

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**EVALUATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL HAPPINESS**Ülkü YILDIRIM ULAŞAN¹, Mehmet Şirin BALĞASUN², Ahmet BAYDEMİR³**Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Özet****Geliş Tarihi**

21.01.2023

Kabul Tarihi

24.02.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, örgüt, mutluluk

Eğitim faaliyetinin alanı, kapsamı ve amacı dikkate alındığında Örgütte mutluluk araştırma sonuçlarının birçok yönden ülkenin geleceğini inşa edecek kişilerin yetiştirilmesinde rol oynayacağı açıklığa kavuşturulabilir. Bu açıdan bakıldığında, eğitim örgütleri bağlamında örgütsel mutluluğun araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Okul, sosyal ilişkilerin, hammadde ve insan çıktısının yoğun olarak yaşandığı bir sosyal sistemdir. Diğer bir deyişle okul, konusu ve insan içeriği olan bir kurum olarak, farklı paydaşların [okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler, diğer personel] aynı ortam ve atmosfere sahip olduğu bir alan olarak toplumsal hareketin yaşandığı bir kurumdur. Bu toplumsal hareketin örgüt içindeki -hatta dışarıdaki- insanların davranışlarında etkileyici sonuçlar doğurabileceği düşünüldüğünde, çalışanlar etkileşim içinde oldukları insanları etkileyecek ve bunun sonucunda örgüte katkı düzeyi dalgalı bir görüntü gösterecektir. Farklı duygusal deneyimler, 'olumlu etki' ve 'olumlu duygular' yaygındır ve sıklıkla kuruluşun hedeflerine ne kadar yakın olduğunu gösterebilir. Çalışmada 170 öğretmen ile anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile kişisel özellikleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info**Abstract****Received**

21.01.2023

Accepted

24.02.2023

Keywords

teacher, organization, happiness

Considering the field, scope and purpose of the educational activity, it can be clarified that the results of happiness in the Organization will play a role in raising people who will build the future of the country in many ways. From this point of view, there is a need to investigate organizational happiness in the context of educational organizations. School is a social system in which social relations, raw materials and human output are experienced intensively. In other words, school, as an institution with a subject and human content, is an institution where social movement is experienced as an area where different stakeholders [school administrators, teachers, students, parents, other personnel] have the same environment and atmosphere. Considering that this social movement can have impressive results in the behavior of people within the organization -even outside-, employees will affect the people they interact with and as a result, the level of contribution to the organization will show a fluctuating image. Different emotional experiences, 'positive impact' and 'positive emotions' are common and can often indicate how close the organization is to its goals. In the study, a questionnaire was applied with 170 teachers. According to the results of the survey, no relationship was found between the organizational happiness levels of the teachers and their personal characteristics.

¹ Sarayköy Merkez Mükerrrem Tokat Anaokulu, Denizli, e-mail: ulkuyildirim1@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9012-8558 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Mustafa Barut Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: balgasun@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1261-3387

³ Celaliye Mübcecel Hayrettin Gazioglu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: b.demir-34@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3914-6635

1. GİRİŞ

Örgütün etkinliğini ve verimliliğini belirleyen faktörlerden biri de örgüt çalışanlarının örgüte karşı tutum ve davranışlarıdır. Örgütsel davranış olarak nitelendirilebilecek bu olgu hem örgütsel amaçlara hem de bireysel ihtiyaçlara yanıt olarak ele alınmalıdır. Örgütsel davranış ilk olarak yönetim bilimi içinde ele alınmışsa da daha sonra ayrılarak ayrı bir disiplin haline gelmiştir. Örgütsel davranış, örgüt çalışanlarının birbirleriyle sistematik etkileşimi ile ilgilidir. Çalışanların ve grupların davranışlarının nasıl oluştuğunu, nedenlerini, olası sonuçlarını ve bunların sistemi nasıl etkilediğini incelemekle ilgilidir. Çalışanların örgütte düşündükleri, deneyimledikleri, hissettikleri ve yansıttıkları örgütün ilişkisini oluşturur. Bu ilişki çalışanların algılarından kaynaklanır ve tutum ve davranışlarına yansır. Çalışanların olumsuz algısı onların örgütsel davranışlarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Okul, çevre baskısıyla karşı karşıya kalan ve kendisini çevredeki diğer okullarla ilişkilendirmeye çalışan bir kuruluştur. Bu nedenle kendilerinde olmayan bir durumu sunmaya çalışabilirler. Hedefledikleri ve uzlaştırmaya çalıştıkları diğer kuruluşlara ulaşmak için attıkları adımlar tutarsızlıklar gösterebilir. Öğretmenlerin mutluluğu öğrencileri, velileri ve toplumu etkileyebilir. Mutluluk; "İnsanların genellikle kendileri için en yüksek hedef olarak belirledikleri değer, bilinçle dolu tam doyumluk durumu, arzu ve tutkuların tam birliği ve doyumluğu, zengin değere sahip şeylerde elde edilen nesnel durum" olarak tanımlanır.

Mutluluk çevreyi ve çevre ile olan ilişkiyi etkileyebilir. Bunların dışında kişinin içinde bulunduğu sosyal yapı içerisinde ilişkiden aldığı mutluluk ve doyum da mutluluk halinin açıklaması olabilir. Örgütün mutluluğu söz konusu olduğunda sadece okul kadrosunda görev yapan öğretmenleri değil, okulda geçici görevlendirme yapan kişileri de düşünmek gerekir. Field ve Buitendach'a (2011) göre, öğretim dışı personel genellikle ağır iş yükleriyle karşı karşıya kalır ve eğitim kurumları için çeşitli destek rolleri üstlenir. Bu nedenle okuldaki herkesin mutluluk algısı ve etkileşimleri birbirini etkileme potansiyeline sahiptir. Okulun en önemli sermayesi insan kaynağı olduğu için iş yerinde çalışanların psikolojik iyi oluşlarının en üst düzeyde sağlanması gerekmektedir. Öğretmenler tarafından kabul edilen ve paylaşılan değerler okul yaşamının temelini oluşturur. Öğretmenler için okul, ilişkilerin açık ve net olduğu, insanların birbirine güvendiği ve mutlu olduğu bir kurum olmalıdır.

1.1. Örgütsel Mutluluk

Çalışma hayatı, bireylerin sadece ekonomik getiri açısından değil, aynı zamanda duygusal ve sosyal doyuma ulaşma aracı olarak da yaşamlarını devam ettirebilme ihtiyacıdır

(Harter ve ark., 2003). Çocukluk çağında ihtiyaç ve isteklerin karşılanması iyi oluş için yeterli bir düzey olarak görülürken, bireyler yaşlandıkça ve düşünceleri daha karmaşık hale geldikçe mutluluk için koşullar artmaktadır (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015). Çalışma ortamımızda iş yeri, çalışma arkadaşları, yöneticiler, liderler, hedefler, sorumluluklar, görevler, çalışma saatleri gibi farklı kavramlar da göz önünde bulundurulur. Bu görüşler dikkate alındığında, Bernard'ın tanımındaki insanlar, amacı hedeflere ulaşmayı desteklemek olan hayvanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2010).

Eğitim ve öğretim süreci, belirli bir topluluktaki bireylerin gücünü yeniden tesis ederek, gelecekte yaşamı düzenleme girişimi olarak adlandırılabilir (Döş, 2013). Bu nedenle, resmi olarak kurulan eğitim ve öğretim kurumları bağında, okulda, okula kayıtlı öğrencilerin uzmanlığıyla doğrudan iletişime geçenler, 'öğrencilerle eğitim tasarımı üretirler, faydalı öğretim fırsatları elde ederler, sadece öğrencilere değil, tavsiyelerde bulunurlar (Korkut, 2019). Öğretmenlerin mutluluğu farklı alanların araştırmalarına konu olmakta ve araştırmalarına ideoloji, aforizma, psikoloji, eğitim bilimleri, sosyoloji ve ekonomi gibi diğer bilim alanlarından araştırmacılar da dahil edilmektedir (Argon, 2015).

1.2. Mutluluk ve Eğitim Örgütleri

Mutluluk ve eğitim kavramları arasındaki etkileşime bakıldığında, gelir düzeyi düşük olan insanlar için eğitim ve mutluluk arasındaki ilişki düzeyi artmaktadır. Genele yayıldığında ise eğitim ve mutluluk arasında zayıf yönlü bir etkileşim vardır. Eğitim ve mutluluğun düşük etkileşimi, kazanç ve eğitimin direkt değil de dolaylı yoldan etkileşim içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Kişinin kazandığı maaş denetim altında olduğunda dahi eğitim düzeyinin kişisel olarak bireye pozitif veya negatif bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu durumun sebebi, diğer bireylere göre daha çok eğitim almış ve gelir düzeyini yükselterek beklentileri de aynı oranda artmış bireylerin işsiz kalma korkusunun kişisel mutlulukları üzerinde olumsuz etkisi çok daha fazladır (Tenaglia, 2007).

Eğitim ve öğretim sürecinin en değerli ve önemli üyesi koşulsuz olarak öğretmendir. Öğretmenlerin, öğrencilerine kaliteli hizmet sunmak, öğrenciler için güçlü hedefler belirlemek, çevreye ve toplumun önemine yararlı kişiler yetiştirerek bu insanlara katkıda bulunmak gibi sorumlulukları vardır (Gürbüz, 2020). Ancak öğretmenin yukarıda belirtilen görevleri yerine getirebilmesi için öğretme-öğretme hazır bulunuşluğunun ve motivasyonunun yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Helliwell, 2003).

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitimin şekillenmesine yön veren ve etkileyen en önemli unsur ve mihenk taşı şüphesiz ki öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin görev yaptıkları kurumdaki mutluluğu konusu sadece öğretmenler için değil, öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için de önemlidir. Öğretmenlerin kurumdaki mutluluk düzeylerinin yüksek ya da düşük olması, kurumda yaptıkları işin kalitesini ve tabii ki eğitimin ürünü olan öğrencilerin hayata hazır bulunuşluklarını etkilemektedir. Bu anlamda eğitim örgütlerinde işveren gibi görünen kurum liderlerinin üslup ve anlayışları ön plana çıkmaktadır. Yani yönetici, bireyin çalıştığı kurumdaki işini sevip sevmemesinde önemli bir faktördür. Araştırmalar incelendiğinde ücret gibi birincil bir güdüleyicinin yetersiz kaldığı iş ortamlarında bile örgütte mutluluğun yaratılmasında ve sürdürülmesinde sadece yönetici ve yönetim tarzının etkili olduğu görülmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerle anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: öğretmenlerin örgütsel mutlulukları kişisel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarıyla demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Sarayköy ilçesi ve İstanbul ili Küçükçekmece ve Büyükçekmece ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 170 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın f	Erkek f	f	%
	124	46	170	100

Tablo 1’e göre kadın katılımcı sayısı 124, erkek katılımcı sayısı 46 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 170 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği: Çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek için örgütsel mutluluk soruları içeren “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ankette mutluluk düzeyinin ölçülmesinde kullanılan 33 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır.

Bu araştırma boyutunda, Türkiye’nin kültürü ve eğitim örgütlerine önem verilerek Türk eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okullardaki örgütsel iyi oluşlarına ilişkin duygularını belirtmede kullanılabilen bir anket ve ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma kapsamında şekillendirilen, güvenilirlik ve geçerlilik denetlemeleri yapılmış ölçme aracının Türk eğitim ve öğretim kuruluşlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin hal ve tavırlarını belirlemeye amaçlayan özgün bir ölçme aracı olup bu alana kazandırılması öngörülmüştür.

‘Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği’ içinde olacak maddeler hazırlanırken uluslararası literatür ve Türkiye’de bu alan ile ilgili benzer araştırmalar incelenmiştir. Ölçekte “Tamamen katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (2), “Hiç katılmıyorum” (1) sıralanmış 5’li likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel mutluluk	25-35	47	4,0658	,70806	,296	,744
	36-45	80	4,1367	,64823		
	46-60	43	4,0409	,84038		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel mutluluk	Kadın	124	4,1161	,69259	,695	,497
	Erkek	46	4,0303	,77427		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel mutluluk	Evli	135	4,0909	,74969	-,070	,180
	Bekar	35	4,1004	,56643		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel mutluluk	Lisans	131	4,0902	,63515	-,089	,096
	Yüksek Lisans	39	4,1018	,94280		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel mutluluk	1-5 yıl	88	4,0475	,78162	,393	,758
	6-10 yıl	41	4,1633	,61650		
	11-20 yıl	28	4,1667	,64216		
	21 yıl ve üzeri	13	4,0186	,71459		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel mutluluk	1-5 yıl	22	4,0303	,72877	,203	,894
	6-10 yıl	33	4,0422	,73481		
	11-20 yıl	59	4,1423	,76081		
	21 yıl ve üzeri	56	4,0952	,65927		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitim örgütlerinin en önemli ve net yönü, çalıştıkları hammaddenin toplumdan ve toplumdan insan olmasıdır. Dolayısıyla okulun kişisel boyutu kurumsal boyutundan daha hassas, informal boyutu formal boyutundan daha ağır, etki alanı ise otorite alanından daha geniştir. Bu bağlamda okul örgütünün bireyin mutluluk düzeyini denetlemesi, bireylerin/çalışanların örgütteki yerlerini anlamaları ve daha fazla öğretmenlik ve/veya yöneticilik görevleri ve projeleri kabul etmeleri açısından işe yarayacaktır. İdari süreç daha etkili olacaktır. Eğitim örgütleri diğer örgütlerle benzer özelliklere sahip olsa da örgütsel mutluluk kavramının da tamamen özgün olması nedeniyle eğitim örgütleri bağlamında araştırılması ve tanımlanması gerektiği görülmektedir.

Çalışma kapsamında yapılan anket uygulaması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Gürbüz (2020) tarafından ortaya koyulan “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırma sonuçlarına göre araştırma grubunun örgütsel mutluluk düzeyleri ve cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Erkeklerin olumlu düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışma ile araştırmamız sonuçları arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Bulut (2020) literatüre kazandırmış olduğu “Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması” isimli çalışmasına 1344 kişi katılmıştır.

Bu çalışma sonucu incelendiğinde örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuç çalışma bulgularımızla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Aksoy (2022) yapmış olduğu analiz sonucunda medeni durum değişkeninin örgütsel mutluluk ölçeğinin hiçbir alt boyutunda farklılaşma görülmediğini saptamıştır. Yapmış olduğu bu çalışma ile araştırmamız arasında benzerlik olduğu görülmektedir

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri farklı değişkenler açısından incelendiğinde bulundukları toplumun kültürel yapısı, çevresel ve bireysel etmenler, bireyin görev yaptığı okulun fiziki şartları ve öğretmenin meslekten aldığı iş doyumunu gibi değişkenlere göre çıkan bulguların değişim gösterdiği varsayılmaktadır.

Örgütsel mutluluk kavramı yalnızca öğretmenleri ilgilendiren bir kavram değildir. Bütün meslek gruplarının örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesine dair çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin yaşadıkları sorunların çözümü için kişisel gelişim çalışmaları düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Akduman G, Yüksekbiçgili Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Aksoy F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi*. (yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Argon T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 377-404

Aydın M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Basım Evi.

Bulut A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (yüksek lisans tezi), Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.

Döş İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170): 266-280.

Field, L. K. ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education in situation in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.

Gürbüz G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Harter JK, Schmidt FL, Keyes CL. (2003). Well-being in the work place and its relationship to business outcomes: A review of the gall up studies flour is hing. *Positive Psychology and The Life WellLived* 2: 205-224

Helliwell JF. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20: 331-36.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları

Korkut A. (2019) *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (doktora tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Tenaglia S. (2007). *Testing theories on happiness: a questionnaire*. University Of Tor Vergata, Roma.