anlayışı kendine özgü olduğundan bu kavram bireyden bireye değişkenlik göstermektedir. Bu sebeple mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğuna dair farklı birçok kuram vardır. Mutluluk kuramları bireylerin nasıl, neden ve hangi yöntem ve stratejilerle mutlu olduklarını açıklamak için oluşturulmuştur. Bu kuramlardan bazıları; sabit nokta kuramı, uyum kuramı, erek kuramı, etkinlik kuramı, akış kuramı, yargı kuramı, sosyal karşılaştırma yaklaşımı kuramı, haz ve acı kuramı, evrim kuramı, görecelilik kuramı, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya

kuramları, bağ kuramı, seçim kuramı, uyum düzeyi kuramı, Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı, ihtiyaç kuramları, çok yönlü uyumsuzluk kuramı, özgünlük kuramı ve ilişkilendirici yaklaşım kuramı şeklindedir.

2.1.1.1. Sabit Nokta Kuramı

Sabit nokta kuramı, bireyin mutluluğunun belli bir seviyede, stabil olarak varlığını koruduğunu ifade etmektedir. Sabit nokta kuramı incelendiğinde, mutluluk kavramının sıklıkla değişime maruz kalan bir duygu durumu olmadığı, bunu sağlayan temel faktörlerin ise genetik ve kişilik olduğu, bu temel faktörlerin de değişime maruz kalma durumlarının söz konusu olmaması nedeniyle birey, dış etkenlerin neden olduğu anlık değişimlere maruz kalsa dahi bunun kalıcı bir durum olmayacağı görülmektedir. Sabit nokta kuramında temel alınan kişilik faktörlerinin hangilerinin bireysel mutlulukta etkili ve hangilerinin zayıf olduğu halen sınıflandırılmakta ve incelenmektedir (Eryılmaz, 2009; Toprak, 2014; Doğan, 2013; İlhan, 2009; Lyubomirsky, 2007).

Myers ve Diener (1995), işlerini özümseyen, samimi bireysel ilişkiler kurmaktan hoşlanan, kendilerine ulaşılabilir hedefler koyan ve kararlılıkla hedeflerine doğru ilerleyen bireylerin diğer bireylerden daha mutlu olduklarını ifade ederken; Lykken ve Tellegen (1996, ss. 186-189) ise bu ifadeye katılmakla birlikte sabit nokta kuramına dair yürüttükleri çalışmada, duygu durum bozukluğu olan bireylerin depresyona girdiğinde, samimi ilişkiler ve yeni deneyimlerden kaçınma eğiliminde olduklarını, işlerine odaklanmak yerine karamsar ruh haline bürünme eğilimlerinin fazla olduğunu; ruhsal duygu durumları olumlu bir hal aldığı anda ise bu bireylerin mutlu bireylerin yaptığı şeyleri yapma eğiliminde olduklarını vurgulamaktadırlar. Olumsuz ruh haline sahip olan bireylerin işlevsel olmayan davranışları depresyonun şiddetini artırırken, mutlu bireylerin sergilediği olumlu davranışlar da mutluluklarını arttırmaktadır. Sahip olunulan duygu durumu sergilenen davranışlarla doğru orantılıdır. Bireyler her ne kadar hem iyi hem de kötü durumlara uyum sağlasalar da mutluluk bireysel farklılıklardan dolayı bireyden bireye farklılık göstermektedir.

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005), genetiği ve yaşam kalitesini öznel, amaçlı faaliyetleri ise içsel faktörler olarak ayırdığı sürdürülebilir mutluluk

çalışmasıyla ilgili olarak, bu çalışmada amaçlanan sürdürülebilirliğin ancak içsel faktörlerle mümkün olacağını savunmaktadırlar.

2.1.1.2. Uyum Kuramı

Uyum kuramının en genel prensibi bireylerin mevcut uyarılma seviyelerine ilişkin yargılarının, önceki geçmişlerinde süregelen uyarılma düzeylerini aşp aşmadığına bağlı olmasıdır. Özellikle anlık uyarıcı olan dış etkenler, olumlu ve olumsuz deneyimler halinde bireyin duygu durumuna etki eder. İşe girmek veya zengin olmak gibi bir durum karşısında bireyin pozitif ruh hali yani mutluluk hali ivme kazanırken, işten çıkarılma veya mali çöküş gibi durumlarda bu ivme tam tersi hareket eder, birey mutluluk halinden uzaklaşır ve mutsuzluk denilen tam tersi duygu durumunu deneyimler vaziyete gelir (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman 1978, ss. 917-918). Brickman ve Campbell (1971), bireylerin zaman zaman en aşırı pozitif ve negatif yaşam koşullarına bile uyum sağlayabilmelerinden dolayı istikrarlı bir şekilde mutluluk seviyelerini deneyimlemek zorunda kaldıklarını savunmaktadır. Uyum kuramı, bireyin deneyimlediği duruma uyum sağladıktan sonra mutluluk halinin de mutsuzluk halinin de geçici olacağını savunur (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2003). Uyum kuramı, bireylerin ilk defa deneyimledikleri durumlar karşısında gösterdikleri pozitif ve negatif duygu durumlarıdır.

Mutluluk bireyin sürdürdüğü yaşam boyunca elde etme arzusu içerisinde olduğu her türlü isteğine ve zamanına göre şekillenir, artar veya azalır. Bireyin elde etme arzusu gösterdiği herhangi bir durumu elde ettikten sonra hissettiği yoğun pozitif duygu durumu, elde ettiği arzusunu yaşam içerisinde deneyimlerken bir tür alışkanlığa dönüştüğünden, duruma uyum sağlama süreci sonrası mutluluk seviyesi eski durumuna dönmektedir (Emmons ve Mc Cullough, 2003; Brickman ve Campbell, 1971; Headey ve Wearing, 1989; Lucas, Clark, Georgellis ve Deiner, 2003).

Uyum kuramı, bireylerin yaşam koşullarındaki bir değişikliğin ardından temel mutluluk seviyelerine döndüğü süreci ifade eder. Bireyler hemen hemen her yaşam olayına uyum sağlayabilirler. Her ne kadar doğuştan gelen genetik faktörlerin önemi büyük olsa da bireyler eşin ölümü gibi sevilen birisini kaybetme, boşanma,

işsizlik ve sakatlık gibi yaşam sürecinde karşılaşılan olaylar mutluluktaki kalıcı değişikliklerle ilişkilidir ve mutluluk üzerinde etkisi büyüktür ve bununla birlikte uyum sürecinde bireylerde önemli bireysel farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bireylerin mutluluk seviyeleri değişmektedir ve yaşanan olaylar sonucunda bireylerin kaçınılmaz olarak uyum sağladığı görülmektedir (Lucas, 2007, s. 75).

2.1.1.3. Erek Kuramı

Erek kuramı, mutluluğa ulaşmada bireyin yaşamına ilişkin pozitif ve negatif duyguların bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleridir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002, s. 63). Erek kuramı, mutlu olma durumu ile ilgili alanları ayırt etmeye çalışır (Palys ve Little, 1983, s. 1222); hedef ve ihtiyaç olarak iki temel başlık altında kişilerin doğuştan ve sonradan kazanılan ihtiyaçlarının, isteklerinin ya da amaçlarının istenen noktaya ulaşması sonrası gelen mutluluk hissini tanımlar (Deiner, 1984; Deci ve Ryan, 2000, ss. 228-262).

Erek kuramı çerçevesinde ihtiyaç kuramları önemli bir yere sahiptir. Wilson'un (1967) gereksinimlerin zamanında karşılanması mutluluğun oluşmasını sağlarken, gereksinimlerin karşılanmayarak ihtiyaç halinin devam etmesi durumunun mutsuzluğa neden olması şeklinde ifade ettiği önermede, temel unsur gereksinimlerdir. Bu konuda sistemli olarak yapılan ilk çalışmalardan biri, Murray'ın bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını başarı, özerklik, yakın ilişki, başatlık, cinsellik, oyun vb. olmak üzere yirmi madde içinde topladığı ihtiyaçlar sınıflamasıdır (akt. Türkdogan ve Duru, 2012, s. 2430). Freud'un (1933/1976) zevk ilkesi çalışması ve Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi çalışmaları da erek kuramını temsil etmektedir. Bu görüşü destekleyen Omedei ve Wearing (1990), bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma derecesinin, mutluluk derecesi ile pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur (akt. Diener, Lucas ve Oishi, 2002, s. 66).

Mutluluk üzerine yapılan çalışmalarda sürdürülebilir mutlulukta sürdürülebilir artışlar için verimli yollar aranmaktadır. Sürdürülebilir mutluluk kavramı içerisinde mutluluk seviyesini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bireyin yaşam sürecinde oluşan durumsal faktörler; ulusal, coğrafi ve kültürel etkenlerin yanı sıra yaş, cinsiyet, etnik köken gibi demografik faktörleri de içermektedir. Durumsal faktörler ayrıca bireyin kişisel geçmişini, çocuklukta bir

travma yaşıyıp yaşamaması gibi mutluluğu etkileyebilecek yaşam olaylarını da içermekle birlikte medeni durum, mesleki durum, gelir, sağlık gibi yaşam durumu değişkenleri olmak üzere mutluluğu etkileyen değişkenlerdir. Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) yaptıkları çalışmada ele aldıkları bu faktörlerin yanı sıra sürdürülebilir mutlulukta devamlılık için öncelikle kişisel hedeflerin takibi ve geliştirilmesine vurgu yapmaktadırlar. Birey kendi karakteristik özelliklerine uyumlu hedefleri seçtiğinde ve bu hedeflere ulaştığında mutluluk seviyesindeki artış olasıdır (akt. Sheldon ve Kasser, 1998, s.1320).

2.1.1.4. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, erek kuramındaki gibi belirlenen hedefler doğrultusunda ihtiyaçların karşılanarak doyuma ulaşması değil, kişisel olarak belirlenen hedeflerin gerçekleşme süreçleri içerisinde alınan hazların mutluluk hissiyle doğru orantılı olduğunu ifade eder ve bu süreçte oluşan etkinliklerin bireyde mutluluk hissini yaşatacağını savunur (Diener, 1984; Eryılmaz, 2016'dan akt. Sancak, 2019, s. 47).

Etkinlik kuramında süreç önemlidir. Etkinlik kuramı yapılmakta olan etkinliğin sonucunun, bireyi sonuca götüren süreç kadar mutlu etmediğini savunur. Aristo'nun bireyin sahip olduğu yeteneklerini en iyi şekilde sergilemesi halinde mutluluğa daha fazla yaklaşacağını savunan ifadesi etkinlik kuramını destekler niteliktedir. Bireylerin mutluluk düzeylerini yükseltmesine olanak sağlayan eylemler; kişilerarası sosyal etkileşimler, hobiler ve yaşam sürecinde yerine getirmeye çalışılan görevler mutluluk düzeyini yükseltmektedir. Etkinlik kuramcılarına göre, mutluluk bireylerin sergiledikleri davranışların bir sonucudur ve onlar için sonuçtan ziyade süreç daha önemlidir (Canbay, 2010, s. 21). Örgüt yönetiminde bireyin sahip olduğu becerilerle doğru orantılı bir görevde yer alması, üstlenilen görev ile becerilerin güçlü etkileşimi sayesinde oluşan uyum bireye daha fazla mutluluk verir. Bireyin kendisiyle özdeşleştirdiği, kendisinin bir parçası olarak gördüğü hedefinin peşinden gitmesi, yaşadığı süreç ile mutluluk arasındaki bağı güçlendirmektedir. Dolayısıyla hedeflenen sonuçtan değil, eyleme geçirdiği aktiviteyi yaparken geçirdiği süreçten de keyif almakta ve bu süreçte birey yaşamına dahil ettiği tüm eylemlerde anlam bulup, mutluluk seviyesini yükseltmektedir.

Etkinlik kuramı hedeflerin değil, hedeflere ulaşma sürecinde gerçekleştirilen etkinlikler sonucunda oluşan doyum seviyesinin daha yüksek olduğunu ifade eder. Etkinlik kuramına göre bireyin sahip olduğu beceriler doğrultusunda kendisiyle özdeşleştirebildiği hedefler tespit etmesi ve ulaşılması arzulanan hedefler için eyleme geçirdiği etkinliklerde ilerlemesi, yeniden şekillendirmiş olduğu ruh haliyle doyuma ulaşmasını sağlar (Tuzgöl-Dost, 2004, s. 26).

Etkinlik kuramında bireysel farkındalığın mutluluk düzeyini düşürdüğü ve aralarında olumsuz bir etkileşim olduğu vurgulanmaktadır. Csikszentmihalyi (2005) mutluluğun şans eseri ya da tesadüfen gerçekleşen bir duygu durumu olmadığını belirtmektedir. Mutluluk; bireyin dışında gerçekleşen olaylara değil, bireylerin olayları nasıl yorumladığıyla ilişkilidir. Esasında mutluluk, her bir birey için özel hazırlık gerektiren, geliştirilmesi ve savunulması gereken bir durumdur. Bireylerin yaşamının niteliği içsel yaşantıların denetlenmesiyle belirlenebilmektedir. İçsel yaşantısını denetlemeyi öğrenebilen bireyler mutluluğa daha kolay ulaşabilmektedir. Mutluluk kavramına odaklanmaktan ziyade, önemli etkinlik ve amaçlara odaklanan bir zihin, bu amaçlar ve etkinlikler sonucunda kendiliğinden oluşan mutluluk hissine kavuşmaktadır (akt. Yetim, 2001, s. 257). Mutluluk, amaçlar ve hedeflerin sonucunda ortaya çıkan tasarısız bir duygu durumudur.

2.1.1.5. Akış Kuramı

Akış kuramı Csikszentmihalyi (2005) tarafından ortaya atılmıştır. Akış kuramı, mutluluğu bireysel bilince bağlar. Bireyin mutlu olma durumunun ancak bireyin kendi zihnine, zihni üzerindeki etkisine bağlı olduğunu ifade eder. Bu durum, bireysel düşüncelerin yine bireyin kendisine gösterdiği motivasyonla olumlu ya da olumsuz duygu durumlarının bilinçli bir şekilde yaratılabilme gücünün bireyin kendisinde olma durumudur (akt. Canbay, 2010, s. 22). Akış kuramı, bireyin içinde bulunduğu eylemle bütünleşmesini ve keyif almasını sağlayan yoğun bir duygu durumunu ifade eder. Birey akış sürecinde kendi benliğini bir tarafa bırakarak bütünüyle yapmış olduğu işe odaklanır ve üzerine almış olduğu görevi gerçekleştirme sürecinde hissettiği duygu durumuyla mutluluğa erişir (Tekin, 2019, s. 8).

Seligman'a (2007) göre akış kuramında ortaya çıkan duygu durumu hazzın bir parçasıdır ve bireyin hoşuna giden etkinliklerdir. Hazlar bireyi tam anlamıyla meşgul eder ve bulunulan etkinlik içinde bütünleşmeyi sağlar. Bununla birlikte bireyin kendini tamamen rahat hissettiği bir akış durumunun içerisinde bulunmasını sağlar (akt. Canbay, 2010, ss. 22-23).

Akış kuramı içerisinde dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta, kurama ismini veren akış kavramıdır. Csikszentmihalyi (2005), akış kavramını bireysel olarak yeteneklerle de orantılı etkinlikler süresince alınan haz ve erişilen zihinsel boyut olarak ele alır (akt. Yazıcı, 2015, s. 34).

Akış kuramındaki temel bakış, birey ve diğerleri olarak da adlandırılabilir olan dışarıya kavramıdır. Birey kendi motivasyonu ve kendi kendini yönlendirmesiyle mutluluk ya da mutsuzluk durumlarına ulaşabilir. Dışarıda gerçekleşmiş ya da gerçekleşmekte olan durumların bireysel olarak bir gerçeklik değeri eğer birey bu gerçekliği kabul etmezse yoktur (Yazıcı, 2015, s. 34).

Akış kuramında akış etkinliklerinin tümünün ortak özelliği, bir keşif ve bireyi yeni bir gerçekliğe taşımasına bağlı yaratıcılık duygusu yaratmasıdır. Akış, bireydeki benlik performans düzeylerini yükseltmekte ve daha önceden tahmin edilemeyen bilinç durumlarına götürmektedir. Bu kuramda gerçekleştirilen eylemlerin temeli benlikte meydana gelen bu büyümedir (Csikszentmihalyi, 2005).

2.1.1.6. Yargı Kuramı

Yargı kuramına göre bireysel olarak mutluluk düzeylerindeki farklılığın temel nedeni, her bireyin kendine ait bir dünya görüşü olmasıdır. Buna göre bireysel mutluluk, bireyin kendisine ait olan dünya üzerindeki görüşleri ile gerçek durum arasındaki karşılaştırma sonucu yakın durumlarda gerçekleşir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002; Diener, 1984'den akt. Sancak, 2019, ss. 47-48).

Yargı kuramı hangi tür olayların, karşılaştırma söz konusu olduğunda iyi veya kötü olduğunu belirlediği gibi ortaya çıkan durumların oluşturacağı hissin niceliğini tahmin edebilmektedir. Yargı kuramında bireyin sahip olduğu standartlar önemlidir. Gerçekte meydana gelen olay kişinin belirlediği standardı aştığı durumda mutluluk gerçekleşir (Yetim, 2001, s. 263)

2.1.1.7. Sosyal Karşılaştırma Yaklaşımı Kuramı

Sosyal karşılaştırma alanına ilişkin teorik olarak yapılan çalışmalar 1950’li yıllarda başlamış ve Festinger (1954) tarafından ilk çalışmalar yapılmıştır (akt. Okat, 2010, s. 49)

Michalos’a (1985) göre birey kendini sosyal çevre içerisindeki diğer bireylerle, geçmiş koşullar, beklentiler, ideal mutluluk seviyeleri ile ihtiyaçlar ve hedefler de dahil olmak üzere birçok standartla karşılaştırır. Kendisini kıyasladığı bireylerden, kıyaslama verilerine göre daha iyi ya da daha kötü pozisyonda olarak değerlendirmesi, bireyin mutluluk ve mutsuzluk durumunu etkilemektedir. Karşılaştırma standartının yüksek olduğu durumlarda mutluluk seviyesi azalırken; karşılaştırma standartının düşük olduğu durumlarda mutluluk seviyesi artmaktadır. Lyubomirsky ve Ross’a (1997) göre mutlu bireyler, kendilerini koşulsal olarak daha kötü koşuldaki bireylerle, mutsuz bireylerse kendilerini daha iyi ve daha kötü koşuldaki bireylerle karşılaştırır (akt. Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, ss. 282-283).

Sosyal karşılaştırma kuramında birey bulunduğu ortamı çevreleyen diğer bireyleri kendine bir standart olarak belirler ve bu seçtiği bireyler üzerinden karşılaştırma yaparak kendi değerlendirmesini yapar. Yapılan karşılaştırmada iki süreç söz konusudur. Birincisi, bireyin kendinden daha düşük seviyede olanla karşılaştırma yaparak mutluluk seviyesini arttırması sonucu “Benden daha kötüler var, demek ki ben iyiyim” yargısına ulaşabilmesidir ki bu bireyin mutsuzluğa düşmesini önlemektedir. İkincisi ise, diğer bireyin karşılaştırma yaptığı bireyle aynı sorunu yaşıyor olması sebebiyle gerçekleşen mutluluktur. “Bu probleme sahip olan yalnız ben değilim, benimle aynı problemi yaşayanlar var” yargısına ulaşılması ise bireyin rahatlamasına ve mutluluğun artmasına sebep olur. Genel olarak bireyler kendi standartlarına eşdeğer bireylerle karşılaştırma yaparlar. Fakat bireyin, kendisinin üst standartlarında bir bireyle karşılaştırma yaptığı takdirde olumsuz duygulara bürünmesi ve mutsuzluk yaşaması kaçınılmazdır (Yetim, 2001, ss. 263-265).

2.1.1.8. Haz ve Acı Kuramı

Haz ve acı kuramı, haz ve acı kavramlarının bireylerin üzerindeki etkisi, hedeflenen durumlara ulaşılması sonucunda alınan bireysel hazzın bireyi mutluluğa yaklaştırması durumuyla ilişkilendirilerek ortaya çıkmıştır. Haz ve acı kuramında hazzın acının devamlılığı sayılması ve ikisinin birbirini tamamlayan kavramlar olarak ele alınması temeldir. Wilson'a (1960) göre tekrar eden ihtiyaçlar döngüsel niteliktedir ve en fazla mutluluğun yaşandığı durum, döngülerin kendilerini normal ve düzenli bir şekilde tekrarlamasıdır (Diener, 1984, s. 563). Söz gelimi bir bireyin üniversite sınavını kazanıp, istediği bölüme yerleşmek gibi bir hedefi varsa ve hedefine ulaşmak niyetiyle çok çalıştıysa, sınavdaki başarısızlığı büyük bir mutsuzluğa, başarı ise çok yüksek seviyede mutluluğa neden olacaktır. Aynı hedef doğrultusunda başka bir birey hedefine ulaşmada az ilgiliyse, başarısızlıkla karşılaşma durumunda mutluluk seviyesinde çok fazla etki söz konusu olmayacaktır.

2.1.1.9. Evrim Kuramı

Evrin kuramına göre bireyler yaşam kalitelerini artırıp mutluluğa ulaşma yönünde birtakım engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller ilkel çağ ile modern çağ arasında geçen süreçte oluşan değişimlere bireyin uyum sağlama sürecinde karşılaştığı zorluklardır. İlkel çağ ile modern çağ arasındaki süreçte ortaya çıkan yenilikler bireyin değişen yaşam şartlarına uyum sağlama sürecini etkilediğinden mutluluk seviyelerine de etki etmektedir. Uyum sürecinde bireyin sergilediği davranış ve tutumlar neticesinde gösterdiği başarı, mutluluk düzeyinin artmasına katkı sağlamaktadır (Buss, 2000, s. 15).

2.1.1.10. Görecelilik Kuramı

Görecelilik kuramında mutluluk bireyin öznel karşılaştırmaları sonucunda yaptığı bireysel değerlendirmelerdir. Görecelilik kuramı üç temel ilke (her bireyin sahip olduğu yaşam standartlarının farklılığı, karşılaştırma standartlarının gerçeklik algısı çerçevesinde ayarlanması ve standartların bireyselliği) ve birtakım çıkarımlarla ifade edilmektedir (Veenhoven, 1991, ss. 2-3):

Görecelilik kuramında her bireyin sahip olduğu yaşam standartlarının farklı olduğu belirtilir. Her birey belli yaşamsal standartlara sahiptir. Görecelilik kuramında mutluluk, bireyin sahip olduğu yaşam standartlarını, yaşamında olması gereken standartları bilinçli olarak değerlendirdiği zihinsel bir süreçtir. Birey yaşamda var olan olumlu ve olumsuz standartları, kendi standartlarının ne derece karşıladığının ve ne derece uyum sağladığının değerlendirmesini yapar. Yapılan değerlendirme sonucunda uyum seviyesi ne kadar yüksekse mutluluk seviyesi de aynı oranda yüksek olur.

Görecelilik kuramında karşılaştırma standartları gerçeklik algısı çerçevesinde ayarlanır. Standartlar ayarlandığında yaşam koşullarında bir iyileşme görülürse standartlar yükselir; yaşam koşullarının kötüleştiği görüldüğünde ise standartlar düşer. Yaşam koşulları standartlarının ayarlanması gecikmeli bir süreç içerisinde devam eder.

Görecelilik kuramında söz konusu olan standartlar bir genel geçer değere sahip değil, bireyseldir. Karşılaştırma standartlarının göreceli olması; her bireyin zihinsel yapısında bireysel olarak şekillenmesinden dolayı göreceli bir hal almaktadır. Bireysel olarak şekillenen bu standartlarda sadece fayda söz konusu olmaz ve birey, fayda elde edemeyeceği ya da çıkarlarına ters durumları da hedefleyebilir. Buna en destekleyici örnekse modadır.

Görecelilik kuramına göre, bireysel standartlarda sabitlik söz konusu değildir. Karşılaştırma standartları göreceli olduğundan, bu standartları destekleyen yargılar da görecelidir. Karşılaştırma standartları daha önceki deneyimlere bağlı olduğundan birey kendini sürekli güncelleme halindedir ve bireyler yaşanan zor zamanlardan sonra daha mutlu olma eğilimindedir. Bu da bireyin bakışına göre daha kötü durumlarda dahi kendisini iyi görmesini, dolayısıyla mutluluk haline ulaşmasını mümkün kılar. Standartlar ayarlandığından, bireyin yaşamında meydana gelen olumlu ve olumsuz değişikliklerin mutluluk üzerinde kısa bir etki yaratması söz konusudur. Bireyler mutluluk konusunda tarafsızlığa eğilimlidirler. Standartlar sürekli değiştiği için yaşamları hakkında genellikle tarafsız olmayı tercih ederler. Yaşamları boyunca yaşanan mutlu dönemlerin mutsuz dönemleri dengelemesi söz konusudur.

2.1.1.11. Aşağıdan Yukarıya Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan yukarıya yukarıdan aşağıya kuramının temeli, kişisel deneyimler sonucu yaşanan durumlardan alınan haz ve acı kavramlarının azlık/çokluk indeksine bağlı olarak mutluluk ile ilişkilendirilmesidir. Diener (1984) öncelikle aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya yaklaşımları arasındaki temel farkı ortaya koymaktadır. Aşağıdan yukarıya kuramını, bireyin yaşamı boyunca mutluluk hissini hissettiği anlık zevkleri ve acıları temel alarak, bazı zihinsel hesaplamaların sonucunu değerlendirmesi olarak yorumlar. Aşağıdan yukarıya kuramında mutlu bir hayat sadece mutlu anların küçük mutlulukların birikimi olarak görülür (Diener, 1984, s. 565).

Yukarıdan aşağıya kuramı ise felsefedeki atomistik düşünceden doğmuştur (Kozma ve Stones, 1980). Yukarıdan aşağıya kuramında bireyin kişilik yapısındaki iyi oluş halinin, karşılaşılan olayları yorumlaması sürecinde etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin olumlu mizaca sahip bir bireyin yaşamı süresince karşılaştığı birçok olayı olumlu yönde yorumlaması ile mutlu olması ifade edilmektedir. Karakter yapısında pozitif vizyona daha yatkın olan birey, olayların pozitif yönlerini görme konusunda karakter yapısında karamsarlık olan bir bireyden daha başarılı olmaktadır. Bu durum da bireyin mutluluk halini direkt olarak etkilemektedir. Kuramdaki temel bakış, dış etkenlerden ziyade bireyin kendi mutluluğunu kendi içinde, kendi karakterinde ve vizyonunda bulması durumunu ifade eder. Kısaca mutluluk bireyin dışında değil, içindedir (Diener, 1984, s. 565). Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, yaşam olaylarına karşı gösterdiği davranış ve tutumlar, verdiği tepkiler, yaptığı bilişsel değerlendirmeler bireysel mutluluğu etkilemektedir.

2.1.1.12. Bağ Kuramı

Bağ kuramında bireylerin mutlu olma yönelimi açıklanırken belleğe olan şartlanma veya bilişsel ilkelere dayandığından bahsedilmektedir. Mutlu olmaya ilişkin bilişsel yaklaşımlardan biri, bireyin kendisi ile bağıntılı olan olaylara yapmış olduğu anlamlandırmalardır. Bireyin mutlu ya da üzücü bir olay hakkında düşünmesi bireyin ruh halini değiştirebilmekte ve kararlarını etkileyebilmektedir. Nihayetinde,

eğer olumlu olaylar iç bilişsel ögelere yüklenirse, gerçekleşecek olan mutluluğun düzeyi yüksek olmaktadır (Schwarz ve Clore, 1983, s. 513).

Bireyin mutluluğunda bilişsel süreçler önemli bir rol oynamaktadır. Birey, kişisel yetkinliğini destekleyen deneyimler yaşadıkça yaşamında daha kalıcı mutluluk bulmaktadır. Ancak bireyin kendi çabasıyla adlandıramadığı piyango gibi şans oyunlarından servet kazandığı olumlu olayların (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman, 1978) negatif yönde etkisinin olduğu ve bireyin daha az mutlu olduğuna ilişkin çalışmalar da vardır (Zautra ve Reich, 1980, ss. 657-658).

Fordyce'a (1977) göre bireyler tarafından ulaşılan mutluluk seviyeleri öncelikle tesadüfi, yönlendirilmemiş olarak deneme ve yanılma yoluyla gerçekleşmektedir. Bireyler özellikle motive olduğunda, kendiliğinden olumlu bir değişim yaşamaktadırlar. Fordyce (1977) tarafından bireyden bireye büyük ölçüde değişmekle birlikte bireyin ihtiyaçları ve spesifik zayıflık alanları tarafından mutluluğu ürettiği düşünülen bazı temel ilkeler belirlenmiştir: olumlu, iyimser bir düşünme modelinin geliştirilmesi, yeni faaliyetler denemek ve daha aktif bir yaşam, daha sosyal olmak (özellikle aile ve arkadaşlarla kaliteli zamanı artırmak), daha dışa dönük bir kişilik geliştirmek ve olumsuz düşünce kalıplarını azaltmak (Fordyce, 1977, ss. 520-521).

Kammann (1982) da yaptığı çalışmalarda bilinçli motivasyonun önemine dikkat çekmektedir. Yaptığı çalışmalar neticesinde sabah uyandığında pozitif ifadeleri belleğine sesli olarak aşıl原因an bireylerin, başlayacakları günde daha olumlu duygu durumları yansıttıklarını belirtmektedir. Bireyin olumsuz duygu durumuna neden olan negatif düşüncelerden uzaklaşması, bireyin çabasıyla bilinçli bir şekilde kendini mutlu edecek bir şeyi düşüncelerine dahil etmesi, mutluluk seviyesini arttırmaktadır (akt. Yetim, 2001, s. 262).

2.1.1.13. Seçim Kuramı

Seçim kuramı Glasser'in (1975) fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlar olarak kategorize ettiği ve her ikisini tanımlamak için "temel İhtiyaçlar" ifadesini kullandığı beş ana gereksinimle (hayatta kalma, güç, özgürlük, sevgi ve ait olma, eğlence) dünyaya gelen kişinin, bu gereksinimleri karşılayabilmesi halinde mutluluğa

yaklaşması olarak ele aldığı kuramdır (akt. Türkdogan ve Duru, 2012, ss. 2430-2431).

Frey ve Wilhite'a (2005) göre hayatta kalma ihtiyacı; bireyin yaşamını devam ettirmesi yönünde gıda, su, hava, sağlık, barınma, ısınma, güvenlik ve cinsellik gibi birtakım temel fizyolojik ihtiyaçları kapsamaktadır. Birey hayatta kalma mücadelesinde kendi güvenliğini sağlama ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli gelire sahip olma ihtiyacı da duymaktadır. Psikolojik ihtiyaçlar arasında yer alan aidiyet ihtiyacı; diğer bireylerle işbirliği yaparak kurulan ilişkiler (aile ilişkileri, arkadaşlıklar, iş yeri ilişkileri) sonucunda kazanılan duygu olarak tanımlanmaktadır. Örneğin okul ortamında öğrenciler, sınıftaki arkadaşları tarafından değerli olduğunu hissetme, kabul görme eğilimi içerisindedirler. Okulda kabul görmediğini hisseden öğrenciler aidiyet ihtiyacı karşılanmadığı için öğrenme ve akademik zorluklarla karşılaşabilmektedirler (Frey ve Wilhite, 2005, ss. 156-157). Güç ihtiyacında bireyin başarılı olma, saygınlık sahibi olma, konuşabilme ve konuştuklarını dinletebilme, toplum içinde bir statü elde edebilme, insanlarla rekabet edebilme, karşı karşıya kaldığı olaylar karşısında kırılabileceğinden korkmama, özsaygı sahibi olma gibi ihtiyaçları içermekle birlikte bu kuramda güç kavramı bireyin kişisel gelişimini, kendini değerli hissetmesini destekler niteliktedir. Özgürlük ihtiyacı; bağımsızlık ve özerklik için gereksinim hissedilen kişisel tercihlerde bulunabilme, keşfetme yeteneğine sahip olma, yaratıcılık yönünü ortaya çıkarabilme, kendini rahat bir şekilde ifade edebilme gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Glasser (2005) eğlenceyi; gülme ile tanımlamakta olup oyun oynama, yeni şeyler öğrenme, mizah duygusuna sahip olma, hoş vakit geçirebilme ve yaşama pozitif tarafından bakabilme gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Seçim kuramının öne sürdüğü en önemli çıkarım; bu beş temel ihtiyacın birbirleriyle etkileşim halinde olduğu ve bireyin davranışlarını yönlendirdiği (Frey ve Wilhite, 2005, s. 156), bireyin mutluluğa ancak temel gereksinimlerinin yeterince karşılanması sonucu ulaşabilmesi ve temel ihtiyaçları yeterince karşılanmayan bireylerin mutsuzluk yaşamasıdır (Türkdogan ve Duru, 2012, s. 2431).

2.1.1.14. Uyum Düzeyi Kuramı

Uyum düzeyi kuramı, Helson'ın (1947) Adaptasyon Seviyesi (Adaptation-Level) olarak adlandırdığı çalışmasında mutluluk hissini belirlemede geçmiş deneyimlerin temel alınması, hissedilen haz ve acı kavramlarının geçmiş deneyimlerle karşılaştırılması sonucu bireyin mutluluk ya da mutsuzluk kavramlarına ilişkin veri elde etmesidir. Bireyin her uyarım anı için zaman içinde ve uyarma koşulları ile değişen bir uyum seviyesi vardır.

Helson'ın (1947) adaptasyon seviyesi kuramının en genel prensibi, bireylerin mevcut uyarım seviyeleri hakkındaki kararlarının, geçmişte hissedilen uyarım seviyesini aşp aşmadığına ya da yetersiz olup olmadığına bağlı olmasıdır. Birey geçmiş yaşantısındaki sahip olduğu hazzı temel alarak şimdiki yaşamında sahip olduğu hazda bir artış farkediyorsa mutluluğa ulaşmaktadır (akt. Brickman, Coates ve Bulman, 1978, s. 918).

Uyum düzeyi kuramında birey, geçmiş ile şimdiki yaşadığı durumu ilişkilendirmekte ve elde ettiği algı öğeleri ile birlikte yeni bir uyum düzeyi oluşturmaktadır. Kretch ve Cretchfield'e (1948) göre her bireyin yaşamında oluşan algılar bir yapı içerisinde yer almakta ve birey yaşamında var olan tüm yaşam olaylarını bu yapı içerisinde değerlendirmektedir. Kretch ve Cretchfield (1948) bu düzeni tanıma yapısı olarak adlandırmaktadır (akt. Güler ve Dönmez, 2011, s. 39).

2.1.1.15. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Yirmibirinci yüzyıldaki haliyle psikolojik iyi oluş Ryff (1989) tarafından ele alınmaktadır. Ryff'a (1989) göre öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluşun en önemli yapısını tanımlamaktadır (akt. Akdağ ve Cihangir-Çankaya, 2015, s. 647). Psikolojik iyi oluş kuramı, olumlu faaaliyetler içerisinde olan bireyin niteliklerini ele alan teorilerin bütünü olarak görülmektedir (Canbay, 2010, s. 15). Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramına adını veren psikolojik açıdan iyi olma durumu bireyin sürdürdüğü yaşamın pozitif yoğunluğuyla ilişkilendirilir. Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş kuramının kökenini zihinsel sağlık, klinik psikoloji ve gelişimsel psikolojideki kavramlar oluşturur. Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş kuramı, bireyin ruhsal anlamda sağlıklı oluşu, hayatının kimi bölümlerindeki pozitif yaşantılarla ilişkilidir.

Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş kuramında, bireyin psikolojik iyi oluşunda kendi özünü kabullenışı, pozitif ve güçlü karakter özelliklerine sahip olması, sosyal yaşantısında olumlu ilişkiler kurabilmesi, kendini geliştirme yönünde ilerlemesi önem taşımaktadır (Ryff, 1989, s. 1071).

Ryff'a göre psikolojik açıdan iyi olma, bireyin stressiz olma durumunun yanı sıra farklı boyutlar içermektedir. Ryff birçok kuramın bireyin olumlu ruh sağlığını oluşturan özellikler üzerinde çalıştığını belirtmekle birlikte bu kuramların temel ortak noktalarını birleştirerek psikolojik iyi oluş kuramının altı boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir (Osmanoğlu ve Kaya, 2013, s. 50). Bunlar bireyin özünü ve geçmiş yaşamını kabulünü, kendine karşı olumlu tutumlar sergilemesini ve olgunluk göstergesi olan kendini kabul; kişisel gelişimin devamlılığı ve deneyime açıklığı içeren bireysel gelişim; bireyin yaşamı süresince hayatına bir anlam yükleyip, bir amaç edinmesini belirten yaşamdaki amaç; kişilerarası sağlıklı, samimi, pozitif, sevgi dolu ilişkiler kurabilme, başkalarıyla özdeşleşme ve empati yeteneğini içeren diğer bireylerle pozitif ilişkiler; bireyin sahip olduğu arzu ve gereksinimlerine bağlı olarak bulunduğu ortamdaki yaşamı etkin ve istikrarlı olarak yönetebilme kapasitesi ve uygun ortamları seçme yeteneğini belirten çevresel hakimiyet ve kimseye bağımlı olmadan kendi özgür iradesiyle karar verebilme ve kendi standartlarına göre kendini değerlendirmeyi içeren özerklik boyutundan oluşmaktadır (Ryff, 1989, s. 1071). Psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin düşük olan bireylere nispeten daha işlevsel bir yaşam sürdükleri düşünülmektedir (Demirci ve Şar, 2017, s. 2713).

2.1.1.16. İhtiyaç Kuramları

İhtiyaç, doyumunu sağlanmamış bir isteğin, arzunun ya da yoksunluğun oluşturduğu içsel olarak yaşanan bir gerilim durumudur (Türk, 2013, s. 5). Güdü, arzuları, ilgileri, gereksinimleri ve içsel gerilimleri de içermektedir (Acat ve Yenilmez, 2004, s. 125). Dürtü bireyi hedefe yönelik davranışa iten güçtür (Karapınar, 2008, s. 4). Dürtü, bireyde oluşan fizyolojik bir ihtiyaç sonucu meydana gelen rahatsızlık ve gerginlik durumudur. Güdü ve dürtü arasında birtakım farklar bulunmaktadır. Dürtü, doğuştan gelen, fizyolojik temelli olan, ihtiyaçlar tarafından harekete geçirilen ve doyum amaçlıyken; güdü, sonradan öğrenilen, sosyal temelli

olan, çevre tarafından harekete geçen ve uyarım amaçlıdır. İhtiyaçlar fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Türk, 2013, ss. 6-7).

İhtiyaçlar üzerine çalışma yapan kuramcıların bazıları ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar olarak değerlendirirken, bazı kuramcılar psikolojik ihtiyaçlar olarak, bazıları da her iki ihtiyaç türünü birlikte değerlendirmektedir. İhtiyaç kuramcılarının yaptıkları çalışmaların amacı insan davranışlarını şekillendiren ihtiyaçların neler olduğunu belirlemektir (Türk, 2013, s. 8). İhtiyaç kuramları başlığı altında Murray'ın ihtiyaç kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar kuramı ve öz-belirleme kuramı açıklanmaktadır.

İhtiyaç kuramlarının öncüleri Murray (1939) ve Maslow (1943) kuramlarını, bireylerin ihtiyaçlarını sınıflandırmaya dayalı olarak oluşturmuşlardır (akt. Acat ve Yenilmez, 2004, s. 126).

2.1.1.16.1. Murray'ın İhtiyaç Kuramı

Murray (1939) tarafından geliştirilen ihtiyaç kuramında bireylerin davranışlarını kontrol ettiği ve yönlendirdiği düşünülen birtakım ihtiyaçlar öne sürülmektedir (akt. Terzi ve Kaya, 2017, s. 69). Murray (1939) bireylerin sergiledikleri davranışların hangi ihtiyaçlarla ilişkili olarak güdülendiğine dair, kişilik bilimi şeklinde tanımladığı yaklaşımı doğrultusunda bireylere ait olan psikolojik kökene dayalı gereksinimlerin hangileri olduğuna ilişkin yaptığı çalışma ile ihtiyaçları yirmi madde altında toplamaktadır (akt. Türkdogan, 2010, s. 19). Söz konusu olan ihtiyaçlar kabul etme, başarı, dostluk, saldırganlık, bağımsızlık, karşıt tepki kurma, savunma, yüceltme, hükmetme, kendini sergileme, zarardan kaçınma, küçük düşmeden kaçınma, vericilik, düzen, oyun ve eğlence, reddetme, cinsellik, zevk, yardım alma ve öğrenme olarak sıralanmaktadır. Murray'a (1939) göre tanımlanan tüm ihtiyaçlar birbirleriyle ilişkili ve etkileşim halindedir (akt. Ercoşkun ve Nalçacı, 2005, s. 361). Söz konusu ihtiyaçlar içerisinde bulunan başarı kavramı, herhangi bir bireyde kariyerindeki zirveyi tanımlarken bir başka birey için akademik başarı anlamını taşıyabilir ya da herhangi bir başka birey içinse başarı kavramından ziyade, yakın ilişkilerin tatmin edilmesi öncelikli bir ihtiyaç olarak kabul edilebilir.

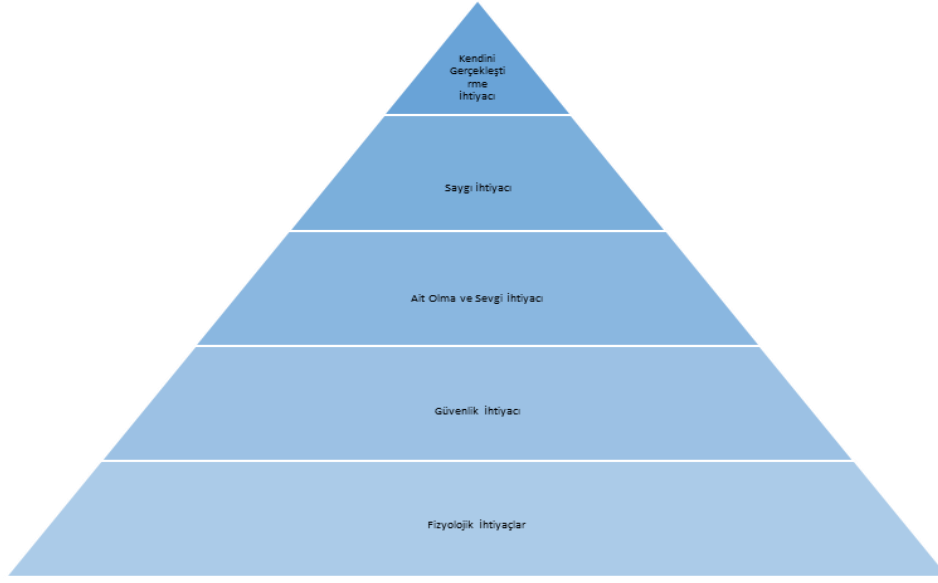
2.1.1.16.2. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı

Maslow ihtiyaçlar kuramında bireylerin güdülenme kaynaklarını yapılandırmaya çalışır (Louart, 2002, s. 3). Maslow, ihtiyaçları hiyerarşik bir düzende ele alarak bireylerin ihtiyaçlarını önem sırasına göre basamak basamak sıralar (Ercoşkun ve Nalçacı, 2005, s. 362). Maslow'a göre bireylerin ihtiyaçları beş kademe olarak sınıflandırılabilir (Küçüközkan, 2015, s. 102). Bireylerin ihtiyaçlarını doyuma ulaştırmak amacıyla eylemde bulunduğunu ifade eden Maslow, ihtiyaçları önem derecesine göre sınıflandırarak bir ihtiyaçlar hiyerarşisi oluşturur (Toprak, 2014, s. 34). Maslow kuramında bireylerin ilk olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinin alt sıralarında bulunan doyurulmamış ihtiyaçlar tarafından güdülendiğini belirtmektedir (Türk, 2013, s. 11). Maslow'a (1943) göre her birey ihtiyaçlarını karşılama arzusuyla içsel bir güç ile uyarılarak güdülenmekte ve birey bu arzuya sahip olur olmaz harekete geçmekte ve motive olmaktadır. Maslow'un söz ettiği ihtiyaçlar hiyerarşisi en alt basamaktan üst basamağa doğru şu şekilde sıralanmaktadır (akt. Roussel, 2000, ss. 5-6);

- 1) Fizyolojik ihtiyaçlar (açlık, susuzluk, nefes almak, uyumak),
- 2) Güvenlik ihtiyaçları (tehlikeden uzak, güvende olduğunu hissetme),
- 3) Ait olma ve sevgi ihtiyaçları (sosyal ilişkiler, sevmek, bir gruba ait olma, başkaları tarafından sevilme ve kabul görme),
- 4) Saygı ihtiyacı (güçlü olma, prestij, statü sahibi olma),
- 5) Kendini gerçekleştirme ya da güncelleme ihtiyacı (ilerleme, gelişme, potansiyelini kullanma, bilme, merakını giderme, estetik, kendi özüyle barışık olma).

Bireyin bir tür ihtiyacını karşılama arzusu, ihtiyacı tatmin edene kadar devam eder. Birey hedefine ulaştıktan sonra, yeni bir ihtiyaç sınıfını karşılama arzusuna geçer ve böylece ihtiyaçlar hiyerarşisinin beşinci seviyesine ulaştığında kendini gerçekleştirme ihtiyacının içerisinde bulur (Roussel, 2000, ss. 5-6). Bireyde bir ihtiyacın oluşması alt seviyede bulunan ihtiyacın doyurulmasıyla ilişkilidir. Alt seviyede bulunan bir ihtiyaç doyurulmadığı sürece hiyerarşik düzende yer alan bir üst seviyedeki ihtiyaca birey güdülenemez. Şekil 2-1'de Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini oluşturduğu piramit yer almaktadır.

Şekil 2-1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Blaho-Poncé, C. (1998).

2.1.1.16.3. Öz-Belirleme Kuramı

Öz-belirleme kuramına ilişkin ilk çalışmalar Edward Deci ile 1970'li yıllarda başlamaktadır. Kuramın diğer temsilcisi ise Richard Ryan'dır. Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen öz-belirleme kuramı ihtiyaç kuramının bir alt kuramıdır (akt. Cihangir-Çankaya, 2009, s. 23). Genel olarak ihtiyaç kavramı bireyin hissettiği fizyolojik ya da psikolojik ihtiyaç olarak tanımlansa da öz-belirleme kuramı içinde ihtiyaç kavramı bireyin psikolojik ihtiyaçlarına vurgu yaparak, bu ihtiyaçların doyumuna odaklanmaktadır (Türk, 2013, s. 6). Öz-belirleme kuramının amacı, bireylerin yaşamlarında en sağlıklı işleyişi sağlayan psikolojik süreçleri irdelemekle ilgilidir (Deci ve Ryan, 2000, s. 262). Öz-belirleme kuramında özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) olmak üzere üç temel psikolojik ihtiyaç bulunmaktadır. Bunlar (Deci ve Ryan, 2000, ss. 252-253):

Özerklik İhtiyacı: Özerklik bireyin davranış amaçlarında eylemlerini kendi kendine düzenlemesi ve eylemlerin tutarlılığına yönelik eğilimleri yapması olarak tanımlanır. Özerklik etkili davranışsal düzenlemenin temelini oluşturur. Özerkliğe sahip olan birey, kişisel ve çevresel ihtiyaçları üzerinde kontrol sağlama, ihtiyaçlarını eyleme geçirme konusunda dışsal baskıya maruz kalmadan iç ve dış koşullarına göre kendi kendini organize eder. Başka bir deyişle, özerklik için gelişen kapasite bireyin eylemlerinin dışsal baskılar tarafından yönlendirilmesini önleyebilecekleri bir araçtır.

Özerklik sayesinde birey ihtiyaçlarını ve eylemlerini mevcut kapasitelerine uygun olarak daha iyi düzenler ve süreçleri daha etkin şekilde koordine eder.

Yeterlik İhtiyacı: Yeterlik göreceli bir eğilim olarak belirli uyarlanabilir yetkinlikleri gerçekleştirme, değişen çevresel koşullar ve talepler bağlamında insan gruplarının esnek işleyişine giden bir yoldur. Yeterlik ihtiyacı bilişsel, motor ve sosyal büyümeyi teşvik eder. Etkili sosyal iletişim kurmayı sağlar. Yeterlik eğilimleri bireylerin kapasitelerinin detaylandırılmasına, koordinasyonuna ve uygulanmasına yardımcı olmaktadır.

İlişkili Olma İhtiyacı: İlişkili olma bireyin başkalarıyla geniş bağlantıya yönelme eğilimi ve ait olma duygusunun büyümesidir. Bireyin grubuyla uyum sağlama, bağlantı kurma, grup ihtiyaçlarını ve değerlerini başkalarıyla koordine etmek için içselleştirme eğilimleri göstermesidir. İlişkili olma bireysel entegrasyon ve daha büyük bir sosyal bütüne entegrasyona yönelik eğilimlerin etkileşimi üzerine kurulur. İlişkili olmanın sağladığı kaynak paylaşımı, karşılıklı koruma ve aidiyet, içselleştirme için motivasyonel bir temel sağlar ve grup bilgisinin bireye ve daha uyumlu bir sosyal organizasyona daha etkili bir şekilde aktarılmasını sağlar.

Deci ve Ryan, bireylerin ihtiyaçları doyurulduğu takdirde mutluluk seviyelerinin yükseleceğini belirtmektedirler. Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005, s. 112), bireylerin özellikle temel fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması durumunda mutluluk seviyelerinin olumlu yönde değişeceği konusunda az bilimsel destek bulunduğunu belirtmektedirler.

Öz-belirleme kuramında temel psikolojik ihtiyaçlar kavramı, sosyal bağlamlar, motivasyonel yönelimler, sağlıklı gelişim, yüksek performans, hedef içerikleri, zihinsel sağlık, sürdürülen davranış değişiklikleri ile araştırmaları organize etme aracı olarak kullanılmakta ve temel psikolojik ihtiyaçların evrensel olduğu kabul edilmektedir. Temel psikolojik ihtiyaçların değerlendirilmesinin, hedeflerin etkili bir şekilde takip edilmesi ve gerçekleştirilmesinin olumlu sonuçlara ulaşılmasına olanak sağladığı düşünülmektedir (Deci ve Ryan, 2000, ss. 262-263). Reis, Sheldon, Gable ve Ryan (2000) yaptıkları çalışmada, bireylerin günlük olarak psikolojik ihtiyaçları karşılama düzeyleri arttıkça olumlu duygularında artma ve olumsuz duygularda azalma olduğunu belirtmektedirler. Sheldon, vd., (1996), bireylerin gün içinde yeterlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılama

düzeyleri arttıkça, üst seviyede pozitif duygu ve alt seviyede negatif duygu yaşadıklarını belirtmektedirler (akt. İlhan ve Özbay, 2010, s. 110). Yapılan çalışmaların öz-belirleme kuramının görüşlerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilme sürecinin zamanında yapılması bireyin mutluluğa ulaşmasını sağlarken, tatmin edilmemiş ihtiyaçların sürüp gitmesinin bireyin mutsuzluğuna neden olmasına ilişkin varsayım, ihtiyaç kuramlarının mutluluk konusundaki yaklaşımını özetlemektedir (Wilson,1967'den akt. Türkdoğan ve Duru, 2012, s. 2430).

2.1.1.17. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Çok yönlü uyumsuzluk kuramında bireyler kendilerini, diğer bireylerin sahip olduğu durum, geçmişe ait koşullar, arzular, doyumun uygun seviyeleri, gereksinimler ve hedefler gibi birçok ölçünle mukayese etmektedirler. Doyum ile ilgili yargılar, o anki koşullar ile birlikte bu ölçünler arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Standartlar ile koşullar arasındaki fark yüksekse düşük düzeyde doyum, küçükse yüksek düzeyde doyum oluşmaktadır (Yavuz, 2006'dan akt. Duman, 2014, ss. 16-17).

2.1.1.18. Özgünlük Kuramı

Özgünlük tanımsal olarak özgün olma durumu, orijinalite, orijinallik olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). Bu orijinal olma, standartlara bağlı kalmama durumu, bireyin toplumsal ya da bireysel tabuları, engelleri yıkabilme potansiyeliyle ilişkilendirilir. Para kazanmak gibi dışsal etkenler olarak ifade edilen pek çok günlük hayattan kavramlara ulaşma arzusunun aksine, orijinal olma halinin bireyi mutluluğa ulaştırdığı savunulur. Kuramda bu durum özgün mutluluk tanımlamasıyla Seligman (2007) tarafından bireyin sahip olduğu sevgi, minnettarlık, affedicilik, cesaret, bilgelik olmak üzere birtakım değerlerle, bireyin kendisinin sahip olduğu güçlü yönlerini fark edebilme durumuyla ilişkili olduğu şeklinde yapılmaktadır (Seligman, 2007'den akt. Duman, 2014, s. 18).

Mutluluk ele alınırken, psikolojik veya akılsal olarak iyi oluş hali içerisinde bulunulduğu iddiası içerisinde bulunulmadığının altını çizmek gerekir. Mutluluk, bedensel veya ruhsal bir iyi oluş halinden ziyadedir. Mutlu olduğunu söyleyen bir bireyin, psikolojik sağlığının veya akıl sağlığının yerinde olup olmadığını bilmek bir başka araştırma konusudur (Diener, Suh ve Oishi, 1997'den akt. Duman, 2014, s. 18).

2.1.1.19. İlişkilendirici Yaklaşım Kuramı

İlişkilendirici yaklaşım kuramında kişilik özelliklerinin mutluluk üzerindeki etkisi incelenirken, koşullanma, hafıza ya da bilişsel ilkeleri temel alarak bireyin yaşadığı olumlu bir durumu içsel faktörlerle desteklediği takdirde mutluluk olarak adlandırdığını açıklar (Eroğlu, 2011, s. 141). Kendi özünü tanıyan, empati yeteneği gelişmiş, sağlıklı sosyal ilişkiler kurabilen içsel kontrolünü sağlayabilen insanlar yaşam sürecinde daha avantajlı bir konumda yer alırlar.

2.1.2. Mutluluğun Temellendirilmesi

Mutluluk bireyi bütünsel olarak; psikolojik, fizyolojik, bilişsel, felsefik sosyal, dinsel olarak içine alan çok yönlü bir kavramdır. Bu bölümde mutluluğun psikolojik, felsefi ve dini temelleri incelenmektedir.

2.1.2.1. Mutluluğun Psikolojik Temelleri

Bu başlık altında psikolojik açıdan mutluluk, pozitif psikolojinin tanımı ve tarihsel gelişimi hakkında bilgi verilmektedir.

2.1.2.1.1. Psikolojik Açıdan Mutluluk

Psikoloji, insanların duygu, düşünce ve davranışlarını kişilerarası iletişim ile birlikte bütünlük içinde inceleyen bir bilim dalıdır. Psikoloji alanında yapılan tüm çalışmalar insanın yararına yöneliktir (Erdoğan, Torlak ve Tiryaki, 2018, s. 327).

Psikoloji, insan davranışlarını, bu davranışların hangi sebeplerden dolayı kaynaklandığını ve zihinsel süreçleri inceleyen bir bilim dalıdır. İnsanın sahip olduğu fizyolojik ve psikososyolojik özellikleri tüm yönleriyle incelemektedir (Bircan ve Dilmaç, 2015, s. 289).

Psikolojinin başlangıcının Descartes'in ruh-beden ikilemi üzerine geliştirdiği düşüncelere dayandığı görülmektedir. Descartes bedeni bir makineye benzetmekte ve bir makine gibi çalıştığını belirtmektedir. Dolayısıyla ruh bedeni beden de ruhu etkilemektedir (Korkman, 2019, s. 346). Psikoloji, felsefe ve diğer pozitif bilimlerle ilişki içinde olan bir alandır (Korkman, 2019, s. 355).

Psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyler gerçeklikle bağlantı kurabilme yetisine sahiptirler. Psikolojik sorunlara sahip bireyler incelendiğinde büyük bir bölümünde dış dünyaya ilişkin değerlendirmelerini gerçeklikten uzak bir şekilde yaptıkları için mutsuzluk deneyimini yaşadıkları görülmektedir. Birey yaşamında içsel ve dışsal sorunlarında ne kadar gerçekçi davranışlar sergilerse o derece doyumu yüksek, üretken ve mutlu bir yaşam sürmektedir (Birinci ve Dirlik, 2010, s. 61).

Psikolojik iyi oluş, pozitif duyguların varlığı ve negatif duyguların yokluğu ile tanımlanır; fiziksel iyi oluş, fiziksel olarak bir rahatsızlığın olmadığı algısı ile bağlantılı olarak bireyin kendi sağlığı ve dinamizminin öz değerlendirmesinden oluşur; genel iyi oluş ise iki bileşenin sentezinden oluşmaktadır (Bouffard ve Lapierre, 1997, s. 280).

Fiziksel olarak zinde ve fazla enerjiye sahip olan bireylerde mutluluk düzeyi daha yüksek olma eğilimindedir. Mutlu bireyler ayrıca sahip oldukları iyi zihinsel sağlık ve psikolojik direnç özelliklerini de paylaşmaktadırlar (Veenhoven, 1997, s. 16).

Yaşanan birçok olumsuz olay, bireylerin çoğunda, özellikle bireyin uyum kapasitesini aşan olaylarda benzer tepkilere yol açar. Tepkiler geçmişteki zor deneyimlere, yaşanan olaylara atfedilen anlama ve psikolojik dayanıklılığa bağlı olarak değişir. Çoğu birey evlerinin kaybindan rahatsız olabilir ancak ortaya çıkan değişkenlik olaylara karşı yapılan yorumlama ve değerlendirmeden kaynaklanmaktadır. Çoğunluk eğlenmekten zevk alsa da, bazı bireyler eğlenmek için sosyal becerilere sahip değildirler veya eğlence için sınırlı bir kapasiteye sahiptirler (Veenhoven, 1997, s. 18).

Psikolojiye dair ilk izler Aristo'ya kadar uzanmaktadır. Psikolojinin konusunu davranışları gözlenebilen insanlar ve hayvanlar oluşturmaktadır. Örneğin gülümseme, ağlama, koşma, konuşma, ve dokunma gibi düşünceler, düşüncelere eşlik eden duygular ve çoğunlukla dışarıdan gözlemlenebilen hareketler davranışın üç yönünü oluşturur. Diğer bir ifadeyle davranış zihinsel, duygusal ve psikomotor tavır alışı olarak ele alınır (Sert-Ağır, 2020, s. 8).

Psikoloji davranış ve zihinsel işleyişlerin bilimidir. Psikoloji bilimi, birey davranışlarını tanımlayarak açıklamakta, ileriye dönük tahminlerde bulunarak bu davranışların birey yaşamının sağlıklı olarak devamı açısından kontrolünü hedeflemektedir (Sert-Ağır, 2020, s. 10).

2.1.2.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikolojinin kurucusu kabul edilen Martin Seligman, pozitif psikoloji kavramının zenginliğini açıklayarak mutluluğu tanımlamaktadır. Birçok araştırmacı tarafından çalışılan, bireyin nihai ve önemli bir hedefi olarak kabul edilen mutluluk, pozitif psikolojinin anahtar kavramlarından biridir. 1998'de ortaya çıkan pozitif psikoloji bireylerin, grupların ve kurumların en uygun gelişimine katkı sağlayan koşulların ve süreçlerin bilimsel çalışmasını içermektedir. Pozitif psikolojinin doğuşundan bu yana, alanda önemli oranda araştırma yapılmaktadır. (Gable ve Haidt, 2005'den akt. Veilleux, 2017, ss. 2-7). Pozitif psikoloji bağlamında mutluluğun yararları üzerine büyüyen bir alanyazın olduğu görülmektedir. Alanyazında mutluluğun, bireylerin yaşamını kolaylaştıran, yaşanan talihsizlikleri, mutsuzlukları ortadan kaldıran, dünyaya bakış açısını değiştiren tamamen pozitif belirtiler gösteren aktif bir güç olduğu görülmektedir (Fredrickson, 2000'den akt. Veenhoven, 2007, s. 15).

Yirminci yüzyılın başında psikoloji ve psikiyatrinin gelişmesinden bu yana, bu disiplinlerin birincil ortak noktası zihinsel bozuklukların semptomlarını tanımak ve iyileştirmektir. Bu iyileşmeye odaklanma acıyı hafifletmede başarılı olmakta ancak bazıları iş kaynaklı stres, mutsuzluktan kaynaklanan depresyon veya diğer psikolojik problemleri olan birey sayısını azaltmada çok etkili olamamaktadır (Gavin ve Mason, 2004, s. 389).

Geleneksel olarak psikoloji alanındaki çalışmalar yıllarca insanların duygularının olumlu boyutundan daha çok olumsuz boyutunda derinleşmekte ve negatif değer pozitif değerden daha büyük bir etkiye sahiptir. Psikoloji alanındaki çalışmaların büyük bir kısmı bireysel, sosyal ve toplumsal sorunlara, eksikliklere, anormalliklere, patolojilere odaklanmakta, insan psikolojisinin olumsuz yönlerini olumlu yönlerle kıyasla aşırı çalışma eğilimi doğurmakta ve bu durum olumsuzluk lehine oluşan ön yargıyı yansıtmaktadır. Yirminci yüzyılda yapılan bazı araştırmalar, insanların olumlu düşünceler, iyimserlik, güçlü yanlarını geliştirmek ve şükranlarını ifade etmek için eğitildiklerinde, depresif belirtilerin ortadan kalktığını göstermektedir (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005; Magyar-Moe, 2009'dan akt. Dambrun, 2012, s. 17).

Psikoloji acı ve zihinsel bozuklukların anlaşılmasını ve yönetimini derinleştirmeye çalışmaktadır. Bu tarihsel bakış açısından (psikoloji, iki büyük çatışmanın sahnesi olan yirminci yüzyılda gelişimini görür) ve toplumsal talepler açısından (toplumun dışında ruhsal ıstırap yaşayan insanlara yardım etme ihtiyacı) doğrulanmaktadır. Bu alanlardaki gelişmeler dikkat çekicidir ancak kırılganlık ve ruhsal ıstırapta destek lehine uzun vadede birtakım kalkınma alanları ihmal edilmektedir. Bu nedenle karşılaşılan sorunların akışına göre hareket etmeyi mümkün kılacak olan farklı bozukluklarda (depresyon, bağımlılık, anksiyete bozuklukları vb.) ortak koruyucu faktörlere gittikçe artan bir ilgi vardır. Pozitif psikolojinin karşı karşıya kaldığı sorular arasında olumlu insan işleyişiyle ilgili aşağıdaki sorular bulunmaktadır:

- a) Karşılaşılan zorluklara rağmen akıl sağlığının iyi olmasını mümkün kılan nedir?
- b) Neden bazı bireyler yeni gelişme katederken bazıları ani düşüşe geçiyor?
- c) Ortaya çıkan problemin türüne göre etkili bir şekilde karşı koymayı sağlayan beceriler geliştirmek mümkün müdür? (Shankland, 2014, s. 4).

Pozitif psikoloji, bireyin yaşamının her aşamasında, neyin iyi gittiğinin bilimsel çalışması olmakla birlikte psikolojik ve sosyal müdahaleleri zenginleştirecek gerçekleri tanımlamakta ve oluşturmaktadır (Cottraux, 2008, s. 175).

Pozitif psikoloji bireylerin, grupların ve kurumların gelişimine, en uygun işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi olarak tanımlanabilir (Gable ve Haidt, 2005). Koşullar, bireysel potansiyellerin ifade edilmesini ve tatmin edici bir refah seviyesine ulaşılmasını sağlayan olumlu deneyimler yaşanmasını kolaylaştıran aile ortamı, komşuluk, dostane ilişkiler, ikamet yeri, yaşam koşulları, okul ortamı, tarihsel bağlam, biyolojik değişkenler ve kişilik özelliklerinden oluşmaktadır (Shankland, 2014, s. 5).

Pozitif psikolojinin amacı bireyin yaşamındaki en olumsuz durumları onarmakla olumlu durumları oluşturmaya kadar yaşanan tüm psikolojik değişimlere katkıda bulunmak, bireylerin yaşarken hayatlarını kucaklamasına ve tadını çıkarmasına yardımcı olmaktır. Pozitif psikoloji öznel, bireysel ve grup olmak üzere üç düzeye odaklanmaktadır. Öznel düzeyde pozitif psikoloji alanı iyi oluş, geçmişe dair memnuniyet ve doyum, geleceğe dair umut ve iyimserlik ve şu anda duyulan mutluluk olmak üzere öznel deneyimlerle ilgilidir. Bireysel düzeyde sevgi, mesleki yeterlik, cesaret, kişilerarası beceri, estetik algısı, azim, affetme, özgünlük, memnuniyet ve bilgelik olmak üzere bireysel olumlu özelliklerle ilgilidir. Grup düzeyinde ise sorumluluk alma, fedakarlık, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakı olmak üzere bireyleri daha iyi yurttaşlığa yönelten toplumsal erdemler ve kurumlarla ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5; Gavin ve Mason, 2004, s. 389).

İkinci Dünya Savaşı sonrası psikolojide en önemli odak değişimi hastalıklar ve mutsuzluk üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu durum, psikolojinin mutlu birey modeli, mutlu birey olmadaki süreç, kendini gerçekleştirme ve benzeri pek çok alanda eksik kalındığını göstermektedir. Psikolojinin sadece olumsuz alanlara odaklandığı, var olan sorunları çözme amacıyla olduğu algısını yaratır. Ancak psikoloji sadece bu alanlarla sınırlı olmayan, aksine bireyin güçlü özelliklerine, mutluluğuna, erdemlerine ve buna ulaşmadaki yolu belirlemede en önemli alandır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Myers, 2000, s. 56; Synder, 2000, s. 151'den akt. Yavaşoğlu, 2019, s. 6).

Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1873) tarafından desteklenen faydacılık, en fazla sayı için en büyük mutluluğa odaklanmaktadır. Pozitif psikolojide faydacılık çoğu zaman belirli insan gruplarında mutluluğu en üst düzeye çıkarmak olarak kendini gösterir (Brulde ve Bykvist, 2010'dan akt. Lambert,

Passmore ve Holder, 2015, s. 311). Kurumlarda uygulanan pozitif psikoloji son zamanlarda geniş bir gelişme göstermektedir (Lecomte, 2017, s. 183). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikolojinin öncelikle bireysel iyi oluş üzerine odaklanmış olmasına rağmen, pozitif kurumları pozitif psikoloji içine önemli bir unsur olarak özellikle dahil etmektedirler. İş, hukuk, toplum sağlığı gibi kurumlarda pozitif psikoloji uygulama konusuna ilgi giderek artmaktadır (Lambert, vd., 2015, s. 311).

Yirmibirinci yüzyılda ise, psikolojinin sadece hasta ve hastalıkların tedavisine odaklı, olumsuz imajına yönelik yenileme çalışmaları dikkat çekmektedir. Sadece soruna odaklanan olumsuz bu yaklaşım yerine, bir diğer asıl amacı olan kişisel gelişim, bireylerin yaşamlarındaki anlamı bulma, odaklanma ve daha iyi olma konusunda güçlü yönleri belirleme ve bu yolda yürüme, kısacası kişisel yaşamda yol gösterici olmaya yönelik çalışmalarıyla psikoloji daha olumlu ve gerçek yaklaşımını gözler önüne sermeye çalışmaktadır (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011'den akt. Yavaşoğlu, 2019, ss. 6-7).

Pozitif psikolojinin bilimsel olarak en büyük katkısının sürekli eksik ve olumsuz yönlerle odaklanma, araştırma ve düzeltme kavramını yıkararak, olumlu ve güçlü olana odaklanarak daha iyiyi hedef alması olduğu söylenebilir.

2.1.2.2. Mutluluğun Felsefi Temelleri

Antik Yunan filozoflarından itibaren insan davranışlarının temel gayesi olarak mutluluğu gören anlayış, tüm felsefe tarihi boyunca farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Mutluluk anlayışı bazen hedonizm bazen de eudaimonia olarak tanımlanmaktadır. Felsefi açıdan mutluluk tarih boyunca farklı filozofların farklı bakış açılarıyla incelenmektedir. Bu bölümde felsefi açıdan mutluluk hakkında bilgi verildikten sonra Antik Yunan filozofları Aristo ve Epiküros'un bakış açısı ile tanımlanmakta ve mutluluğun felsefi temellerini oluşturan hedonizm ve eudaimonia hakkında bilgi verilmektedir.

2.1.2.2.1. Felsefi Açıdan Mutluluk

Philosophos; bilgiyi sevmek, bilgelik sevgisi, bilgeliği seviş anlamlarına gelir. Felsefe, evren hakkında bütünsel bir görüş araştırılması, evrensel bir açıklama denemesi olmakla birlikte bilimlerin özeti ve tamamlanmasıdır. Felsefede her ekol, ötekinin yanlışını gösterirken kendi doğrusunu söylemektedir (Arslanoğlu, 2018, ss. 12-13).

Felsefi yaklaşım Sokrates'in bireylerin hayatlarını nasıl yaşaması gerektiğine ilişkin sorusu ile başlamıştır. Bu yaklaşım Batı kültüründe mutluluğu araştırma amacı doğrultusunda çok uzun ve kapsamlı geleneğe sahip olmuştur. Modern felsefe sınıflandırması içinde mutluluk, ahlaki felsefe alanında yer almaktadır. Mutluluğa felsefi yaklaşım mutluluğun doğası, kaynağı ve değeri ile ilgili olup bazı soruları içermektedir: "Mutluluk nedir?", "Mutluluğun sebepleri ve koşulları nelerdir?", "Mutluluğun kaynağı olarak sayılan ölçütler nasıl belirlenir?", "İyi ve mutlu bir hayat nasıl yaşanır?", "Nihai mutluluk mümkün müdür?", "Değerli bir yaşam için mutluluk gerekli ve yeterli midir?", "Mutluluk kişinin zihin durumuna bağlı mıdır?" (Zevnik, 2014, s. 3).

Sokrates hiçbir kimsenin bilinçli olarak kötülükte bulunmayacağını, kötülüğün bilgi eksikliğinden kaynaklandığını düşünmektedir. Sokrates'e göre doğru veya iyi yaşayış sağlam bir bilgi temeli üzerine kuruludur, iyi yaşama yolunu aklını kullanarak araştıran ve bilgiye ulaşabilen birey mutluluğa da ulaşmış demektir (Özcan, 2016, s. 59). Bireyin mutluluğa ulaşmasını engelleyen şey, ona ulaştıran yolları bilmemektir. Dolayısıyla en büyük fazilet bilgeliktir (Arslanoğlu, 2018, s. 45).

Platon'a göre insan yaşamında mutlu olma önemlidir ve insanın yegane amacıdır. Platon, Devlet isimli eserinde insanların doğruluğuna dikkat çekmekte, mutluluğun belirlenmesinde önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda erdemin insanda mutluluk duygusunu oluşturduğunu açıklamaktadır (Gökberk, 1996'dan akt. Düzgün, 2016, s. 12).

İlk çağ haz ahlakının modern felsefedeki karşılığı yararcılık ve faydacılık olarak yer almaktadır. Faydacılık 1854-1860 yılları arasında John Stuart Mill tarafından oluşturulmuştur (Mill, 1861, s. 15). Faydacılığın iki önemli temsilcisi Jeremy Bentham ve John Stuart Mill'dir. Bentham'a göre, mutlu olma amacında olan birey, hazzın peşinden koşmalıdır. Bentham, hazcılığa bilimsel bir temel

kazandırmak için haz aritmetiği geliştirmiştir. Haz aritmetiği, gerçekleştirilecek bir eylem için seçim yapmak ve seçilecek eylemin kazandıracağı haz seviyesini belirlemek için yapılan bir hesaplama türüdür. Bu hesaplama yöntemine göre, hazzın yoğunluğu ve süresi, hazzın yakınlığı ve kesinliği, hazzın verimliliği ve saflığı (hazzın acı, sıkıntı, üzüntü gibi olumsuz duygularla karışmamış olması) gibi öğelerle hazzın düzeyi belirlenir (Cevizci, 2015, ss. 155-156). Bentham'ın hazzı matematiksel bir hesaplama kaynağından standart bir mutluluk olarak tanımladığı görülmektedir.

Montaigne'a (2012) göre mutluluk, güzel bir ölümden değil, güzel bir yaşamdan oluşmaktadır. Yaşantısı boyunca başkalarına bağımlı olmak yerine, bireyin kendi sahip olduklarının farkına vararak yaşamasını öngörmektedir. Montaigne, bireyin yaşadığı iyi ve kötü şeylerin kendi yaşamına ait olduğunu bilerek yaşamasının yanında mutluluk için kendini öğrenmenin önemine dikkat çekerken, Rousseau (1762) ise mutluluğu iyi bir banka hesabı, iyi bir aşçı ve iyi bir sindirim sistemi olarak tanımlamakta aynı zamanda herkesin erişebileceği bir yerde olduğunu belirtmektedir. Mutluluğun nasıl yakalanacağını bilmesi koşuluyla bireyin günlük yaşantısında varlığını sürdürebileceğini söylemektedir.

Felsefi açıdan mutluluğu bazı filozoflar birbirine bağımlı olmayan birtakım farklı isteklerden meydana geldiğini savunurken, bazıları da bireyin özel yaşantısıyla ilişkili birtakım arzu, ihtiyaç ve isteklerini gerçekleştirme olanağı ve ahlaki değerlere sahip olması olarak ifade etmektedirler.

Sokrates, Platon, Aristo, Epiküros, Seneca gibi Antik Yunan filozoflarının hepsi, mutlu bir hayatın nasıl yaşanacağı konusunda farklı vizyonlara sahiptirler (Zevnik, 2014, s. 4). Bu çalışmanın devamında felsefi açıdan mutluluk Aristo ve Epiküros bakış açılarıyla açıklanmaktadır.

2.1.2.2.1.1. Aristo'nun Bakış Açısından Mutluluk

Aristo'ya göre mutluluk, insan ruhunun bütün bir yaşam boyunca, erdeme uygun olarak hareket etmesidir (Özcan, 2016, s.105). Aristo'nun mutluluğa bakış açısı geçmişten itibaren mutluluğu açıklamaya çalışan tüm yaklaşımlar için temel destek noktasıdır (Çötök, 2017, s. 114).

Aristo'ya göre mutluluk, bir yaşam tarzıdır ve yaşamda arzulanan her şey iyidir; iyilik de mutluluğu temsil etmektedir. Aristo, bireyde akıllı en değerli şey olarak kabul eder ve mutluluğun aklın faziletine uygun bir faaliyet olduğunu savunur (Karahan, 2018, ss. 65-66).

Aristo'ya göre birey yaşamında yer alan tüm faaliyetlerin nihai amacı mutluluktur ve erdemli yaşam en mutlu olanıdır. Mutluluk zevk alınarak yapılan bir faaliyet sonucunda ortaya çıkmaktadır (Duman, 2014, ss. 21,27).

Aristo mutluluğun erdemli faaliyetten yani iyi yapılan etkinlikten kaynaklanabileceğini belirtmekte, bireylerin bazı yeteneklere sahip olduğunu ve bu yetenekler mükemmel bir şekilde gerçekleştirildiğinde mutluluğun ortaya çıkacağını açıklamaktadır (Diener, 1984, s. 564). Burada bireyin kendini gerçekleştirmesinin mutluluğa giden yolda önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Aristo'ya göre mutluluk, eğitim ile iyi bir yaşama yol açacak erdemlerin kazanılıp, bireyin kendisini mükemmel düzeyde zihinsel ve uygulama faaliyetlerine hazırlama durumudur. Ona göre eğitimin üç unsuru bulunmaktadır: doğumla gelen, eğitim ile edinilen, akıl yürütme ile öğrenilen (Büyükdüvenci, 1993, s. 43).

Aristo mutluluğun ne olduğunu iyi kavramıyla belirlemeye çalışır. Ona göre iyi, "her şeyin arzu ettiği şeydir." Her şey bir iyiyi amaç edinmektedir. Mutluluk ruhun akla uygun hareket etmesi veya ruhun erdeme uygun şekilde faaliyette bulunmasıdır (Tamtürk, 2006, s. 16).

Aristo'ya göre haz, iyi bir şeydir ancak tüm hazların iyi olduğunu savunmaz. Hazları iyi ve kötü hazlar olmak üzere ikiye ayırır (Çankaya, 2017, s. 506).

Aristo'ya göre bireyin ihtiyaçlarını giderme ve sahip olunan gücün gerçekleştirilmesi ile ilgili olanlar; kazanılan güçlerin işlenmesi ve faaliyete geçirilmesi ilgili olanlar olmak üzere iki çeşit meşru haz vardır. Bireyi en yüksek mutluluk düzeyine ulaştıran zevk ise sahip olunan ya da faaliyete geçirilen güçlerin etkin bir şekilde kullanılmasının sonucudur (Fromm, 2010, s. 206).

Aristo'ya göre dünyadaki tüm varlıklar bir işleve sahiptir. Sözelimi, bir telefonun işlevi haberleşmede kullanılması, kalemin yazı yazmada kullanılması örnek verilebilir. Her varlığın amacı iyi bir yaşam sürmektir ve bunu sahip olduğu işlevleri kullanarak kazanmaya çalışır. Yaşam faaliyetlerinde aktif olarak yer alan

bireyler, pasif konumda olan bireylere göre daha fazla mutluluk yaşamaktadırlar (Işık ve Meriç, 2010, ss. 423-424).

Aristo'ya göre mutluluk, insanın en iyi, en eksiksiz şekilde gerçekleştirdiği faaliyettir. İnsan zekası bilme ve öğrenme kapasitesine sahiptir ve bu sayede kendi yaşamına rehberlik ederek mutluluğa ulaşabilir (Cyr, 2011, ss. 53,87).

2.1.2.2.1.2. Epiküros'un Bakış Açısından Mutluluk

Felsefî alanda mutlulukla hazzı özdeşleştiren hedonizmin en önemli temsilcilerinden Epiküros'a (M.Ö. III. yy.) göre mutluluk, maddi hazlarda değil, zihnin hazlarında akıllı yaşamının ya da sadece kültür düzeyi yüksek insanların tadabilecekleri hazlarda bulunmaktadır. Epiküros'a göre en yüksek haz en derin yaşanan değil, bireyin tüm yaşamı boyunca devam edebilecek olan hazzdır (Yıldız, 1997, s. 14).

Epikürosçu felsefede mutluluk, bireyin yaşamı boyunca hazzın peşinde koşması değil, yaşamından acıyı uzak tutmasıdır (Çankaya, 2017, ss. 506-507).

Epiküros'a göre yaşamın temel gayesi mutluluğa ulaşmaktır ve "Kim mutlu değilse ona ulaşmak için her türlü zorluğa katlanmalıdır" (Epikür, 1962, s. 33). Bireyler biyolojik yapısı gereği birtakım isteklere sahiptir. Beden ve ruh sağlığı için neleri yapmak ve nelerden sakınmak gerektiğini vaktinde öğrenmek gereklidir; çünkü her iki durum birlikte mutlu bir yaşamı oluştururlar. Haz Epiküros için, mutlu bir hayatın başı ve sonudur (Epikür, 1962, s. 36).

Epiküros'a göre, kendi kaderini kendisi belirleyebilen bireyin hayatındaki hedefi mutluluktur. Epiküros hazzı "yaşamın gayesi ruhun anlık acısızlığı, geçmişte yaşanan durumlar için hoş anılara sahip olmak, gelecekte yaşayacakları için kendini güven içinde hissetmek" olarak tanımlamaktadır. Amaç ve son olarak kabul ettiği şey, ruhun sıkıntıdan, bedenın acıdan kurtulması, acının yokluğu durumudur. Bireyin yaşamını sürdürmek için gidermek zorunda olduğu zorunlu gereksinimler karşılandığında ve gelecekte de karşılanabileceğinden emin olduğunda birey kendini mutlu hissedebilmektedir (Özcan, 2016, s. 121).

Haz, Epiküros için, "canlının çeşitli gayret ve arzularının doğal gayesidir"; haz hem maddi hem de manevi hazlardan oluşan bir bütündür. Epiküros'a göre

erdemler yaşamın yegane amacı olan mutluluğa, acısızlığa hizmet eden, doğru yaşamın araçlarıdır. Epiküros'a göre toplum, devlet ve tüm birey üstü kurumlar bireyin mutluluğunun sağlanmasına aracılık eden araçlardır ve bir üstünlük derecesine sahip değildirler (Özcan, 2016, ss. 121-122). Tüm hazların beden ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Epiküros'a göre yaşamın temel gayesi zevktir. Her zevkin özerk olarak incelendiğinde olumlu olduğu görülse de her zevkin tercih edilmesi uygun değildir. Seçilen zevklerden bazıları olumsuzluklara yol açabilmekte bireyi sıkıntılara sokabilmektedir. Seçimin olumlu zevklerden yana kullanılması, bireyin akıllı, iyi ve dürüst bir şekilde yaşamını sürdürmesini sağlamaktadır (Fromm, 1947, s. 204).

2.1.2.2.2. Hedonizm ve Eudaimonia

Alanyazında mutluluğun felsefi temellendirmesi incelendiğinde hedonizm ve eudaimonia kavramlarının ele alındığı görülmektedir. Türkçeleştirildiğinde, hazzı anlamına gelen hedonizm, hayattaki en önemli şeyin eğlenmek olduğu inancına göre yaşamdan olabildiğince fazla şekilde zevk alınarak yaşanması ve buna uygun olarak davranılması şeklinde tanımlanmaktadır (Dictionary Cambridge, 2020). TDK (2020) ise hedonizmi; zevki, ‘‘insan hayatının tek değer ve amacı sayan, haz veren her şeyin iyi olduğunu kabul eden öğretisi’’ olarak tanımlamaktadır.

Antik çağda Yunan filozofları mutluluğa ulaşmayı sağlayan bilgelik görevini üstlenirler ancak iki farklı yaklaşımı ifade eden hedonistik ve eudaimonist mutluluk anlayışının savunucuları arasında derin bir anlaşmazlık hakimdir. Aristippe ve Callicles gibi hedonist filozoflar hazzı en üstün derece olarak belirtirken; eudaimonist filozoflar, özellikle Aristo, Platon ve Sokrates, mutluluğun mükemmel bir erdem ve mükemmel bir varlık gerektiren başarılı bir yaşam olduğunu düşünmektedirler. Bu iki mutluluk vizyonunda hedonizm bireyin direk anlık mutluluğu ile bağlantılı iken, eudaimonizm yaşamdaki bir anlamın uzun vadede farkındalığını belirlemektedir (Aristoteles, 1965, s. 34; Lecomte, 2007'den akt. Lecomte, 2017, s. 183).

Çağdaş kullanımda mutluluk kavramı genellikle hedonik mutluluğu, bireyin arzuladığı önemli şeyleri elde ettiği inancını ve bu inanca eşlik eden bazı hoş etkileri

içeren öznel bir deneyim olarak kabul edilir. Hazcılığın etik bir teori olarak en kapsamlı ifadesi M.Ö. III. yüzyılda Cyrene Aristippos tarafından ileri sürülmekte ve bu zevkin tek iyilik olduğu aynı zamanda bireyin kendisinin nedeni ne olursa olsun anlık iyi bir zevke sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Waterman, 1993, s. 678).

Eudaimonia kavramı ilk olarak Demokritos’la kendini göstermektedir: “Mutluluk bireyin ruhsal yetisidir ve mutsuzluk gibi ruhun bir özelliğidir” (Çötök, 2017, s. 114).

Hazcılık, ahlak felsefesinin en eski öğretilerinden biridir ve hedonizmde bireyin yaşamdaki tek gayesi mutluluktur. Hazcılık ahlak felsefesinin öğretisi kabul edilmeden önce psikolojik bir öğreti olarak ifade edilmektedir. Hazcılığın temeli insan doğasına dayanır. Öğretiye göre, insan doğası gereği acıdan kaçma ve hazzaya yönelme eğilimindedir (Cevizci, 2015, s. 155).

Hazzı temel alan hedonist anlayışın ilk temsilcisi olarak kabul edilen Aristippos’a (M.Ö. IV. yy.) göre “haz tek iyi olandır, yaşamın gayesi en üst seviyedeki hazzaya erişmek en üst seviyedeki haz ise en derin yaşanan haz”dır. Hedonist yaklaşım insan vücudunun acılardan, ruhun tüm sıkıntılardan kurtulmasını en yüksek mutluluk olarak kabul eder (Yıldız, 1997, ss. 13-14).

Hazcılık kuramının ilk temsilcisi olan Aristippos’a göre yaşamın amacı anlık zevke ulaşmak ve acıdan kaçmaktır (Fromm, 1947, s. 204).

Mutluluk üzerine yapılan araştırmalar hedonik yaklaşım ve eudaimonik yaklaşım olmak üzere iki genel perspektiften türetilmektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 141). Bunlardan hedonik yaklaşımın geçmişi Aristippos ve Epikür’e kadar uzanmaktadır. Eudaimonik yaklaşım ise Aristo’nun fikirlerinde temellenen bir yaklaşımdır. Her iki yaklaşımın da mutluluk algılarında farklılık söz konusudur (Balcı-Arvas, 2017, s. 167). Hedonizm çoğunlukla anlık olarak haz ve tatmin hissini benimserken; eudaimonia mutluluk hissinin daha üst düzeyde bir biçimlenme durumu olarak kabul eder. Odak noktası mutluluk olan hedonik yaklaşım, mutluluğu zevk kazanımı ve acıdan uzak durma bakımından açıklamakta; anlam ve kendini gerçekleştirilmeye odaklanan eudaimonik yaklaşım ise mutluluğu bireyin tüm kişisel kapasitesini kullanma düzeyi bakımından açıklamaktadır (Ryan ve Deci, 2001, s. 141). Hedonik yaklaşım genellikle olumlu etkinin varlığına ve olumsuz etkinin olmaması olarak tanımlanan mutluluğa odaklanırken; eudaimonik yaklaşım ise hayatı

bütünsel ve derinden doyurucu haliyle sürdürmeye odaklanmaktadır (Deci ve Ryan, 2008, s. 1). Hedonik yaklaşımın acıdan kaçma ve memnun olma hissini temel alması açısından güncel mutluluk tanımlamaları ve psikolojik yaklaşımlarla örtüştüğü görülmektedir. Eudaimonia’da ise mutluluk, pozitif psikolojideki gibi bireyin kendi potansiyelini kavrama ve gerçekleştirme ile paraleldir.

Antik çağ filozoflarından Aristo’nun hedonizmi kabul etmediği eudaimonia yaklaşımını desteklediği görülmektedir. Aristo mutluluğa yol açan şeyleri erdemli olmak, bireyin sahip olduğu nitelikleri tam kapasite ile kullanması, yaşamın anlamını hissetmesi olarak belirtir. Eudaimonia’yı temsil eden öz kabul (bazen benlik saygısı olarak da kullanılır), özerklik (bazen kontrol odağı olarak da adlandırılır), canlılık (bazen enerjik olumlu duygular olarak da adlandırılır) ve kendi kendine uyum veya kişisel ifade (bazen özgünlük olarak da adlandırılır) olmak üzere çeşitli yapılar vardır (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008, ss. 223-224). Hümanist psikologlar tarafından da en uygun insan işleyişini tanımlayan kendini kabul, başkalarıyla pozitif ilişkiler, özerklik, çevrenin kontrolü, hayatın bir gayesi ve anlamı olduğu inancı ve kişisel gelişim olmak üzere altı ana özellikten oluşan bir liste belirtilir (Lecomte, 2017, s. 184). Bu açıdan bakıldığında, eudaimonia, bireysel yeteneklerin hayattaki manayı bulma ve tam kapasiteyle bunu gerçekleştirmeye yöneltmesiyle mutluluğa ulaşılacağını ifade eder.

Aristo’ya göre Eudaimonia; haz, gurur veya para ile ilişkilendirilemez. Zenginlik, sağlık, iyi bir yaşam mutluluğa ulaşmada sadece bir araçtır (Veenhoven ve Dumludağ, 2015, s. 48). Aristo’nun eudaimoniası bir duygu değil, bir yaşam biçimidir. Benzer şekilde psikoloji alanında yapılan güncel tanımlamalar da eudaimoniayı bireyin yetenekleri ve erdemleri kullanarak kendini geliştirmesi ve kazanılan kişisel büyümeden anlam çıkararak daha iyi olmaya çalıştığı bir yaşam biçimi olarak görmektedir. Eudaimonia genellikle zahmetli bazen zor faaliyetlerde bulunmayı gerektirir. Her ne kadar zorlu arayışlar genellikle kısa vadede olumsuz etki yaratsa da, gayretli arayışlar uzun vadede genel mutluluğu artırmaktadır. Eudaimonik faaliyetlerin, daha yüksek yaşam memnuniyetine, yaşamda daha büyük anlamlara, artan olumlu etkilere ve bireyin en iyi kişisel benliğine ulaşma potansiyeline katkıda bulunmasına rağmen, kendi başına yorucu bir durumdur (Higgins, 2006; Seligman, Parks ve Steen, 2005; Huta ve Ryan, 2010’dan akt. Lambert, Passmore ve Holder, 2015, s. 313).

Hedonik ve eudaimonik yaklaşımlarda iyi olma hali kavramı psikolojik iyi olma ve öznel iyi olma olarak ikiye ayrılır. Hedonik yaklaşım öznel iyi olmayı, eudaimonik yaklaşım ise psikolojik iyi olmayı kapsamaktadır. Psikoloji içindeki mutluluk kavramı tipik olarak hedonik yaklaşımla ilişkilendirilir. Hedonik iyi oluş mutluluk göstergesi için sadece olumlu etki ve olumsuz etkiyi kullanmaktadır. Yaşam memnuniyeti hedonik bir kavram değildir. Yaşam memnuniyeti bireyin yaşam koşullarının bilişsel bir değerlendirmesini içerir. Öznel iyi oluş ile mutluluk geniş ölçüde birbiri ile ilişkilendirilir ve bu iki kavram hedonik olarak yorumlanır (Deci ve Ryan, 2008, ss. 2-6).

Eudaimonizmde mutluluk, bireyin sahip olduğu tüm yaşam potansiyelini kullanması ve kendini gerçekleştirmesidir (Yılmaz, 2018, s. 15).

Eudaimonia yaşamdaki en iyi şeydir, pasif yaşam tarzını kabul etmemekle birlikte bireylerin sahip olduğu işlevlerin canlı tutulması için aktiviteye teşvik etmektedir (Işık ve Meriç, 2010, s. 424). Mutluluk sahip olunan işlevlerin aktif ve etkili bir şekilde kullanılmasıyla ilişkilidir.

Eudaimonia, bireyin arzuladığı iyiliğin yerine getirildiğinin kabulünü içerir ve bu nedenle eudaimonia'ya ulaşan bireyin mutlaka yaşamından memnun olduğu belirtilir. Birey en derin arzularının tatmin edildiğinin farkındalığı içerisinde ve hem kendine hem de kendi yaşamına ilişkin olumlu davranışlar sergilemektedir (Kraut, 1979, s. 174).

Hedonia, zevk arayışı (Huta, Park, Peterson ve Seligman, 2006; Miquelon ve Vallerand, 2008), eudaimonia ise bireylerin yeteneklerini kullanması, ortaya çıkan sonuçlara anlam vererek daha iyi olmaya çalıştıkları bir yaşam biçimidir. (Huta vd., 2006; Waterman, 2007). Diğer bir ifadeyle hedonia iyi hissetmeyi ifade ederken, eudaimonia iyi çalışmayı ifade eder (Keyes ve Annas, 2009). Hedonia genellikle zevk, tatmin ve konfor arayışı olarak tanımlanmaktadır (akt. Lambert, Passmore ve Holder, 2015, s. 312).

Hedonik perspektiflerdeki ilgili kavramlar zevk, sevinç, neşe, memnuniyet, rahatlık, huzur, keyif, haz, hoşnutluk gibi olumlu duyguları içerirler ve mutluluk olarak adlandırılırlar (Warr, 2007, s. 9).

Kişisel potansiyeller gerçekleştirildiği ve başarı sonucu alındığında, birey hedonik ve eudaimonik mutluluk kavramlarını aynı anda deneyimlemek durumundadır. Zira, birey potansiyelini geliştirmekle alakalı olmayan bir amacı gerçekleştiriyorsa, bu durum içerisinde ancak hedonik mutluluktan söz edilebilir.

2.1.2.3. Dini Açıdan Mutluluk

Din, Arapça'daki "dane" fiilinden türetilmiş bir kelime olup, örf, adet, borç, itaat, tutulan veya gidilen yol, ceza ve mükâfat, millet gibi anlamları bulunmaktadır. Din kavramının İngilizce ve Fransızca'daki karşılığı "religion" kavramıdır. Latince'de ise "religio" kavramı olup, Tanrı'ya duyulan saygı ve korku ile bağlı olma durumu, bireyin ibatini yerine getirmesi, tören ve ayinlere katılma anlamlarını içermektedir (Balcı, 2011, s. 16).

Dinler içerisinde de mutluluk kavramı görülmektedir. Bireyin yaşamını mutlu bir şekilde sürdürebilmesi için, birtakım istek ve arzularından fedakarlık yapması ve kendi öz disiplinini sağlaması gerekliliği modern psikolojinin ulaştığı sonuçlardan biridir. Bireyin sadece kendi menfaatlerini düşünerek sadece kendi isteklerini temel alarak benmerkezci bir şekilde hareket etmesi bireyin egoist davranışlar ve tutumlar sergilemesine ve yüksek düzeyde doyumsuzluğa yol açmaktadır. Din ise bireylerin yaşamını bir düzene sokmasını sağlayan emir ve yasaklar içermektedir. Tüm dinlerde birtakım kutsal unsurlar bulunmaktadır. Dinler bireylerin yaşamlarını, davranışlarını bir düzene koymasına yönelik bir ihtiyaçtır (Apaydın, 1999, s. 217).

Dinler bireye huzur ve güven duygusunu yansıtmaları sebebiyle bireyin varlığına birçok açıdan (sosyal, psikolojik, kültürel, fiziksel, vb.) katkıda bulunmakta ve yaşamını bir bütünlük içinde bir üst boyuta taşımaktadır (Akgül, 2004, ss. 19-20). Dinler, taşıdığı özellikler gereği toplumsal düzeni bozan şiddeti engelleyen, toplumların huzur ve barış çerçevesinde yaşamalarına olanak sunan ve bireyi dünyevi streslerden arındıran bir unsurdur (Düzgün, 2016, s. 11). Dinlerin bireylerin yaşamına farklı bir anlam kattığı ve mutluluğa yol açtığı söylenebilir.

İslam dini mutluluk yolunda öğretti ve uygulamalarını en geniş kitleye ulaştıran dinlerden biridir ve inananların yaşam anlayışı ve düşünce biçimlerini etkilemektedir. İslam dini içerisinde çeşitli düşünce ve mezhepler bulunmaktadır. Bu

çeşitliliğe rağmen, islamiyetin temel inançlar üzerine belirgin bir anlaşma sağladığı görülmektedir. İslam dinini temsil eden müslümanlar için kutsal bir kitap olan Kur'an-ı Kerim, bireylerin yaşamı ve mutluluğu hakkındaki gerekli olan ilkeler bütününe kapsayan en geniş ve yetkili metini sunmaktadır. Kur'an-ı Kerim İslam düşüncesinin ve mutluluğun sağlanmasında tüm temel ilkeleri sunarak inananlara rehberlik etmektedir. İslamın temel ilkeleri; tüm mezheplerin, dini düzenlerin ve kardeşliklerin ardındaki manevi, ahlâki ve bütünleştirici güçtür; mutluluk, esenlik ve tüm mezhepler için geçerli iyi bir yaşam sürmekle ilgili temel dini yönlerle sahiptir (Joshnloo, 2012, s. 1858).

Din üzerine Batıda yapılan araştırmalar, dini katılımın işlevsel yetenek, sağlık ve yaşam memnuniyeti üzerine olumlu etkilerini ve yaşlılarda depresif belirtiler üzerinde olumsuz etkilerini göstermektedir (Guy, 1982; Idler, 1987; Idler ve Kasl, 1992; Koenig, McCullough, Larson, 2001; Levin, 1994; Levin, Chatters ve Taylor, 1995; Markides, 1983; Cutler, 1976; Morris, 1991). Dindarlıkta mutluluğun sağlanması dışsal değil sadece içsel yönüdür. Allport ve Ross'a (1967, s.434) göre, "dışsal olarak motive olmuş kişi dinini kullanır, oysa içsel olarak motive edilmiş olan dinini yaşar". İçsel bir dini yönelim, "tüm yaşamın anlaşıldığı, anlam taşıyan bir anlam çerçevesi" dir (Donahue, 1985, s. 400) ve çoğu zaman bireyin yaşamına Tanrı'ya veya daha yüksek bir güce bağlılık gerektirmektedir. İçsel bir dini yönelim kendi kendini aşan olsa da, dışsal bir dinsel yönelim daha kendi kendine yönelimlidir. İçsel olarak dindar bireyler dini faaliyetlere daha fazla katılma eğilimi göstermektedir (akt. Ardelt, 2003, ss. 56-57). Dini faaliyetlere katılım konusunda İslam dini için camilere; diğer dinler için kiliselere gitme örnek verilebilir.

Din aynı toplum içerisinde yer alan bireylere sosyal destek anlamında katkı sağlamaktadır. Aynı dini inanca sahip bireyler birbirleri ile ilişki içinde olma, dini faaliyetlere katılma ve dayanışma içerisinde olma arzusundadırlar. Dini topluluğa mensup olmak inananların hem kendisine hem de başkalarına karşı yükümlülüklerini hatırlatmakta, aynı zamanda ruhsal ve fiziksel sağlığına olumlu etki etmektedir (Balcı-Arvas, 2017, s. 172).

2.2. İŞ YERİ MUTLULUĞU

Bireyler için işin önemi ne derece büyük ise, iş ve iş yeriyle ilgili algıları da o derece büyük öneme sahiptir. İşgören işinden ve iş yerinden memnun olma ve olmama durumunda farklı duygu durumları yaşamakta ve işgörenin yaşamında belirleyici etkiler ortaya koymaktadır. İşgörenler tarafından bilişsel, duygusal ve tepkisel davranışların açıklanmasında çalışma yaşam kalitesinin önemi büyüktür. Çalışma yaşam kalitesi işgörenlerin işinden, iş yerinden ve mesleğinden beklentilerinin yerine getirilmesinde ve arzulanan psikolojik doyumun sağlanarak, yaşamdan aldığı memnuniyetin gerçekleşmesinde önemi olan belirleyicidir. Örgüt içinde işgörenin psikolojik ve zihinsel doyuma ulaşmasında önemli bir belirleyici olarak kabul edilen çalışma yaşam kalitesinin, işgörenin verimkârlığında, yeniliklere açık olmasında, stratejik olarak iştirakında da önemli bir etkisi olan öge olarak ele alınmaktadır. Örgütte söz konusu olan kararlar karşısında işgörenin sergilediği tutum ve davranışları belirleyen bir süreci içeren katılım da geniş bir faaliyet alanını kapsamakta ve her işgörenin iş yaşamına bakış açısı da değişkenlik göstermektedir. İşgörenlerin büyük çoğunluğu yaptıkları işi yalnızca maddi olanakları sağlaması açısından değerlendirmemektedir. Yaptıkları iş aracılığıyla milli ekonomiye ve topluma katkı sunmanın gururunu, başarı hissini barındıran birtakım duygular yaşamaktadır. İşinde mutlu olan işgörenin işyerindeki performansında da artış görülmektedir. İşinden mutlu olmama durumunda ise tamamıyla tersi duyguların varolduğu ruhsal gerilim, memnuniyetsizlik ile isteksizlik durumları yaşanmaktadır. Bu durum içinde mutsuzluğu barındırmaktadır (Türkay, 2015, ss. 239-240).

Diener'a (1984) göre mutluluk öznel iyi oluşturmaktadır. Mutluluk, bireylerin duygusal mutluluğunu ifade eden psikolojik olarak iyi olma halidir (akt. Alparslan, 2016, s. 203). Bireyin sahip olduğu yaşamına dair olumlu duygu ve düşüncelerin miktarca üstünlüğü, yaşam doyumu ve olumlu duyguların toplamı mutluluk olarak tanımlanmaktadır.

Mutluluk, her kültürdeki herkes için evrenseldir ve bu kavram birçok bilim insanı tarafından tartışılmaktadır. Dünya üzerindeki varolan herkes mutluluğu aramaktadır. İş ve yaşam memnuniyeti arasında yakın bir bağlantı söz konusudur. İş doyumu yaşam doyumunu etkilerken, yaşam doyumu da iş doyumunu etkilemektedir. Bu nedenle, iş yerindeki mutluluk bireyin iş ve yaşam doyumuna ya

da iş yerindeki mutluluğuna işaret etmektedir (Wesarat vd., 2014, s. 79). İş yerindeki mutluluk, hem bireyler hem de örgütler için son derece önemlidir.

İş yerinde mutluluk, bireyin memnuniyet duygusu, pozitif duygusal deneyim, olumlu duygular ve eğlence gibi duygu durumlarının varolmasıyla birlikte işgörenin çalışma hayatının anlamlılığını da kapsamaktadır (Saenghiran, 2013, s. 23).

Mutluluk doyumuna ulaşan işgörenler, işlerinde kişisel yetenek ve kapasitelerini ön plana çıkarabildiklerinde olumlu bir ruh haline bürünmekte ve içsel motivasyonları üst seviyelere ulaşmakla birlikte kişilerarası etkileşimde de kaliteli performans sergilemektedirler (Alparslan, 2016, s. 206).

Bireyin kendi yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirme derecesi mutluluğun önemli belirleyicilerindendir. Mutluluk, gelir, işgücü piyasası durumu, iş özellikleri, sağlık, eğlence, aile, sosyal ilişkiler, güvenlik, özgürlük, ahlaki değerler olmak üzere birçok değişkene bağlıdır (Ahn, Garcia ve Jimeno, 2004, s.1).

Yirmibirinci yüzyılda bireyler zamanlarının çoğunu çalışırken harcamaktadırlar. İşgörenlerin iş konusundaki bilgi ve becerileri, başarıları ve fiziksel durumlarının yanı sıra duygusal durumlarına da öncelik verilmelidir. Bireyde oluşan duygu durumları iş hayatını doğrudan etkileyen faktörlerdir. Olumsuz duygulanım içinde olan işgörenler yoğun bir şekilde duygusal gerilim içinde olduğu için örgütte yaşanan olaylara objektif bakış açısıyla bakamazlar. Yaşam algıları ve beklentileri bulundukları olumsuz duygu durumundan dolayı örgüt ve bireysel yaşam alanlarında büyük boyutta denge problemi yaşamalarına ve mutsuz olmalarına neden olmaktadır. İş yaşantılarında kendilerinden beklenen performansı sergileyememeleri söz konusudur. Olumlu duygulanıma sahip mutlu işgörenler kadar mutlu olamamakta ve yaşamın her alanına farklı bir boyuttan bakmaktadırlar (Kara, 2010, s. 26).

Bireylerin kişisel niteliklerinin oluşturduğu bireysel bir mutluluk seviyesi vardır. Birey yaşamında var olan bazı koşulların değişime uğraması mutluluk seviyelerini olumlu veya olumsuz açıdan etkilemektedir. İş değişikliği yapılması durumunda stres ve endişe yarattığı için bireyin mutluluk seviyesinde yüksek oranda geçici bir artış veya düşüş görülebilmektedir. Mutluluk seviyesindeki artış ‘‘Balayı Etkisi’’ olarak adlandırılmaktadır. Balayı etkisi kısa ömürlü olduğu için oluşan bu artış hemen ardından azalarak yerini başka duygulara bırakabilmektedir. (Vanderberghe, Panaccio, Bentein, Mignonac ve Roussel, 2011, s. 656).

Birey yaşamında bireyin zihinsel, ruhsal ve fiziksel bütünlüğünü ve doyumunu sağlayacak şekilde dengeli mutluluğa ulaşması son derece önemlidir. Dengeli mutlulukta işgörenlerin iş yaşamında huzur buldukları, sahip oldukları bilgi ve becerilerini sergileyerek başarıya ulaşabilecekleri iş yerlerinde çalışma imkânı bulabilmesi kendi mutluluklarına yapacakları son derece önemli bir katkı olarak görülmektedir. İşgörenin mutluluk dengesini yakalayabilmesi durumunda iş yerine yapılacak katkı da kaçınılmazdır (İçöz, 2011'den akt. Yüksekbilgili ve Akduman, 2016, s. 98). Fredrickson'un (1998, 2001) olumlu duyguları "genişlet ve inşa et" teorisi; olumlu duyguların anlık düşünce eylemlerinin genişlemesine, onları harekete geçirmeye ve olumlu kaynakların kurulmasına hizmet ettiğini belirtir. Bu genişlemenin etkisi ise işgören becerilerini kapsayan gelişmiş yaratıcılık ve problem çözme becerisidir. Olumlu bireylerin başkalarıyla etkileşim kurma ve böylece sosyal sermaye inşa etme olasılıkları daha yüksektir. Sevinç, memnuniyet, eğlence ve mutluluk gibi olumlu duygulara sahip olan bireyler, öfke ve korku gibi olumsuz duyguların fizyolojik etkilerinden daha hızlı kurtulabilmekte ve daha çabuk iyileşebilmektedirler. Mutlu işgörenlerin yaptıkları işte daha iyi performans gösterdikleri, örgüte daha fazla katkı sağladıkları, örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım ettikleri görülmektedir. (Härtel ve Page, 2009, s. 248; Nelson ve Knight, 2010, s. 733).

Örgütsel mutluluğun işgörenin mutluluğunun tamamını etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu görülmektedir. Örgüt ortamında işgörenler birçok duygu durumunu tecrübe etmektedirler. İşgörenler, genellikle işleri istenen özellikler içeriyorsa daha mutlu olmaktadır. Bu durum kısmen doğru kabul edilmekte ve işgörenlerin işleri aynı özelliklere sahip olsa bile aynı derecede mutlu ya da mutsuz olmadıkları görülmektedir. İşgörenlerin kendileri hakkında mevcut ortamlarıyla mutlak bağıntılı olması gerekmeyen, mutluluklarını etkileyen faktörler vardır. İşgörenlerin kendi özellikleri ve zihinsel süreçleri mutluluğun varlığını teşvik ediyorsa, daha mutlu olmaktadır (Warr, 2007, s. 2).

Bireyler, yaşamlarının önemli bir bölümünü örgütlerde çalışarak geçirmektedir. İşgörenlerin işte çok fazla zaman ve enerji harcaması, dikkatinin büyük bir kısmını işine adanması örgüt içerisinde insan yaşamında var olan birçok ilişkiye (kişilerarası, sosyal ve politik) kaynaklık etmektedir (Gavin ve Mason, 2004, s. 387).

İş-yaşam dengesi bireylerin mutluluğunun güçlü bir yordayıcısıdır. İş sahibi olmak da mutlulukla ilişkilidir. Dünya nüfusu bir bütün olarak ele alındığında, iş sahibi olan bireyler, yaşam kalitesini işsiz olanlardan çok daha olumlu değerlendirmektedir. Bir işe sahip olmanın önemi sosyal statü, sosyal ilişkiler, günlük hayat yapısı ve hedefler gibi istihdamın manevi yönlerinin yanı sıra, işgörenlerin mutluluğu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan ücretin de çok ötesine uzanır. Bireylerin mutluluğunu şekillendirmede işin ve iş yerinin önemini anlama zorunluluğu üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Helliwell, Layard ve Sachs, 2017, s. 145).

İş yerindeki mutluluk, iş görenlerin işlerinden ve içinde bulundukları yaşamlarından ne ölçüde memnun olduklarını göstermektedir ve her kurumda verimliliği arttırmak için önemli bir yere sahiptir. Mutluluk düşüncesi bireyin öznel iyi oluşuyla ilgilidir. Mutlu bireyler üretken yapıdayken, mutsuz olan bireyler verilen herhangi bir göreve tam anlamıyla dikkatlerini verememektedirler. Bazı araştırmacılar, iş yerinde uzun vadeli mutluluğu sürdürebilen örgütlerin verimliliği artırabildiklerine ve sürdürebildiklerine inanmaktadırlar. Bu sebeple, örgütte mutluluğu etkili bir şekilde artırmak için işgören mutluluğunu hangi faktörlerin etkileyebileceği bilinmelidir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2014, s. 78).

İş, bireylerin yaşamlarının önemli parçalarından biridir. Bireyler çalışmalarını parasal veya parasal olmayan ödüller karşılığında yaparlar. Sürekli değişen dünyada, iş dünyası da hızla değişmektedir. Değişen çalışma ortamları, işin değişen doğasına yol açmaktadır. Bir örgütün organizasyonel performansını iyileştirmek için iş gücünü azaltmayı amaçlayan kurumsal olarak yeniden yapılandırma ve küçültme işgörenlerin iş memnuniyetlerini azaltabilir, işgörenler üzerinde güvensizlik algısı oluşturabilir. İşgörende oluşan güvensizlik algısı da olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır: işten ayrılma düşüncesi, örgüt bağlılığının azalması gibi. İşgörenlerin iş doyumlarının örgütsel performans üzerinde etkisi oldukça önemlidir. İşgören çalıştığı örgütten memnunsa verimliliği de artmaktadır. İşverenler organizasyonel hedeflerine ulaşabilmek için işgörenlerden yüksek düzeyde performans ve üretkenlik beklemektedirler. (Wesarat vd., 2014, s. 78).

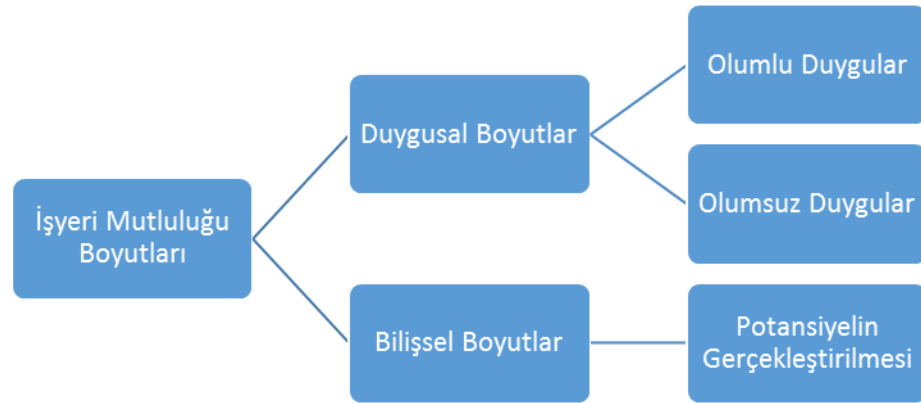
2.2.1. İş Yeri Mutluluğunun Boyutları

Mutluluk, olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak üç genel bileşenden meydana gelmektedir (Diener, 1984, s. 547). Olumlu ve olumsuz duygu durumları üzerine yapılan araştırmalar sonucunda iki duygu durumu birbirinden bağımsız farklı değişkenler olduklarından dolayı birbirlerinden bağımsız değerlendirilmelerinin gerekliliği ve her iki duygu durumunun da farklı kişilik eğilimleri ile entegrasyonu gereklidir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s. 282). Bireyin yaşam sürecinde karşılaştığı pozitif yaşam olayları ve dışa dönük olma durumu olumlu duyguları yansıtırken, bireyin yaşam sürecinde karşılaştığı negatif yaşam olayları ve nevrozizm, olumsuz duyguları yansıtmaktadır (Diener, 2000, s. 36). Mutluluk duyguların yoğunluğu ile değil, bireylerin olumlu duygularının sıklığı ve süresi ile daha güçlü bir şekilde ilişkilidir (Diener, Sandvik ve Pavot, 2009, s. 213).

Mutluluğun bir diğer boyutu ise potansiyelin gerçekleştirilmesidir. Andrews ve Withey'e (1976) göre bilişsel bileşenler arasında yer alan potansiyelin gerçekleştirilmesi yaşam memnuniyeti olarak da adlandırılır. Alanyazın incelendiğinde potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Bu çalışmada da hepsi eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Shin ve Johnson'a (1978) göre yaşam memnuniyeti, bireyin algılanan yaşam koşullarını kendisinin belirlediği standartlar doğrultusunda bilişsel değerlendirmesini yapmasıdır (akt. Pavot ve Diener, 1993, s. 164). Yaşam memnuniyeti kavramı ilk kez Neugarten'ın (1961) araştırmalarında görülmektedir. Neugarten'ın (1961) özellikle yetişkinlerin yaşam memnuniyeti üzerinde yaptığı çalışmalarla yaşam doyum ölçeği geliştirdiği görülmektedir. Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) yaşam memnuniyeti kavramını beş bileşenden oluşan bir yapı olarak tanımlamaktadır: zevk alma, kararlılık ve dayanıklılık, istenen ve ulaşılan hedefler arasındaki uyum, olumlu benlik kavramı ve ruh hali (akt. Ryff, 1989, s. 1073). Psikolojik olarak olumlu duygular içerisinde olan birey mutlu olmaktadır: günlük yaşamını oluşturan faaliyetler ne olursa olsun zevk alır; sahip olduğu yaşamı anlamlandırarak kabul eder; başlıca hedeflerine ulaştıkça başarılı olduğunu hisseder; olumlu bir benlik imajına sahiptir; mutlu ve iyimser tutumdaki ruh halini korur (Tobin ve Neugarten, 1961, s. 345; Neugarten, Havighurst ve Tobin, 1961, s. 137).

Warr'a (2007) göre mutluluk, olumlu ve olumsuz duygulara karşılık gelen duygusal boyut ve bireyin sahip olduğu içgüdüsel duygularını sergileyerek gerçekleştirdiği bilişsel boyuttan oluşmaktadır (Warr, 2007, s. 14). İş yeri mutluluğunu oluşturan boyutlar aşağıda Şekil 2-2'de verilmiştir.

Şekil 2-2: İş Yeri Mutluluğunun Boyutları



Şekilde 2-2'de iş yeri mutluluğunun duygusal ve bilişsel olarak en önemli iki uzantısı ile değerlendirildiği görülmektedir. İş yeri mutluluğunun duygusal uzantısı; olumlu duygular ve olumsuz duygular olarak incelenirken, bilişsel boyut; potansiyelin gerçekleştirilmesi uzantısını içermektedir (Diener, 1984, s. 547).

2.2.1.1. Olumlu Duygular

İş yeri mutluluğunu oluşturan duygusal boyut bağlamında değerlendirilen olumlu duygular; bireyleri mutlu eden duygulardır ve pozitif olumlu duyguları yansıtan umut, neşe, gurur ve ilgi duyma, sevinç, heyecan, memnuniyet gibi birtakım kavramlardan oluşmaktadır (Bulut, 2015, ss. 10-11). Olumlu duygular; coşkulu, sevinçli, keyifli, mutlu, huzurlu, memnun, enerjik, canlı, gururlu ve sevgi dolu olma olarak ifade edilmektedir (Çakıcı, 2015, s. 1). Bireyde oluşan olumlu duygular boyutu, memnuniyet duygusu, heyecan ve huzur gibi pozitif duygu durumlarının varlığı ile gerçekleşir. Bu duygular bireyde yüksek derecede mutluluğun yaşandığının göstergesi olarak kabul edilir (Warr, 2007). Öğretmenler açısından

olumlu duyguları ifade eden kavramlar; öğretmenlerin okullarında kendilerini mutlu, heyecanlı, neşeli, gururlu, huzurlu, işlerine karşı hevesli, istekli, memnun ve aktif hissetmeleri olarak ifade edilebilir (Arslan, 2018, s. 59).

2.2.1.2. Olumsuz Duygular

İş yeri mutluluğunu oluşturan duygusal boyut bağlamında değerlendirilen diğer bir bileşen ise olumsuz duygulardır ve bireyin negatif duygu durumlarını yansıtmaktadır. Olumsuz duygular kapsamında ruhsal gerginlikleri açığa çıkaran hüznü, kaygılı, kederli, tedirgin, ümitsiz, mahcup, sıkılgan, kızgın, tasalı olma ve kendini değersiz, beceriksiz hissetme gibi duygu durumları yer almaktadır (Frey ve Stutzer, 2001, s. 27-28'den akt. Arslan, 2018, s. 59). Bireyin olumsuz duygular boyutunda negatif duygu durumları içerisinde olması mutsuzluğa sebebiyet veren olumsuz duygu durumlarını yansıtan memnuniyetsizlik duygularını yaşamasına neden olur (Diener, 2000, s. 34). Memnuniyetsizlik hissi, endişe ve depresif duygu durumları olumsuz duyguları ifade eden ve mutsuzluğun göstergeleridir (Warr, 2007). Öğretmenler açısından düşünüldüğünde ise olumsuz duyguları ifade eden kavramlar; öğretmenlerin okullarında kendilerini huzursuz, asabi, aceleci, korkulu, kaygılı, karamsar, hüznü ve boşuna emek sarfetmiş hissetmeleri olarak ifade edilebilir (Arslan, 2018, s. 60).

2.2.1.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi

Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu, iş yeri mutluluğunun duygusal boyutunu oluşturan olumlu ve olumsuz duygulardan farklı olarak Şekil 2-2'de ifade edildiği üzere iş yeri mutluluğunun bilişsel tarafını kapsamaktadır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi; bireyin kendine özgü niteliklerinin farkındalığı ile potansiyelini keşfederek onu geliştirmesi ve sahip olduğu nitelikleri yansıtmaları olarak tanımlanabilir (Warr, 2007). Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuyla ilişkili olarak bireyin sahip olduğu becerilerini ve potansiyelini gösterebileceği etkinliklerde yer alması (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008, s. 219), işindeki becerilere yenilerini ekleme imkânı (Warr, 2007, s. 154), yaptığı işten haz duyması (Bakker ve Demerouti, 2013) ve mevcut başarımını artırabilmesi gibi kavramlar (Golparvar ve

Abedini, 2014, s. 255) sıralanabilir. Öğretmenler açısından potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu; öğretmenin sahip olduğu bilgi ve becerileri bulunduğu örgüt içerisinde sunabilme ve geliştirme, mesleki yeterliliklerini öğrencilerine aktarabilme fırsatına sahip olması ve mevcut potansiyelinin sergilenebileceği ortamın sağlanması olarak ifade edilebilir (akt. Arslan, 2018, s. 60).

2.2.2. İş Yeri Mutluluğu Bileşenleri

İş yeri mutluluğu konusunda her işgörenin ihtiyaçları farklılık göstermektedir. Bir örgüt içerisinde var olan işveren ve işgören ilişkilerinin son derece önemli olduğu yirmibirinci yüzyılda örgüt mutluluğunun sağlanması hususunda işverenlere çok fazla iş düşmektedir. Mutlu işgörenlerin varlığını sürdürebilmesi için birçok yöntem çalışmasının yapıldığı görülmektedir. İşverenlerin örgütte uygulanan yöntemlerin etki ve sonuçlarının etkili bir değerlendirmesini yapması gerekmektedir.

İş yeri mutluluğunu etkileyen çok fazla faktör bulunmaktadır. İş yeri mutluluğunu etkileyen her bir faktörün etkilerinin görülebilmesi için ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir.

2.2.2.1. İş Yeri Mutluluğunu Etkileyen Çevresel Faktörler

İş yeri mutluluğunu etkileyen çevresel faktörler; birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, örgütsel iletişim, örgütsel adalet, iş tatmini, iş yeri arkadaşlığı, örgütsel bağlılık ve örgütsel adanmışlık şeklinde sıralanabilir.

2.2.2.1.1. Birey-İş Uyumu

Birey-iş uyumu tutumları örgüt mutluluğunda önemli rol üstlenen etki derecesi yüksek bileşenlerinden biridir. İşgörenler çalışma yaşamı boyunca yaptıkları işte yaşantılar neticesinde ortaya çıkan olumlu ve olumsuz olmak üzere birtakım duygu durumlarına sahip olurlar.

Birey-iş uyumu Edwards (1991) tarafından bireyin sahip olduğu beceriler ile yapmakta olduğu işin gereksinimleri doğrultusunda oluşan uyum ya da bireyin beklentileri ve işin bireye sağladığı olanaklar arasındaki uyum olarak belirtilmektedir. (akt. Kılıç ve Yener, 2015, s. 163).

Bireyin mesleği, yaptığı iş, yaşamının tüm evreleri üzerine etki eden önemli unsurlardır. Bireyin yaptığı iş ile sahip olduğu davranışlar bütünü arasında bir uyum sağlaması, iş yaşamındaki başarısı üzerinde büyük etki oranına sahip olmasının yanında yaşam kalitesine de etki etmektedir. Bu durum üzerine Holland (1997) tarafından bireylerin kişilik özelliklerinin yer aldığı mesleki tercih modeli geliştirilir. Bu çalışmada, bireyin sahip olduğu kişisel özellikler ve tutumların analizi yapılarak bireyin kişilik özellikleri ile yapmakta olduğu iş arasındaki uyum incelenir. Bireyin yaptığı iş ile uyum sağlayamaması, çalışma yaşamında zorluklarla karşılaşmasına ve çevresini olumsuz yönde etkilemesine yol açmaktadır. Uyum sağlaması durumunda ise iş yaşamında tatmin oranı yüksek olduğundan mutluluk seviyesi artmakta ve çevresinin de olumlu yönde etkilenmesi söz konusudur. (akt. Dursun, Kaya ve İftar, 2015, s. 56). Holland'a (1997) göre birey kişisel ilgi ve gereksinimlerini karşılayan işlere yönelmektedir (akt. Bulut, 2015, s. 50). Bir örgütte işe başlatılan bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, becerileri ve bilgi donanımı çalışılacak işin gereksinimleriyle uyum sağlamıyorsa, bireyin işe uyum sağlama sürecinin uzamasına neden olmaktadır. Uyum sağlama sürecinin kısa sürmesi birey ve örgüt açısından son derece önemlidir. Birey-iş uyumu sağlanmış bir örgütte örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi daha olanaklıdır. Örgüt içerisinde birey-iş uyumunu sağlamış, işgörenleri örgütün temel amaçlarına yönlendirmeyi başarmış olan örgüt, uyum sürecinin kazanımlarından yarar sağlayabilmektedir. Birey-iş uyumunun sağlanamaması durumunda ise örgütün amaçlarına ulaşmasına engel olan birtakım olumsuzluklar sonucunda işgörenlerin örgüte katkısının azalması söz konusudur (Akdemir, 2019, s. 74).

2.2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu birçok araştırmacı tarafından temel olarak işgörenler ile örgütler arasındaki uyum olarak açıklanmaktadır. Birey-örgüt uyumu; bireyin sahip olduğu kişisel nitelikler ile örgütte var olan kural ve esaslar arasındaki uyum seviyesi olarak ifade edilmektedir. (Kılıç ve Yener, 2015, s. 162). Kristof (1996) birey-örgüt uyumunun gerçekleşmesinin üç duruma bağlı olduğunu ifade etmektedir; örgüt ya da bireyin farketmeksizin taraflardan birinin gereksinimlerini karşılaması durumu, iki tarafın sahip olduğu benzer nitelikleri paylaşma durumu ya da her iki durumun gerçekleştiği uyum durumudur (akt. Ulutaş, 2011, s. 15).

Alanyazın incelendiğinde birey-örgüt uyumuna ilişkin tamamlayıcı ve bütünleyici uyum olmak üzere iki yaklaşımın olduğu görülmektedir. Tamamlayıcı uyum, işveren merkezli bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre bireyin yetkinliğini, çevrenin gereksinimlerini karşılayabilme yeteneği belirlemektedir (Ilkım, 2017, s. 137). Bireyin örgüt ortamında eksikliği hissedilen bir şeyi eklediğinde oluşmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015, s. 162). Bir örgütte var olan yetersizliklerin işgören tarafından kişisel nitelikleri doğrultusunda tamamlanması ya da işgörende var olan yetersizliklerin örgüt tarafından giderilmesi durumudur (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015, s. 177). Bu uyum örgütsel ve bireysel birtakım özelliklere odaklanabilmektedir. Örneğin bir örgüt işgöreni maddi ya da manevi olarak ödüllendirdiğinde, işgörenin istek ve gereksinimleri olduğunda ya da örgütün işgörenin beceri ve yeteneklerine ihtiyaç duyduğunda karşılayabilmesidir (Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 19).

Birey-örgüt uyumu, örgütlerin hedeflerine ulaşmayı sağlayan önemli bir araçtır. Birey-örgüt içerisinde olumlu ve olumsuz sonuçlar yer almaktadır. İşgörenler ile uyum sağlayan ve işgörenlerin amaçlarına uygun çalışmalara yönelen örgüt, uyumun olumlu sonuçlarından verimlilikten yararlanır. Yaşadığı ortama uyum sağlayan, bağlı bulunduğu örgüte karşı aidiyet duygusunu benimseyen işgören bireysel ve örgütsel olarak örgüte yüksek düzeyde katkıda bulunur. Uyumsuzluk durumundaki örgütte ise, işgörenlerde ortaya çıkan iş stresi verimsizliğe neden olur. Bu durum, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında engel oluşturur (Sariboğa, Kılıç ve Serin, 2019).

Birey ile örgüt arasında karşılıklı uyum sağlandığı takdirde her iki taraf için de mutluluk düzeyi artış göstermekte ve bireyin örgüte bağlılık seviyesi yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Birey-örgüt arasında uyum sağlanamaması durumunda ise mutluluk düzeyi azalmakta ve bireyin örgüte bağlılık seviyesi düşüşe geçmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi zorlaşmaktadır. İşgörende stres ve gerginlik gibi birtakım olumsuz duygu durumları hakim olmaktadır. Bu durum işgörende stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Örgüt içinde çatışmaların yaşanmaması için işgörenlerin sağlıklı iletişim kurmaları ve örgüt üyeleri ile iş birliği içinde çalışılması gerekmektedir (Alparslan vd., 2015, ss. 177-178).

2.2.2.1.3. Örgütsel İletişim

İletişim kavramının kökenleri incelendiğinde Latince “communis” kavramından geldiği görülmektedir. İngilizce ve Fransızca karşılığı “communication” sözcüğü olan kavramın her iki dilde de yazılışları aynı fakat okunuşları farklıdır. Fransızca okunuşu kominikasyon olan kavram daha çok haberleşme anlamında yirmibirinci yüzyılda ise haberleşmeyi de içine alan iletişim anlamında kullanılmaktadır (Kaya, 2011, s. 3).

İletişim insanların en önemli temel gereksinimlerinden biri olduğu gibi yönetim sürecinin de en önemli öğelerinden biridir. İletişim en az iki kişinin duygu, düşünce ve yaşantılarını birbirlerine karşılıklı olarak ilişki yoluyla aktardığı psiko-sosyal bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2011, s. 5). Bireyler diğer bireylerle etkileşim sağlayıp yaşadıkları duygu durumlarını karşı tarafa aktarabildiklerinde kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmektedirler (Kırık ve Sönmez, 2017, ss. 17-18).

Formal veya informal örgüt içinde işgörenler arasında oluşan etkileşim örgütsel iletişim olarak tanımlanmaktadır (Bulut, 2015, ss. 53-54). Örgütsel iletişim duygu, düşünce, fikir, bilgi gibi birtakım tutumların, örgüt içinde iş birliği, güven ve sergilenen davranışlar üzerine etki etmek amacıyla iki veya daha fazla kişi arasında paylaşılması sürecidir (Efeoğlu ve Çetin, 2012, s. 187).

İşgörenlere öğrenmeyi kolaylaştıran aynı zamanda değişimin sürekliliğini sağlayan örgütler, öğrenen örgütler olarak tanımlanmaktadır. Eğitim veren öğrenen

örgütlerde örgütsel performans önemli bir yere sahiptir ve iletişimin temelini oluşturur. Örgütsel performans işgörenin örgüt içindeki davranışları ile davranışlar da iletişimsel eylemlerle ilişkilidir. Örgütlerde iletişim, açık ve kapalı iletişim olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Kapalı iletişim örtük iletişim olarak da adlandırılmaktadır. Açık iletişimle iletilmek istenen mesaj anlaşılır şekilde söylenir ya da yazılır. Kapalı iletişimde ise mesajın anlaşılması bireyin algısına, düşüncesine bırakılır. Birey yeni iletişim ortamlarında yeni kişilerle tanıştığında olumsuz tepkilerle karşılaşma endişesiyle kişisel özelliklerini açık bir şekilde ifade edemez. Alanyazında bu iletişim durumunu ifade eden Johari Penceresi (İletişim Penceresi) yöntemi tanımlanmaktadır. Johari Penceresi iki veya daha fazla birey arasında bilinen ve paylaşılan, ya da bilinmeyen veya paylaşılmayan iletişim durumunu inceleyen iki boyutlu bir yöntemdir. Birinci boyut bireyin kendisi hakkında bildiklerini, ikinci boyut ise diğer bireylerin birey hakkında sahip oldukları bilgileri içermektedir (Kılıç ve Önen, 2011, ss. 2-4).

İletişim örgüt yapısı içinde meydana gelen ve örgüt mekanizmasını sağlayan önemli bir davranış sürecidir. Örgütte yönetici yapılan iş ile ilgili beklentilerini (ne, ne zaman, nasıl) iletişim sayesinde astlara iletir. Örgüt içinde ve dışında neler yaşanıp yaşanmadığı hakkında bilgi akışını da iletişim aracı ile öğrenir. Örgütte yöneticinin almış olduğu kararları hayata geçirmek, işgörenlerin iş yapmasını sağlamak için yararlandığı en önemli araç olan iletişim, yönetim uygulamaları için gerek şarttır. Örgüt yaşamında farklı kademelerde faaliyet gösteren yöneticilerle ilgili yapılan çalışma neticesinde zamanlarının %75 ile %95'ini iletişime ayırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt içerisinde yöneticilerin başarısı ve örgütün belirlediği hedeflere ulaşma sürecinde, iletişim süreci önemli bir yere sahiptir (Koçel, 2015, ss. 610-611).

Toplumda iletişim kavramı yerine birbirlerinin yerine geçecek şekilde etkileşim kavramı da kullanılmaktadır. Örgütte bulunan işgörenler ve gruplar arasında beklenen etkileşimin oluşması örgütsel iletişim ile gerçekleşmektedir. Örgütsel iletişimin sağlanamaması durumunda örgütsel hedeflere, başarıya ulaşılması imkansız ve yönetim sürecinin işleyişinde olumlu sonuç almak olanaksızdır (Durğun, 2006, ss. 119-120). Örgütte kurulan sağlıklı bir iletişim sistemi örgüt faaliyetlerinin yürütülmesinde istikrar ve iş birliğinin gerçekleştirilerek zorunlu olan koordinasyonun sağlanması, planlamanın etkili bir şekilde yapılması, örgüt içinde

işgörenler arasında oluşan sürtüşme ve baskıların azaltılmasında kolaylık sağlamaktadır. Doğru örgütsel iletişim ile işgörenin mutluluk seviyeleri ve iş doyumları da artış göstermektedir. Örgütsel iletişim eksikliği olan örgütlerde ise işgörenlerin işten ayrılma, devamsızlık ve rol karmaşası gibi birtakım olumsuz durumlar yaşamalarına ve negatif duygu durumları sergilemelerine neden olmaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009, ss. 65-67). Sağlıklı işleyen bir iletişim sistemine sahip olmayan örgütlerin kısa süre içerisinde yıkılıp yok olmaları kaçınılmazdır (Atak, 2005, s. 61).

Örgütte bireylerin olumlu duygular yaşama durumu kişilerarası iletişim durumuna göre farklılık göstermektedir. Öz değer algısı yüksek, çevresindeki bireylerle samimi ilişkiler kurabilen, kendini ifade etmekte zorluk çekmeyen, gereksinimleri karşılanan, yaşama yönelik olumlu tutumlar sergileyebilen bireylerin diğer bireylere göre mutluluk oranları daha yüksek olduğu gibi örgüt içinde gösterdikleri başarı seviyeleri de yüksektir (Gülcan ve Bal, 2014, s. 42). İletişim ortamının fiziksel durumundan da bireyin gösterdiği iletişim davranışları etkilenmektedir. Bir öğrencinin öğretmeni ile öğretmenler odasındaki kurduğu iletişim davranışları ile okul bahçesinde kurmuş olduğu iletişimsel davranışları farklılık göstermektedir. Bulunulan fiziksel ortam bireylere hangi tür davranışlarda bulunup bulunamayacağına dair mesajlar vermektedir (Kaya, 2011, s. 22).

2.2.2.1.4. Örgütsel Adalet

Adalet kavramının kökeni incelendiğinde kökeninin Arapça olduğu görülmektedir. Adalet kavramının tanımı; “Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması; hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme; bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları; herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2019). Greenberg (1990a) örgütsel adaleti, bireylerin içindeki adaleti algılamaları; Folger ve Cronpanzano (1998) meydana gelen ödül ve cezaların yönetimi ile dağıtımına ilişkin kurallar ve sosyal normlar; Polat (2007) ise örgüt ortamında uygulanan ödül ve cezaların, kuralların, işlemlerin, iletişim ve etkileşimlerin adaletli olup olmadığına dair işgören algılarını ortaya çıkarmak olarak ifade etmektedir. Örgütsel adalet

kavramı örgüt ortamında uygulanan ödül ve cezanın adaletli olarak dağıtımı ile ilgilidir (akt. Kılıç, 2013, s. 21). Başka bir deyişle adalet örgütte bir karar verilirken kazanımları belirlemek için yapılan uygulamanın adil olmasıdır (Dağlı, Baysal ve Korkut, 2013, s. 5).

Örgütsel adalet kavramı, örgütün benimsediği ilkelerin açık olmasını, işgörenler arasında farklı uygulamaların olmamasını, olduğu takdirde sebeplerinin şeffaf olarak açıklanmasını öngörmektedir (Koçel, 2015, s. 530).

Örgütte işgörenlerin almış olduğu kararlar ve sergiledikleri davranışlar minimum iki ve üzeri tarafın varlığı ile gerçekleşmekte ve kurulan ilişkiler neticesinde ‘’adil’’ ya da ‘’adaletsiz’’ olarak nitelendirilmektedir. Adalet kavramı, eşitlik, karşılıklılık ve rasyonellik olmak üzere üç öge içermektedir. Eşitlik; mutlak eşitlik ve nisbi eşitlik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mutlak eşitlik kişilerarası herhangi bir ayrımın yapılmadığı herkese eşit hak ve olanakların sağlanması olarak tanımlanırken, nisbi eşitlik ise farklı kişisel niteliklere sahip bireylerin farklı yönlerinin göz önünde bulundurularak davranış sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır. Karşılıklılıkta ise takas anlamında kullanılan bir değişim söz konusudur. Bir takas ilişkisinin söz konusu olduğu etkileşimlerde örgütsel adaletin sağlanabilmesinde alınan ve verilen değerler arasında eşitlik olması gerekmektedir. Örgütte işveren tarafından işgörenin emeğinin karşılığı (maddi-manevi) veriliyorsa adil bir davranıştan söz edilebilir. Rasyonellik, örgütte yürürlüğe konulacak uygulama ya da davranışın önceden belirli kurallarla belirlenmesi ve keyfi davranılmanın önüne geçilmesidir. Ancak bu şekilde hareket edildiğinde taraflar arasında oluşabilecek haksızlığın önüne geçilebilir aynı zamanda adaletin sağlanması mümkün olabilir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, ss. 197-198).

Örgütsel adalet üçe ayrılmaktadır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet, bireylerin sahip olduğu kazanımların, yansıtıkları performans doğrultusunda değerlendirilip değerlendirilmediğine dair oluşan algılamalardır. İşlemsel adalet, örgüt tarafından öngörülen kararların, uygulanan işlemlerin adil olduğuna dair meydana gelen algılamalardır. Etkileşimsel adalet ise, yine örgütte uygulamaya konulan işlemlerde işgörenlerle kurulan iletişimin saygı ve samimiyet içermesi gibi beklentilerdir (Polat ve Celep, 2008, s. 309).

2.2.2.1.5. İş Tatmini

İçinde bulunduğumuz yirmibirinci yüzyılda işgörenlerin örgüte sağlamış oldukları katkıyla birlikte hizmet verdikleri örgütten beklentileri de büyük önem arz etmektedir. Örgütte çalışanların beklentilerinin karşılanması oldukça zorlu bir süreçtir. Her işgören farklı kişisel niteliklere sahip olduğundan örgütte bulundukları konuma, örgütün kendilerine sunduğu imkan ve olanaklara ve yaşamlarını idame ettirdikleri toplumsal çevreye göre beklentileri de değişken bir yapıya sahiptir. Farklı gereksinimlere sahip olan işgörenlerin memnuniyetinin sağlanması için örgütün çalışanlarının sahip olduğu özellikleri ve beklentileri tespit edip önlemler alması gerekmektedir. İşgörenlerin örgüt ve icra ettikleri işle ilgili memnuniyet, alanyazında iş tatmini-iş doyumu olarak ele alınmaktadır (Pekdemir, Özçelik, Karabulut ve Arslantaş, 2006, s. 5).

Öğretmenlerin, bulundukları örgüt içerisinde kendilerinden beklenen beklentileri karşılayabilmesi ve üstlendikleri görevleri eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri uygun örgütsel çevrede görev yapmaları ile ilişkilidir (Mete ve Serin, 2014, s. 282). Bireylerin yaşamlarındaki olumlu ve olumsuz duygu durumlarını etkileyen birçok içsel ve dışsal etkenler bulunmaktadır. İş tatmini üretkenlik, güdülenme, işte devamsızlık, gecikme sergilenmesi, iş kazaları, psikolojik sağlık ve genel yaşam doyumu gibi değişkenlerle etkileşim halindedir (Dikmen, 1995, s. 116).

İş tatmini genel anlamda işgörenlerin örgüt yaşamına ilişkin sergiledikleri olumlu ve olumsuz duygu durumlarının bütünü ve yaptıkları işten duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. Locke (1976) iş tatminini, işgörenin yaptığı işi ve edinmiş olduğu tecrübesini değerlendirmesi neticesinde meydana gelen olumlu hisler olarak ifade ederken; Hackman ve Oldham (1976) iş tatminini işgörenlerin işinden hissettikleri mutluluk ile ifade etmekte; Davis (1988) ise iş tatminini işgörenlerin işlerinden hissettikleri memnuniyet ya da memnuniyetsizlik ile tanımlamaktadır (akt. Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009, s. 347).

İş tatmini, örgütte yapılan işin kendisi, örgüt yönetiminin tutumu gibi koşulların ya da yapılan iş sonucunda sahip olunan ücret, iş güvenliği gibi ulaşılan çıktıların bireysel olarak nitelik ve niceliğini belirlemesidir. İş tatmini, işgörenin normlar, değerler, beklentiler düzenini geride bırakarak ortaya konulan iş ile işin

sağladığı olanaklar doğrultusunda oluşan algılara ilişkin geliştirilen duygusal tepkilerdir. Luthans (1994) da iş tatminini işgörenin iş ve işin sağladığı olanaklara yönelik kişisel algısı ve bu algıya ilişkin vermiş olduğu duygusal cevap olarak tanımlamaktadır (akt. Çekmecelioğlu, 2007, s. 84).

Yirmibirinci yüzyılda işverenler örgüt içinde gereksinim duydukları yenilikler için fazladan rol davranışını (tanımlanan görev dışında kendi sorumluluğu dahilinde olmayan görevleri de gönüllü olarak üstlenebilme, diğer örgüt üyelerine yardımcı olma çabasında olabilme) üstlenebilen işgörelere ihtiyaç duymakta ve tercih etmektedir. Örgütte gönüllü olarak fazladan görev üstlenebilen işgören, örgüte katkı sağlama amacındadır. Bu amaç doğrultusunda davranış gösteren işgören duygusal anlamda olumlu duygu durumuna sahip ve yaptığı işten haz duymaktadır. İş tatmininin duygusal boyutu gönüllü davranışlarla daha fazla ilişkilidir. Örgüt içinde yaptığı işte kendini kanıtlayabilen, yeteneklerini ortaya koyabilen işgörenin pozitif duygu durumu içinde olması kendini örgüte katkı sunabilen, değerli bir çalışan olarak hissetmesinden dolayı örgüte karşı gönüllülük duyguları ve içsel motivasyon düzeyi artış göstermektedir. Örgütte üyeler ve yöneticiler ile olumlu etkileşimler içerisinde olan işgörenin sosyal mutluluk düzeyinin artması nedeniyle iş tatmin seviyesi de yükselmektedir. İş tatminini etkileyen değişkenler iş yeri mutluluğuna da etki etmektedir (Alparslan, 2016, ss. 204-206). İşgörenin iş tatmininin yüksek olması yaptığı işi sevdiğinin, değer verdiğinin, işine bağlılığının bir göstergesidir.

2.2.2.1.6. İş Yeri Arkadaşlığı

Arkadaşlık kavramını Wright (1978) iki kişi arasında gönüllülük çerçevesinde karşılıklı dayanışma olarak tanımlamaktadır. Arkadaşlık kavramının tanımını net bir kalıba oturtmak mümkünken işyeri arkadaşlığı kavramı sabit bir tanım içermemektedir. İş yeri arkadaşlığı kavramı birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İş yeri arkadaşlığı genel olarak iş yerindeki kişiler arasında oluşan birbirine bağlılık, birbirine güven, sahip olunan ortak değerler ile karşılıklı olarak ortak ilgi alanlarını içeren, işe ilişkin etkileşimlerden çok kişiye ve duyguya ilişkin ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (akt. Şahinbaş ve Erigüç, 2019, s. 1202).

İş yeri arkadaşlığı iki ya da daha fazla kişinin örgüt içerisindeki belirlenen hedeflere ulaşmak için güven, sadakat, bağlılık ve bilgi paylaşımı üzerine kurdukları kişilerarası psikolojik bir yakınlıktır (Huang, 2016, s. 569'dan akt. Büyükyılmaz ve Biçer, 2018, s. 29).

Örgüt içinde işgörenlerin başarısına etki eden birçok etken bulunmaktadır. İş yeri arkadaşlığı örgütsel yaşamın sosyal yönünü yansıtan kişilerarası etkileşimin söz konusu olduğu önemli bir etkidir. İş yeri arkadaşlığı genel olarak iş ile ilgili olmaktan çok bireye ilişkin duygulara yönelik etkileşimler olarak tanımlanmaktadır. Bu iletişim işgörene zorunlu olarak kazandırılmamakta ve bireyler arasında gönüllü olarak kişisel tercihlerle kurulmaktadır. Örgütsel açıdan iş yeri arkadaşlığı bireyler arasında bilgi alışverişini sağlayan, iş performansını, örgüte bağlılığı, morali, çabayı yükselten bir rol üstlenmektedir. Örgütte iyi arkadaşlık ilişkilerine sahip olan işgörenlerin işine bağlılıkları ve iş tatmin düzeyleri yüksek, işten ayrılma istekleri düşük düzeydedir ve birbirlerine sağladıkları destek iş motivasyon düzeylerini artırmaktadır (Alparslan, vd., 2015, ss. 179-180).

İş yeri arkadaşlığı birey ve örgüt için önemli bir kavramdır. İş yeri arkadaşlığı, örgütte işgörenler ve yöneticilerin üstlendiği görevleri yerine getirmede kolaylık sağlamakla birlikte karşılıklı iletişimin gelişimine ve örgütteki stresin azaltılmasına katkı sağlar (Berman vd., 2002, s. 217'den akt. Özyer, Irk ve Anaç, 2015, s. 264). İş yeri arkadaşlığı önemli derecede iletişimsel işleve sahiptir. İletişimsel işlevlerden bazıları örgütte terfi ve yeni iş olanaklarına ilişkin bilgi edinilmesi, informal iletişim kanallarına katılma ve karar alma süreçleridir. İş yeri arkadaşlıkları iş ortamında yaşanan rutinliğin önlenmesi ve ortamın daha eğlenceli hale gelmesi, örgütte bilgi alışverişinin artmasıyla işgörenlerin yaratıcılık ve bağlılıklarının gelişim göstermesine katkı sağlar (Çalışkan, 2011, s. 81).

2.2.2.1.7. Örgütsel Bağlılık

Bir örgütün varlığını sürdürebilmesi işgörenlerin örgüte bağlılığı ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılık alanyazını incelendiğinde birçok farklı tanımın olduğu görülmektedir. Yüksel (2000) tarafından örgütsel bağlılık, yalnızca işverene sadık

kalmak olmadığı, örgütün iyiliği ve başarısının devam etmesi amacıyla örgüt üyelerinin fikirlerini ifade edip, emek sarfettikleri bir süreç olarak ifade edilirken, Celep (2000) tarafından, örgütün formal ve normatif beklentilerinden ziyade, işgörenin örgütün amaç ve değerlerine ilişkin davranışları olarak tanımlamaktadır (akt. Bayram, 2005, s. 128). Meyer ve Allen (1996, s. 252) örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyut içerdiğini ifade ederek, işgörenlerin örgütle etkileşimi sayesinde oluşan ve her zaman örgüt üyesi olma düşüncesinin oluşmasını sağlayan davranış olarak açıklamaktadırlar. Grusky'e (1966) göre örgütsel bağlılık, işgörenin örgüt ile arasında oluşan bağın gücüdür. Mowday, Steers ve Porter (1979) ise işgören ve örgüt arasında oluşan duygusal ilişki durumu olarak tanımlamaktadırlar (akt. Yüceler, 2009, s. 447). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı örgüt çıkarlarını düşünerek sergiledikleri tutum ve davranışlardır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 39). Örgütsel bağlılık, işgörenin bir örgütle örgütün amaçları doğrultusunda kendisini özdeşleştirmesi ve örgütte çalışma isteğini devam ettirmesidir (Aydemir ve Erşan, 2011, s. 57).

Örgütsel bağlılığa ilişkin alanyazında yer alan tanımlamalar birbirinden farklı içeriklere sahip olsalar da genel olarak geliştirilen tanımlamaların ortak noktası işgören ve örgüt arasında var olan etkileşime dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılık üzerinde çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki kısımda incelenmektedir. Kişisel faktörleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem değişkenleri oluştururken, örgütsel faktörleri örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, takım çalışması ile iletişim gibi faktörler oluşturmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015, ss. 5-6-7-8).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan işgörenlerin, örgüte sağlayacakları katkı düzeyinin daha yüksek olacağı yönündedir (Kaya, 2010, s. 80). Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan işgörenlerin iş yeri mutluluğunun da yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.2.1.8. Örgütsel Adanmışlık

Örgüt mutluluğunu etkileyen faktörlerden örgütsel adanmışlığa ilişkin yaklaşımlar önemli ölçüde farklılık göstermekte olsa da bazı eğilimler açıktır. Tanımların çoğu adanmışlıkla ilgili özellikle davranışlara odaklanmaktadır. Diğer bir eğilim ise adanmışlığı bir tutum olarak tanımlamaktadır. Tutumsal adanmışlık, işgörenin belirli bir örgüt ve hedefleri ile özdeşleştirdiği ve bu hedefleri kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteğinin olduğu bir durumu temsil etmektedir. İşgörenin içinde bulunduğu böyle bir taahhüt, genellikle işgörenlerin örgütten belirli ödüller veya birtakım ödemeler neticesinde kendilerini örgüte adadıkları bir değişim ilişkisi söz konusudur (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 225).

Örgütsel adanmışlık, işgörenin belirli bir örgüt ile nitelikleri bakımından denk olması ve bu örgütün içinde yer almasının göreceli etkisi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel adanmışlık; örgütün hedeflerine ve maddi-manevi öğelerinin bütününe güçlü bir inanç ve kabul, örgüt adına kayda değer bir gayret ortaya çıkarma isteği, örgütteki üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir arzu gibi faktörlerle karakterize edilmektedir. Bu adanmışlık bir örgüte pasif bağlılığın ötesinde bir durumu temsil etmektedir. İşgörenler, örgütün refahına katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olacakları şekilde örgütle aktif bir ilişki içerisindeyler. İşgörenin örgüte adanmışlığı inanç ve düşüncelerinin ifadelerinin yanında aynı zamanda eylemlerinden de anlaşılabilir. Örgütte yaşanan günlük olaylar işgörenin iş tatmin seviyesini etkileyebilse de bu tür geçici olaylar işgörenin örgüte olan genel bağlılık durumunu ciddi şekilde yeniden değerlendirmesine neden olmamalıdır (Mowday vd., 1979, s. 226).

Adanmışlık işgörenlerin sadece bağlı bulundukları örgüt kurallarıyla paralel hareket etmesi anlamında değerlendirilmemektedir. İşgören birçok sebeple ilişkili olarak örgüt kurallarına uyabilmektedir. Örgütsel adanmışlık, işgörenin örgütte varolan değer, yargı ve amaçları kendisiyle özdeşleştirerek sergilediği tutum ve eğilimlerdir (Babaoğlu ve Ertürk, 2013, s. 89). Örgütsel adanmışlık işgörenin çalıştığı işten coşku ve gurur duyma hissiyatına sahip olması anlamıyla ifade edilmesinin yanında yüksek düzeyde hareketlilik zorunluluğu olan, amaçlara ulaşabilmede devamlılık sağlayan ve içsel motivasyonun temel boyutlarını da içeren

bir kavramdır (Yavan, 2016, s. 279). Bir örgütün işgörenden beklediği formal ve normatif öngörülerinin üzerinde işgörenin örgütün hedef ve değerlerine ilişkin gösterdiği davranışlar ve işgörenin örgütün hedeflerine ve sahip olduğu tüm değerlere taraflı ve kuvvetli bir şekilde bağlı olma durumudur. Bağlı olma durumu bulunulan örgütün yararı düşünülerek örgütün hedef ve değerlerine ilişkin işgörenin rolünü uyumlu bir şekilde yerine getirmesidir (Taştan, 2014, s. 93).

Örgütsel adanmışlık, düşük, ılımlı ve yüksek adanmışlık olmak üzere üç seviyede analiz edilmektedir. Allen ve Meyer'in (1990) geliştirmiş olduğu modelde örgütsel adanmışlık duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı ve normatif adanmışlık olmak üzere üç farklı boyutta ifade edilmektedir. İşgörenlerde oluşan farklı psikolojik durumlar farklı seviyelerde kendilerini göstermektedir. Duygusal adanmışlıkta bireylerin isteği, devam adanmışlığında bireylerin gereksinim duymaları, normatif adanmışlıkta ise bireylerin yükümlülük hissetmeleri neticesinde örgütte kalmaları söz konusudur. Çok boyutlu bir yapıya sahip olan örgütsel adanmışlıkta işgörendenlerin düşünce ve davranışlarının yanında adanma odakları ve gerekçeleri de son derece önemlidir. Bu yapı örgüte adanmışlık, mesleğe adanmışlık, çalışma grubuna adanmışlık, işe adanmışlık, yönetime adanmışlık ve kariyere adanmışlıktan oluşmaktadır (akt. Demirhan ve Karaman, 2015, ss. 250- 251).

Yönetim örgütleri ve yöneticiler açısından yüksek düzeyde öneme sahip olan örgütsel adanmışlık kavramı eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlamaktadır. İşgörenin çalıştığı örgütte bireysel olarak kendine yer edinin benimsemesi ve örgütle bağlantılı olarak sergilenen tutum ve davranışlar aynı zamanda işgörenin yansıtabildiği samimiyet derecesinin boyutu örgütsel adanmışlığını göstermektedir. Adanmışlık kavramı, hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz çıktılar üzerinde önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar; örgüte mensup üyelerin işlerine sadık olmalarının yanında üretken olmaları, örgütsel vatandaşlığa ilişkin davranış ve tutumları arttırması, işe zamanında gelme seviyelerinde artış sağlaması, örgütte hazır bulunuşluk seviyelerinin yükselmesi, bağlı olunan örgüte ilişkin ayrılma arzularını azaltması, içerisinde bulunulan psikolojik durumun olumlu yönde ilerleyiş göstermesi ve psikolojik strese neden olan etkilerin görülme sıklığının azalmasıdır (Altunay, 2017, s. 39).

2.3. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bu bölümde bireysel mutluluk ve örgütsel mutluluğu etkileyen bireysel faktörler ele alınmaktadır. Mutluluğa etki eden bireysel faktörler; gelir düzeyi, eğitim durumu, yaş, cinsiyet, evlilik ve genetik özellikler başlıklarını içermektedir. Genetik özellikleri içeren alt başlıklar ise açıklık, nevrotiklik, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluktur.

2.3.1. Gelir Düzeyi

Bireylerin sahip olduğu yüksek gelir düzeyi, modern toplumlardaki bireylerin pahalı arabalar satın almasına, lüks eğlence faaliyetlerinin tadını çıkarmasına, teknolojik olarak en son çıkan ürünleri satın almasına ve egzotik ülkelere seyahat etmesine olanak tanır. Bireylerin çoğunluğu yüksek bir gelir elde etme arzusu ve hedefi içerisindedir. Bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için elde ettikleri gelir ve mutluluk arasında pozitif yönde bir bağ olduğunu ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerin, yüksek mutluluk seviyelerine sahip oldukları görülmektedir (Ferrer-i-Carbonell, 2005, ss. 998-999).

Alanyazında mutluluk ve gelir arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için üç kuramdan yararlanıldığı görülmektedir. Bu kuramlar; beklenti kuramı, adaptasyon kuramı ve sosyal kıyaslama kuramıdır. Yararlanılan kuramlardan ilki olan beklenti kuramına göre bireyler gelirle doğru orantılı olarak gereksinimlerini karşılayabildiklerinde mutluluk duygusunu yaşamaktadırlar. Gelirle bağıntılı olan bu öngörü, bireyin bulunduğu mevcut konumda ve geçmişte elinde bulundurdıkları ya da gelecekte sahip olmayı umdukları arasındaki aralıktır. Bu kurama göre beklentilerini karşılayıp amacına ulaşan bireyler mutlu, amaçlarına ulaşamayan bireyler ise mutsuzluk durumu yaşamaktadırlar. Bireyin mevcut gelirinde ortaya çıkan bir yükseliş sonucu bireyin geleceğe yönelik beklentisinde eşit seviyede bir artış söz konusuysa aralığın büyüklüğünde herhangi bir değişim görülmemekte ve mutluluk düzeyinde bir değişim yaşanmamaktadır. Fakat yüksek düzeyde gelir beklentisi içinde olan bireylerin mutluluk oranlarında düşüş görülmektedir. Bireylerin yaşamlarında mevcut olan tüketim alışkanlıkları elde ettikleri gelir ile paralel olarak şekillenmektedir. Elde edilen her ek gelir ve ek tüketim kısa süreli de

olsa bir mutluluk getirmekte fakat zaman içerisinde mevcut mutluluk düzeyine geri dönmektedir. Bireyler mevcut tüketim ve gelir düzeylerine adapte olmaktadır. Uyum sağlama kabiliyeti yüksek seviyede olan bireyler ise gelir düzeyinde yaşanan değişimlere daha kolay adapte olmaktadır (Köksal ve Şahin, 2015, ss. 46-47). Sosyal kıyaslama kuramında ise birey mevcut konumunu, durumunu kendisine eşdeğer olanlar ile karşılaştırmaktadır. Bireyin elde ettiği gelir, bulunduğu sosyal çevre ile ilişkili olarak anlam kazanmaktadır. Bir öğretmenin statü bakımından yetkinliğini değerlendireceği kişi, yine bir öğretmendir veya bir mühendisin kendisini kıyaslayacağı kişi yine bir mühendistir. İnsanlar kendi mutluluk düzeylerini kendilerini diğer insanlarla kıyaslayarak bulmaktadırlar (Yetim, 2001, s. 151).

2.3.2. Eğitim Durumu

Alanyazında eğitim ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu değişkenler üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda eğitim seviyesinin mutluluk üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu bulan çalışmalar yanında herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır.

Eğitim genel olarak yaşamda neyin değerli veya neyin peşinde koşmaya değer olduğunu anlamak ve değerlendirmek için izlenilen öğrenme süreci olarak tanımlanabilir (Dearden, 1968, s. 26). Eğitim, bireylerin hedeflerine doğru ilerleme kaydetmelerine veya değişen çevrelerine daha iyi uyum sağlamalarına dolaylı olarak mutluluğa katkıda bulunabilir. Eğitim aynı zamanda beklentileri de artırabilir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s. 293). Yüksek eğitilmiş bireylerin işsizlik durumu ile karşılaştığında daha az eğitilmiş kişilere göre daha fazla sıkıntılı oldukları görülür (Clark ve Oswald, 1994, s. 651). Yüksek eğitilmiş bireylerin düşük mutluluk düzeyine sahip olmalarının nedeni yerine getirilmesi daha zor olan daha yüksek iş beklentilerine sahip olmaları, bir iş için gereğinden fazla nitelikli olmaları ve gelirlerin dağılımının eğitimle birlikte arttığı düşünüldüğünde aynı eğitim seviyesine sahip ancak daha yüksek ücret alan bireylerle karşılaştırmak da birey üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Castriota, 2006, s. 8). Bireyin kendi eğitim düzeyindeki artışın mutluluk üzerinde güçlü bir olumlu etkisi vardır ancak ülkenin ortalama

eğitim düzeyinin mutluluk üzerinde hiçbir etkisi yoktur. Bölgesel düzeyde bakıldığında ise hem bireysel hem de ortalama eğitim düzeylerinin mutluluk üzerinde önemli bir olumlu etkisinin olduğu tespit edilmektedir (Putnam, 2001, ss. 50-51).

Campbell (1981) 1959'dan 1978'e kadar olan süre boyunca mutluluk ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen verileri kullanarak yaptığı çalışmada, eğitimin mutluluk üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (akt. Stember, 1982, s. 332). Crocker'e (2002) göre modern toplumların mutluluğu sadece geleneksel sermaye ve emeğe bağlı değil, aynı zamanda çalışan bireylerin sahip olduğu ve ürettiği bilgi ve fikirlere de bağlıdır. Eğitim bu beşeri sermayenin birincil kaynağıdır (akt. Michalos, 2008, s. 358).

Eğitimin mutluluk üzerinde etkisine ilişkin yapılan farklı çalışmalarda eğitimin mutluluk üzerinde çok etkili olmadığını gözlemleyen araştırmalar da vardır. Clemente ve Sauer (1976, s. 630) tarafından farklı değişkenlerle yapılan çalışmada regresyon analizine göre eğitimin mutluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Bir diğer araştırmada ise birçok değişkenle eğitimin mutluluk üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Spreitzer ve Snyder, 1974, s. 457).

Yapılan bazı araştırmalar ise eğitimle cinsiyet ilişkisinin kadınlar üzerinde örgütsel mutluluk ile ilişkili olarak önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe yaşamlarını özgür olarak idame ettirmeleri, kendi gerçek kimliklerini kazanmaları, cinsiyet bağlamında kısıtlayıcı etkenlerden kurtulmaları söz konusudur. Yaşanan tüm bu durumlar mutluluk düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. İş yaşamına atılmış, eğitilmiş, üst yönetsel roller üstlenen kadınlar eğitilmiş olmanın kazandırdığı olumlu duygu durumlarının yanında birtakım olumsuzluklarla da karşılaşmaktadırlar. İş yaşamında yer alan kadının temel görevi evi, ailesi olarak görülen ataerkil bir yapıya sahip Türkiye'de ve modern toplumlarda dahi süregelen cinsiyetçi yaklaşımlar, önyargılı tutumlar aynı zamanda yüklenen ev içi roller kadınların ev içi ve örgüt içi yaşamlarında zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Karşılaşılan tüm bu engeller mutluluk düzeylerinin yükselmesine engel olmaktadır (Yetim, 2001, s. 163). Türkiye'de eğitimle bağıntılı

olarak örgüt yaşamında cinsiyet adaletinin sağlanmasının, kadınların ikincil planda değerlendirilme durumunun düzeltilmesinin uzun zaman alacağı görülmektedir. Eğitimin mutluluk üzerindeki etkisi direkt değildir. Birçok farklı değişkenle birlikte mutluluk üzerine etki etmektedir.

2.3.3. Yaş

Yaş ve mutluluk olmak üzere iki değişken üzerinde yapılan çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu, bazılarının olumsuz yönde olduğu, bazı çalışmalarda ise yaş ve mutluluk değişkeni arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir.

İlk çalışmalar (Bradburn ve Caplovitz, 1965; Gurin, Veroff ve Feld, 1960; Kuhlen, 1948; Wessman, 1957) gençlerin mutluluk seviyelerinin yaşlıların mutluluk seviyelerinden daha yüksek düzeyde olduğunu bulmasına rağmen; son yıllarda yaş değişkeni ile mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik çalışmalar (Alston vd., 1974; Andrews ve Withey, 1976; Cameron, 1975; Sauer, 1977; Spreitzer ve Snyder, 1974) mutluluk ve yaş arasında bir ilişkinin olmadığı, kimi çalışmalarda (Bortner ve Hultsch, 1970; Cantril, 1965; Clemente ve Sauer, 1976a; Medley, 1980) ise yaş ile mutluluk arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Braun (1977) gençlerin olumlu ve olumsuz duyguları daha yüksek oranda dile getirdiklerini; yaşlıların ise daha yüksek genel mutluluk seviyesi sunduklarını belirtmektedir. Stock, Okun, Haring ve Witter'ın (1983) yapılmış olan çalışmalarda ulaşılan farklı bulgulara bir anlam vermek için daha önce yapılan çalışmalar üzerinde bir meta-analiz çalışması yaptıkları görülmektedir. Yaptıkları çalışma sonucunda yaş ile mutluluk arasındaki korelasyonun sıfıra yakın olduğu ve elde edilen bu sonucun etkileşim içinde olan diğer değişkenler denetlense de denetlenmese de sonucun aynı olduğunu ifade etmektedirler (akt. Diener, 1984, s. 554).

Bazı araştırmalar yaşlı insanların mutluluk seviyelerinin gençlerden daha düşük olduğunu desteklerken bazıları ise yaşlı insanların düzenli bir gelire sahip olmaları ve yaşamlarında gençlerden daha fazla şey başarıp tecrübe etmeleri gibi sebeplerden dolayı mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler.

Blanchflower ve Oswald'a (2004) ait olan diğerk bir görüŖe göre ise yaŖ ve mutluluk arasındaki iliŖki "U" Ŗeklinde dir. "U" Ŗeklinde benzetim gençken en yüksek, 30'lu yılların sonlarında en dŖk ve daha sonraki yaŖlarda tekrar yükselen bir grafik çizilmesinden dolayı yapıldığı belirtilmektedir (Blanchflower ve Oswald, 2004, ss. 1371-1381).

Shmotkin (1990) tarafından yapılan alıŖmada mutluluğun duygusal ve biliŖsel yn incelendiği görülmektedir. alıŖma sonucunda mutluluğun duygusal boyutunun yaŖla ilgili negatif korelasyon gösterdiği ifade edilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda farklı deėiŖkenlerle yaptığı alıŖmada ise negatif korelasyonun ağırlıklı olarak negatif durumlardan ziyade pozitif durumlara bağlı olduğunu tespit ettiği görülmektedir. YaŖlı bireyler daha dŖk negatif duruma sahip olma eğilimindedirler. Ancak alıŖmanın sonucunda genel olarak mutluluğun biliŖsel ve duygusal boyutlarının ilerleyen yaŖ ile birlikte azaldığının tespit edildiği görülmektedir. Yapılan alıŖmalarda (Stock, Okun, Haring ve Witter, 1983; Haring, Stock ve Okun, 1984) yaŖ deėiŖkeninin mutluluğun varyansının küçük kısmını oluŖturduėu ifade edilmektedir (akt. Shmotkin, 1990, ss. 223-224-226).

Frey ve Stutzer (2002) yaptıkları alıŖmada yaŖ ile mutluluk arasında olumlu iliŖki olduğunu bulmuŖlardır. Frey ve Stutzer yaŖ ve mutluluk arasındaki olumlu iliŖkiyi dört etmen ile iliŖkilendirmektedir. Bu etmenler sırasıyla; yaŖlı insanların mutluluk seviyelerinin dŖk olması, yaŖamdan beklentilerinin dŖmesi, yaŖları itibariyle yaŖamları boyunca birtakım hedeflerini gerekleŖtirmiŖ olmalarının getirdiği rahatlığa sahip olmaları ve alıŖma koŖullarını kendi gereksinimleri doğrultusunda düzenlemeleridir. YapmıŖ oldukları bu alıŖmada belirtilen bu etmenler mutluluklarının artmasına neden olmaktadır (akt. irkin, 2015, s. 32).

2.3.4. Cinsiyet

Cinsiyet ile mutluluk arasındaki iliŖkiyi araŖtıran birçok alıŖma yapıldığı görülmektedir. Cinsiyet deėiŖkeni ile iliŖkili olarak alan yazında "Erkekler mi yoksa kadınlar mı daha mutludur?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Birtakım alıŖmalar kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde mutlu olduğunu gösterirken, birtakım alıŖmalar ise kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ifade etmektedir.

Alanyazında büyük ölçüde dikkate alınan değişkenlerden biri olan cinsiyet, bazı araştırmacıların çalışmalarına (Inglehart, 1990; White, 1992) göre aralarındaki fark küçük olsa bile kadınların erkeklerden daha fazla mutluluk sergilediğini göstermektedir. Birtakım araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olumsuz duygu durumunu yansıttığı buna karşılık daha fazla mutlu oldukları görülmüştür (Braun, 1977; Cameron, 1975; Gurin, Veroff ve Feld, 1960'dan akt. Yetim, 2001, s. 153). Kadınların erkeklerden daha mutlu olmaları ise kadınların yaşam süreçleri boyunca karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlar karşısında erkeklere nazaran daha hissiyatlı davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir (akt. Tenaglia, 2007, ss. 15-16). Kadınlar ve erkeklerin karşılaştıkları olaylar karşısında gösterdikleri duygu durumları farklılık göstermekte ve karşılaşılan durumlar karşısında farklı davranışlar sergilemektedirler. Bu değişkenlikler mutluluk üzerinde etkili olmaktadır. Wilson (1967) çalışmasında mutlu birey profiline ilişkin ilk tespiti yapmıştır ve cinsiyetin mutluluk üzerinde bir etkisinin olmadığını, kadın ve erkek bireylerin mutluluk duygusunu yaşayabileceğini açıklamıştır.

Cinsiyet değişkeninin mutluluk üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların ulaştıkları sonuçlar neticesinde kadın ya da erkek değişkeninin mutluluğu etkileyen önemli bir belirleyici olmadığı görülmektedir.

2.3.5. Medeni Durum

Alanyazında medeni durumun örgütsel mutlulukla ilişkisini araştıran çalışmalar mevcuttur. Bireyin özel hayatında yaşadığı mutlu olma ve mutsuzluk durumlarının iş hayatını etkileyebileceği olasıdır.

Terry ve Kottman (1995) sağlık durumu iyi olan eşlerin evliliklerinin karşılıklı uyum içinde ilerlediğini ve bu uyum neticesinde de evliliklerinin psikolojik doyuma ulaştığını belirtmektedir. Evlilik kurumundaki yaşam içerisinde psikolojik doyumun sağlanmasında eşlerin karşılıklı hal ve davranışlarının etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar; aile ile ilgili görev ve sorumlulukların bilincinde olup, yerine getirilmesi, eşler arasındaki etkili iletişimin sağlanması, karşılıklı destek ve onayın var olması, eşlerin birbirine karşı saygılı olması ve değer vermesi, çocuklarla ilgilenilme, boş zamanları birlikte geçirebilme, karşılaşılan problemleri birlikte

göğüsleyip çözüm yolu arayabilme, aileye ekonomik anlamda katkıda bulunma ve bir meslek sahibi olmalarıdır (Terry ve Kottman 1995'den akt. Çelik ve Tümkeya, 2012, s. 224). Glenn'in (1975) yaptığı çalışmada ise, evli olan kadınların evli olmayan kadınlara göre psikolojik stres belirtilerinin daha fazla olmasına karşın; daha fazla mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Glenn, 1975, s. 594). Glenn ve Weaver (1979) yaptıkları çalışmada mutluluk düzeyine etki eden eğitim, mesleki statü, gelir gibi değişkenler değerlendirildiğinde dahi evli olmanın etkisinin anlamlı olduğu ve hem kadın hem de erkek için de mutlu olmayı güçlü ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir (Glenn ve Weaver, 1979, s. 964).

Tüm bireylerin aile hayatında yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguları örgüt yaşamına yansıtması kaçınılmazdır. Mutlu aile yaşamına sahip bireyler pozitif duygu durumlarını iş yaşamında paylaşma eğilimindedirler. Birey hem ruhsal hem de fizyolojik yönüyle eşsiz bir varlıktır. İş yaşamında amaçları doğrultusunda ilerlerken her ne kadar iş konsantrasyonuna sahip olsa da belirli bir noktadan sonra yaşamış olduğu olumsuzluklardan kaynaklı kopukluklar yaşayabilir. Evli olan bireylerin gerek özel, gerek aile gerekse iş yaşamında başarıya ulaşma noktasında en büyük destek eşler tarafından sağlanmaktadır (Bulut, 2015, s. 46). Evlilik bireyin yaşamına önemli ölçüde etki ettiğinden bireysel ve işyeri mutluluğu üzerinde etkisi olan güçlü bir faktördür.

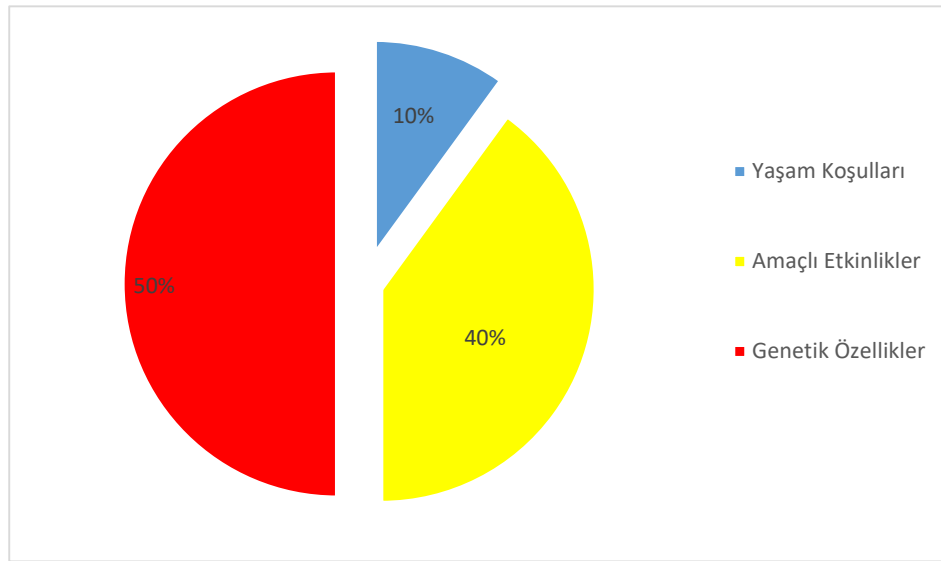
2.3.6. Kişiliğin Tanımı, Genetik ve Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyde genetik olarak var olan, yaşadığı çevreyle etkileşim sayesinde edinilen tecrübelerden oluşan özellikler bütünü olarak tanımlanabilir. Her birey farklı kişilik özelliklerine sahiptir ve birey sahip olduğu kişilik özellikleri ile diğer bireylerden ayrılır (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 140).

Bireyin sahip olduğu genetik özellikler ve kişiliğin değiştirilmesi söz konusu olmayan ve sürekliliği olan faktörlerdir. Bireylerde tespit edilen mutluluk seviyeleri içinde bulundukları çevre ve yaşam olaylarından etkilenmekle birlikte bir süre sonra eski mutluluk seviyelerine geri dönmektedir (Demirbulat ve Avcıkurt, 2015, s. 83). Genetik ve kişilik özelliklerinin yüksek düzeyde mutluluğun belirleyicileri olduğu söylenebilir.

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade'in (2005) mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğuna dair yaptıkları bir meta-analiz çalışmasında mutluluğun belirleyicilerini yaşam koşulları, amaçlı etkinlikler ve genetik koşullar olmak üzere üç gruba ayırmaktadırlar. Bu meta-analiz çalışmasına göre yaşam koşulları yaş, cinsiyet, etnik köken, yaşanılan coğrafya, medeni durum, gelir, sağlık, din ve iş gibi değişkenlerden; amaçlı etkinlikler başkalarına karşı nazik davranmaya çalışmak, önemli kişisel hedefler için çaba göstermek ve gönüllü faaliyetlere katılmak gibi etkinliklerden ve genetik özelliklerden oluşmaktadır. Yapılan bu meta-analiz çalışması şekil 2-3'de görüldüğü üzere mutluluğu yaşam koşullarının %10 oranında, amaçlı etkinliklerin %40 oranında ve genetik özelliklerin %50 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Lyubomirsky vd., 2005, ss. 116-117). Genetik faktörün içeriği ise birtakım kişilik özelliklerinden (açıklık, duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk) oluşmaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 140).

Şekil 2-3: Mutluluğu Etkileyen Üç Temel Faktör



Kaynak: Lyubomirsky vd., 2005, s.116

2.3.6.1. Açıklık

Açıklık; cesur, meraklı, bağımsız, liberal, analitik, yaratıcı, esnek, duyarlı, ilgili olma, yeniliklere, değişime ve deneyime açık olma, geniş ve geleneksel olmama gibi kişilik özellikleri ile tanımlanmaktadır. Yüksek açıklık düzeyine sahip

olanlar, etkili tahayyül yapan, güzellik duygusu ile ilgili olan, duygulara hassasiyet gösteren, çeşitliliği tercih eden, entelektüel merakla sahip, özgür muhakeme yapan, geleneksel bakış açısıyla bireyleri yargılamayan, yeni fikirler üretmeye ve sanata karşı ilgisi olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Açıklığın diğer bir boyutunda yer alan bireyler ise bireyler arası basit ve sade ilişkilerde geleneksel tutumlara sahip, değişime karşı direnç gösteren yeni fikirlere kapalı, tutucu, muhafazakâr, yeniliklere açık olmayan, bireyler olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2013, s. 58; Atak, 2013, s. 313; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217).

Açıklık özelliği yüksek düzeyde olan bireyler bulundukları ortamda yetkileri sorgularlar. Sosyal, ekonomik ve etik fikirlere eğilim göstermekle birlikte yeni politikalar üretmede isteklidirler. İç ve dış dünyada meydana gelen değişimlere uyum sağlayarak yaşamlarını sürdürürler. Karşılaştıkları tüm farklı fikirlere ve değerlere karşı açık ve destekleyicidirler. Yapılan çalışmalar açıklığın değişim, uyum ve başarı ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir (Rothmann ve Coetzer; 2003:69'dan akt. Bulut, 2015, 39).

2.3.6.2. Nevrotiklik

Nevrotiklik duygusal dengesizlik olarak da tanımlanmaktadır. Duygusal dengesizlik boyutu öfke, kaygı, sinirli ve güvensiz olma, alıngan, sürekli kendisi ile ilgilenme gibi duygu durumlarını içermektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde nevrotik tanısına maruz kalan kişilerin, duygusal dengesizlik seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal dengesizlik boyutu olumsuz duygu durumlarını yansıtmaktadır (Atak, 2013, s. 313). Nevrotiklik seviyesi düşük olan kişiler ise, duygusal olarak dengeyi sağlayabilen, stresli durumlarla karşılaştığında sakinliğini koruyabilen, olumsuz durumlarda hemen öfkelenmeyen, öfke kontrolünü sağlayabilen, kendine güven düzeyleri yüksek ve pozitif davranışlar sergilemeye eğilimli kişilerdir (Doğan, 2013, s. 58).

Bireyler, çeşitli prosedür ve uygulamalarla yapılandırılan örgütlenmiş bir yapı içerisinde çalışmaktadırlar. Örgütte iş yükü, iş, aile çatışması, üstlenilen sorumluluklar zaman zaman strese yol açabilmektedir. Stresle baş etmede kendine

güven ve dayanıklılık gibi özellikler önem kazanmaktadır. Bu kişilik özelliklerinin düşük seviyede olması nevrotikliğe yol açmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 59).

Örgütte duygusal dengesizlik yaşayan bireylerin, genellikle endişeli davranışlar gösterdikleri, işleri yürütme konusunda özgüvenlerinin gelişmediği, yapılan işle bağlantılı olarak karar almada ve kararları uygulamada tutukluk yaşadıkları tahammülsüz ve iş erteleme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Burger, 2006; McCabe, Van Yperen, Elliot ve Verbraak, 2013'den akt. Baltacı, 2017, s. 61).

2.3.6.3. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük; sempatik, konuşkan, enerjik, sıcakkanlı, heyecanlı, coşkulu, girişken, yaşam dolu, sosyal ve arkadaş canlısı olma gibi durumları içerir. Dışa dönük bireyler yüksek enerji seviyesine, olumlu duygu durumlarına, olumlu etkiye sahiptirler. Sosyal ilişkilerde oldukça başarılıdırlar. Bireylerle kolaylıkla ilişki kurabilirler. Bireylerle birlikte vakit geçirmekten zevk alırlar. İş birliğine yatkındırlar. Ödüle karşı içe dönük bireylere oranla daha fazla duyarlıdırlar. Dışa dönük bireylerin aksine içe dönük özelliklere sahip bireyler ise içine kapanık, yalnız kalmayı seven, bireylerle mesafeli, sosyalleşmekten hoşlanmayan, sessizliği seven, utangaç ve tutuk özelliklere sahiptirler (Doğan, 2013, s. 57; Atak, 2013, s. 313; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217).

Alanyazın incelendiğinde, dışadönüklük özelliğinin ve diğer değişkenlerin mutlulukla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Libran (2006), İspanya'da 368 üniversite öğrencisi üzerinde yapmış olduğu mutluluk ile dışadönüklük arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, mutluluk ile dışadönüklük arasında %8 oranında bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda farklı kişilik özellikleri değerlendirildiğinde mutlulukla ilişkili olarak en fazla dışa dönüklük ve nevrotik kişilik özellikleri olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (akt. Kangal, 2013, s. 223).

2.3.6.4. Uyumluluk

Uyumluluk özelliğinin bazı çalışmalarda yumuşak başlılık adı altında incelendiği de görülmektedir. Uyumluluk özelliği, kişinin diğer kişilerle ilişkilerinin uyumuyla ilişkili bir kişilik özelliğidir. Uyumluluk özelliği güvenilirlik, yumuşak başlılık, açık sözlülük, fedakârlık, mütevazılık, alçak gönüllülük, dürüstlük, sempatiklik, bağışlayıcılık, yardımseverlik gibi davranışları içeren bir özelliktir (Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 61; Çetin, Yeloğlu ve Basım, 2015, s. 83; Çetin ve Hazır, 2012, s. 68; Süren, Örücü ve İzci, 2016, s. 249).

Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler insanlara sevgi duyan, saygılı ve anlayışlı olan, merhamet besleyen, hoşgörü sahibi, empatik, bireylerle olumlu yönde ilişki kurmayı hedefleyen, işbirlikçi değerlere sahip, mizah becerileri gelişmiş, farklı ortamlara kolaylıkla uyum sağlayabilen, değer verdiği insanların iyiliğine öncelik veren, sosyal ilişkilere önem veren bireyler olarak değerlendirilmektedir (Doğan, 2013, s. 58; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 61; Baltacı, 2017, s. 61).

Uyumluluk düzeyi düşük seviyede olan bireyler ise, kaba, karamsar, itimatsız, iş ortaklığına kapalı, acıması olmayan, kırgın, menfaatçi, kindar, kibirli, inatçı, rekabetçi, geçimsiz, uzlaşması zor, sinirli, huysuz, ben merkezci, şüpheli, çıkarıcı, tutarsız, kıskanç, güvenilmez, kaba, düşmanca yarışmayı seven bireyler olarak değerlendirilmektedir (Atak, 2013, s. 313; Doğan, 2013, s. 58; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 61; Baltacı, 2017, s. 61; Çetin ve Hazır, 2012, s. 68).

Yüksek uyumluluk seviyesine sahip bireyler hem bireysel yaşantılarında hem de örgüt içinde sergiledikleri olumlu davranışlar nedeniyle mutlu bireyler olarak değerlendirilebilir. Örgüt içinde örgüt üyeleriyle çatışmaya girmekten sakınırlar ve uyum içinde iş birliğinin sağlanması için çalışırlar. Olumlu davranışlar sergiledikleri için diğer örgüt üyelerinin de olumlu davranışlar sergilemesine ve pozitif bir ortam yaratılmasına katkı sağlarlar.

2.3.6.5. Sorumluluk

Sorumluluk, öz disipline sahip olma, görev bilincinin gelişmiş olması, sorumluluk sahibi olma, başarılı olmak için çaba gösterme, düzenli, itinalı ve dikkatli davranış gösterme özellikleri içerir. Sorumluluk seviyesi yüksek bireyler çalıştıkları örgüte katkı sağlamak amacıyla her zaman azimli, planlı, düzenli çalışırlar. Hedefledikleri başarıya ulaşma yolunda bilinçli ilerlemeye, attıkları her adımın negatif ve pozitif yönlerini düşünmeye, başladıkları işleri zamanında bitirme ve erteleme davranışlarını en az gösterme eğilimindedirler. Çoğunlukla diğer örgüt üyeleri tarafından sorumluluk sahibi, görevlerini planlı, düzenli yerine getirme alışkanlığı olan, güvenilir olarak nitelendirirler. Sorumluluk seviyesi düşük olan bireyler ise düzensiz, uyumsuz, dikkatsiz, planlı ve disiplinli çalışmaktan sakınan, tutarsız, sorumsuz, tembelliğe yatkın, görev bilincine sahip olmayan bireyler olarak değerlendirilir. Sorumluluk düzeyi düşük olan bireylerin işleri ertelemeye daha eğilimli oldukları görülmektedir (Doğan, 2013, s. 58; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Baltacı, 2017, ss. 61-62). Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler hem özel hem de örgüt yaşamında mutluluğa giden yolda nasıl adım atması gerektiğini bilen bireylerdir ve yaşamlarına mutluluğu dahil edebilmektedirler.

2.4. ALANYAZINDA YAPILAN İLGİLİ ÇALIŞMALAR

İş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk ile ilgili hem Türkiye’de hem de yurt dışında, mutluluğun farklı değişkenlerle ilişkisini ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu bölümde, Türkiye’de ve yurt dışında mutluluk ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Bu başlık altında, mutluluk ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

Şahin (2011), Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören toplam 312 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin mutluluklarının yaşa göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur.

Şentürk (2011), 2007 yılı Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi aracılığıyla ulaşılan ikincil verilerle yapmış olduğu çalışmasında cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Boysan (2012)'ın 2010-2011 eğitim öğretim yılında Türkiye'de bulunan farklı üniversite ve fakültelerde lisans eğitimi görmekte olan 645 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmasında bireysel mutluluğu cinsiyet değişkenine göre üç boyutta incelemiştir. Kadınların yaşamdan doyum alma düzeylerinin erkeklerden, buna karşılık erkeklerin pozitif duygulanım düzeylerinin kadınlardan anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Negatif duygulanım boyutunda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Duman (2014), Kilis 7 Aralık Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde farklı bölümlerde öğrenim gören 651 öğretmen adayı üzerinde yürüttüğü çalışmasında öğretmen adaylarının mutluluk düzeylerinin kadın ve erkeklerde anlamlı düzeyde fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Başka bir ifadeyle cinsiyete göre mutluluk düzeyinin değişmediği söylenebilir.

Bulut (2015), Gaziantep ili merkez ilçelerinde ortaöğretim okullarında görev yapan 357 öğretmen ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bulut (2015), 2013-2014 eğitim öğretim yılı Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde ortaöğretim okullarında görev yapan 357 öğretmen üzerinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde örgütsel mutluluğun boyutları içinde ilk sırada en yüksek ortalamaya sahip iletişim boyutu yer almaktadır. Araştırmanın diğer alt boyutları ise sırasıyla mesleki tutum, adanmışlık, yönetim süreçleri ve ekonomik koşullardır.

Sevindik (2015), 2012 yılında Denizli il merkezinde yaşayan ve 40-60 yaş grubunda yer alan orta yaş dönemindeki 384 birey üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet ve yaş değişkeni bakımından bireylerin mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Duran (2016), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya ili merkez ve tüm ilçelerinde görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları olmak üzere 501 okul yöneticisi üzerinde yaptığı araştırmada, okul yöneticilerinin iyi düzeyde mutluluğa sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Düzgün (2016), Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ortaokullarda görev yapan 13 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü çalışmada, erkek öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin kadın öğretmenlerinin mutluluk düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sönmez (2016), 2016 yılında Türkiye genelinde 18 yaş ve üzeri 283 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, medeni durum değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2018), 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Kocaeli iline bağlı tüm ilçelerdeki 145 lisede görev yapan 768 öğretmen üzerinde öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin sıklıkla olduğunu tespit etmiştir.

Ege (2018), İzmir Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş. işgörenlerinden oluşan 94 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, cinsiyet ile mutluluk arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Karahan (2018), İstanbul merkezli beş farklı havayolu işletmesinde çalışan 500 kabin ekibi personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mutluluk düzeyinin cinsiyet ile anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Keser (2018) Türkiye genelinde farklı sektörlerde ve farklı iş yerlerinde çalışmakta olan 3978 katılımcı ile internet ortamında çevrimiçi ve iş yerlerinde olmak üzere iki ayrı platform üzerinde yürütülen çalışmadan elde edilen veriler sonucunda, katılımcıların %67'sinin işte mutlu olduğu tespit edilmiştir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki resmi okullardan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 346 öğretmen ve okul yöneticisi ile yapmış oldukları araştırmada örgütsel mutluluk seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.

Birdoğan-Kuvvet (2019), Ankara ili Sincan ilçesi sınırları içinde görev yapan 382 sınıf öğretmeni ile yapmış olduğu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Tekin (2019) tarafından, İstanbul ve Diyarbakır'da okuyan üniversite öğrencilerinden oluşan 17-32 yaş arası 107 kadın ve 93 erkek toplam 200 katılımcı ile yapılan çalışmada, bireysel mutluluk seviyesi ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde fark olduğu, kadınların bireysel mutluluklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2019) tarafından İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki farklı okul türlerinde görev yapan 390 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin kıdemleri ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Bu başlık altında, mutluluk ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

Haring, Stock ve Okun (1984), 146 çalışma üzerinde yaptıkları meta-analiz çalışmasında cinsiyet değişkeninin bireyin genel olarak iyi oluşunun %1'inden daha azını oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır (akt. Myers ve Diener, 1995, s. 12).

Benin ve Nienstedt'in (1985) yaptığı araştırmalara göre; evlilikten ve çalışılan işten duyulan tatmin duygusu mutluluğun iki temel kaynağını oluşturmaktadır (akt. Öztürk, 2016, s. 26).

Wood, Rhodes ve Whelan (1989) yaptıkları çalışmada her ne kadar sadece olumlu duygular değerlendirildiğinde kadınlar erkeklerden biraz daha fazla mutluluk gösterebilirler de sonucun kadınlar ve erkekler için aşağı yukarı eşit düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir (akt. Yetim, 2001).

Diener ve Diener'in (1995) 5 kıtadan Türkiye'nin de dahil olduğu 31 ülke ve 49 farklı üniversiteden yaşları 17 ile 25 arasında değişen 13.118 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada mutluluk seviyesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Diener ve Fujita'nın (1995) 195 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada para, aile desteği, sosyal beceriler ve zeka gibi kaynakların mutluluk ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada, ele alınan kaynakların mutluluğa etki eden orta derecede güçlü yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Horley ve Lavery (1995) yaptıkları çalışma sonucunda mutluluk ile yaş arasında olumlu bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Diener (1984)'a göre mutluluk ile yaş arasında bir ilişki yoktur ve bu görüşü Costa, Zonderman, McCrae, Coroni-Huntley, Locke ve Barbano (1987) desteklemektedir. Ancak Wilson (1967) gençlerin yaşlılardan daha fazla mutlu olma eğilimi gösterdiği negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir (akt. Horley ve Lavery, 1995, s. 275).

Lykken ve Tellegen (1996) mutluluğun bir diğer temel faktörü olan genetik üzerine tek ve çift yumurta ikizleri üzerinde yaptıkları çalışmalarda genetiğin etkisinin %40 ve %55 oranlarında etki alanına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (akt. Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s. 279).

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) yaptıkları çalışmada evli ve bekar olan her iki cinsiyeti karşılaştırmışlardır. Evli ve bekar kadınlar ile evli ve bekar erkekler olmak üzere yapılan karşılaştırma sonucunda her iki grupta da evli olanların mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, ss. 289-290).

Katja, Paivi, Marja-Terttu ve Pekka, (2002) Finlandyalı 245 ortaokul öğrencisi üzerinde bireysel mutlulukla okul doyumu ve sağlıklı davranışlar arasındaki ilişki ile ilgili yaptıkları çalışmada, erkeklerin yaşam doyumlarının kadınların yaşam doyumlarından daha yüksek düzeyde olduğu halde, bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir.

Ferrer-i-Carbonell (2005) gelir ve mutluluk arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapmış olduğu çalışmada zengin bireylerin ortalama mutluluk seviyelerinin yoksullara oranla daha yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşması ile birlikte bazı önemli noktalar üzerinde durmuştur. Birincisi bireyin mutluluğu kendi gelirine bağlı olmasının yanında sahip olduğu gelirin kendi ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olup olmadığına dair öznel algısına bağlıdır. İkincisi bireyin gelir algısı geçmişte sahip olduğu gelir durumu, diğer bireylerin gelir durumu ile kendini kıyasladığı bireylere de bağlıdır (Ferrer-i-Carbonell, 2005, ss. 998-999). Bu durum, mutluluğun

bireyin kendi geliriyle doğru, başkalarının geliri ile ters orantılı olması ile açıklanmaktadır (Easterlin, 1995, s. 36). Üçüncüsü ise genellikle bireylerin beklentilerini değiştirerek yeni durumlara uyum sağlamalarıdır (Ferrer-i-Carbonell, 2005, s. 999).

Michalos'a (2008) göre eğitimin mutluluk üzerinde etkisi bulunmaktadır (s. 365). Witter, Okun, Stock ve Haring (1984) eğitim ile mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik alanyazında bulunan tüm makale, tez ve kitapları içeren, 556 kaynaktan oluşan yaptıkları meta analiz çalışması sonucunda eğitimin mutluluk ile anlamlı olarak ilişkili olduğu ve bu ilişkinin, varyansın %1 ile %3'ünü açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır (Witter, Okun, Stock ve Haring, 1984, ss. 165-167).

Fisher (2010) işte, işyerinde mutluluk ile ilgili yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analiz çalışması yapmış ve iş yerindeki mutluluğu oluşturan üç yapıyı (kişisel seviye, geçici seviye ve birim seviye) tanımlamıştır. Yaptığı çalışma sonucunda iş yerindeki mutluluk yapısına göre örgütsel mutluluğun değişeceğini belirtmiştir. Fisher'e (2010) göre iş yerinde mutluluk hem kısa süreli olaylardan hem de görev, iş ve örgütteki süregelen koşullardan, aynı zamanda örgütün, yapılan işin ve bireyin beklentilerinden, bireyin ihtiyaç ve tercihleri arasındaki uyumun yanı sıra kişilik gibi bireylerin sabit özelliklerinden de etkilendiğini ifade etmiştir.

Pryce-Jones (2010) yaptığı araştırma bulguları neticesinde iş yeri mutluluğu ile ilgili birtakım çıkarımlarda bulunmaktadır. İşyerinde mutlu olan işgörenin;

- a) Daha fazla terfi aldığını,
- b) Daha fazla kazandığını,
- c) Daha fazla destek aldığını,
- d) Daha iyi ve yaratıcı fikirler ürettiğini,
- e) Hedeflerine daha hızlı ulaştığını,
- f) İş arkadaşları ve yöneticilerle daha iyi iletişim kurduğunu,
- g) Daha üstün eleştiriler aldığını,
- h) Daha çok öğrendiğini,
- ı) Daha büyük başarılar elde ettiğini,
- j) Daha sağlıklı olduğunu belirtmektedir.

Habibzadeh ve Allahvirdiyani (2011), ilkokul öğretmenleri ve Urmia Üniversitesi profesörlerinde, ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın örneklemini İran Orumieh'te bulunan Azad Üniversitesi'nden 81 profesör ve Orumieh'te görev yapan 232 ilkokul öğretmeni olmak üzere 313 kişi oluşturmaktadır. Orumieh'te görev yapan toplam 1689 profesör ve ilkokul öğretmeninden rastgele sınıflandırma yöntemi ile 313 kişi seçilmiştir. Çalışmada Oxford Mutluluk Ölçeği ile kişisel ve iş bilgilerini içeren demografik bilgi formu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir gruplarının mutluluğa anlamlı düzeyde etkisi olmadığı belirtilmiştir. Ekonomik güvenlik, iş doyumu, kazanç ve harcama dengesi yıl içindeki yurt içi ve yurt dışı seyahat sayısı ve cinsiyet ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Morrison, Tay ve Diener (2011), dünya genelinde uygulanan bir anketten elde edilen verileri kullanarak mutluluk ile ulusal memnuniyet arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dünya geneline uygulanan anket, 128 ülkeden 132.516 katılımcı ve hane halkı geliri, olanakları, ülkede kişi başına düşen gayri safi milli hasıla, bulunulan bölge değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışmada bireyler yoksullaştıklarında ya da kültürlerine ve çevrelerine daha bağlı olduklarında, ulusal memnuniyetin bireysel düzeyde yaşam doyumunun olumlu yönde güçlü bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir.

Krause (2014) mutluluk, iş ve gelir ile ilgili bir çalışma yapmıştır. İş kaybı, işsiz kalma, serbest meslek ve kamu sektörü gibi değişkenlerle mutluluğun ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda işin bireylerin mutluluğu için çok önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin işsiz kaldıktan sonra, yaşanan gelir kaybının ötesinde toplumda kimlik kaybı gibi olumsuz duygu durumuna bürünerek manevi çöküntü yaşadıklarını belirtmiştir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evrene ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin çözümlenmesine ve istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

“Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yeri Mutluluğu ile Bireysel Mutlulukları Arasındaki İlişki” adlı bu çalışmada, İstanbul ili Kağıthane ilçesinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutluluğu arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlandığı için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli eleman sayısının fazla olduğu bir evrende, evrene dair bir genelleme yapabilmek için seçilen örneklem üzerinde yapılan çalışmalardır (Karasar, 2018).

3.2.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ili Kağıthane ilçesi sınırları içerisinde faaliyet gösteren devlet ortaokulları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan 26 devlet ortaokulunda 559’u kadın 251’i erkek olmak üzere toplam 810 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemi için evrende yer alan 26 devlet ortaokulundan 19’u random (tesadüfi) yoluyla seçilmiştir. Araştırmanın örneklemi 2019-2020 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki 19 devlet ortaokulunda görev yapan örnekleme dahil edilen toplam 350 öğretmenden oluşmaktadır. Evrendeki öğretmen sayılarının okullara göre dağılımı Tablo 3-1’de verilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ise Tablo 3-2’de verilmektedir.

Tablo 3-1: Evren Tablosu

Okul Adı	Öğretmen Sayısı
Ahmet Çuhadaroğlu Ortaokulu	49
Ali Fuat Cebesoy Ortaokulu	51
Atatürk Ortaokulu	37
Cemil Meriç Ortaokulu	44
Cengizhan Ortaokulu	85
Cevdet Şamikoğlu Ortaokulu	60
Cumhuriyet Ortaokulu	20
Çeliktepe Ortaokulu	23
Gültepe İmam Hatip Ortaokulu	34
Gürsel Ortaokulu	25
Hacı Ethem Üktem Ortaokulu	44
Hamidiye İmam Hatip Ortaokulu	43
Harmantepe Ortaokulu	14
Hasdal Ortaokulu	15
Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	13
Osman Tevfik Yalman Ortaokulu	25
Profilo Barış İmam Hatip Ortaokulu	35
Seyrantepe Ortaokulu	25
Şehit Adem Yavuz Ortaokulu	16
Şehit Mehmet Ali Kılıç İmam Hatip Ortaokulu	5
Şehit Ramazan Meşe İmam Hatip Ortaokulu	35
Şeyh Şamil İmam Hatip Ortaokulu	18
Tülin Manço Ortaokulu	27
Yaşar Doğu Ortaokulu	37
Ziştan Alkoç Ortaokulu	15
Zuhal Ortaokulu	15
Toplam	810

Tablo 3-2: Örneklem Tablosu

Okul Adı	Öğretmen Sayısı
Ali Fuat Cebesoy Ortaokulu	13
Atatürk Ortaokulu	15
Cemil Meriç Ortaokulu	18
Cengizhan Ortaokulu	43
Cumhuriyet Ortaokulu	10
Çeliktepe Ortaokulu	20
Gültepe İmam Hatip Ortaokulu	20
Hacı Ethem Üktem Ortaokulu	28
Hamidiye İmam Hatip Ortaokulu	21
Harmantepe Ortaokulu	14
Hasdal Ortaokulu	15
Profilo Barış imam Hatip Ortaokulu	30
Seyrantepe Ortaokulu	19
Şehit Adem Yavuz Ortaokulu	10
Şehit Mehmet Ali Kılıç İmam Hatip Ortaokulu	5
Şehit Ramazan Meşe İmam Hatip Ortaokulu	20
Şeyh Şamil İmam Hatip Ortaokulu	16
Yaşar Doğu Ortaokulu	23
Ziştan Alkoç Ortaokulu	10
Toplam	350

Tablo 3-3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Bilgiler	<i>f</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	269	76,9
Erkek	81	23,1
Yaş		
22-29 yaş	158	45,1
30-39 yaş	149	42,6
40 yaş ve üzeri	43	12,3
Medeni Durum		
Bekar	175	50,0
Evli	175	50,0
Kıdem		
1-5 yıl	149	42,6
6-10 yıl	109	31,1
11-15 yıl	50	14,3
16-20 yıl	24	6,9
21 yıl ve üzeri	18	5,1
Çocuk sahibi olma		
Evet	126	36,0
Hayır	224	64,0
Branş		
Matematik	61	17,4
Fen Bilimleri	53	15,1
Türkçe	56	16,0
Sosyal Bilgiler	30	8,6
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	36	10,3
Bilişim Teknolojileri ve Yazılım	16	4,6
İngilizce	43	12,3
Diğer*	55	15,7
Toplam	350	100,0

* Diğer branşlar (Görsel Sanatlar, İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça ve Özel Eğitim)

Tablo 3-3 incelendiğinde 2019-2020 eğitim-öğretim yılında İstanbul Kağıthane ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin betimsel istatistikleri görülmektedir. Tablo 3-3'e göre araştırmaya katılanların %76,9'unun (269 kişi) kadın öğretmen, %23,1'inin (81 kişi) erkek öğretmen olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,1'inin (158 kişi) 22-29 yaş arasında, %42,6'sının (149 kişi) 30-39 yaş arasında, %12,3'ünün (43 kişi) 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında %50'sinin (175 kişi) bekar, %50'sinin (175 kişi) evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sının (149 kişi) 1-5 yıl, %31,1'inin (109 kişi) 6-10 yıl, %14,3'ünün (50 kişi) 11-15 yıl, %6,9'unun (24

kişi) 16-20 yıl, %5,1'inin (18 kişi) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36'sının (126 kişi) çocuk sahibi olduğu, %64'ünün (224 kişi) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %17,4'ünün (61 kişi) Matematik, %15,1'inin (53 kişi) Fen Bilimleri, %16,0'sının (56 kişi) Türkçe, %8,6'sının (30 kişi) Sosyal Bilgiler, %10,3'ünün (36 kişi) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, %4,6'sının (16 kişi) Bilişim Teknolojileri ve Yazılım, %12,3'ünün (43 kişi) İngilizce, %15,7'sinin (55 kişi) diğer branşlarda (Görsel Sanatlar, İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça ve Özel Eğitim) görev yaptığı görülmektedir. Tablo 3-3'de branş değişkeni altında diğer ifadesi ile belirtilen branş öğretmenlerinin sayısı az olduğu için branş isimleri ayrı ayrı yazılmamıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu bölümde araştırma yapılırken verilerin toplanması ve kullanılan veri toplama araçları hakkındaki bilgilere yer verilmektedir.

Verilerin toplanması için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli yazılı izin alınarak hazırlanan ölçekler araştırmacı tarafından okullara doğrudan iletilmiş ve gönüllü öğretmenlerin ve okul yönetiminin desteğiyle gerekli açıklamalar yapılarak veriler elden toplanmıştır. Araştırma için veriler 2019-2020 öğretim yılında İstanbul Kağıthane ilçesinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır.

Araştırmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır. Katılımcıların mutluluk düzeyini ölçmek için Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu (OMÖ-K) ve katılımcıların iş yeri mutluluk düzeyini ölçmek için ise Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu (KBF) ile öğretmenler hakkında demografik bilgiler toplanmıştır. KBF; öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama durumu, mesleki kıdem ve branşa ilişkin bilgiler içermektedir. Kişisel Bilgi Formu (Ek 1)'de verilmiştir.

3.3.2. Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu

Hills ve Argyle (2002) tarafından (Oxford Happiness Questionnaire-Short Form) geliştirilen, Türkçe uyarlaması Doğan ve Akıncı-Çötök (2011) tarafından yapılan Oxford Mutluluk Ölçeği- Kısa Formu (OMÖ-K), bireylerin mutluluk düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçek tek boyutlu ve 7 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin maddeleri (1- Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) 5'li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Ölçek maddelerinin 5'i olumlu 2'si olumsuz ifade edilmiştir. Olumsuz ifadelerin (1. ve 7. madde) puanlanması tersine çevrilerek yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 7 en yüksek puan 35'tir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi mutluluğun arttığını göstermektedir. OMÖ-K'nın Türkçe'ye uyarlama sürecinde yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlık ve test tekrar test güvenirlik katsayıları sırasıyla .74 ve .85 olarak saptanmıştır. Bulgular OMÖ-K'nın güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir (Doğan ve Akıncı-Çötök, 2011). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı Cronbach alpha .73 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu (Ek 2)'de verilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ), Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından Brezilya'daki işgörenlerin örgütsel mutluluğunu ölçmek için Portekizce olarak geliştirilmiştir. ÖMÖ'nün Portekizce formu Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye uyarlanmıştır. Ölçekte beşli likert tipinde 29 madde yer almaktadır.

ÖMÖ'nün İngilizce formu Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, örgütsel mutluluğa ilişkin Warr'ın (2007) yaklaşımını temel almaktadır. Bu anlamda ölçek, örgütsel mutluluğu hem duygusal (duygular ve modlar) hem de bilişsel (algılanan potansiyelin gerçekleştirilmesi) açılardan ele almakta, ölçekte mutluluğun bilişsel ve duygusal yönlerine ilişkin maddeler yer almaktadır (Demo ve Paschoal, 2013'den akt. Arslan ve Polat, 2017).

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre, maddelerin t değerlerinin ait oldukları boyutlarda uyumsuzluk göstermedikleri anlaşılmıştır. Analiz sonuçları, maddelerde manidar olmayan t değeri olmadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır. DFA sonucunda χ^2 değeri (1479.26, $p < .00$) anlamlı çıkmıştır. Bu gibi durumlarda χ^2/sd değerinin incelenmesi tavsiye edilmektedir (Şimşek, 2007). χ^2/sd oranının (1479.26 / 374 = 3.95) 3 ile 5 arasında olduğu görülmekte ve bu değer iyi uyumun bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Kline, 2005; Sümer, 2000). Diğer uyum indeksleri de mükemmel (NNFI = .97, CFI = .97) ve iyi (SRMR = .061) uyum göstermektedir. GFI ve RMSEA uyum indekslerinin ise (GFI = .77, RMSEA = .09) kabul edilebilir uyumun biraz üzerinde olduğu bulunmuştur. Söz konusu indeksler bir arada yorumlandığında, elde edilen uyum iyiliği indekslerinin yeterli düzeyde uyuma işaret ettiği görülmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013). DFA sonucunda standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin de .53 ile .96 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bulgular ÖMÖ'nün İngilizce versiyonundaki üç faktörlü yapının Türkçe formda da doğrulandığını göstermektedir. ÖMÖ'nün Türkçe formu, İngilizce formda olduğu gibi *olumlu duygular* boyutundaki dokuz, *olumsuz duygular* boyutundaki 12 ve *potansiyelin gerçekleştirilmesi* boyutundaki sekiz madde olmak üzere toplamda üç boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .96'dır (akt. Arslan ve Polat, 2017). Bu çalışmada ölçeğin içtutarlılık katsayısı Cronbach Alpha .96 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Ek 3)'de verilmiştir.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile elde edilen veriler, bilgisayara kaydedilmiş istatistiki çözümler için IBM SPSS 20 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile

bireysel mutluluğu arasındaki ilişki düzeylerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri) kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin iş yeri mutluluk ve bireysel mutluluk düzeyleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, kıdem ve branş) demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Çarpıklık, basıklık katsayıları, histogram grafiği ve Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk testlerine bakılmıştır. Gözlem sayısı 29'dan az olduğunda Shapiro Wilks, fazla olduğunda ise Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors) testi kullanılmaktadır (Kalaycı, 2008). Veri sayısı 30'dan fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors) testi sonucu incelenmiş olup, ölçek verilerinin değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olma) anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması ve çarpıklık ve basıklık katsayılarının (en az birinin) ± 1 sınırları dışında olması nedeniyle verilerin normal dağılıma uygunluk göstermediği (çalışmada nonparametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır) bulunmuştur (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013; Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett, 2004). Demografik değişkenlere göre normallik testi değerleri Tablo 3-4'de verilmiştir.

Tablo 3-4: Demografik Değişkenlere Göre Normallik Testi Değerleri

	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov
	İstatistik	İstatistik	p
Cinsiyet	-1,294	-,328	,00**
Yaş	1,232	1,562	,00**
Medeni Durum	,006	-2,012	,00**
Çocuk sahibi	-,586	-1,666	,00**
Kıdem	1,091	,491	,00**
Branş	,256	-1,365	,00**

**p < .01

BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, Kişisel Bilgi Formu, Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği ile toplanan verilerin analizi sonucunda, belirlenen araştırma sorularına yönelik bulgular, yorumlar ve tablolara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ve alt boyutlarına ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerini belirlemek için örgütsel mutluluk ve örgütsel mutluluğun alt boyutları olan olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-1’de verilmiştir.

Tablo 4-1: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarının Düzeylerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Min.	Maks.
Örgütsel Mutluluk	104,83	21,88	32	145
Olumlu Duygular	28,66	8,69	10	45
Olumsuz Duygular	23,99	9,81	12	60
Potansiyelini Gerçekleştirme	28,17	7,71	10	40

Tablo 4-1’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ortalamalarının 104,83; standart sapmanın 21,88 olduğu; öğretmenlerin uygulamadan minimum 32 ve maksimum 145 puan aldıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları alt boyutlarının düzeylerine ilişkin olumlu duygular boyutunda aldıkları puan ortalamalarının 28,66; standart sapmanın 8,69 olduğu; uygulamadan minimum 10 puan ve maksimum 45 puan aldıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular düzeyi orta seviyededir.

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları alt boyutlarının düzeylerine ilişkin olumsuz duygular boyutunda aldıkları puan ortalamalarının 23,99; standart sapmasının 9,81; uygulamadan minimum 12 puan ve maksimum 60 puan aldıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumsuz duygular düzeyi düşük seviyededir.

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları alt boyutlarının düzeylerine ilişkin potansiyeli gerçekleştirme boyutunda ise aldıkları puan ortalamalarının 28,17; standart sapmasının 7,71 olduğu; uygulamadan minimum 10 puan ve maksimum 40 puan aldıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından potansiyelini gerçekleştirme düzeyi yüksek düzeydedir.

4.2. Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerini belirlemek için ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-2’de verilmiştir.

Tablo 4-2: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Min.	Maks.
Bireysel Mutluluk	25,04	4,37	7	35

Tablo 4-2’de, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyi ortalamalarının 25,04; standart sapmasının 4,37 olduğu; öğretmenlerin uygulamadan minimum 7 puan aldıkları ve maksimum 35 aldıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Cinsiyet Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutluluk ve iş yeri mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyete göre bireysel mutluluk düzeylerinin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-3’de, iş yeri mutluluk düzeylerinin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-4’de, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile ilgili Mann-Whitney U testi sonuçları ise Tablo 4-5’de verilmiştir.

Tablo 4-3: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>U</i>	<i>p</i>
Bireysel Mutluluk	Erkek	81	24,12	159,19	12894,00	9573,00	,097
	Kadın	269	25,31	180,41	48531,00		

* $p > ,05$

Tablo 4-3 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile erkek ve kadın öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4-4: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>U</i>	<i>p</i>
İş Yeri Mutluluğu	Erkek	81	100,44	156,01	12636,00	12636,00	,048*
	Kadın	269	106,37	181,37	48788,00		

* $p < ,05$

Tablo 4-4 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür ($p < ,05$). Buna göre kadın öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin ($\bar{X}=106,37$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=100,44$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4-5: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>U</i>	<i>p</i>
Olumlu Duygular Boyutu	Erkek	81	26,95	155,44	12590,50	12590,50	0,42*
	Kadın	269	29,29	181,54	48834,50		
Olumsuz Duygular Boyutu	Erkek	81	46,51	163,49	13242,50	13242,50	,222
	Kadın	269	48,35	179,12	48182,50		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Boyutu	Erkek	81	26,97	161,24	13060,50	13060,50	,148
	Kadın	269	28,52	179,79	48364,50		

* $p < ,05$

Tablo 4-5 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyutlarından olumlu duygular boyutundan aldığı puanlar ile cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür ($p < ,05$). Buna göre kadın öğretmenlerin olumlu duygular boyutu düzeyinin ($\bar{X}=29,29$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=26,95$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin olumsuz duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile erkek ve kadın öğretmenlerin, olumsuz duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

4.4. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki Düzeylerine Ait Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde yaş değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutlulukları ve iş yeri mutlulukları düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma durumu ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4-6'da, iş yeri mutluluk düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma durumu ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4-7'de, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları ise Tablo 4-8'de verilmiştir.

Tablo 4-6: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	<i>Sd</i>	χ^2	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Bireysel Mutluluk	22-29 Yaş	158	25,94	194,54	2	10,993	,004**	I-II I-III
	30-39 Yaş	149	24,50	163,19				
	40 Yaş ve üzeri	43	23,60	148,20				

***p* < ,01; I: 22-29 Yaş, II: 30-39 Yaş, III: 40 Yaş ve Üzeri

Tablo 4-6 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur (*p* < ,01). Yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =25,94), yaşları 30-39 yaş arası öğretmenlere ($\bar{X}$ =24,50) göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =25,94), yaşları 40 ve üzeri yaş olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =23,60) göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4-7: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal Wallis-H Testi ve Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
İş Yeri Mutluluğu	22-29 Yaş	158	110,15	200,82				
	30-39 Yaş	149	99,21	149,58	2	19,723	,000**	I-II
	40 Yaş ve üzeri	43	103,21	172,29				

**p < ,01; I: 22-29 Yaş, II: 30-39 Yaş, III: 40 Yaş ve Üzeri

Tablo 4-7 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur (p < ,01). Yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =110,15), yaşları 40 ve üzeri yaş olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =103,21) göre iş yeri mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4-8: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular Boyutu	22-29 Yaş	158	30,86	200,95				
	30-39 Yaş	149	26,65	152,09	2	18,643	,000**	I-II
	40 Yaş ve üzeri	43	27,56	163,09				I-III
Olumsuz Duygular Boyutu	22-29 Yaş	158	49,56	191,53				
	30-39 Yaş	149	46,26	157,47	2	8,769	,012*	I-III
	40 Yaş ve üzeri	43	47,51	179,08				
Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu	22-29 Yaş	158	29,73	195,82	2	13,114	,001*	
	30-39 Yaş	149	26,52	154,02				I-III
	40 Yaş ve üzeri	43	28,14	175,28				

*p < ,05 **p < ,01; I: 22-29 Yaş, II: 30-39 Yaş, III: 40 Yaş ve Üzeri

Tablo 4-8 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile yaş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur ($p < ,01$). Yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}=30,86$), yaşları 30-39 yaş arası olan öğretmenlere ($\bar{X}=26,65$) ve yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=26,72$) göre olumlu duygular boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}=49,56$), yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=47,51$) göre olumsuz duygular boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin ($\bar{X}=29,73$), yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=28,14$) göre potansiyeli gerçekleştirme boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

4.5. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Medeni Durum Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde medeni durum değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutlulukları ve örgütsel mutluluk düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin medeni duruma göre bireysel mutluluk düzeyleri ile ilgili Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-9’da, iş yeri mutluluk düzeyleri ile ilgili Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-10’da, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları ile ilgili Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-11’de verilmiştir.

Tablo 4-9: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Bireysel Mutluluk	Evli	175	24,62	166,24	29091,50	29091,50	,086
	Bekar	175	25,44	184,76	32333,50		

* $p > ,05$

Tablo 4-9 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile evli ve bekar öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4-10: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>U</i>	<i>p</i>
İş Yeri Mutluluğu	Evli	175	102,76	164,60	28805,00	13405,00	0,44*
	Bekar	175	107,23	186,40	32620,00		

* $p > ,05$

Tablo 4-10 incelendiğinde, Mann Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile medeni durum değişkeni açısından bekar öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür ($p > ,05$). Buna göre bekar öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin ($\bar{X}=107,23$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=102,76$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4-11: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>U</i>	<i>p</i>
Olumlu duygular boyutu	Evli	175	27,97	166,45	29128,50	29128,50	,094
	Bekar	175	29,53	184,55	32296,50		
Olumsuz duygular boyutu	Evli	175	47,14	164,41	28771,50	28771,50	,040
	Bekar	175	48,71	186,59	32653,50		
Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu	Evli	175	27,66	169,95	29742,00	29742,00	,305
	Bekar	175	28,68	181,05	31683,00		

* $p < ,05$,

Tablo 4-11 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyutlarından olumsuz duygular boyutundan aldığı puanlar ile medeni durum değişkeni açısından bekar öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür ($p < ,05$). Buna göre bekar öğretmenlerin olumsuz duygular boyutu düzeyinin ($\bar{X}=48,71$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=47,14$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin olumlu duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeyleri ile medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile evli ve bekar öğretmenlerin, olumlu duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

4.6. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular

Bu başlık altında, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde çocuk sahibi olma değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutluluk ve iş yeri mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre bireysel mutluluk düzeylerinin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-12’de, iş yeri mutluluk düzeylerinin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4-13’de, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları ile ilgili Mann-Whitney U testi sonuçları ise Tablo 4-14’de verilmiştir.

Tablo 4-12: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Çocuk Sahibi	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Bireysel Mutluluk	Evet	126	24,26	159,99	20159,00	12158,00	,031*
	Hayır	224	25,47	184,22	41266,00		

* $p < ,05$

Tablo 4-12 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile çocuk sahibi olma değişkeni açısından çocuk sahibi olmayan öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür ($p < ,05$). Buna göre çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin ($\bar{X}=25,47$) çocuk sahibi olan öğretmenlere ($\bar{X}=24,26$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4-13: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeyleri ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Çocuk Sahibi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
İş Yeri Mutluluğu	Evet	126	102,28	162,38	20460,00	12459,00	0,69
	Hayır	224	106,53	182,88	40965,00		

* $p > ,05$

Tablo 4-13 incelendiğinde, Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile çocuk sahibi olma değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin iş yeri mutluluklarının benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4-14: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldığı Puanlar ile İlgili Yapılan Mann-Whitney U Testi ve Sonuçları

	Çocuk Sahibi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Olumlu Duygular Boyutu	Evet	126	27,59	162,17	20434,00	12433,50	,064
	Hayır	224	29,40	183,00	40991,00		
Olumsuz Duygular Boyutu	Evet	126	47,17	165,69	20877,00	12876,50	,173
	Hayır	224	48,35	181,02	40548,00		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Boyutu	Evet	126	27,52	168,91	21283,00	13282,00	,361
	Hayır	224	28,54	179,21	40142,00		

* $p > ,05$,

Tablo 4-14 incelendiğinde, Mann-Whitney U Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyutları; olumlu duygular boyutu olumsuz duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeyleri ile çocuk sahibi olma değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Başka bir ifade ile çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin, olumlu duygular boyutu, olumsuz duygular boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

4.7. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Kıdem Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular

Bu başlık altında, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde kıdem değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Öğretmenlerin kıdem durumuna göre bireysel mutluluk düzeyleri ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4-15’de, iş yeri mutluluk düzeyleri ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4-16’da, örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları ile ilgili yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları ise Tablo 4-17’de verilmiştir.

Tablo 4-15: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	Sıra Ort.	<i>Sd</i>	χ^2	<i>p</i>	Anlamlı Fark**
Bireysel Mutluluk	1-5 yıl	149	25,86	195,19	4	13,365	0,10*	I-III I-IV I-V
	6-10 yıl	109	25,02	172,14				
	11-15 Yıl	50	24,10	154,47				
	16-20 Yıl	24	23,42	137,46				
	21 Yıl ve üzeri	18	23,11	141,97				

* $p < ,05$; ** I: 1-5 Yıl, II: 6-10 Yıl, III: 11-15 Yıl, IV: 16-20 Yıl, V: 21 Yıl ve üzeri

Tablo 4-15 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile kıdem değişkeni açısından anlamlı bir

farkın olduğu bulunmuştur ($p < ,05$). Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=25,86$), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=24,10$) göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=25,86$), mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=23,42$), göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=25,86$), mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=23,11$) göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4-16: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal Wallis-H Testi ve Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
İş Yeri Mutluluğu	1-5 yıl	148	111,03	204,92				
	6-10 yıl	109	101,12	155,90				I-II
	11-15 Yıl	50	98,94	147,45	4	24,476	000**	I-III
	16-20 Yıl	24	96,33	134,77				I-IV
	21 Yıl ve üzeri	18	103,94	174,81				

** $p < ,01$; I: 1-5 Yıl, II: 6-10 Yıl, III: 11-15 Yıl, IV: 16-20 Yıl, V: 21 Yıl ve üzeri

Tablo 4-16 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur ($p < ,01$). Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=111,03$), mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=101,12$) göre iş yeri mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=111,03$) mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=98,94$) göre iş yeri mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=111,03$), mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=96,33$) göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4-17: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar ile Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Kıdem	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark**
Olumlu Duygular Boyutu	1-5 yıl	149	31,00	202,79				
	6-10 yıl	109	27,28	158,23				
	11-15 Yıl	50	26,72	153,71				I-II
	16-20 Yıl	24	24,46	128,19	4	21,622	,000*	I-III I-IV
	21 Yıl ve üzeri	18	28,67	177,75				
Olumsuz Duygular Boyutu	1-5 yıl	148	50,06	197,98				
	6-10 yıl	109	46,91	161,75				
	11-15 Yıl	50	46,58	160,61				I-II
	16-20 Yıl	24	45,13	140,65	4	14,322	,006*	I-III I-IV
	21 Yıl ve üzeri	18	45,61	152,06				
Potansiyeli Gerçekleştirme Boyutu	1-5 yıl	149	29,97	198,57				
	6-10 yıl	109	26,93	158,75				
	11-15 Yıl	50	25,64	145,50				I-II
	16-20 Yıl	24	26,75	153,90	4	17,151	,002*	I-III I-IV
	21 Yıl ve üzeri	18	29,67	198,06				

*p < ,01; I: 1-5 Yıl, II: 6-10 Yıl, III: 11-15 Yıl, IV: 16-20 Yıl, V: 21 Yıl ve üzeri

Tablo 4-17 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur (p< ,01). Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =31,00), mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =27,28), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =26,72) ve mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =24,46) göre olumlu duygular boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =50,06), mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =46,91), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =46,58) ve mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =45,13) göre olumsuz duygular boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =29,97),

mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =26,93), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =25,64) ve mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}$ =26,75) göre potansiyeli gerçekleştirme boyutu düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

4.8. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Üzerinde Branş Değişkeninin Etkisine Ait Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri üzerinde branş değişkeninin etkisine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin bireysel mutluluk ve iş yeri mutluluk düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Öğretmenlerin branşlarına göre bireysel mutluluk düzeylerinin farklılaşma durumu ile ilgili Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 4-18’de, iş yeri mutluluk düzeylerinin farklılaşma durumu ile ilgili Kruskal-Wallis H testi sonuçları ise Tablo 4-19’da verilmiştir.

Tablo 4-18: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Branş	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bireysel Mutluluk	Matematik	61	25,79	192,24				
	Fen Bilimleri	53	25,57	189,56				
	Türkçe	56	24,80	167,14				
	Sosyal Bilgiler	30	24,40	159,32				
	Din kültürü ve	36	25,83	197,64				
	Ahlak Bilgisi				7	11,987	,101*	-
	Bilişim	16	24,13	159,69				
	Teknolojileri ve							
	Yazılım							
	İngilizce	43	23,51	138,16				
	Diğer	55	25,22	180,03				

*p < ,05

Tablo 4-18 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile branş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p < ,05$). Başka bir ifade ile Matematik, Fen Bilimleri Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Bilişim Teknolojileri ve Tasarım, İngilizce ve diğer branşlara (İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça, Özel Eğitim) sahip öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu söylenilebilir.

Tablo 4-19: Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluk Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ve Sonuçları

	Branş	n	$\bar{X}$	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
İş Yeri Mutluluk	Matematik	61	105,21	177,02	7	13,489	,061*	-
	Fen Bilimleri	53	107,85	189,32				
	Türkçe	56	105,61	176,69				
	Sosyal Bilgiler	30	102,70	167,97				
	Din kültürü ve	36	111,08	204,28				
	Ahlak Bilgisi							
	Bilişim	16	106,13	176,94				
	Teknolojileri ve							
	Yazılım							
	İngilizce	43	94,19	128,45				
	Diğer	54	105,72	177,80				

*p < ,05

Tablo 4-19 incelendiğinde Kruskal-Wallis H Testinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyleri ile branş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur ($p < ,05$). Başka bir ifade ile Matematik, Fen Bilimleri, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Bilişim Teknolojileri ve Yazılım, İngilizce ve diğer branşlara (İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça, Özel Eğitim) sahip öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin benzer olduğu söylenilebilir.

4.9. Öğretmenlerin İş Yeri Mutluluğu ile Bireysel Mutlulukları Arasındaki İlişki Düzeylerine Ait Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki düzeylerine ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve alt boyutları ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-20’de verilmiştir.

Tablo 4-20: Öğretmenlerin Bireysel Mutluluk ile Örgütsel Mutluluk ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişki Analizi Sonuçları

	Bireysel Mutluluk (1)	Örgütsel Mutluluk (2)	Olumlu Duygular (3)	Olumsuz Duygular (4)	Potansiyelini Gerçekleştirme (5)
Bireysel Mutluluk	1	,56**	,54**	-,43**	,44**
Örgütsel Mutluluk		1	,89**	-,80**	,81**
Olumlu Duygular			1	,55**	,71**
Olumsuz Duygular				1	-,39**
Potansiyelini Gerçekleştirme					1

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

Tablo 4-20’de öğretmenlerin bireysel mutluluk ile örgütsel mutluluk ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin bireysel mutluluğu ile örgütsel mutluluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r = ,56$) bulunmaktadır ($p < ,01$). Öğretmenlerin bireysel

mutlulukları ile örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular boyutunda aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=,54$); olumsuz duygular boyutunda anlamlı orta düzeyde negatif bir ilişki ($r= -,43$); potansiyeli gerçekleştirme boyutunda ise anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r= ,44$) bulunmaktadır ($p< ,01$).

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile olumlu duygular arasında anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki ($r= ,89$); olumsuz duygular ile anlamlı yüksek düzeyde negatif bir ilişki ($r = -,80$); potansiyeli gerçekleştirme ile anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki ($r = ,81$) tespit edilmiştir ($p < ,01$).

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygulardan aldıkları puanlar ile olumsuz duygular arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r = ,55$); potansiyeli gerçekleştirme ile anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki ($r = ,71$) tespit edilmiştir ($p< ,01$).

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumsuz duygulardan aldıkları puanlar ile potansiyelini gerçekleştirme düzeyi arasında anlamlı orta düzeyde negatif bir ilişki ($r = -,39$) tespit edilmiştir ($p< ,01$).

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, öğretmenlerin bireysel mutluluk ve örgütsel mutluluk düzeylerinin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu başlık altında, alanyazındaki diğer araştırma sonuçları ile çalışmanın bulgularından elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak tartışması yapılmaktadır. Çalışmanın alt problemlerine ilişkin tartışma ve sonuçlara sırası ile yer verilmektedir.

5.1.1. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeyi nedir?” Başlıklı Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında iş yeri mutluluk düzeyini araştıran çalışmaların (Demircan, 2019; Arslan, 2018; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Birdoğan-Kuvvet, 2019; Korkut, 2019) sonuçları şu şekildedir: Demircan (2019), Eskişehir ili Çifteler ilçesi resmi eğitim kurumları ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 264 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından olumlu duygular düzeyinin oldukça yüksek, olumsuz duygular düzeyinin düşük, potansiyelini gerçekleştirme düzeyinin oldukça yüksek ve örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutları ortalama değerlerine göre oldukça yüksek seviyede mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2018), 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Kocaeli iline bağlı tüm ilçelerdeki 145 lisede görev yapan 768 öğretmen üzerinde öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin ulaştığı bulgular neticesinde olumlu duygular alt boyutunda oldukça düzeyinde, potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda katılıyorum düzeyinde, olumsuz duygular alt boyutunda ise biraz düzeyinde yaşadıkları mutluluk algı düzeyi saptanmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının ise sıklıkla düzeyinde olduğu görülmektedir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018) Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki resmi okullardan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 346 öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptıkları araştırmada, ortaya çıkan bulgularda okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ancak okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Birdoğan-Kuvvet (2019), 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Sincan ilçesinde görev yapan 382 sınıf öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk

düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Korkut (2019) tarafından 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan toplam 731 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel mutluluk algısının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu gözlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin ölçme aracıda yer alan maddelerdeki ifadelere katılma düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Buradan hareketle öğretmenler görev yaptıkları kurumlarda kendilerini mutlu hissetmektedirler.

Bu çalışma neticesinde öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular düzeyi orta seviyede; olumsuz duygular düzeyi düşük seviyede; potansiyelini gerçekleştirme düzeyinin ise yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında Demircan’ın (2019) yaptığı araştırmada örgütsel mutluluk ve alt boyutlarından olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme boyutunun sonuçlarının ve Arslan’ın (2018) araştırma sonuçlarının bu çalışma sonuçları ile paralel olduğu tespit edilmiştir.

5.1.2. “Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyi nedir?” Başlıklı İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Yavuz (2006) tarafından 2005-2006 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi’nde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, İletişim Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi 1. ve 4. sınıflarında öğrenim görmekte olan 463 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada, elde edilen bulgular sonucunda 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin olumlu duygu puanları, olumsuz duygu puanları ve yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin bireysel mutluluklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre değişmekte midir?” Başlıklı Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında bireysel mutluluk ve cinsiyet ilişkisini inceleyen bu çalışma sonucunu destekler nitelikte çalışmalar (Aydemir, 2008; Sönmez, 2016; Şahin, 2011; Duran, 2016; Kızılay, 2018; Yazıcı, 2015; Saygın, 2008; Tuzgöl-Dost, 2004; Uçan ve Kıran-Esen, 2015; Yılmaz, 2019; Toprak, 2014; Demir ve Murat, 2017; Genç, Şahin ve Altuntaş, 2020) olduğu gibi, çalışma sonucunu desteklemeyen çalışmalara (Akın ve Şentürk, 2012; Eryılmaz ve Ercan, 2011; Akduman, 2015; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Ekici ve Koydemir, 2013) da rastlanmıştır.

Aydemir (2008), 2007 yılında Samsun ili Bafra ilçesinde bulunan 254 yetişkin üzerinde yürüttüğü çalışmada, bireylerin mutluluk seviyeleri ile cinsiyet arasında önemli bir fark olmadığı bulunmuştur. Sönmez (2016), 2016 yılında Türkiye genelinde 18 yaş ve üzeri 283 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Şahin (2011), Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören toplam 312 öğrenci ile yaptığı araştırmada, öğrencilerin mutluluklarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğini bulmuştur. Duran (2016), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya ili merkez ve tüm ilçelerinde görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları olmak üzere 501 okul yöneticisi üzerinde yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin mutluluk seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Kızılay (2018), İstanbul il sınırları içerisinde faaliyet gösteren özel şirket ve kamu sektöründe farklı pozisyonlarda çalışan 81 işgören üzerinde yaptığı çalışmada, işgörenlerin mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır. Yazıcı (2015), 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, üniversitelerde beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören 443 beden eğitimi öğretmeni adayı üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin bireysel mutlulukları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Saygın (2008), Selçuk Üniversitesi’nde öğrenim görmekte olan 639 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin bireysel mutluluk seviyelerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tuzgöl-Dost (2004), Hacettepe Üniversitesi’nde 700 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin bireysel mutluluk seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Uçan ve Kıran-Esen (2015), Mersin ilinde bulunan genel liselere devam eden 874 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin cinsiyet açısından bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yılmaz (2019) tarafından İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki farklı okul türlerinde görev yapan 390 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin cinsiyete göre mutluluk seviyelerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Toprak (2014), Zonguldak ili Ereğli

ilçesindeki liselerde öğrenim görmekte olan 477 öğrenci üzerinde yapmış olduğu çalışmada, cinsiyete göre mutluluk düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Demir ve Murat (2017), 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Gaziantep Üniversitesi'nde bulunan farklı bölümlerden pedagojik formasyon eğitimi alan 687 öğretmen adayı ile yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Genç, Şahin ve Altuntaş (2020), öğretmenlerin mutluluğu üzerine resmi okullarda görev yapan 540 öğretmenden oluşan yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin mutluluğu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Alanyazında erkeklerin kadınlardan daha fazla mutluluk düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır. Bunlardan; Akın ve Şentürk (2012), 2007 yılı Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi'ni 1992 kişi üzerinde uygulamışlardır. Elde edilen veriler aracılığıyla yaptıkları çalışmada, cinsiyet değişkenine göre erkeklerin kadınlara göre daha mutlu oldukları bulunmuştur. Eryılmaz ve Ercan (2011) tarafından bireysel mutluluğun, cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesini amaçladıkları çalışma 699 kişi ile yürütülmüştür. Çalışmanın analiz sonuçlarında, cinsiyete göre 26-45 yaş grubunda bulunan erkeklerin bireysel mutluluklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akduman (2015), İstanbul'da yaşayan farklı kuşaklardaki (X=327 ve Y=299) özel sektör çalışanlarından oluşan 626 birey üzerinde yaptığı çalışmada, X kuşağının bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının (işe ilişkin iyilik, işte mutluluk) cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Y kuşağında ise bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Y kuşağında erkek katılımcıların bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı kadın katılımcıların bireysel mutluluk algısının ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erkeklerin bireysel mutluluk düzeylerinin kadınlardan yüksek çıkması sonucuna ulaşan araştırmalar için kadınların duygu durum değişkenliğini sık yaşamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Kadınlar karşılaşılan kötü durumlar karşısında erkeklere nispeten daha hassas olabilmekte, içinde bulunulan olaylar üzerinde daha detaylı düşünme eğilimine sahip oldukları için olumlu duygu durumlarını erkeklerden daha seyrek yaşadıkları düşünülebilir.

Alanyazında mutluluk ve cinsiyet ilişkisini inceleyen çalışmalarda kadınların erkeklerden daha fazla mutluluk düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşan çalışmalara da rastlanmaktadır. Bunlardan; Gündoğdu ve Yavuzer (2012)'in Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 331 öğrenci üzerinde yürüttükleri araştırmada, kadınların bireysel mutluluklarının erkeklere göre daha

yüksek olduğu bulunmuştur. Yine Ekici ve Koydemir (2013)'in, 1999-2008 yılları arasında Avrupa Değerler Araştırması verilerine dayanarak yürüttükleri araştırmada da cinsiyete göre kadınların mutluluk seviyelerinin erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların mutluluk düzeylerinin erkeklerden yüksek çıkması sonucuna ulaşan çalışmalar için kadınların karşılaşılan bazı iyi durumlar karşısında erkeklere oranla yüksek düzeyde keyif almaları ve yüksek olumlu duygular gösterme eğiliminde olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel mutluluk ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçlarında araştırma sonuçlarını desteklemeyen anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar (Demircan, 2019; Korkut, 2019; Akdemir, 2019; Keser, 2018; Çetin, 2019) olduğu görülmektedir.

Demircan (2019), Eskişehir ili Çifteler ilçesi resmi eğitim kurumları ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 264 öğretmen ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle bu araştırmada örgütsel mutluluk düzeyi kadın ve erkekte farklılık göstermemektedir. Korkut (2019), Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde ilkokullarda görev yapan 731 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel mutluluk düzeyinin cinsiyet değişkeninden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde fark oluşturacak düzeyde etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Akdemir (2019), Ankara ilinde bulunan beş yıldızlı 10 otel işletmesinde çalışan 234 işgören üzerinde yaptığı araştırmada, işgörenlerin işyeri mutluluk algılarının cinsiyete göre fark göstermediği tespit edilmiştir. Keser (2018), Türkiye geneli internet ortamında 3978 kişi üzerinde işte mutluluğa ilişkin uyguladığı anket sonucunda cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek katılımcıların mutluluk oranlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Çetin (2019), Kocaeli ili merkez İzmit ilçesi genel ortaokullar ve imam hatip ortaokullarında görev yapan 533 öğretmen üzerinde örgütsel mutluluk üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş yeri mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamasının nedeni eğitim kurumlarının öğretmenlere eşit koşullarda çalışma imkanı sunmasından kaynaklı olabileceği düşünülebilir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği durumu analizi ile elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin iş yeri

mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre değiştiği ve kadın öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyiş ile kadın öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, iş yeri mutluluğu üç alt boyutta incelenmiştir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu alt boyutlarından olumlu duygular boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. İş yeri mutluluğu alt boyutlarından olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesinde ise cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeylerinin benzer olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinde ise cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Başka bir deyiş ile kadın ve erkek öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

İlgili alanyazında iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk ile cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların farklılaştığı ve ortak bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir. Sonuçların farklılığının yaşanılan bölge, yaşam şartları, ruh hali değişkenlikleri, araştırmanın sınırlılıkları ve örneklem büyüklüklerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

5.1.4. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?” Başlıklı Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında çalışmanın sonuçlarını tamamen destekler nitelikte çalışmalara rastlanmasa da, mutluluk düzeylerinin farklı yaş aralıklarında değişim gösterdiği çalışmalara rastlanmaktadır. Akın ve Şentürk (2012), 2007 yılı Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi’ni 1992 kişi üzerinde uygulamışlardır. Elde edilen veriler aracılığıyla yaptıkları çalışmada, yaş değişkenine göre mutluluk düzeyleri incelendiğinde mutluluk düzeyi en yüksek yaş grubunu 18-24 yaş aralığındaki bireylerin oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yaş grubunda mutluluk seviyesinin yüksek düzeyde çıkmasının sebebi, bireylerin genç yetişkinlik dönemi özellikleri açısından yetişkinliğe geçişte gençliğin verdiği yeni heyecanlara açık olması, yaşama henüz yeni başlamaları, hayatla bağlarını yeni kurmaya başlamaları, üniversite eğitimine yeni adım atma veya üniversite yaşamı içerisinde bulunma ya da yaşamdan beklenti, sorumluluk ve kaygılarının bir netlik kazanmaması, tam anlamıyla yaşam kaygılarının oluşmadığı gençlik dönemini temsil etmesi nedeniyle yaşama olumlu duygular boyutundan bakmalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Yine bu çalışmaya ilişkin ulaşılan sonuçlardan biri de 25-34 yaş

aralığında bulunan bireylerin en yüksek oranda mutsuzluk düzeyine sahip olmalarıdır. Bu çalışmanın sonucu mutsuzlukta bireylerin yaşı ilerledikçe sorumlulukların artması neticesinde ortaya çıkan birtakım sorunların duygu durum bozukluklarına sebep olması ve yaşama negatif duygularla bakmaları olarak yorumlanabilir.

Eryılmaz ve Ercan'ın (2011) mevcut durumu sorgulayan betimsel bir araştırma olan, çalışma grubunu farklı yaşlardan bireylerin oluşturduğu araştırmada ise 14-17 yaş grubundaki bireyler ve 26-45 yaş grubundaki bireylerin, 19-25 yaş grubundaki bireylere göre öznel iyi oluş seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Düzgün (2016), Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda görev yapan 13 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin mutluluk seviyelerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mutluluk seviyesine ait en yüksek puan 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere aittir, en düşük puan 36-40 yaş grubundaki öğretmenlere aittir. Ulaşılan bulgular sonucunda 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek mutluluk düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Bu bulgu öğretmenlerin mutluluk düzeylerini bulundukları yaş grubunun etkilediğini göstermektedir.

Alanyazında iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk arasında ilişki düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar görülmektedir. Aydemir (2008), 2007 yılında Samsun ilinin Bafra ilçesinde bulunan 254 yetişkin üzerinde yürüttüğü çalışmada bireylerin mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni açısından önemli bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duran (2016), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya ili merkez ve tüm ilçelerinde görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları olmak üzere 501 okul yöneticisi üzerinde yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir deyiş ile okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerine yönelik görüşleri yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir. Yazıcı (2015), 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, üniversitelerde beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören 443 beden eğitimi öğretmeni adayı üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin bireysel mutlulukları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Diğer bir ifadeyle öğrencilerin mutlulukları yaş değişkenine bağlı olarak değişmemektedir. Sönmez (2016), 2016 yılında Türkiye genelinde 18 yaş ve üzeri 283 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, yaş değişkeni açısından bireylerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ege (2018), İzmir Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş. işgörenlerinden oluşan 94 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, yaş değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Yılmaz (2019) tarafından İstanbul ili

Küçükçekmece ilçesindeki farklı okul türlerinde görev yapan 390 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin yaş ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluğu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki analizinden elde edilen veriler sonucunda, öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğu yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin, yaşları 30-39 yaş arası ve yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğu yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin, yaşları 40 ve üzeri yaş olan öğretmenlere göre iş yeri mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile yaş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu; yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin, yaşları 30-39 yaş ve yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre olumlu duygular boyutunun yüksek olduğu; yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre olumsuz duygular boyutu düzeylerinin yüksek olduğu; yaşları 22-29 yaş arası olan öğretmenlerin yaşları 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre potansiyeli gerçekleştirme boyutu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.5. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri medeni durum değişkenine göre değişmekte midir?” Başlıklı Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında bireysel mutluluk ile medeni durum değişkeni açısından yapılan çalışmalarda çalışmadan elde edilen sonuçları destekleyen çalışmaların (Düzgün, 2016; Karahan, 2018; Akduman, 2015; Sevindik, 2015; Duran, 2016) olduğu görülmektedir. Düzgün (2016), Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda görev yapan 13 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü araştırmada, öğretmenlerin mutluluk seviyelerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karahan (2018), İstanbul merkezli beş farklı havayolu işletmesinde çalışan 500 kabin ekibi personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmada, mutluluk düzeyinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Akduman (2015), İstanbul’da yaşayan farklı kuşaklardaki (X ve Y) özel sektör çalışanlarından oluşan 626 birey üzerinde yaptığı çalışmada, X ve Y kuşağının bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyusal iyilik algısının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sevindik (2015), 2012 yılında Denizli il merkezinde yaşayan ve 40-60 yaş grubunda yer alan orta yaş dönemindeki 384 birey üzerinde yaptığı çalışmada, medeni durum değişkeni açısından bireylerin mutluluk düzeyleri arasında

anlamalı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Duran (2016), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya ili merkez ve tüm ilçelerinde görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları olmak üzere 501 okul yöneticisi üzerinde yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin mutluluk seviyelerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur.

Alanyazın ve bu çalışma neticesinde mutluluk ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamaması katılımcıların evlenmeden önce ve evlendikten sonra mevcut mutluluk durumlarında bir değişiklik olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Alanyazında bu çalışmanın sonucunu desteklemeyen çalışmalara (Aydemir, 2008; Koydemir, 2013; Şentürk, 2011; Ege, 2018) da rastlanmaktadır. Aydemir (2008), 2007 yılında Samsun ilinin Bafra ilçesinde bulunan 254 yetişkin üzerinde yürüttüğü çalışmada, bireylerin mutluluk düzeylerinin medeni durumlarına göre evli olan bireylerin mutluluk düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekici ve Koydemir (2013)'in, 1999-2008 yılları arasında Avrupa Değerler Araştırması verilerine dayanarak yürüttükleri araştırmada, medeni duruma göre evli olan bireylerin 2008'de bekarlardan çok daha mutlu olmaları ancak 1999'da böyle anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şentürk (2011) 2007 yılı Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi aracılığıyla elde edilen ikincil verilerle yapmış olduğu çalışmada, medeni duruma göre evli bireylerin diğer bireylere göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ege (2018), İzmir Gediz Elektrik Dağıtım A.Ş. işgörenlerinden oluşan 94 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada, medeni durum değişkeni ile mutluluk arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre evli işgörenlerin bekar çalışanlara oranla mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Yapılan çalışmalarda ulaşılan ortak bulgu cinsiyet ayırımı yapılmaksızın evli bireylerin, yaşamı boyunca hiç evlenmemiş, dul veya yaşamlarını ayrı olarak sürdüren bireylere göre mutluluk seviyelerinin daha yüksek düzeyde olmasıdır.

Alanyazında incelenen evli bireylerin bekar bireylere göre mutluluk seviyelerinin yüksek çıkması sonucuna ulaşan bu çalışmalarda yirmibirinci yüzyıl Türkiye evlilik koşulları değerlendirildiğinde evli bireylerin evliliklerinin ilk dönemlerinde mutlu bir ruh haline büründükleri, kendilerini iyi hissettikleri, ilişki ve yaşama dair tatminlerinin yüksek olduğu ancak evliliğin ilerleyen süreçlerinde mutluluk düzeylerinin düşüşe geçtiği düşünülebilir. İncelenen bu çalışmalarda bireylerin evlilik öncesi ve sonrası mutluluk düzeyleri, evlilik süreleri bilinmemektedir. Dolayısıyla bu araştırmalardan hareketle evli olmanın kesinlikle mutluluğu artırdığı yargısına ulaşılması olanaksızdır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu analizi ile elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin bireysel

mutluluk düzeyleri ile medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Başka bir deyiş ile evli ve bekar öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş yeri mutlulukları ile medeni durum değişkeni açısından ise bekar öğretmenler lehine anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Başka bir ifade ile bekar öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından olumsuz duygular ile medeni durum değişkeni açısından bekar öğretmenler lehine anlamlı bir farkın olduğu, bekar öğretmenlerin olumsuz duygular boyutunun evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda ise anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur.

5.1.6. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri çocuk sahibi olma değişkenine göre değişmekte midir?” Başlıklı Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında çocuk sahibi olma değişkenine ilişkin çok fazla çalışma olmadığı görülmektedir. Karahan (2018), İstanbul merkezli beş farklı havayolu işletmesinde çalışan 500 kabin ekibi personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mutluluk düzeyinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Akduman (2015), İstanbul’da yaşayan farklı kuşaklardaki (X ve Y) özel sektör çalışanlarından oluşan 626 birey üzerinde yaptığı çalışmada, X ve Y kuşağının bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Uğur (2018), 2014-2015 yılları arasında Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi tarafından yapılan Türkiye 2014 Araştırması’nın birey düzeyindeki verileri kullanılarak Türkiye İstatistik Kurumu’ndan Türkiye’yi temsil edecek bir örneklem seçilmesi koşuluyla yapılan saha çalışmasında, çocuk sahibi olmak ile ebeveynlerin mutluluğu arasındaki ilişkiyi Türkiye’deki durumu değerlendirerek incelemiştir. Bu çalışmadan elde edilen veriler sonucunda çocuk sahibi olmak ile mutluluk arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Çocuk sayısının artması ile ise mutluluk arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Hiç çocuğu olmamak ile bir çocuğu olmak arasında mutluluk seviyesinde anlamlı bir fark görünmemekle birlikte iki çocuk sahibi olmanın ebeveynin mutluluğuna pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki farklılık çocuk sahibi olma yaşı ve bireyin tatmin durumlarıyla ilişkili olabilir. Demirbulat, Saatçi ve Avcıkurt (2019), 2018 yılında Türkiye’de herhangi bir yükseköğretim kurumunda turizm ile ilgili bir bölümde görev yapan 119 turizm akademisyeni üzerinde yaptıkları çalışma ile elde edilen verilerde, akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma

değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre; 3 çocuk sahibi olan akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerden ve çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeyinin 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerden daha olumlu olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin bireysel mutluluklarının çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşma durumu analizi ile elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre çocuk sahibi olmayan öğretmenler lehine anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin elde edilen veriler sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Örgütsel mutluluğun alt boyutları; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu düzeyleri ile çocuk sahibi olma değişkeni açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

5.1.7. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri kıdeme göre değişmekte midir?” Başlıklı Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazın incelendiğinde bireylerin bireysel mutluluğu ve iş yeri mutluluğuna ilişkin kıdem değişkeni üzerinde yapılan araştırmalarda çalışma sonucunu destekler nitelikte çalışma (Duran, 2016) olduğu gibi anlamlı bir fark görülmediği sonucuna ulaşan çalışmalar (Demircan, 2019; Kızılay, 2018) da bulunmaktadır. Duran (2016), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya ili merkez ve tüm ilçelerinde görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları olmak üzere 501 okul yöneticisi üzerinde yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Kıdemi 1-5 yıl olan okul yöneticilerinin 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinden anlamlı derecede daha yüksek mutluluk seviyesine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Demircan (2019), Eskişehir ili Çifteler ilçesi resmi eğitim kurumları ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 264 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile kıdem yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Kızılay (2018), İstanbul il sınırları içerisinde faaliyet gösteren özel şirket ve kamu sektöründe farklı pozisyonlarda çalışan 81 işgören üzerinde yaptığı çalışmada, işgörenlerin mutluluk düzeylerinin kıdem değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır.

Alanyazında bireylerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluğuna ilişkin kıdem değişkeni üzerinde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar (Düzgün, 2016; Karahan, 2018; Akduman, 2015) da bulunmaktadır. Düzgün (2016), Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda görev yapan 13 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü çalışmada meslekte 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karahan (2018), İstanbul merkezli beş farklı havayolu işletmesinde çalışan 500 kabin ekibi personeli üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mutluluk düzeyinin işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işletmedeki çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların öznel iyilik algıları, işletmedeki çalışma süresi 1-2 yıl, 3-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Akduman (2015), İstanbul'da yaşayan farklı kuşaklardaki (X ve Y) özel sektör çalışanlarından oluşan 626 birey üzerinde yaptığı çalışmada, X kuşağının bireysel mutluluk algısının kurumdaki hizmet süresi ve toplam hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ancak işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının toplam hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. X kuşağındaki 3-5 yıl toplam hizmet süresine sahip katılımcıların işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı toplam hizmet süresi 6-10 yıl ve 10 yıldan fazla toplam hizmet süresine sahip katılımcıların işe ilişkin duyuşsal iyilik algısından anlamlı düzeyde daha olumludur. Y kuşağında ise bireysel mutluluk algısının kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Y kuşağındaki 1 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların öznel iyilik algısı 1-3 yıl ve 3 yıldan fazla kurumdaki hizmet süresine sahip katılımcıların bireysel mutluluk algısından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Y kuşağının bireysel mutluluk algısı ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısının (işe ilişkin iyilik, işte mutluluk) toplam hizmet süresine göre ise anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Alanyazının incelenmesi sonucunda ulaşılan çalışma sonuçları değerlendirildiğinde; mesleki kıdemin bireysel mutluluk ve işyeri mutluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların, bu sonuca ulaşmalarının nedeni araştırmanın sınırlılıklarından kaynaklandığı düşünülebilir. Mesleki kıdemi düşük olan bireylerin mutluluk düzeylerinin yüksek çıktığı çalışma sonuçları için ise mesleğinin ilk yıllarında idealist olmaları, deneyimsiz olmaları ve tükenmişlik yaşamamaları düşünülebilir. Diğer taraftan mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin mutluluk düzeylerinin yüksek çıkması yaşadıkları uzun tecrübeler neticesinde mesleki doygunluğa ulaşmış olmaları ve mesleki güven sahibi olmaları bireysel ve işyeri mutlulukları üzerinde pozitif bir etki yaratmış olduğu düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek fakat mutluluk düzeyi düşük çıkan çalışma

sonuçları için ise mesleki kıdemi düşük bireylere nazaran mesleki heyecanlarını kaybetmiş olmaları ve mesleki tükenmişlik yaşıyor olmalarından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz ile elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin bireysel mutluluk seviyelerinin kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 11-15 yıl, 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre bireysel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz ile elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerinin de kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmenlere göre örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl olan öğretmenlere göre olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme boyutu düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

5.1.8. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri branşa göre değişmekte midir?” Başlıklı Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Alanyazında mutluluk ile branş değişkenine ilişkin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Genç, Şahin ve Altuntaş (2020), öğretmenlerin mutluluğu üzerine resmi okullarda görev yapan 315 kadın ve 225 erkek branş öğretmeninden oluşan çalışmada, rehberlik öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

Mumcu-Özdemir ve Kış (2019) 2018-2019 eğitim-öğretim yılı Gaziantep ili Şehitkamil ilçesinde görev yapan 353 öğretmenin oluşturduğu, öğretmenlerin mutluluk düzeylerini incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada, sayısal ve sözel branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek mutluluk seviyesine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Bulut (2015), Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde ortaöğretim okullarında görev yapan 507 sözel, 837 sayısal branşta toplam 1344 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, sözel branş öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin sayısal branş öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Düzgün (2016), Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ortaokullarda görev yapan 13 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeni üzerinde yürüttüğü çalışmada, branşa göre öğretmenlerin mutluluk düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeyleri ile branş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Başka bir ifade ile Matematik, Fen Bilimleri, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Bilişim Teknolojileri ve Yazılım, İngilizce ve diğer branşlara (İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Görsel Sanatlar, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Kariyer Planlama, Arapça, Özel Eğitim) sahip öğretmenlerin işyeri mutluluğu ve bireysel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir. Düzgün'ün (2016) çalışması bu çalışma ile paralel sonuçlara ulaşmıştır.

5.1.9. “Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa düzeyi nedir?” Başlıklı Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin bireysel mutlulukları ile örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygular boyutunda aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki; olumsuz duygular boyutunda anlamlı orta düzeyde negatif bir ilişki; potansiyeli gerçekleştirme boyutunda ise anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile olumlu duygular arasında anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki; olumsuz duygular ile anlamlı yüksek düzeyde negatif bir ilişki; potansiyeli gerçekleştirme ile anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumlu duygulardan aldıkları puanlar ile olumsuz duygular arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki; potansiyeli gerçekleştirme ile anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumsuz duygulardan aldıkları

puanlar ile potansiyelini gerçekleştirme düzeyi arasında anlamlı orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu başlığı altında ortaokul ğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki ile ilgili yapılan araştırmada ortaya konulan sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmektedir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik neriler

1. Araştırmada ğretmenlerin bireysel mutluluk ve iş yeri mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bireysel mutluluklarının yanı sıra görev yaptıkları örgütteki mutluluklarının yüksek düzeyde olması eğitim-ğretim faaliyetlerini artırmakla birlikte örgütün hedeflerine ulaşması açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla her iki mutluluğa da sahip öğretmenlerden örgüte yararı için üretkenliklerinin de artması beklenmektedir. Öğretmenlerin yüksek mutluluk düzeylerinin korunabilmesi, devam ettirilebilmesi için bulundukları örgütün değerlerini içselleştirmelerini sağlayan hizmet-içi eğitimler ve seminerler düzenlenebilir. Öğretmenlerin güncel mutluluk düzeylerini takip etmek için ara ara belirleyici çalışmalar yapılabilir.

2. Yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından olumsuz duygular düşük, potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup, olumlu duygular boyutunun orta düzeyde olduğu araştırma verileri ile tespit edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin olumlu duygular boyutunda mutluluklarını artırabilmek için mesleklerine ilişkin ilgilerini sürdürmeleri, öğretmenler arasındaki mesleki paylaşımın, iş yeri arkadaşlığının, örgütsel iletişimin, örgütsel bağlılığın artırılması önerilebilir.

3. Öğretmenlerin yaratıcıklarına, onların paylaşımlarına izin veren bir kültür yapısı oluşturulması ile öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirirken mutlu olmaları, mutluluklarını sürdürebilmeleri sağlanabilir.

4. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etkenler tespit edilip, iyileştirme için çalışmalar yapılabilir.

5. Okuldaki öğretmenlerin açık örgüt iklimleri ve yaratıcı, yapıcı örgüt kültürü içerisinde yer almaları sağlanarak mutluluk düzeylerinin korunması ve artırılması sağlanabilir.

6. Okul yöneticilerine öğretmenlerle sağlıklı, çok yönlü iletişim ortamı sağlamaları ve öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini aktarabilmeleri için daha fazla zaman ayırmaları önerilebilir.

7. Öğretmen ile örgüt arasında karşılıklı uyumun sağlandığı dengeli örgüt ortamları yaratılabilir.

8. Farklı gereksinimlere sahip olan öğretmenlerin mutluluklarının sağlanması ve korunması için örgütteki öğretmenlerin sahip oldukları özellikler ve beklentiler tespit edilerek önlemler alınabilir.

9. Örgütteki işgörenlerde olumsuz duygu durumları yükseliş gösterdiğinde örgütsel iletişim, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi için çalışmalar yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı İstanbul İli Kağıthane ilçesinde bulunan 19 resmi ortaokulda görev yapmakta olan 350 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmanın sadece devlet okullarında uygulanması bakımından bir sınırlılığa sahiptir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının genellenebilirliği örneklemin alındığı ilgili evrenle sınırlıdır. Bu bağlamda devlet ve özel eğitim kurumlarını kapsayan veya farklı il ve ilçelerde ya da ülke genelinde, farklı eğitim-öğretim kademelerinde (okul öncesi, ilköğretim, lise) benzer araştırmalar yapılabilir ve işyeri mutluluğu ve bireysel mutluluk arasındaki benzerlikler/farklılıklar tespit edilebilir.

2. Araştırma, betimsel tarama modeli kullanılarak yürütülmüş nicel bir araştırmadır. Veri çeşitliliğinin sağlanabilmesi için nitel boyut katılarak araştırmanın karma desenlendirilmesi sağlanabilir.

3. Araştırmada öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki düzeyine odaklanılmış ve her iki mutluluğu da yordayacağı düşünülen değişkenler incelenmiştir. Öğretmenlerin iş yeri mutluluğu ve bireysel mutluluklarını yordayacağı

düşünülen farklı değişkenler incelenerek mutluluk üzerine etkisinin sınanacağı araştırmalar yapılabilir.

4. Öğretmenlerin iş yeri mutlulukları, branşlar bazında özelleştirilerek ayrı ayrı incelenebileceği bir araştırma yapılabilir.

5. Sadece öğretmenlerin değil, okul yöneticilerinin de uygulamaya dahil edilerek eğitim kurumlarındaki mutluluğu belirlemeye yönelik yapılan bir çalışma, araştırmaya farklı bir boyut kazandırabilir.

6. Farklı bölge ve illerde, farklı örneklem gruplarında bu ve benzeri çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acaboğa, A. (2007). *Din-mutluluk ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Acat, M. B. ve Yenilmez, K. (2004). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 125-139.
- Akdağ, F. G. & Cihangir-Çankaya, Z. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 11(3), 646-662.
- Ahn, N., García, J. R. & Jimeno, J. F. (2004). The impact of unemployment on individual well-being in the EU. *European Network of Economic Policy Research Institutes, Working Paper*, 29.
- Aiton, E. J. (1985). *Leibniz a biography*. Bristol: Adam Hilger LTD.
- Akdemir, M. (2019). *Otantik liderlik ve işyeri mutluluğu: otel işletmelerinde bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi*, Doktora Tezi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgül, M. (2004). Yaşlılık ve dindarlık: dindarlık, hayattan zevk alma ve mutluluk ilişkisi-Konya huzurevi örneği. *Dini Araştırmalar*, 7(19), 19-56.
- Akın, H. B. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10(37), 183-193.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.

- Alparslan, A., Çiçek, H. ve Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: işyeri arkadaşlığı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 15(32), 175-194.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi* , 46(213), 37-66.
- Apalı, A. ve Özmen, M. (2018). Muhasebe meslek mensuplarında duygusal emek ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Burdur örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 274-283.
- Apaydın, H. (1999). Üniversite öğrencilerinin dinî yasaklarla ilgili tutumları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(11), 217-238.
- Ardelt, M. (2003). Effects of religion and purpose in life on elders' subjective well-being and attitudes toward death. *Journal of Religious Gerontology*, 14(4), 55-77.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*, Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 603-622.
- Arslanoğlu, İ. (2018). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Atak, H. (2013). On-maddeli kişilik ölçeği'nin türk kültürü'ne uyarlanması. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 50(4), 312-319.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 2(2), 59-67.

- Aydemir, M. ve Erşan, C. (2011). Yeni kurulan üniversitelerde örgütsel bağlılık sorunu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55-72.
- Aydemir, R. E. (2008). Dindarlık ve mutluluk ilişkisi (ilk yetişkinlik dönemi), Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Babaoğlu, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Bal, P. N. ve Gülcan, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 41-52.
- Balcı, F. (2011). *Psikolojik ve öznel iyi olma hali ile dinî inançlar arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*, Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Balcı-Arvas, F. (2017). Psikolojide ve islam dini düşünce geleneğinde mutluluk kavramı: karşılaştırmalı bir çalışma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 109-128.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 56-80.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescents: the link between subjective well-being, internal resources, and parental factors. *Journal of youth and adolescence*, 32(2), 67-79.
- Bircan, H. H. ve Dilmaç, B. (2015). *Değerler bilançosu. Felsefe, sosyoloji, kamu, eğitim*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Birinci, F. ve Dirik, G. (2010). Depresif realizm: mutluluk ya da nesnellik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(1), 60-67.
- Blaho-Poncé, C. (1998). Le levier de l'accessibilité pour faciliter le choix d'une destination touristique pour tous. *RECERC/Article, Tous droits réservés*, 1-9.
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88(7-8), 1359-1386.
- Bouffard, L. & Lapierre, S. (1997). La mesure du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18(2), 271-310.
- Boysan, M. (2012). *Üniversite öğrencilerinde erken dönem uyumsuz şemalar, başa çıkma stilleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilere yönelik bir model sınaması*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bölükbaşı, A. ve Yıldıztan, D. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.
- Brickman, P., Coates, D. & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: is happiness relative?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36 (8), 917-918.
- Brickman, P. & Campbell, D.T. (1971). *Hedonic relativism and planning good society*. In M.H. Appley (Ed.), *Adaptation-Level Theory* (ss. 287-305). New York: Academic Press.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması*, Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te mutluluk kavramı. *Felsefe Dünyası*, 9, 41-45.

Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.

Cambridge (2018). Cambridge Dictionary.

<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce>

t%C3%BCrk%C3%A7/ adresinden 11.05.2018 tarihinde elde edilmiştir.

Camfield, L. & Skevington, S. M. (2008). On subjective well-being and quality of life. *Journal of Health Psychology*, 13(6), 764-775.

Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Castriota, S. (2006). Education and happiness: a further explanation to the easterlin paradox?. Unpublished paper.

Cetin, F. ve Hazır, K. (2012). Örgütsel bağlamda tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde kişilik özelliklerinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 65-77.

Cevizci, A. (2015). *Felsefeye giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.

Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.

Clark, A. E. & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.

- Clemente, F. & Sauer, W. J. (1976). Life satisfaction in the United States. *Social Forces*, 54(3), 621-631.
- Cottraux, J. (2008). La psychologie positive. Un nouveau modèle pour la psychothérapie et la prévention?. *Psychiatr Sci Hum Neurosci*, 6(4), 175-180.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış. mutluluk bilimi* (S. Kunt-Akbay, Çev.) Ankara: HYB Yayıncılık.
- Cyr, N. (2011). *Le bonheur et la vérité la même chose selon Aristo*. La These de Maîtrise. L'Université Laval, La Faculté des Etudes Supérieures, Québec.
- Çakıcı, S. (2015). *Kutadgu Bilig'de mutluluk ile ahlak ilişkisi (psikososyal bir analiz)*, Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çalışkan, S. C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çankaya, A. (2017). Aristoteles'in etik'inde haz ve iyi arasındaki ilişki. *Kutadgubilig Felsefe-Bilim Araştırmaları*, 34, 505-517.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çelik, M. ve Tümkaya, S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 223-238.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çetin, F. Yeloğlu, H. O., ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.

- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çirkin, Z. (2015). *Gelir ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çötök, T. (2017). Aristoteles'te tercih-mutluluk ilişkisi ve Kahneman'cı bir değerlendirme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 58(1), 113-121.
- Dağlı, A., Baysal, N. & Korkut, A. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel adalet. *Electronic Journal of Education Sciences*, 2(3).
- Dambrun, M. (2012). La psychologie positive : une approche nécessaire et complémentaire ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, Numéro 93(1)*, 15-20.
- Dearden, R. F. (1968). Happiness and Education. *Journal of Philosophy of Education*, 2(1), 17-29.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 7(13), 347-378.
- Demirbulat, Ö. G., Saatçı, G. ve Avcıkurt, C. (2019). İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin turizm akademisyenleri açısından incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3500-3315.
- Demirbulat, Ö. G. ve Avcıkurt, C. (2015). Turizm ve mutluluk arasındaki ilişki üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 79-97.

- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demirci, İ. & Şar, A. H. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(5), 2710-2728.
- Demirhan, M. F. ve Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin adalet ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 245-266.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (2000). "Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index". *American Psychologist*, 5(1), 34-43.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. *Journal of personality and social psychology*, 68(5), 926.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. In C.R. Snyder ve S. T. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*, ss. 63-74. New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Sandvik, E. & Pavot, W. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. *Social Indicators Research Series*, 39, 213-231.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.

- Diener, E. & Diener, M. (1995). Personality processes and individual differences. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- Diener, E. & Oishi, S. (2005). The nonobvious social psychology of happiness. *Psychological Inquiry*, 16(4), 162-167.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3).
- Doğan-Kılıç, E. (2013). Yatılı bölge ilköğretim okullarında örgütsel adalet: Sinop örneği. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 5(2), 19-32.
- Doğan-Kılıç, E. ve Önen, Ö. (2011). Öğrenen örgütlerde Johari penceresi Burdur örnekleme. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Doğan, S. ve Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29).
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, T. ve Akıncı-Çötök, N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 268-269.
- Duman, S. (2014). Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Duran, A. (2016). Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği), Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Dursun, S., Kaya, U. ve İhtar, E. (2015). Kişilik-iş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 55-69.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 27(1), 35-47.
- Efeoğlu, İ. E. ve Çetin, S. (2012). Örgütsel iletişimin değerlendirilmesi: belediyelere dair uygulamalı bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 185-204.
- Ege, N. (2018). *Örgütsel sessizlik ve mutluluk ilişkisinin incelenmesi: Gediz elektrik dağıtım A.Ş. örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ekici, T. & Koydemir, S. (2013). Social capital, government and democracy satisfaction, and happiness in Turkey: a comparison of surveys in 1999 and 2008. *Social Indicators Research*, 118(3), 1031-1053.
- Emmons, R. A. & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377.
- Epikür. (1962). *Mektuplar ve maksimler* (H. Örs, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.

- Ercoşkun, M. H. ve Nalçacı, A. (2005). Öğretimde psikolojik ihtiyaçların yeri ve önemi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 353-370.
- Erdoğan, N., Torlak, Ö. ve Bilgin-Tiryaki, K. (2018). *Temelleri ve uygulamalarıyla iş ahlakı*. İstanbul: İGİAD.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, E. (2011). Örgütlerde iletişim kalitesini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26, 137-149.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(4), 975-989.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36).
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of public economics*, 89(5-6), 997-1019.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Fordyce, M. W. (1977). Developpement of a program to incrase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 24(6), 511-521.
- Frey, L. M. & Wilhite, K. (2005). Our five basic needs: application for understanding the function of behavior. *Intervention in School and Clinic*, 40(3), 156-160.
- Fromm, E. (1947). *Man for himself: An inquiry into the psychology of ethics*. New York: Rinehart & Company.

- Fromm, E. (2010). *Erdem ve mutluluk. Ahlak psikolojisi üzerine bir inceleme*. (A. Yörükan, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Furnham, A. & Brewin, C. R. (1990). Personality and happiness. *Person. Individ. Diff.* 11(10), 1093-1096.
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103–110.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization:: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Genç, H., Şahin, Y. ve Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 178-192. DOI: 10.17679/inuefd.555345
- Glenn, N. D. (1975). The contribution of marriage to the psychological well-being of males and females. *Journal of Marriage and the Family*, 594-600.
- Glenn, N. D. & Weaver, C. N. (1979). A note on family situation and global happiness. *Social Forces*, 960-967.
- Goyette, N. (2014). *Le bien-être dans l'enseignement: etude des forces de caractere chez des enseignants persévérants du primaire et du secondaire dans une approche axée sur la psychologie positive*. These Présentée Comme Exigence Partielle Du Doctorat En Education, Université Du Québec A Trois-Rivieres en association avec Université Du Québec A Montréal.
- Güler, M. ve Dönmez, A. (2011). İyi olma hali bağlamında uyum düzeyi kuramı ve hedonik döngü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27), 38-45.

- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115-131.
- Habibzadeh, S. & Allahvirdiyani, K. (2011). Effects of economic and non economic factors on happiness on primary school teachers and Urmia University professors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, 2050-2051.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Härtel, C. E. & Page, K. M. (2009). Discrete emotional crossover in the workplace: the role of affect intensity. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 237-253.
- Headey, B. & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well being: toward a dynamic equilibrium model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Helliwell, J. F., Layard, R. & Sachs, J. D. (2017). *World Happiness Report*.
- Helson, H. (1947). Adaptation-level as frame of reference for prediction of psychophysical data. *American Journal Of Psychology*, 60, 1-29.
- Horley, J. & Lavery, J. J. (1995). Subjective well-being and age. *Social Indicators Research*, 34(2), 275-282.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Ilkım, N. Ş. (2017). Birey-örgüt uyumu kavramı üzerine kavramsal bir inceleme. *İnönü University International Journal of Social Sciences (INIJOSS)*, 6(1), 135-147.
- Işık, A. ve Meriç, M. (2010). Hayatın kalitesi kavramının felsefik temelleri; Aristo, Bentham ve Nordenfelt. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 421-434.

- İlhan, T. (2009). *Üniversite öğrencilerinin benlik uyumu modeli: yaşam amaçları, temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş*, Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). Yaşam amaçlarının ve psikolojik ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 109-118.
- Joshanloo, M. (2012). A comparison of Western and Islamic conceptions of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(6), 1857-1874.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kangal, A., (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kara, M.M. (2010). *İş tatmini ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, G. (2018). *Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan çalışması*, Doktora Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karapınar, A. (2008). *Endüstri çalışanlarını motive eden etmenlerin maslow ve herzberg’in kuramlarına göre incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi* (otuz üçüncü basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 67.

- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R. & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Katja, R., Paivi, A. K., Marja-Terttu, T. & Pekka, L. (2002). Relationships among adolescent subjective well-being, health behavior, and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72(6), 243-249.
- Kaya, A. (Ed.). (2011). *Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kaya, Ş. D. (2010). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 77-96.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kırık, A. M. ve Sönmez, M. (2017). İletişim ve mutluluk ilişkisinin incelenmesi. *İnif e-dergi*, 2(1), 15-26.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Korkman, H. (2019). Pozitif bir bilim olarak psikoloji. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 345-357.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Kozma, A. & Stones, M. J. (1980). The measurement of happiness: development of the memorial university of newfoundland scale of happiness (MUNSH). *Journal of Gerontology*, 35(6), 906-912.
- Köksal, O. ve Şahin, F., (2015). Gelir ve mutluluk: gelir karşılaştırmasının etkisi. *Sosyoekonomi*, 23(26), 45-59.
- Krause, A. (2014). Happiness and work. Institute for the Study of Labor Iza Discussion Paper No. 8435 Germany.
- Kraut, R. (1979). Two conceptions of happiness. *The Philosophical Review*, 88(2), 167-197.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Lambert, L., Passmore, H. A. & Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: mapping well-being orientations. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 56(3), 311–321.
- Lecomte, J. (2017). Pour une politique du bonheur inspirée de la psychologie positive. *Revue Québécoise de Psychologie*, 38(2), 183-200.
- Louart, P. (2002). Maslow, Herzberg et les théories du contenu motivationnel. *Les cahiers de la recherche*, 1-18.
- Lu, L. (1999). Personal or environmental causes of happiness: a longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 79-90.
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: does happiness change after major life events?. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75-79.

- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. & Diener, E. (2003). Re-examining adaptation and the setpoint model of happiness: reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527-539.
- Lykken, D. & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186-189.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: a scientific approach to getting the life you want*. New York: The Penguin Press.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Marar, Z. (2003). *The happiness paradox*. London: Reaktion Books.
- Mete, Y. A. & Serin, H. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık davranışına etkisi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 265-286.
- Michalos, C. A. (2008). Education, happiness and well-being. *Social indicators research*, 87, 347-366.
- Mill, J. S. (1861). *L'utilitarisme*, (Traduction française de Georges Tanesse), Québec : Édition électronique.
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Montaigne, M. (2012). *Denemeler*. (K. Ata, Çev.). İstanbul: İlgi Kültür Sanat Yayıncılık.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2004). *Spss for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates.
- Morrison, M., Tay, L. & Diener, E. (2011). Subjective well-being and national satisfaction: Findings from a worldwide survey. *Psychological science*, 22(2), 166-171.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mullis, R. J. (1992). Measures of economic well-being as predictors of psychological well-being. *Social Indicators Research*, 26(2), 119-135.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Nelson, D. W. & Knight, A. E. (2010). The power of positive recollections: reducing test anxiety and enhancing college student efficacy and performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 732-745.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. & Tobin, S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Okat, B. (2010). *Örgütlerde farklılıkların yönetimi ve farklılık iklimine kuramsal bir yaklaşım*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Osmanoğlu, D. E. & Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 45-70.
- Özcan, M. (2016). *İnsan felsefesi insanın neliği üzerine bir soruşturma*. Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Özdemir, D. M. & Kış, A (2019). *Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. Tam Metin Bildiriler Kitabı, 191.
- Öztürk, M. (2016). *Çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğu*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özyer, K., İrk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.

- Palys, T. S. & Little, B. R. (1983). Perceived life satisfaction and organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1221-1230.
- Pannells, T. C. & Claxton, A. F. (2008). Happiness, creative ideation, and locus of control. *Creativity Research Journal*, 20(1), 67-71.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E. ve Arslantaş, C.C. (2006). Personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. *Verimlilik Dergisi*, 4, 1-22.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Proctor, C. (2014). Subjective well-being. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* Springer, 6437-6441.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing your psychological capital for succes*. UK: JohnWiley & Sons.
- Putnam, R. (2001). Social capital: measurement and consequences. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 41-51.
- Rousseau, J. J. (1762). *Emile ou de l'Education*. édition originale parisienne in-8 etc.; le Pléiade édition, t. IV, pp. 239—868.
- Roussel, P. (2000). La motivation au travail: concept et théories. *LIRHE (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi), Université Toulouse, Science Sociales. Les notes du LIRHE note no:326*, 1-20.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekan düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). İyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Sarıboğa, V., Doğan-Kılıç, E. & Serin, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1-1.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schwarz, N. & Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 513-523.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist Association*, 55(1), 5-14.
- Sert-Ağır, M. (2020). *Çağdaş psikoloji akımları*.

<http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/cagdaspsikolojiakimlari.pdf> Erişim Tarihi: 17.04.2020.

- Sevindik, D. (2015). *Orta yaş dönemi bireylerde dindarlık ve mutluluk ilişkisi: Denizli örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Shankland, R. (2014). *La psychologie positive*. Paris: Dunod.
- Sheldon, K. M. & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: skills enable progress but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319–1331.
- Shmotkin, D. (1990). Subjective well-being as a function of age and gender: a multivariate look for differentiated trends. *Social Indicators Research*, 23(3), 201-230.
- Sousa, J. M. D. & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.
- Sönmez, M. (2016). *İletişim ve mutluluk ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spreitzer, E. & Snyder, E. E. (1974). Correlates of life satisfaction among the aged. *Journal of Gerontology*, 29(4), 454-458.
- Stember, C. H. (1982). The sense of well-being in america: recent patterns and trends. *Social Forces*, 61(1), 332–333.
- Süren, S., Özücü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 33(1), 247-262.
- Şahin, G. N. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahinbaş, F. ve Erigüç, G. (2019). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.

- Şentürk, E. (2011). *Mutluluk düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle lojistik regresyon analizi aracılığıyla incelenmesi ve Türkiye için bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tamtürk, B. (2006). *Farabi'nin mutluluk anlayışı*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taştan, S. B. (2014). Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü: kamu kesim çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 91-106.
- Tekin, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile kişilerarası ilişki tarzları ve algılanan ebeveyn stilleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tenaglia, S. (2007). Testing theories on happiness: a questionnaire. *University of Tor Vergata-Roma, Working Paper*, 1-44.
- Terzi, B. ve Kaya, N. (2017). Konfor kuramı ve analizi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(1), 67-74.
- Tobin, S. S. & Neugarten, B. L. (1961). Life satisfaction and social interaction in the aging. *Journal of Gerontology*, 344-346.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık ve psikolojik ihtiyaç doyumu*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*, Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Türk Dil Kurumu (TDK) Yeni Tarama Sözlüğü (2019). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
<https://sozluk.gov.tr/?kelime=hak/> Erişim Tarihi: 26.11.2019.

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük (2020). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 02.01.2020.

Türk, S. (2013). *Akademisyenlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının ve ihtiyaç doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 239-256.

Türkdoğan, T. (2010). *Üniversite öğrencilerinde temel ihtiyaçların karşılanma düzeyinin öznel iyi oluş düzeyini yordamadaki rolü*, Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Türkdoğan, T. ve Duru, E. (2012). Üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşun yordanmasında temel ihtiyaçların karşılanmasının rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2429-2446.

Uçan, A. ve Kıran-Esen, B. (2015). Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 288-299.

Uğur, Z. B. (2018). Çocuk sahibi olmak insanları mutlu ediyor mu? Türkiye’den bulgular. *Nüfus Bilim Dergisi*, 40, 83-105.

Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.

- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K. & Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 652-671.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Veenhoven, R. (1997). Progrès dans la compréhension du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18, 29-74.
- Veenhoven, R. (2007). Le bonheur du plus grand nombre comme but des politiques sociales. *Revue Québécoise de Psychologie* 28(1), 1-29.
- Veenhoven, R. ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58(2), 46-51.
- Veilleux, M. (2017). *L'Expérience subjective du bonheur chez des gens heureux*. These Du Doctorat. Université de Sherbrooke, Québec.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. & Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294-306.
- Witter, R. A., Okun, M. A., Stock, W. A. & Haring, M. J. (1984). Education and subjective well-being: A meta-analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6(2), 165-173.

- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296 .
- Yavaşoğlu, E. (2019). *Evli bireylerin mutluluk düzeyleri ile özgünlük ve değerler arasındaki yordayıcı ilişkiler*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, Ç. (2006). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: karşılaştırmalı bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcı, Ö. F. (2015). *Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve zindelik düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam.
- Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da mutluluk*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, M. (2018). *Öğretmen adaylarında bilişsel farkındalık düzeyleri, mutluluk ve sıkıntıyı tolere etme arasındaki yordayıcı ilişkiler*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Ö. (2019). *Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin spiritüel iyi oluş düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.

- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.
- Zautra, A. & Reich, J. (1980). Positive life events and reports of well-being: Some useful distinctions. *American Journal of Community Psychology*, 8(6), 657-670.
- Zevnik, L. (2014). *Critical perspectives in happiness research: The birth of modern happiness*. New York: Springer Science & Business Media.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Sema Koç

Doğum Yeri : İstanbul

E-Posta: semakoc34@gmail.com

Öğrenim Bilgileri

Mezuniyet Tarihi

Anadolu Üniversitesi/Açıköğretim Fakültesi/Halkla İlişkiler	(2008)
Anadolu Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme	(2010)
İstanbul Üniversitesi/Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi/Fransızca Öğretmenliği	(2017)
Atatürk Üniversitesi/Açıköğretim Fakültesi/Çocuk Gelişimi	(2018)
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yönetimi	(2020)