



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK VE  
MENTAL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Faruk UYSAL

Danışman  
Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

ALANYA  
2022

Faruk UYSAL

Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş  
Düzeyleri Arasındaki İlişki

ALKÜ 2022



**T.C.**  
**ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK VE MENTAL İYİ  
OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Faruk Uysal**

**Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri**

**Program Adı: Eğitim Yönetimi**

**Danışman**

**Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN**

**ALANYA**

**(2022)**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik, ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

.....

Faruk UYSAL

## ÖNSÖZ

Eğitim örgütlerinin bir ülkenin geleceğini şekillendiren ortamlar olduğu düşünülürken öğretmenlerin çalıştıkları okullarda algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olması onların mental iyi oluş düzeylerine olumlu bir şekilde etki ederek görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelerini sağlayacaktır. Algılanan örgütsel mutluluk düzeyinin yüksek olduğu eğitim örgütlerinde öğretmenler, öğrenciler, idareciler, veliler ve diğer paydaşlar arasında daha olumlu bir iletişimin, etkileşimin ve iş birliğinin olması kaçınılmazdır. Böylece hem okul düzeyinde hem mahalli düzeyde hem de ulusal düzeyde milli eğitimin hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak mümkün olacaktır.

Yüksek lisans eğitimimde ders dönemlerinde beni tez yazmaya donanımlı bir şekilde hazırlayan, engin bilgi ve tecrübelerini paylaşan değerli hocalarım Prof. Dr. Kamile Demir'e, Dr. Öğr. Üyesi Hacı Bayram YILMAZ'a ve özellikle danışmanlık sürecinde de bana özgün bilgi birikimi ve deneyimleriyle rehberlik eden sayın danışman hocam Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'e sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın uygulama sürecinde gereken yasal izinlerin alınmasını sağlayan Antalya İl Milli Eğitim ve Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan yönetici ve çalışanlara; tez çalışmamda beni destekleyen ve görev yaptığım A. Fevzi Alaettinoğlu Anadolu Lisesi yöneticileri ile öğretmenlerine ve araştırma verilerinin elde edilmesinde uygulanan anket konusunda yardımcı olan tüm okul yöneticileri ile öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince beni her zaman destekleyen, yoğun çalışma dönemlerinde sabır ve anlayış gösteren sevgili eşim Vildan UYSAL'a, annem Zübeyde UYSAL'a, abim Fatih UYSAL'a; kendisine kısıtlı zaman ayırabildiğim oğlum Batuhan UYSAL'a ve her zaman eğitim konusunda maddî-manevî beni destekleyen rahmetli babam Veli UYSAL'a teşekkür ederim.

## ÖZET

### LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK VE MENTAL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Faruk UYSAL

Eğiti Bilimleri Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Eylül, 2022 (99 Sayfa)

Bu araştırma devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş durumları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmıştır. Araştırmanın evreni Antalya ilinin Alanya ilçesinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 346 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verileri toplamak amacıyla örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verileri incelemek için aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, ilişkisiz örneklemler için t-testi, Kruskal-Wallis testi, korelasyon ve çoklu regresyon testleri kullanılmıştır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutları bağlamında değerlendirildiğinde potansiyelin gerçekleştirilmesi düzeylerinin yüksek, olumlu duygular düzeylerinin orta ve olumsuz duygular düzeylerinin zayıf olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim örgütlerinde mutlu oldukları ifade edilebilir. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ele alındığında yüksek düzeyde mental iyi oluşa sahip oldukları görülmektedir. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğun alt boyutlarında ve mental iyi oluşlarında cinsiyetlerine, çalışma sürelerine ve öğrenim durumlarına göre manidar bir farklılık tespit edilmemiştir.

Örgütsel mutluluğun alt boyutları arasındaki ve örgütsel mutluluğun alt boyutları ile mental iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutları arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki; olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları arasında orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki ve olumlu duygular boyutu ile mental iyi oluş arasında orta düzeyde olumlu

manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki; olumsuz duygular boyutu ve mental iyi oluş arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki bulunmuştur. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ve mental iyi oluş arasında orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yüksek olduğunda mental iyi oluşlarının da artacağı ifade edilebilir.

Örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş arasındaki ilişki bağlamında yapılan çoklu regresyon analizi verilerine göre örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarının bir bütün olarak mental iyi oluşu manidar bir Şekilde yordadığı bulgulanmıştır.

**Anahtar Szckler:** rgtsel mutluluk, Mental iyi oluş, ğretmen, Eğitim rgt.

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL HAPPINESS AND MENTAL WELL-BEING LEVELS OF HIGH SCHOOL TEACHERS**

Faruk UYSAL

Department of Educational Sciences

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

September, 2022

This reasearch was carried out to determine the effect of the organizational happiness levels of teachers on their mental well-being in public high schools. The universe of the research consists of teachers working in public high schools in Alanya district of Antalya province in 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 346 teachers selected by simple random sampling method. Relational screening model was used in the research. Organizational happiness and mental well-being scale were applied to collect the data. Arithmetic mean, standard deviation, frequency, unrelated samples t-test, Kruskal-Wallis test, correlation and multiple regression tests were used to analyze the obtained data.

When the organizational happiness levels of the teachers working in public high schools were evaluated in terms of positive affect, negative affect and achievement, it was determined that the level of achievement was high, and the level of positive affect was moderate, and the level of negative affect was weak. According to the results, it can be stated that teachers working in public high schools are happy in the educational organizations they work for. Considering the well-being levels of the teachers, it is seen that they have a high level of mental well-being. There was no significant difference in the sub-dimensions of organizational happiness and well-being of teachers working in public high schools according to their gender, working time and educational status.

When the relationship between the sub-dimensions of organizational happiness and between the sub-dimensions of organizational happiness and mental well-being is examined, it was determined that there was a moderate negative significant relationship between positive affect and negative affect; that there was a moderate positive significant relationship between positive affect and achievement and that there was a moderate positive significant relationship between positive affect and mental well-being. It was identified that there was a moderate negative significant relationship



between negative affect and achievement and that there was a moderate negative significant relationship between negative affect and mental well-being. It was found that there was a moderate positive significant relationship between achievement and mental well-being. According to the results, it can be stated that when teachers' organizational happiness levels are high, their mental well-being will also increase.

According to the data of multiple regression analysis conducted in the context of the relationship between organizational happiness and mental well-being, it was found that positive affect, negative affect and achievement dimensions of organizational happiness significantly predict mental well-being as a whole.

**Keywords:** Organizational happiness, Mental well-being, Teacher, Educational organization.

## İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....	i
ÖNSÖZ .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xi
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	4
1.5. Tanımlar .....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	6
2.1. Mutluluk Kavramı .....	6
2.2. Örgütsel Mutluluk .....	8
2.2.1. Örgütsel mutluluğun yapıları.....	10
2.2.2. Örgütsel mutluluğu ölçmek .....	11
2.2.3. Örgütsel mutluluğun kaynakları .....	12
2.2.4. Örgütsel mutluluğun sonuçları .....	14
2.3. İyi Oluş Kavramı.....	15
2.4. İyi Oluşun Boyutları.....	16
2.4.1. Öznel iyi oluş.....	17
2.4.2. Ruhsal iyi oluş .....	18
2.4.3. Toplumsal iyi oluş .....	19
2.4.4. İş yerine ilişkin iyi oluş .....	20
2.4.5. Mental iyi oluş.....	21
2.5. Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş İlişkisi .....	23
2.5.1. Mutluluk ve iyi oluş ile ilgili örgütsel faktörler .....	24
2.5.1.1. Örgütsel vatandaşlık .....	24
2.5.1.2. Örgütsel bağlılık .....	25
2.5.1.3. Örgütsel performans .....	25
2.5.1.4. Örgütsel stres .....	26

2.5.1.5. Tükenmişlik .....	27
2.5.1.6. İş doyumu .....	28
2.5.1.7. Örgüt kültürü .....	29
2.5.1.8. Örgüt iklimi .....	29
2.5.1.9. İş yükü ve iş-yaşam dengesi .....	30
2.5.1.10. Liderlik .....	31
2.6. İlgili Araştırmalar .....	31
2.6.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar .....	32
2.6.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar .....	36
3. YÖNTEM .....	41
3.1. Araştırma Modeli .....	41
3.2. Evren ve Örneklem .....	41
3.3. Veri Toplama Araçları .....	42
3.4. Verilerin Toplanması .....	45
3.5. Verilerin Analizi .....	45
4. BULGULAR .....	49
4.1. Örgütsel Mutluluğa İlişkin Bulgular .....	49
4.2. Mental İyi Oluşa İlişkin Bulgular .....	52
4.3. Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular .....	54
4.4. Örgütsel Mutluluğun Mental İyi Oluşu Yordamasına İlişkin Bulgular .....	55
5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER .....	57
5.1. Sonuç .....	57
5.2. Tartışma .....	59
5.1.1. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri .....	60
5.1.2. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri .....	61
5.1.3. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri .....	62
5.1.4. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri .....	63
5.1.5. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki .....	63
5.1.6. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerine etkisi .....	64
5.3. Öneriler .....	65

5.3.1. Uygulayıcılar için öneriler.....	65
5.3.2. Araştırmacılar için öneriler.....	66
KAYNAKÇA.....	67
EKLER.....	76
EK-1: Ölçek İzinleri.....	76
EK-2: Etik Kurul İzin Belgesi.....	79
EK-3: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) İzin Belgesi .....	80
EK-4: Veri Toplama Araçları.....	81
EK-5: İntihal Raporu.....	84



## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 3. 1</b> Araştırmada yer alan katılımcıların demografik niteliklere göre dağılımı ...	42
<b>Tablo 4. 1</b> Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun alt boyutlarıyla ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma verileri .....	49
<b>Tablo 4. 2</b> Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri .....	50
<b>Tablo 4. 3</b> Çalışma sürelerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri.....	50
<b>Tablo 4. 4</b> Öğrenim durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri.....	51
<b>Tablo 4. 5</b> Öğretmenlerin mental iyi oluşu ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma verileri.....	52
<b>Tablo 4. 6</b> Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri.....	52
<b>Tablo 4. 7</b> Çalışma sürelerine göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri .....	53
<b>Tablo 4. 8</b> Öğrenim durumlarına göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri .....	53
<b>Tablo 4. 9</b> Örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye dair basit korelasyon analiz değerleri .....	54
<b>Tablo 4. 10</b> Örgütsel mutluluğun alt boyutları ile mental iyi oluş arasındaki ilişki bağlamında çoklu regresyon analiz değerleri .....	55

## KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI	Adjustment Goodness of Fit Index (Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi)
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
D-W	Durbin Watson Değeri
GFI	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
IFI	Incremental Fit Index (Fazlalık Uyum İndeksi)
NFI	Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)
NNFI	Non-normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)
ÖMÖ	Örgütsel Mutluluk Ölçeği
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Tahmin Hatalarının Kareleri Ortalamalarının Karekökü)
SD	Serbestlik Derecesi
SPSS Paketi)	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
RFI	Relative Fit Index (Görelî Uyum İndeksi)
RMR	Root Mean Square Residuals (Artıkların Kareleri Ortalamasının Karekökü)
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)
SS	Standart Sapma
VIF	Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörü)
WEMİÖÖ	Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

# 1. GİRİŞ

Örgütler üzerinde uzmanlaşan pek çok bilim insanı mutluluk ve iyi oluş konusunda yapılan araştırmalarda güdüleme kuramlarından yararlanmışlardır. Aslında bu kuramlar mutluluk ve iyi oluş çalışmalarının temel kavramlarını ortaya çıkarmıştır çünkü bu kavramlar insanların davranışlarının kaynaklarını ve bu davranışlara neden olan süreçleri anlamaya çalışmaktadır. Geçmişte bireyler sadece bir görevi yerine getiren kişilerdi. Bugün ise insan kaynakları iş örgütlerinin merkezinde yer almaktadır ve örgütsel verimlilikte önemli derecede rol oynamaktadır. Bu durum çalışanların ihtiyacını düşünmeyi, nelerin onları iyi hissettirdiğini fark etmeyi ve daha sonra onların daha etkili çalışabilmelerinin sağlanması için önemlidir. Maslow, Alderfer, McClelland, Vroom, Adams ve Locke'un temel güdülenme çalışmaları zamanla örgütsel mutluluğu ve işlevini anlamada yardımcı olabilecek ana temelleri oluşturmuştur (Simone, 2014). Örgütlerin büyüüp gelişerek hedeflerine ulaşmasında şüphesiz ki çalışanların performansları en önemli etkenlerden birisidir. Çalışanların görev yaptıkları örgütlerdeki kolektif örgütsel mutluluk düzeyleri hem kişisel hem de örgütsel verimliliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu yüzden örgütler çalışanların kolektif örgütsel mutluluk düzeylerini artırmak için gerekli kaynakları sağlamalıdır. Böylece çalışanların bireysel düzeydeki mental iyi oluş düzeyleri doğrudan olumlu yönde etkilenecektir ve dolaylı olarak örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, adanmışlık, üretkenlik gibi örgütsel davranış düzeyleri de yükselecektir. Bunun sonucu olarak örgütsel hedeflere ulaşmak kolaylaşacaktır.

## 1.1. Problem Durumu

Mutlu insanlar olumlu düşünce, olumlu davranış, ihtiyacı olanı söyleme, değişimden korkmama, fırsatları tanıma ve gelecek için planlar yapma gibi ortak özelliklere sahiptir. (Mahmoudi, Azar ve Bahrami, 2019). Fernandez (2015)'e göre örgütsel mutluluk çok yönlü bir araştırma disiplini olarak kabul edilir. Çalışanların örgütsel mutluluk düzeyleri örgütsel iklimi etkiler ve insan sermayesinin üretimsel verimliliğini geliştirir. Boehm, Lyubomirsky (2008); Tseng (2009); Sallas-Valina, Alegre ve Fernandes (2018)'e göre örgütsel mutluluk örgütün bireysel ve grup gücünü besleyen koşulların ve iş süreçlerinin oluşturulmasıyla ortaya çıkar. İş yerinde mutluluk daha fazla mesleki başarı, daha yüksek gelir, daha çok verim ve iş arkadaşlarına daha çok yardım etme eğilimi ile ilişkilendirilebilir. Bu durum aynı zamanda örgütsel

hedeflere ulaşmayı sağlar (Munar, Juana-Espinaza, Martinez-Buelvas, Abarca ve Tirado, 2020).

Uzun ve Kesicioğlu (2019)'na göre örgütsel mutluluk eğitim örgütleri için önemli bir konudur. Eğitim alanındaki insan etkileşimi diğer iş alanlarındaki insan etkileşiminden daha fazladır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri sınıf içi uygulamalarını ve eğitim kalitesini etkiler. Bird ve Markle'a göre örgütsel mutluluk düzeyi yüksek olan bir okul öğrencinin akademik başarısına ve sağlıklı iletişim, yaşam boyu başarı ve kendini gerçekleştirme gibi yaşam becerilerini geliştirmesine katkı sağlar. Othman, Mahmud, Noranee ve Noordin (2018)'e göre çalışanların mental iyi oluşlarını sağlamada liderlik önemli bir rol oynar. Sezer ve Can (2020)'a göre okul idarecileri örgütsel mutluluğu sağlamak için okul ortamına, fiziksel ekipmana ve uyguladığı eğitim politikasına öncelik vermelidir (Çayak, 2021).

Örgütsel mutluluk güdülenme ve üretkenlik için kilit unsurdur. Mental iyi oluş düzeyi zayıf olan bir kişiden çok fazla verim almak zordur. İnsanlar erişkin yaşamının çoğunluğunu çalıştıkları örgütlerde geçirir. İnsanların yaptıkları iş ailelerine, arkadaşlarına ve boş zaman etkinliklerine ayırdıkları süreden daha fazladır (Duari ve Sia, 2013). Bu nedenle örgüt çalışanlarının olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesinden oluşan algıladıkları örgütsel düzeydeki kolektif mutluluk bireyler üzerinde etkilidir.

Örgütsel mutluluk düzeyi yüksek olan örgütlerde çalışanların bireysel düzeydeki mental iyi oluş düzeylerinin de yüksek olması beklenir. Çalışanların mental iyi oluş düzeyleri hem kişisel hem de örgütsel verimliliği etkilemektedir. Dünya Sağlık Örgütü bu çalışmada örgütsel mutluluk düzeyi ile ilişkisi incelenecek olan iyi oluşun boyutlarından mental iyi oluşu kişinin kendi yeteneklerini fark ettiği, yaşamın olağan stresiyle başa çıkabildiği, üretken bir şekilde çalışabildiği ve kendi toplumuna katkıda bulunabildiği kişisel mutluluk anlamına gelen bir iyi oluş durumu olarak tanımlamaktadır (Hymel, Low, Starosta, Gill ve Schonert-Reichl, 2017).

Ulusal ve uluslararası alanyazında yapılan çalışmalar incelendikten sonra bu araştırmada devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin daha önce yapılmış olan araştırmalarda yer almayan ve çalışanların görev yaptıkları örgüte ilişkin algıladıkları kolektif anlamda örgütsel mutluluk düzeylerinin bireysel mutluluğu ifade eden mental iyi oluşlarına etkisini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.



## 1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Araştırmanın amacı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş durumları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu genel amaçtan yola çıkarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ne düzeydedir?
2. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri;
  - a) cinsiyetlerine,
  - b) çalışma sürelerine ve
  - c) öğrenim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşları ne düzeydedir?
4. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri;
  - a) cinsiyetlerine,
  - b) çalışma sürelerine ve
  - c) öğrenim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
5. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Antalya ili Alanya ilçesindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerine anlamlı bir etkisi var mıdır?

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim örgütlerine ilişkin bir bütün olarak algıladıkları örgütsel mutluluklarının yüksek düzeyde olması bireysel mutluluk anlamına gelen mental iyi oluşları üzerinde olumlu bir etki bırakarak daha fazla olumlu örgütsel davranış göstermelerini destekleyebilir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde olumlu duyguların hakim olduğu, olumsuz duyguların minimum düzeyde hissedildiği ve öğretmenler için potansiyellerini gerçekleştirebildikleri bir ortamın olması hem örgütsel mutluluğun hem de mental iyi oluşun artmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla

çalışma eğitim örgütlerinin verimliliği, öğrencilerin başarısı, okula-aile, okul-çevre ve okul-öğrenci ilişkileri bakımından önemlidir.

Öğretmenler günlük zamanlarının büyük bir kısmını eğitim örgütlerinde geçirmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin mental iyi oluşları üzerinde örgütsel mutluluğun etkisini araştırmak önemlidir. Mental iyi oluşu yüksek olan çalışanların daha mutlu oldukları, hayata daha iyimser baktıkları, etkili iletişim kurabildikleri, iş birliğine ve yenilikçi uygulamalara daha açık oldukları söylenebilir (Cooper ve Wood, 2011; Hymel, Low, Starosta, Gill ve Schonert-Reichl, 2017). Özellikle eğitim örgütlerindeki yönetici konumundaki görevliler için bu çalışma farklı bakış açıları sağlaması ve idarecilerin yönettikleri eğitim örgütlerindeki kolektif örgütsel mutluluğu artırmak için neler yapabileceğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Çalışanların mental iyi oluşları bir örgütün başarılı performansı ve sürdürülebilir büyümesi için önemli etkenlerden bir tanesidir. Çalışanların yüksek düzeyde mental iyi oluşa sahip olmaları üretkenliği artırır, yardımcı bir iş ortamı oluşturur ve kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmaya yardımcı olur. Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenler sadece buldukları kurum/kuruluşlar için değil aynı zamanda içinde yaşadıkları toplum ve millet için önemli bir kaynaktır. Eğer değer verilirse ve mental iyi oluşları yüksek olursa bireyleri, toplumu ve dünyayı şekillendirmede çok faydalı olabilirler (Gupta, Agrawal ve Chavan, 2020).

Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ve mental iyi oluş durumlarını ortaya koyan çalışmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarının eğitim örgütlerindeki çalışan verimini ve örgütsel etkililiği arttırmak için yapılacak çalışmalarda faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya'nın Alanya ilçesinde devlet liselerinde çalışan 346 öğretmenin yanıtlarıyla sınırlıdır.

#### **1.5. Tanımlar**

**Öğretmen:** Devlet liselerinde görev yapan öğretmenler.

**Lise:** Devlet liseleri.

**Örgütsel Mutluluk:** Olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesinden oluşan bir bütün olarak örgütün mutluluk (Porter, Lawler ve Hackman, 1975; akt. Tosten, Avcı ve Sahin, 2017).

**Mental İyi Oluş:** Doyum, olumlu duygu ve psikolojik etkinlikten oluşan bireysel mutluluk (Telef ve diğerleri, 2012; akt. Yalcin, 2020).



## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde mutluluk, örgütsel mutluluk, iyi oluş, mental iyi oluş ve yapılan ilgili araştırmalar alanyazın doğrultusunda açıklanmıştır.

### 2.1. Mutluluk Kavramı

Benditt (1972) kişinin tam anlamıyla mutlu olarak tanımlanmasının mutlu hissetmesinin aksine o kişinin genel durumunun bir değerlendirmesi olduğunu belirtir. Bir kişinin mutlu olduğunu belirtmesinin kişinin içinde bulunduğu durumun ve sahip olduğu şartların farklı yönlerini değerlendirmek olduğunu ifade eder. Mutluluğun kişinin istediği şeyi elde etmesi ve onu elde ettiğinde değerli bulması olduğunu açıklar.

Kekes (1982)'e göre mutluluk tutum ve tutumu oluşturmaya katkı sağlayan olayların toplamı olmak üzere iki boyuta sahiptir. Birinci boyut olan tutum kişinin bir bütün olarak yaşamından duyduğu hoşnutluktur. İkinci boyutu oluşturan olaylar kişinin yaptığı ve sahip olduğu şeylerden edindiği memnuniyettir. Bir kişinin hayatı genellikle yaptığı ve sahip olduğu şeylerden meydana gelir. Sadece maddi eşyalar değil aynı zamanda yetenekler, kişisel ilişkiler, insanların saygısı, başarılar ya da özel bir iyi oluş mutluluğu oluşturan olgulardır. Toplumsal olarak gözlenebilen davranışlarla beraber derin düşünme, sanatsal zevk, duygusallık ve içten içe eğlenme gibi doğrudan gözlenemeyen durumlar mutluluğa katkı sağlar. Mutluluğun tutumsal boyutu bir dizi memnuniyet verici yaşantıdan daha fazlasıdır. Bireyin haz veren yaşantıların önemini tüm hayatı açısından değerlendirmesi tutumu ortaya çıkarır. Bu değerlendirme yansıtıcı düşünme olabileceği gibi kişinin hayatından duyduğu memnuniyetin gizli bir duygusu ya da herhangi bir olayın kişinin hayatına kattığı anlam olabilir. Bu yaşantılar ulaşılan hedefler, aşılın engeller ve keyif alınan deneyimler olabilir.

Veenhoven (1990)'e göre mutluluk kavramı bireyin yaşamının genel niteliğini uygun olarak değerlendirmesidir. Başka bir ifadeyle mutluluk kişinin sürdürmekte olduğu hayatı ne kadar çok sevdiğini ifade ettiği bir değerlendirmedir. Bu itibarla mutluluk yaşam memnuniyeti olarak da adlandırılabilir. Mutluluğun kişinin hayatına karşı gösterdiği tutum olarak bahsedebilir. Hayatın genel değerlendirmesi duygusal ve bilişsel bir değerlendirmedir. Bu değerlendirme boyutları mutluluğun bileşenleri olarak kabul edilir. Duygusal bileşen; kişinin yaşadığı çeşitli duyguların zevk verme derecesidir ve hedonik (hazsal) düzey olarak adlandırılır. Bilişsel bileşen; bireyin amaçlarının gerçekleştiğini algılama derecesidir ve memnuniyet olarak adlandırılır.

Myers ve Diener (1996)'e göre mutlu insanları dört özellikle nitelendirilir. İlk olarak bireyselci batı kültüründe insanlar kendilerini severler. Yüksek öz-saygıya sahip, daha ahlaklı, daha zeki, daha az ön yargılı, başkalarıyla daha iyi geçinen bir yapıya sahip ve daha sağlıklı olduklarına inanırlar. İkinci olarak mutlu insanlar genellikle öz kontrole sahiptirler. Mahkumlar, yatalak hasta bakıcıları, ciddi şekilde yoksul olan topluluklar ya da bireyler ve yaşamları üzerinde az kontrole sahip olan ya da hiç kontrole sahip olmayan kişiler mutsuz hissederler. Üçüncüsü olarak mutlu insanlar genellikle iyimserdir. Dördüncü olarak çoğu mutlu insan dışı dönüktür. Sosyal insanlar yalnız da olsa başkalarıyla birlikte de olsa mutludur.

Fisher (2010) genel olarak mutluluğun kaynaklarına ilişkin dört madde olduğunu belirtir. İlk olarak çevredeki bir şey ya da kişinin sahip olduğu koşullar insanları mutlu edebilir. Argyle (1999); Suh ve Koo (2008)'nin ifadesiyle evli olan, olumlu sosyal bir ortamda yaşayan, işi olan, dini etkinliklere ve boş zaman etkinliklerine katılan, daha fazla para kazanan, daha yüksek toplumsal ve mesleki statü sahibi olan, sağlıklı olduğuna inanan, varlıklı olan, demokratik ülkelerde yaşayan insanların ortalamadan daha fazla mutlu olduklarını ifade eder. İkinci olarak insanın içindeki bir şey kişiyi daha fazla veya az mutlu olmaya yönlendirebilir. Diener ve diğerleri (1999) ve Lucas (2008)'in sözleriyle kişilik özelliklerinin bireysel mutluluk farklılıklarını açıkladığını belirtir. Bazı bireylerin diğerlerine göre mutlu olmak için doğal olarak programlanmış olduğunu ifade eder. Üçüncü olarak birey ile yaşantıların etkileşimi mutluluğu ortaya çıkarır. Psikolojinin çoğu alanında olduğu gibi ne kişi ne de yaşantılar sonuçları tek başına belirleyemez. İkisi arasındaki etkileşim önemlidir. “Uygunluk” ve “ihtiyaç tatmini” kuramları mutluluğun yaşantıların durumun bireyin belirli ihtiyaçlarını, isteklerini veya beklentilerini karşıladığında ortaya çıktığını ileri sürer. Dördüncü olarak istemli davranışlar mutluluğu etkiler. Pek çok birey çaba ile mutluluklarını artırdığına inanır.

Mutluluk insan zihninde oluşturulan mental rahatlamayı ve iç rahatlığı içine alan Farsça bir sözcüktür. Mutluluk insan ihtiyaçları karşılandığında ortaya çıkan bir duygudur ve hayatı keyifli hale getirir. Mutlu bir şekilde yaşamak insanların yaşam isteğini güçlendirir. Mutlu insanlar olumlu düşünceyle birlikte olumlu davranış, ihtiyacı olanı söyleme, değişimden korkmama, fırsatları tanıma ve gelecek için planlar yapma gibi olumlu özelliklere sahiptir. Günümüzde örgütsel yapılar mutluluğun yok olmasında en önemli etkenlerden birisidir. (Mahmoudi, Azar ve Bahrami, 2019).

Drikvandi (2002)'ye göre işleyiş ve etki açısından mutluluğun iki önemi vardır. Bir taraftan mutluluk başarı ve doyum yoluyla ulaşılan olumlu bir histir. Olumlu hislere sahip olduğumuzda ortaya çıkan mutluluk yaşamı güzelleştirir. Bu anlamda mutluluk başarısızlık umutsuzluk ve diğer olumsuz duyguları etkisizleştirir. Diğer taraftan mutluluk insanların toplumsal etkinliklere katılma isteğini artırır. Mutluluk bu bağlamda ilişkileri bir arada tutan toplumsal bir yapıştırıcıdır. Myers (2002)'a göre de mutlu insanlar mutsuz insanlara göre kendilerini daha güvende hissederler, daha kolay karar verirler, daha katılımcı bir ruha sahiptirler, işlerinde daha çok çalışırlar ve daha tatminkar hissederler (Reza ve Leyli, 2016).

Veenhoven (2006)'a göre mutluluk iyi oluş ve yaşam kalitesi ile eş anlamlı bir kelimedir. Mutluluğa ulaşmak için çevrenin yaşanılabilirliği, kişinin yaşam kabiliyeti, hayatın yararlılığı ve yaşam doyumunu önemlidir. (Omar, Ramdani, Mohd ve Hussein, 2018).

## **2.2. Örgütsel Mutluluk**

Fisher (2010) işteki mutluluğun çok boyutlu bir yaklaşım olarak ele alınmasını önerir. Huang, Pearce, Wu ve Wang (2019) PERMA modelinin bu bakış açısını yansıttığını ifade eder. Bu modelin olumlu duygular, anlam, güvenilir ilişkiler, bağlılık, başarı ve tanınma unsurlarından oluşan beş boyuta dayandığını belirtir. Fernandes (2015) PERMA modeline mesleki ve kişisel gelişim boyutunu eklemiştir. Çalışanların mesleki yeterliklerinin artmasına ve kişisel gelişimlerine imkan sağlayan planlar ve uygulamalar oluşturmaktan örgütün sorumlu olduğunu belirtir. Wagner ve diğerleri (2020) modelin boyutlarının iyi oluşun diğer boyutlarıyla yüksek düzeyde olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu ifade eder. Bu modele göre örgütsel mutluluğun boyutları aşağıda tanımlanmaktadır (Munar, Juana-Espinaza, Martinez-Buelvas, Abarca ve Tirado, 2020).

a) Olumlu duygular: Tansey, Smedema, Umucu, Iwanaga, Wu, Cardoso ve Strauser (2017) bu boyutta olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla yaşandığını açıklar. Volet, Seghezzi ve Richie (2019) kişisel, düşünsel, bedensel, ruhsal ve toplumsal kaynaklardan beslenen insanların olumlu duygularla birlikte düşünce ve davranış dağarcığını geliştirdiğini belirtir.

b) Anlam: Tansey ve diğerleri (2017) bu boyutu kişinin hayata yüklediği anlam ile yaşamında bir amaca ya da amaçlara sahip olması şeklinde tanımlar. Fernandez (2015)

ise bu boyutu çalışanları görev yaptıkları örgütlerde toplumsal ve evrensel olarak güdüleyen kaynaklar olarak açıklar.

c) Güvenilir ilişkiler: Tansey ve diğerleri (2017) bu boyutu çalışanlar arasında etkili ilişkilerin geliştirilmesi olarak tanımlar. Edwards ve Cable (2009) insanlar arası ilişkilerde güvenin iş doyumunu üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade eder.

d) Bağlılık: Tansey ve diğerleri (2017) bu boyutun çalışanların kendileri için önemli olan düşünceler, amaçlar ve nedenler ile örgütlerin hedeflerinin tutarlılığı olduğunu ifade eder. Kahn (1990) bu kavramı görevlerini yerine getirmek için bedensel, bilişsel, duygusal ve mental olarak elinden geleni yapan çalışanlar olarak tanımlamıştır. Bakker ve Demerouti (2008) bağlı çalışanların işlerinde ve örgütlerinde daha fazla güdülenmiş olduklarını belirtir. Çalıştıkları örgütlerin hayatta kalmalarına ve gelişmelerine yardım etmede kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmaya istekli olduklarını ifade eder.

e) Başarı ve tanınma: Tansey ve diğerleri (2017) ve Fernandez (2015) bu boyutun becerileri geliştirmek ve yeterli hissetmek amacıyla ulaşılan hedefler anlamına geldiğini belirtir. Çünkü verilen görevleri tamamlamak ve sonuçlara ulaşmak işteki başarının gözlemlenebilir eylemleridir.

f) Mesleki ve kişisel gelişim: Fernandez (2015) bu boyutun örgütün çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini güçlendiren planlar ve uygulamalar oluşturmaktan sorumlu olması anlamına geldiğini ifade eder. Örgütlerin çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimleriyle alakadar olduğunu hissetmeleri çalışanları işlerinde mutlu hissettirir.

Money ve diğerleri (2008)'ne göre örgütsel mutluluk iş yerinde pek çok olumlu ruh halini ortaya çıkaran nedensel bir düzenek olarak işler ve olumlu örgütsel psikolojinin merkezinde yer alır. Gavin ve Mason (2004)'a göre örgütsel mutluluk örgütsel başarıya ve örgütsel bağlılığa katkı sağlar (Dehaghi, 2012).

Ryff ve Keyes (1995) çalışanlar için örgütsel mutluluğun anlamlı olması gereken iş, işte özerklik, olumlu iş ortamı, olumlu ilişkiler ve kişisel gelişim imkanlarından meydana gelen bütünsel olarak örgütün genelinde algılanan mutluluk olduğunu açıklar. Örgütsel açıdan ise örgütsel mutluluğu işteki ruh olarak tanımlar. İşteki ruh ise işlerine tutkuyla bağlı, işinde anlam bulan, tam olarak kendilerini ifade edebilen ve iş arkadaşlarına bağlılık hisseden çalışanların deneyimlerini anlatan bir kavramdır (Abdullah ve Ling, 2016).

Fisher (2010)'a göre mutluluk kavramı örgütlerdeki çalışan deneyimlerine ilişkin akademik çalışmalarda yaygın olarak kullanılan bir terim değildir. Bu durum örgütsel araştırmacıların örgütsel mutluluğa ilgi göstermediği anlamına gelmez. Aksine işteki mutluluk kavramıyla ilgili pek çok yapı çalışılmıştır. Bunlardan en sık kullanılanı iş doyumunu olmuştur. İş yerinde mutluluğun ya da olumlu duygusal deneyimin herhangi bir şeklini yansıtan bu yapıların sahip oldukları ortak nokta hepsinin iş yerindeki güzel görüşlerle (olumlu tutumlar) veya hoş yaşantılarla (olumlu hisler, olumlu mizaçlar ve olumlu iş durumları) ilgili olmasıdır.

Duttonal (2007)'a göre kişi becerilerini ve yeteneklerini örgütün hedeflerine ulaşmak amacıyla kullandığında örgütsel mutluluk elde edilir (Mahmoudi, Azar ve Bahrami, 2019). Fernandez (2015)'e göre örgütsel mutluluk çok yönlü bir araştırma disiplini olarak kabul edilir. Örgütlerde örgütsel mutluluğun sağlanması örgütsel iklimi etkiler ve insan sermayesinin üretimsel verimini geliştirir. Boehm, Lyubomirsky (2008); Tseng (2009); Sallas-Valina, Alegre ve Fernandes (2018)'e göre örgütsel mutluluk örgütün bireysel ve grup gücünü besleyen koşulları oluşturması ile ortaya çıkar. Örgütsel mutluluk daha fazla mesleki başarı, daha yüksek gelir, daha fazla verim ve çalışan bağlılığı gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilebilir. Bu durum aynı zamanda örgütün hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmasını sağlar (Munar, Juana-Espinaza, Martinez-Buelvas, Abarca ve Tirado, 2020).

Örgütsel mutluluk çalışanların bireysel olarak örgütteki mutlulukları ya da kolektif olarak örgütsel mutlulukları olarak düşünülebilir. Bu çalışmada temel alınan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarından oluşan bir örgütün kolektif anlamda sahip olduğu ve kendine özgü örgütsel mutluluktur.

### **2.2.1. Örgütsel mutluluğun yapıları**

Fisher (2010) örgütsel çalışmada mutluluğun; ortaya çıktığı düzey, kararlılık ve içerik yapılarından oluştuğunu ifade eder. Örgütsel mutluluk çalışmada düzey yapısı geçici düzeyi, kişi düzeyi ve grup düzeyini kapsar. Geçici düzeyde kişinin kendi içindeki olumlu ruh hali, odaklanma ve münferit duygular (keyif, haz, mutluluk ve hoşnutluk) vardır. Kişi düzeyinde bireyler arasında meydana gelen duygusallığa yatkınlık, iş doyumunu, duygusal bağlılık ve işteki genel ruh hali vardır. Grup düzeyindeki yapılar takımlar, birimler ya da örgütler gibi toplulukların mutluluğunu betimler. Grup düzeyindeki mutluluk ölçümleri topluluğun bireysel üyelerinin söylemlerine dayanır. Grup düzeyi kişisel deneyimlerin ya da topluluktaki bireylerin özelliklerinin toplamını



kapsar. Kararlılık düzeyi ölçülen mutluluğun kısa süreli ya da uzun süreli bir nitelik olmasıyla ilgilidir. Genellikle kişi düzeyi ve grup düzeyinde ölçülen özelliklerin zaman içerisinde daha kararlı olduğu ifade edilmektedir. Örneğin bir insanın işteki genel ruh halinin anlık ruh haline göre daha az değişkenlik göstermesi beklenir. İş doyumu gibi tutumlar genellikle bir kere ölçülür ve daha sonra makul bir zaman dönemi için bu ölçümün kişiyi nitelediği varsayılır. İçerik yapısında hedonik (hazsal) deneyimleri (olumlu duygular) ya da hem hedonik hem de ödömanik (öğrenme, gelişme, özerklik ve kendini gerçekleştirme) deneyimleri ölçmek ifade edilmektedir.

### 2.2.2. Örgütsel mutluluğu ölçmek

Omar ve diğerleri (2018)'ne göre mutluluğun ve iyi oluşun evrensel olarak kabul edilen bir ölçümü yoktur. Yapılan mutluluk tanımları incelendiğinde ortaya çıkan birkaç bileşen vardır. İnsanlar genellikle başarı ile sonuçlanan bir değişime ihtiyaç duyarlar. Tercih ettikleri herhangi bir alanda yeterlik kazanmak için uğraşırlar. Aynı zamanda aile, arkadaşlar ve etkileşim içinde oldukları kişilerle toplumsal ilişkilerini geliştirme eğilimi gösterirler. Yöneticiler için örgütsel ortamdaki mutluluğu ölçmenin avantajları açıktır. İlk olarak örgütsel bağlamda işlerin ne kadar iyi gittiğine dair bir durum analizi ortaya çıkarır. Eğer örgüt örgütsel mutluluğun örgütsel verim üzerindeki önemli etkisini gözlemleyebilirse bu ölçüm örgütteki iklimin, politika ve uygulamaların etkilerini görme imkanı elde eder.

Fisher (2010) örgütsel mutluluğun yapılarının genellikle zevkin ve hoşlanmanın hedonik (hazsal) deneyimlerinden ve/veya bir nesne hakkındaki olumlu inançlardan (iş tatmini, duygusal bağlılık ve çalışırken ortaya çıkan olumlu duygular gibi) oluştuğunu ifade eder. Örgütsel mutluluk aynı zamanda hem hedonik hem de ödömanik (öğrenme-gelişme, ilerleme, özerklik ve kendini gerçekleştirme) yapıları içerir. Örgütsel mutluluğu ölçmede kullanılan en yaygın yapılardan birisi iş tatminidir. Eagly ve Chaiken (1993)'in ifadesiyle iş tatmininin bir tutum olduğunu ve bu yüzden hem bilişsel hem de duygusal bileşenleri içermesi gerektiğini belirtir. Ayrıca, örgütsel bağlılık yapısı ölçülmektedir. Kişilerin kendi hedef ve değerlerini örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleştirilmesi aynı zamanda duygusal olarak örgüte bağlanması anlamına gelen örgütsel bağlılık örgütsel mutluluğun bir kısmıdır. Ölçülen diğer bir yapı ise işe bağlılıktır. Brown (1996)'ın sözleriyle işe bağlılık durumunu kişinin kendisini işiyle özdeşleştirilmesi ve işini kimliğinin merkezinde görmesi şeklinde açıklamaktadır. Başka bir yapı ise katılımdır. Kişisel katılım ve psikolojik varlık kavramlarının Kahn (1990,

1992) tarafından sunulduğunu belirtir. Kişisel katılımın bireylerin işlerine adadıkları gerçek fiziksel, bilişsel ve duygusal benlikler olduğunu ifade eder. Psikolojik varlığın ise hazır olma hisleri, iletişim, bütünleşme ve odaklanma anlamına geldiğini belirtir. Diğer bir yapı gelişme ve gayrettir. Bu yapıyı ise Shirom (2003, 2006)'a dayanarak bedensel güç hislerini, duygusal canlılığı ve bilişsel hareketliliği kapsayan olumlu bir duygusal deneyim olarak tanımlamaktadır. İçsel güdülenme başka diğer bir yapıdır. İçsel güdülenme bir iş ile meşgul olduğunda deneyimlenen haz anlamına gelir. Son olarak ise işteki duygu yapısıdır. Çalışırken deneyimlenen ruhsal durumlar ve duygular işteki duygu ölçekleri ile doğrudan ölçülmektedir.

Omar ve diğerleri (2018) örgütsel mutluluğun iş doyumunu, iş-yaşam dengesi ve iyi oluş olarak ima edilerek de ölçüldüğünü belirtir. Seligman (2002)'ın Gerçek Mutluluk Kuramı'na göre mutluluk kavramı üç farklı alandan oluşur; zevkli hayat (hazın algısı), iyi hayat (isteğin algısı) ve anlamlı hayat (nesnel hayatın algısı). Spector (1985)'a göre bu kuram örgütsel bağlamda çalışanların bireysel görüşlerine dayanır. Bu bağlamda örgütsel mutluluk maaş tatmini, yükselme, gözetim, faydalar, ödüller, işletme süreçleri, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim olan dokuz boyut kullanılarak ölçülebilen iş doyumunu anlamına gelebilir. Diğer taraftan Omar (2013)'a göre örgütsel mutluluk zaman, zorluk ve davranış boyutlarında kavramsallaştırılabilen iş-yaşam dengesi olarak ifade edilebilir. Paschaol ve Tamayo (2008)'ya göre iyi oluş olarak düşünülebilir. Olumlu duygu, olumsuz duygu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarıyla ölçülebilir. Thompson ve Bruk-Lee (2021) mutluluğun ayrı bir yapı olduğunu ve bunu dikkate alarak ölçülmesi gerektiğini belirtir. Bu görüşünü Raibly (2012)'ye dayanarak mutluluğu ölçmenin bireyin mutluluk deneyimlerinin tutarlılığını göstermeye çalışması nedeniyle iyi oluşun ve yaşam doyumunun tüm genel ölçeklerinden farklılık gösterdiğini belirtir.

### **2.2.3. Örgütsel mutluluğun kaynakları**

Porter, Lawler ve Hackman (1975) örgütsel mutluluğun kişilerin hissettikleri bireysel mutluluklarını ifade etmekten ziyade örgüte ilişkin bir bütün olarak örgütün mutluluğu olduğunu belirtir. Bu mutluluk işteki olumlu durumlar, duygular, kararlar, teşvikler ve ödüller gibi etkenlerden olumlu biçimde etkilenebilir. Aynı zamanda her çalışan iş devamlılığı, iş doyumunu, bağlılık, özdeşleşme, sadakat ve başarı için örgütsel mutluluğa gereksinim duyar. Stephen ve Judge (2015) son yıllarda yapılan kapsamlı çalışmaların bir sonucu olarak iş arkadaşları ve amirler arasındaki toplumsal ilişkilerin

iş doyumunda büyük bir etkiye sahip olduğunu ifade eder (Tosten, Avcı ve Sahin, 2017). Wesarat, Sharif ve Majid (2015) örgütsel mutluluk için bireysel etkenler (değerler, kişilik ve hedefler) ve örgütsel niteliklerin (kültür ve iş koşulları) iki önemli madde olduğunu belirtir.

Fisher (2010) örgütsel davranış tarihine bakıldığında örgütlerde algılanan mutluluğun veya mutsuzluğun sebeplerinin örgütün özelliklerinde ortaya çıktığını belirtir. Örgüt kültürünün örgüt üyelerinin örgütsel mutluluğunda önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgular. Sirota ve diğerleri (2005)'nin ifadelerine dayanarak mutlu ve istekli bir iş gücü oluşturmada eşitlik (saygılı muamele, adalet ve güvenlik), başarı (iş yeriyle gurur duymak, yetkilendirme, geri dönüt ve iş talepleri) ve iş arkadaşlarıyla uyum etkenlerinin önemine dikkat çeker. Carr ve diğerleri (2003)'nin sözleriyle örgütsel iklimin duygusal, bilişsel ve araçsal yönlerinin örgütsel mutlulukla ilişkili olduğunu ifade eder. Yapılan iş bağlamında karmaşık, meydan okuyucu ve ilginç bir işin olumlu iş tutumları ortaya çıkardığını belirtir. Örgütteki lider davranışlarının da örgütsel mutlulukta etkili olduğunu vurgular. Bununla birlikte iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla olan hoş ilişkilerin de örgütlerdeki mutluluk kaynaklarından birisi olduğunu açıklar. Ayrıca, genel ruh halleri ve olumlu duygular gibi geçici durumların da örgütsel mutluluk için önemli olabileceğini açıklar. Örgütün ve işin niteliklerinin iş tatmini ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade eder. Örgütsel mutluluk düzeylerini yükseltmek isteyenler için bu özelliklerin kaldıraç olarak işe yarayabileceğini ifade eder. Bu amaçla örgütlerde sağlıklı, saygılı ve destekleyici bir örgüt kültürünün oluşturulması; her düzeyde yetkin liderliğin sağlanması, adaletin, güvenliğin ve takdir edilmenin sağlanması; yapılan işin meydan okuyucu olması, özerk olması ve zengin geri dönütlere sahip olması; yetkinliği geliştirmek ve gelişmeye imkan tanımak adına beceri gelişimine olanak sağlanması; kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun tercih edilmesi gerektiğini ifade eder. Ancak bireylerin farklı ihtiyaçlarını, tercihlerini ve beklentilerini işe getirdiği gerçeği nedeniyle tek bir çözümün herkesi mutlu etmeyeceğinin dikkate alınmasının önemli olduğunu belirtir.

Thomas ve Burk-Lee (2021) iş talepleri fazla olduğunda çalışan mutluluğunun azaldığını ve sonuç olarak önemli örgütsel kazanımların da olumsuz etkileneceğini ifade eder. İş kaynaklarının artırılmasının da örgütsel mutluluğu olumlu bir şekilde etkilediğini vurgular.

#### 2.2.4. Örgütsel mutluluğun sonuçları

Huang (2016) mutlu çalışanların örgütlerin verimlerini artırdığını vurgular. Oswald (2009), Freeman (1977), Boehm ve Lyubomirsky (2008) ile Amabile ve Kramer (2011)'in sözleriyle örgütsel mutluluğun çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına, iş doyumunu artırmalarına, daha fazla performans sergilemelerine ve işte devamlılıklarına yardımcı olduğunu ifade eder. Pryce-Jones (2011)'a dayanarak örgütsel mutluluk için psikolojik sermayeyi en üst düzeye çıkarmanın başarıya ulaştıran bir düşünce yapısı olarak tanımlandığını belirtir. McNulty (2012)'nin ifadesiyle mutluluğun sadece kişisel özellikler tarafından belirlenmediğini aynı zamanda toplumsal çevre tarafından de belirlendiğini belirtir. Örgütsel mutluluğun iş tarafından etkilenen ve iş yerinde yansıtılan mutluluğu ölçtüğüne değinir. Ortalama olarak yetişkinler uyanık oldukları zamanın dörtte birini hatta daha fazlasını iş yerinde geçirir. Bu duruma ilişkin olarak Campbell, Converse ve Rodfers (1976)'a dayanarak yapılmış bir araştırmanın sonuçlarına göre yetişkinlerin yaşam doyumundaki çeşitliliğin beşte birini ya da dörtte birini iş doyumunun oluşturduğunu ifade eder. Bu istatistiklerin işin çalışanın mutluluğu üzerindeki etkisini açıkladığını ve bir kişi için iş yeri mutluluğunun önemini vurguladığını belirtir.

Marcus (2010) iş çevresinde örgütsel mutluluğun ve olumlu bir örgüt ikliminin olmasının çalışanların güdülenmesini ve verimliliğini artırdığını ifade eder. Bununla birlikte çalışanlar, müdürler ve denetmenler arasında çatışmanın olmadığı örgütlerde çalışanların işlerinde daha fazla güdüye sahip olduklarını belirtir. Basadur (2011) ise örgütsel mutluluğun çalışanlar arasında samimiyet, bağlılık, dürüstlük, iş birliği ve karşılıklı saygı gibi olumlu durumları kapsadığını; yönetsel tehditler, önyargılar ve devamsızlık gibi olumsuz özelliklerden kaçınma anlamına geldiğini ifade eder. Ayrıca mutlu bir örgüt çalışanlardaki performans düşüklüğü ve ilgi eksikliği gibi olumsuz durumların nedenlerini tespit etmeye çalışır. Örgütsel mutluluk düzeyleri yüksek olan çalışanlar ahlaka aykırı, insafsız ve kültürel olarak sorunlu addedilen örgütsel etmenleri ortadan kaldırır (Reza ve Leyli, 2016).

Fisher (2010) örgütsel mutluluğun örgütlerde geçici, bireysel ve birim düzeyinde önemli sonuçları olduğunu ifade eder. Amabile ve diğerleri (2005) ile Fritz ve Sonnentag (2009)'ın sözlerine dayanarak geçici mutluluğa ilişkin gün içerisindeki kısa süreli olumlu ruh halinin yaratıcılık ve yenilikçilik davranışlarını beslediğini belirtir. Baron ve diğerleri (1990)'nin ifadeleriyle olumlu duyguların kişisel çatışmaları

azalttığını ve işbirlikçi sonuçları artırdığını ifade eder. Bireysel düzeyde örgütsel mutluluğun alt boyutlarından olumlu duyguların hem çalışanlar hem de örgütler için faydalı sonuçlar ortaya çıkardığını belirtir. İş doyumunun ve örgütsel bağlılığın iş bırakma eğilimi, gerçekten iş bırakma (Griffitt ve diğerleri 2000; Meyer ve diğerleri 2002), devamsızlık (Hackett 1989; Mathieu ve Zajac 1990), zarar verici iş davranışı (Dalal 2005) ile olumsuz bir şekilde ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Le Pine ve diğerleri 2002) ile olumlu şekilde ilişkili olduğunu ifade eder. Ayrıca iş doyumunun bunalım, kaygı, tükenmişlik ile olumsuz; bedensel sağlık ile olumlu (Faragher ve diğerleri 2005) bir ilişkiye sahip olduğunu ifade eder. Birim düzeyinde ise bir iş biriminde görev yapan çalışanların ortalama memnuniyetlerinin genellikle birim düzeyindeki sonuçlarla ilişkili olduğunu belirtir.

### **2.3. İyi Oluş Kavramı**

Cui (2014) iyi oluş kavramının araştırmacılar tarafından çok uzun yıllardan bu yana çalışıldığını ve iyi oluşa ilişkin net bir tanımlama yapılmasının zor olduğunu belirtir. Bradburn ve Caplovitz (1965)'in ifadesine dayanarak iyi oluş kavramı konusunda çok sayıda yayın yapılmış olmasına rağmen genel olarak kabul edilen bir tanımlama olmadığını, ayrıca iyi oluşu ölçmek için süreçlerin açık bir şekilde nitelendirilemediğini söyler. Aynı zamanda iyi oluş kavramının net bir ayırım yapılmaksızın refah, yaşam kalitesi, mutluluk, yaşam doyumunu ile birbirinin yerine geçecek şekilde kullanıldığına vurgu yapar. İyi oluşu genel olarak bir bireyin ya da topluluğun sahip olduğu iktisadi, toplumsal, ruhsal, manevi ve tıbbi durumu şeklinde tanımlar.

Keyes (1998) iyi oluşu dünyadaki tehlikelere karşı kişinin kendisini ayarlaması ve uyum sağlaması sonucunda olumsuz koşulların ve hislerin yokluğu şeklinde ifade etmektedir. Collins Cobuild sözlüğünde iyi oluş kavramı kişinin sağlığı ve mutluluğu olarak tanımlanmaktadır. Oxford Learner's sözlüğünde de genel sağlık ve mutluluk olarak ifade edilmektedir.

Huppert, Baylis ve Keverne (2004)'a göre iyi oluş bireylerin, toplulukların ve milletlerin gelişmesine ve ilerlemesine imkan veren sürdürülebilir olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bireysel olarak iyi oluş olumlu ruhsal, toplumsal ve bedensel durum anlamına gelir. Olumlu ruhsal durumlar duygularla (mutluluk ve hoşnutluk gibi); tutumlarla (cömertlik ve anlayış gibi) ve mental süreçlerle (bilişsel yetenekler, ilgi ve güdülenme) gibi örneklendirilebilir. Olumlu toplumsal durumlar tatmin edici toplumsal

bağları ve sevme ilişkilerini kapsarken olumlu bedensel durumlar zindelik ve bedensel yetenekler ile nitelendirilir. İyi oluş aynı zamanda yaşam sürecinin doğasında olan engeller karşısında hayatta kalma ve gelişme yeteneği olan insan direncini kapsar.

#### 2.4. İyi Oluşun Boyutları

Bir insan için iyi olan şey evrensel olarak herkes için geçerli olmayabilir ve bağlama göre farklılık gösterir. Bunun sonucu olarak iyi oluşla ilgili bilişsel iyi oluş, duyuşsal iyi oluş, manevi iyi oluş ve öznel iyi oluş gibi farklı açılardan araştırmalar yapılmıştır (Cui, 2014).

Bradburn (1969), Diener (1984) ve Diener ve diğerleri (1984) tarafından iyi oluş kavramına ilişkin çalışmalar hazzal yaklaşım (hedonik) ve mutluluk üreten (ödomanik) yaklaşım çerçevesinde ele alınmıştır. Hazzal yaklaşımda iyi oluş; zevkin varlığı ve acının yokluğu olarak kavramsallaştırılır ve tanımlanır. Bu yaklaşım öznel iyi oluş araştırmalarında ele alınır. Diener (1985), Ryan ve Deci (2001) iyi oluşu ödomanik yaklaşım temelinde insan yaşamındaki en uygun işleyiş ile sonuçlanan insan gizil gücü olarak kabul eder. Bu yaklaşım ruhsal ve toplumsal iyi oluş çalışmalarında ele alınır (Negovan, 2010). Sheldon ve Elliot (1999) ve Warr (2007)'a göre mutluluk üreten (ödomanik) yaklaşım yeterlik, özerklik, insan ilişkileri ve kendini kabul gibi temel insani ihtiyaçların karşılanması ile bağdaştırılır. Odak noktası gelişme, yaşamdaki amaç, anlam, öz uyumlu hedeflerin peşinde koşma, kendini gerçekleştirme ve erdem üzerinedir (Fisher, 2014). Kişilerin günlük zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş yerlerindeki iş boyutunda da iş yerine ilişkin iyi oluş ele alınmaktadır.

Hedonizm (hazcılık) en eski, en temel ve en geniş kapsamda tartışılan, neyin dünyayı daha iyi hale getirdiğini ya da neyin bir insanın yaşamının daha iyi olmasını sağladığını anlatan değer kuramlarından birisidir. Milattan önce 600 yıllarında yaşayan Hindistanlı filozof Carvaka ve yine milattan önce yaşayan Yunan filozof Aristippus'a kadar eskiye dayanan hedonizm aslında günümüzde hala savunulan en eski felsefi öğretiler arasındadır. Hedonizm özetle "Haz iyi olandır." görüşüdür. Hedonizm dünyayı ya da bir yaşamı daha iyi hale getiren tek şeyin daha çok haz ve daha az acı içerdiğini kabul eden bir değer anlayışına sahiptir (Heathwood, 2013). Hedonizm kavramı çeşitli bağlamlarda kullanılmaktadır. Ahlak felsefesinde iyi bir yaşamın zevk veren bir hayat olması gerektiği görüşünü belirtir. Psikolojide zevk arayışının insan davranışının temel güdüleyicisi olduğu teorisini ifade eder. Hedonizm haz veren yaşantılara açık olma ile

nitelendirilen bir yaşam biçimidir. Hedonistler zevk konusunda hayattan zevk almaya odaklanırlar (Veenhoven, 2003).

Ödomani kavramı Aristotle’ın milattan önce dördüncü yüzyıldaki Nichomachean Etiği ile başlayan ahlak bilimine yönelik felsefi yaklaşımlara hakim olmuştur. Ödomaninin çağdaş felsefenin çoğunda çevirisi “gelişme” olmasına rağmen en yaygın “mutluluk” olarak çevrilir. Çağdaş felsefede Huta ve Waterman (2014) ödomaniyi erdem, mükemmeliyetin yansıması ve kişinin tam gizil gücünün gelişmesi olarak ifade etmektedir. Bu felsefi merkezlerde kökleşmiş ödomani hayatta peşinden gitmeye değer olan iyiliğin nesnel bir ölçütünü ima eder. Aristotle’ın ödomani kavramı iyi oluşun ruhsal araştırmasında da derinden etkili olmuştur. Benzer kavramlar Maslow’un kendini gerçekleştirme kuramını da içeren kişiliğin insancıl kuramlarında ortaya çıkmaya başlamıştır (Heintzelman, 2018).

#### **2.4.1. Öznel iyi oluş**

Diener ve Suh (1997) öznel iyi oluşun birbiriyle ilişkili üç bileşenden oluştuğunu belirtir: Yaşam doyumu, olumlu duygu ve olumsuz duygu. Yaşam doyumu yaşamla ilgili doyumun bilişsel algısını ifade ederken duygu; olumlu ve olumsuz ruh hallerine ve hislere karşılık gelir. Öznel iyi oluş bireyin hem olumlu hem de olumsuz duyuşsal deneyimlerini içerir. Öznel iyi oluş temel olarak olumsuz deneyimlerin yokluğunu ifade etmez. Olumlu duygunun varlığı ile yaşam, iş ve boş zaman gibi yaşam alanlarının doyumunu da kapsar. Çünkü öznel iyi oluş etmenlerinden birinde yüksek düzeyde olan kişi veya toplum diğer etmenlerde düşük düzeyde olabilir. Bahsedilen üç ayrılabilir bileşenin tümü ölçülmelidir. Kavramın ifade ettiği gibi öznel iyi oluş temel olarak kişinin iyi oluş durumu ile ilgili kendi değerlendirmesine ilişkindir.

Diener (2000) öznel iyi oluşu kişinin kendi hayatının bilişsel ve duyuşsal değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Bu değerlendirmeler içsel doyumun verdiği mutluluğun yargılanmasıyla birlikte olaylara karşı duygusal tepkileri de kapsar. Olaylara ilişkin duygusal tepkiler kişinin yaşamından ne kadar doyum aldığının yanı sıra hayatındaki iyi ve kötü olaylara nasıl tepki verdiğini de ortaya çıkarır. Bilişsel yargılamalar kişinin yaşamındaki olayların sebeplerini ve açıklamalarını neye dayandırdığını ifade eder. Örneğin bir kişi henüz işini kaybetmiyorsa bu olaya nasıl tepki verir? Kendini suçlar, durumu umutsuz olarak görür ve derin bir bunalıma mı girer? Ya da bu kişi işini kaybetmeyi yeni bir fırsat olarak mı görür? Kişinin yaşamı hakkındaki değerlendirmeleri ve daha kapsamlı yargılamaları dört bileşen içerir. Öznel iyi oluşun

bu dört bileşeni şunlardır: Yaşam doyumu (kişinin hayatının geniş çaplı yargılamaları), önemli alanlarla ilgili doyum (iş doyumu gibi), olumlu duygular (pek çok hoş duygu ve ruhsal durumlar) ve düşük düzeyde olumsuz duygular (az sayıda hoş olmayan duygu ve ruhsal durumlar) (Zappala, 2007).

Isen (2003) zevkin ve olumlu duygunun hem doğal olarak tercih edilen durumları temsil etmesi hem de diğer insan işlevlerini kolaylaştırması nedeniyle önemli insan yaşantıları olduğunu belirtir. Öznel iyi oluş sorun çözme becerilerini geliştirerek artan bilişsel esneklik ve verimlilik ile ilişkilendirilmektedir. Bu durumun cömertliğe ve kişiler arası anlayışa olanak sağladığı ifade edilebilir (Underwood, 2016).

#### **2.4.2. Ruhsal iyi oluş**

Huppert (2009) ruhsal iyi oluşu yaşamın iyi bir şekilde ilerlemesi olduğunu ifade eder. Ruhsal iyi oluşun iyi hissetmenin ve etkili bir şekilde işlevselliğin bir bileşimi olduğunu belirtir. Sürdürülebilir iyi oluş bireylerin her zaman iyi hissetmelerini gerektirmez. Hayal kırıklığı, başarısızlık ve keder gibi acı veren duyguların deneyimi hayatın olağan bir parçasıdır. Bu olumsuz ve acı veren duyguları yönetebilmek uzun süreli iyi oluş için gereklidir. Ancak olumsuz duygular aşırı veya çok uzun süreli olduğunda ve kişinin günlük yaşamında görevini yerine getirme yeteneği ile çatıştığında ruhsal iyi oluş azalır. İyi hissetme kavramı sadece mutluluğun ve memnuniyetin olumlu duygularını içermez aynı zamanda ilgi, etkileşim, güven ve duygu gibi durumları da kapsar. Ruhsal anlamda etkili işlevsellik kavramı kişinin gizil gücünü geliştirmeyi, yaşamı üzerinde idare gücüne sahip olmasını, amaç duygusuna sahip olmasını ve olumlu ilişkiler yaşamasını içerir.

Deci ve Ryan (2008)'a göre ruhsal iyi oluş sağlıkla ilgili konular ve davranışlarla birlikte insanın ruh halinin toplumsal ve öznel boyutlarıyla ilgilenen kapsamlı bir yapıdır. Bu yapı ideal işlevsellik, anlam ve kendini gerçekleştirme açısından kullanılır. Ruhsal iyi oluş kişinin kendi doyumunu yargılaması ile ilgilidir. Ruhsal iyi oluş yaşamın toplumsal ve bireysel alanlarında mutluluk gibi olumlu etkilerin ve insanların ideal işlevselliğinin bir etkileşimi olarak kavramsallaştırılır. Bu nedenle yüksek düzeyde ruhsal iyi oluşa sahip kişiler hayatlarına ilişkin desteklenmiş ve daha tatminkar hissederler (Akram, 2019).

Garg ve Rastogi (2009) ruhsal iyi oluşun altı alt boyutu olduğunu belirtir. Kendini kabul: Ryff (1989)'a göre kişinin kendisine karşı olumlu tutumlar takınması olumlu ruhsal işlevin temel niteliği olarak ortaya çıkar. Kişisel gelişim: Yeni yaşantılara



açık olma ve artan bilgiyle birlikte sürekli gelişim ve ideal durumlarını ifade eder. Yaşamdaki amaç: Hayatta hedeflere sahip olmayı, anlamlı bir geçmiş yaşamla beraber şimdiki yaşamı sürdürmeyi ve yaşama amaç katan inançlara sahip olmayı belirtir. Çevresel yeterlik: Karmaşık olan toplumsal çevreyi yönetmek ve kişisel olarak uygun bağlamlar seçmek ya da oluşturmaktır. Özerklik: Öz belirlenim, bağımsızlık, içsel kontrol odağı, bireyleşme ve davranışın iç düzenlemesidir. Bu öz niteliklerin önemine vurgu yapıldığında kişilerin düşünce ve eylemleri kendisinin ve kişinin otoritesi dışındaki organlar ve kaynaklar tarafından belirlenmemelidir. İnsanlarla olumlu ilişkiler: Ryff (1989) bu boyutu diğer insanlarla cana yakın, tatmin edici ve güvenilir ilişkilere sahip olmak; diğer insanların refahı hakkında ilgi, güçlü duygudaşlık yeterliği, şefkat, içtenlik ve insanların uzlaşma ilişkileri olarak tanımlamaktadır.

### **2.4.3. Toplumsal iyi oluş**

Larson (1992) toplumsal iyi oluşu McDowell ve Newell (1987)'in ifadesiyle kişinin çevresindeki insanlarla nasıl geçindiği, diğer insanların kişinin kendisine nasıl tepki verdiği, toplumsal kurumlar ve normlarla nasıl etkileşime geçtiği şeklinde tanımlamaktadır. Sosyal iyi oluşun toplumsal düzenleme ve toplumsal destek olmak üzere iki unsurdan oluştuğunu ifade eder. Toplumsal düzenleme: Toplumsal görevlerdeki ilişkilerin ve başarımların birleşimidir. Toplumsal destek: Kişinin toplumsal ağındaki kişi sayısından ve bu kişilerle olan doyumdan oluşur. Simone (2014) toplumsal iyi oluşun örgütsel alanyazında en az ilgi gören boyut olduğunu belirtir ve toplumsal iyi oluşun içinde bulunan topluluklarla bütünleşik hissetmek ve diğer kişilerle tatmin edici kısa süreli etkileşimlere ve uzun süreli ilişkilere sahip olmaktan oluştuğunu ifade eder.

Keyes (1998) kişinin toplumdaki durumunu ve işlevini değerlendirmesini toplumsal iyi oluş olarak tanımlamaktadır. Toplumsal iyi oluşu beş alt boyutla açıklamıştır. Toplumsal bütünleşme: Kişinin toplum ve içinde yaşadığı topluluk ile ilişkilerinin niteliğini değerlendirmesidir. Sağlıklı bireyler kendilerini toplumun bir parçası kabul ederler. Toplumsal kabul: Toplumdaki insanların özellik ve nitelikleri yoluyla genellenmiş bir sınıf olarak toplumun yorumlamasıdır. Toplumsal kabul gösteren bireyler toplumdaki diğer insanlara güvenirlere, onların iyiliğe sahip olduklarını düşünürler ve insanların çalışkan olabileceklerine inanırlar. Toplumsal katkı: Kişinin toplumsal değerini değerlendirmesidir. Kişinin toplumun önemli bir üyesi olduğu ve dünyaya değerli katkılar sunabileceği inancını içerir. Toplumsal gerçekleştirme:

Toplumun gizil gücünün ve işleyişinin bir değerlendirmesidir. Bu boyut toplumun gelişmesine, kurumları ve vatandaşları aracılığıyla gerçekleştirilen bir gizil güce sahip olduğu algısına olan inançtır. Toplumsal ahenk: Toplumsal dünyanın niteliğini, düzenini ve işleyişini algılamadır.

#### **2.4.4. İş yerine ilişkin iyi oluş**

Maben ve diğerleri (2012)'ne göre iş yerine ilişkin iyi oluş iş doyumuyla birlikte mental ve bedensel sağlığı kapsar. İş yerine ilişkin iyi oluşun olumlu ve olumsuz olmak üzere iki özelliğe sahip olduğu kabul edilir. Warr (2007) olumlu yönlerin iş yerindeki iyi deneyim, iş doyumunu ve işin keyifli taraflarını kapsadığını belirtir (Summers ve diğerleri, 2019). Fisher (2010) olumsuz yönleri iş yerinde baskı, kaygı ve tükenmişlik olarak açıklar.

Danna ve Griffin (1999)'e göre iş yerine ilişkin iyi oluş üç öncül etmeden oluşur. İş ortamı: Sağlığa zarar verici tehlikeler, emniyete ilişkin tehlikeler ve riskler açık bir şekilde tehlikeli iş ortamları oluşturabilir. Dolayısıyla çalışanlar arasında sağlığı ve iyi oluşu olumsuz olarak etkiler. Bu çeşitli tehlikelerin yokluğu doğrudan sağlığı ve iyi oluşu olumlu etkiler. Kişilik özellikleri: Örgütlerde bireylerin sağlığın ve iyi oluşun belirtilerini gösterme düzeylerine karar vermede kişilik özellikleri önemli bir rol oynar. Kişilerin iç kontrol odağına ya da dış kontrol odağına sahip olmaları, istekli ya da isteksiz olmaları, işi benimseme, rekabetçi veya düşmanca özellikleri kişisel etmenlerdir. Mesleki baskı: Bireysel gereksinim ve talepler ile çevresel gereksinim ve taleplerin arasındaki uyumsuzluktan ortaya çıkar. Sağlık ve iyi oluş üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Couper ve Marshall (1979) mesleki baskı etkenlerini fazla iş yükü, az iş yükü, uzun çalışma saatleri, fiziksel çalışma ortamının niteliği, görev belirsizliği, görev çatışması, amirlerle, meslektaşlarla ve astlarla ilişkiler, örgüt kültürü, örgüt iklimi ve iş-yaşam dengesi şeklinde açıklamaktadır. Danna ve Griffin (1999) alanyazında iş yerine ilişkin iyi oluşun birbiriyle ilişkili bireysel ve örgütsel olmak üzere iki sonuç dizisinin tanımlandığını ifade eder. Doğrudan bireyleri etkileyen sonuçlar dizisi bedensel, ruhsal ve davranışsal çıktıları içerir. Diğer sonuçlar dizisi ise doğrudan örgütlerle ilgili olan sağlık sigortası giderleri, üretkenlik ve devamsızlık gibi çıktılarından oluşur.

Fisher (2010) iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işteki olumlu-olumsuz duygular ile ruh halleri, içsel güdülenme, büyüme ve dinçlik unsurlarını kapsayan örgütsel davranışta kullanılan pek çok kavramın iş yerine ilişkin iyi oluşun farklı boyutlarını desteklediğini ifade eder. Fisher (2014) iş yerine ilişkin iyi oluşun öznel iyi

oluş, ruhsal iyi oluş ve toplumsal iyi oluşla birlikte işteki olumlu ve olumsuz etkiden meydana geldiğini belirtir (Simone, 2014).

Harter ve diğerleri (2002) ile Warr (1999) iş yerine ilişkin iyi oluşun işe devam etme ve artan verimlilik gibi kazanımlara katkıda bulunduğunu, ayrıca başarılı örgütlerin temel bir unsuru olarak tanındığını belirtmektedir. Avolio ve Sosik (1999) ile Wrzesniewski ve diğerleri (1997)'ne göre çalışanların iş yerleri konusunda beklentileri büyümekte ve pek çok çalışan kişisel gelişim, tatmin ve iyi oluş fırsatları sağlayan istihdam aramaktadır. Çalışanlar işlerinden anlam, mutluluk ve toplumsal bağlantılar elde etmeyi beklemektedir (Slomp, Kern ve Vella-Brodrick, 2015). Bu nedenle Page ve Vella-Brodrick (2009) işverenlerin hem hazzal (duygu, doyum vb.) hem de mutluluk üreten (anlam, katılım vb.) deneyimleri içeren, çalışanların ruhsal işlevini ve mental sağlığını destekleyerek iş yerine ilişkin iyi oluştan faydalanmasının önemli olduğunu ifade etmektedir.

#### **2.4.5. Mental iyi oluş**

Dünya Sağlık Örgütü mental iyi oluşu kişinin kendi yeteneklerini fark ettiği, yaşamın olağan stresiyle başa çıkabildiği, üretken bir şekilde çalışabildiği ve kendi toplumuna katkıda bulunabildiği bir iyi oluş durumu olarak tanımlamaktadır (Hymel, Low, Starosta, Gill ve Schonert-Reichl, 2017).

Mental iyi oluşun çoğunlukla öznel iyi oluş ve ruhsal iyi oluş olmak üzere iki bakış açısını kapsadığı kabul edilir: Öznel iyi oluş mutluluğun öznel deneyimi (duygu) ile yaşam doyumu [hazzal (hedonik) yaklaşım] olarak ifade edilir. Ruhsal iyi oluş insanlarla iyi ilişkiler kurma ve kendini gerçekleştirme (ödomanik yaklaşım), özerklik, kendini kabul ve yeterlik olarak açıklanır. (Stewart-Brown ve Janmohamed, 2008).

Nortje (2021) mental iyi oluşun genelde öznel iyi oluş olarak atfedildiğini ifade eder ve Keyes (2006)'in ifadesiyle öznel iyi oluşu hayatımızı algılamak ve değerlendirmek şeklinde tanımlar. Öznel iyi oluşun iki bileşenden oluştuğunu belirtir. Birinci bileşen hedonizm haz ve mutluluk olarak atfedilir. Mental iyi oluş bağlamında hedonizm kişinin hayatıyla ilgili kendini mutlu hissetmesi ve mutluluk sağlayan yaşantılardan keyif alma anlamını taşır. Bazı insanlar için bu yemekten keyif almak olabileceği gibi bazı insanlar için kitap okumak veya film izlemek de olabilir. İkinci bileşen ödomani ise daha karmaşık bir kavramdır. Anamlı bir yaşam sürmek ve kişinin tam potansiyel gücüne ulaşmaya çalışması anlamına gelir. Örnek olarak anlam bulmak, hedeflere ulaşmak, topluma katkıda bulunduğunu hissetmek, kendisine meydan

okunması ve bir amaca sahip olmak. Bu iki bileşen birlikte mental iyi oluşu anlamamıza katkıda bulunur. Mental iyi oluşun farklı tanımları farklı davranışları ve etkinlikleri vurgular. Örneğin Ryff (1989; 2013) mental iyi oluşun altı alt alandan oluştuğunu ileri sürer. Bu alanların hayatın bir anlamı olduğuna inanmak, kendini sürekli geliştirme ve yetiştirme, nitelikli toplumsal bağlantılar, engelleri aşabileceğine inanmak, olumlu bir benlik kavramına ve bir amaca sahip olma olduğunu açıklar.

Kişinin mental iyi oluşu kendi duyguları, düşünceleri ve günlük yaşamdaki iniş çıkışlarla nasıl başa çıktığı ile ilgilidir. Mental iyi oluş ile mental sağlık her ikisi de birbirini etkileyebilmesine rağmen aynı şey değildir. Uzun süreli düşük mental iyi oluş kaygı ve bunalım gibi mental sağlık durumlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Eğer kişi mental bir sağlık durumu ile yaşıyorsa çoğunlukla düşük mental iyi oluş durumu içinde olabilir. Aynı zamanda iyi mental iyi oluşu sürdürebileceği uzun dönemler de olacaktır. Mental iyi oluş olumsuz düşüncelerin ve duyguların yokluğu değildir. Her insan sinirlenmeye, üzölmeye ve bunalıma sebep olan zor ve meydan okuyucu durumlarla karşı karşıya kalır. Önemli olan bu duyguları anlamak ve yönetebilmektir. Kişinin mental iyi oluşu ölüm, hastalık, işten çıkarılma gibi üzerinde az kontrolümüz olan ya da hiç kontrolümüz olmayan büyük yaşam olaylarından etkilenir. Bu gibi durumlarda nasıl karşılık verdiğimiz (mental iyi oluş üzerindeki etkiyi belirleyecek davranışlar ve alışkanlıklar) önemlidir. Örneğin böyle durumlarda yardıma ulaşmaya mı çalışırız yoksa geri mi çekiliriz? En kötüsü olduğunu mu varsayarız, yoksa yeni fırsatlara açık mı kalırız? Kontrol edebileceğimiz ilişkilerimiz, bedensel sağlığımız ve duygusal sağlığımız mental iyi oluşu etkiler. Arkadaşlarla, aileyle ve çalışma arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler kendine güveni ve öz saygıyı güçlendirmeye yardımcı olur. İyi beslenme ve düzenli spor ile enerji yükseltilebilir, kendine güven artırılabilir ve baskı azaltılabilir. Farkındalık ile yoğun duygular anlaşılabilir ve yönetilebilir. Kendini kaybetmektense zor durumlara karşı sakin ve belirgin bir muhakemeye yaklaşılabilir. Böylece kişinin mental iyi oluş düzeyi yükselecektir (<http://www.caba.uk.org>).

Mental iyi oluşla ilgili tanımlamalar ve yapılan çalışmalar incelendiğinde mental iyi oluşun öznel iyi oluş ve öznel mutlulukla birbirlerinin yerine kullanıldıkları görölmektedir. Bu araştırmada mental iyi oluş bireysel düzeydeki öznel mutluluk olarak ele alınmaktadır.

## 2.5. Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş İlişkisi

Cooper ve Wood (2011)'a göre eğer çalışanlar işleri üzerinde fazla kontrole sahip değilse, karar alma süreçlerinde yer almıyorsa, sürekli uzun saatler çalışıyorsa, iş garantisi yoksa, kötü yönetiliyor ve zorbalığa maruz kalıyorsa örgütsel mutluluk düzeyi düşük olur ve bunun sonucu olarak da mental iyi oluş düzeyleri düşerek işe gelmeme, üretkenlikte azalma ve işi bırakma sorunları ortaya çıkar. Çalışanlar iş garantisine sahip ve makul bir maaş kazanıyorlarsa paradan başka şeylerle de güdülendikleri söylenebilir. Bunlardan en öncelikli olanı örgüt tarafından çalışana verilen değer ve çalışana duyulan güven anlamında saygı gelmektedir. Bununla birlikte iş türü, çalışma arkadaşları ve iş yaşam dengesi önemli nitelikler arasındadır. Örgütsel mutluluk düzeyini yükseltmek için öncelikle çalışanları övgü ve ödüllendirme ile yöneten toplumsal ve kişilerarası iletişimi iyi olan yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. İkinci olarak çalışanlar özerkliğe ve işleri üzerinde kontrole sahip olmalıdır. Üçüncü olarak daha kısa çalışma saatlerinin düzenlenmesi önemlidir. Dördüncü olarak yönetilebilen iş yükü ve ulaşılabilir hedefler olmalıdır. Son olarak çalışanların değerli ve güven hissettiği bir örgüt kültürü sağlanmalıdır. Böylece çalışanların örgütsel mutluluk düzeyleri artacak; iş yerinde mutlu olan çalışanların mental iyi oluş düzeyleri olumlu yönde etkilenecek çalışanların işe devamı, güdülenmeleri ve verimliliği yükselecektir.

Sulakhe ve Bakre (2019)'ye göre her insan mutluluğu azamiye yükselterek acıyı asgariye indirerek mutlu olmaya çabalar. Mutlu insanlar genellikle örgütlerin başarılı olmasına önemli derecede katkıda bulunan daha üretken bireylerdir. Olumlu ruh halleri ve duygular işe bağlılığı artırır, ayrıca kişisel başarıya katkı sağlar. Kişisel mutluluk bedensel, ruhsal, toplumsal, duygusal ve mental iyi oluş etkenlerine bağlıdır.

Telef ve diğerleri (2013)'ne göre mental iyi oluş kişinin mental, bedensel ve toplumsal sağlığını etkileyebilen psikolojik koşulları ele alır. Geçmiş ya da şimdiki yaşam deneyimleri ile ilişkilendirilebilir. Doyum, olumlu duygu ve psikolojik etkinlikten oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Bu niteliklere göre mutluluğun olumlu bir duygu olduğu ve çalıştıkları örgütlerde mutlu hisseden çalışanların mental iyi oluş düzeylerinin de olumlu yönde etkileneceği söylenebilir (Yalcin, 2020).

Bharti (2020)'ye göre örgütler çalışanlar üzerinde algılanan strese neden olurlar. Bu yüzden insanlar yaşamlarında endişe ve baskı gibi farklı türde mental sıkıntılar yaşarlar. Çalışanlar genellikle streslerini artıran ve iyi oluş durumlarını etkileyen iş yeri çatışmaları ile diğer pek çok kişiler arası anlaşmazlık sorunları yaşarlar. Bu durumun

sonuçlarından örgütün iyi oluş durumu da etkilenebilir. Herkesin beklentisinin ve arzusunun karşılandığı, hiçbir çatışmanın ve diğer kişiler arası sorunların olmadığı örgüt kültürüne sahip olmak zordur. Örgütler kültürel çeşitliliği destekler, fakat farklı özelliklere sahip çalışanların bir arada olması çeşitli zorluklar çıkarabilir. Örgütlerin iyi oluşunun çalışanların iyi oluşu ile bağlantılı olması beklenir. Eğer çalışanlar sağlıklı ve olumlu koşulların sağlandığı örgütlerde çalışıyorlarsa örgüte faydalı sonuçlar ortaya çıkar; ancak çalışanların mental iyi oluş düzeyleri düşükse bu durum örgüt verimliliği açısından bir kayıptır.

Lecy, Schmitz ve Swedlund (2012)'a göre çalışanlar ve örgüt birbiriyle bağlantılıdır. Eğer çalışanlar adanmışlık ve üretkenlik ile sıkı bir şekilde çalışmazsa örgütler etkili bir şekilde varlıklarını sürdüremezler. Örgütler çalışanlarını desteklemezse çalışanlar iyi bir yaşam süremezler. Bu durum çalışanların ve örgütlerin iyi oluşlarının ilişkili olduğunu göstermektedir.

### **2.5.1. Mutluluk ve iyi oluş ile ilgili örgütsel faktörler**

Bir örgütte çalışanların mutluluk ve iyi oluş düzeyleri pek çok örgütsel faktörü olumlu ya da olumsuz yönde etkileyeceği gibi örgütsel faktörlerden de olumlu ve olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu nedenle bu bölümde mutluluk ve iyi oluş ile ilgili örgütsel faktörlere yer verilmiştir.

#### **2.5.1.1. Örgütsel vatandaşlık**

Organ (1988)'a göre örgütsel vatandaşlık resmi iş görevlerinin dışında olan ve örgütün etkililiğine katkıda bulunan gönüllü çalışan davranışlarını kapsar. Isen ve Baron (1991)'a göre iyi oluş olumlu sosyal davranışın önemli bir öncülü olarak ortaya konmaktadır. Genel olarak olumlu ruh haline sahip kişiler olumsuz ya da nötr ruh haline sahip olanlara göre daha fazla yardım etme eğilimindedirler. Kuskova (2011)'ya göre iyi oluş aynı zamanda olumlu sosyal davranışın bir sonucu olarak gösterilir. Örgütlerdeki gönüllü programlara daha sık katılan çalışanların daha yüksek özsaygı ve iş doyumunu kazandığını ve bu durumun iyi oluş düzeyini artırdığını belirtmiştir (Davila ve Finkelstein, 2013).

Unanue, Barros ve Gomez (2021) örgütsel vatandaşlık davranışlarının mutluluğun olumlu yordayıcıları olduğunu, ayrıca mutluluğun örgütsel vatandaşlık davranışlarını güçlendirdiğini ifade eder. Bu sarmal yapının sadece çalışanların yaşam kalitesini yükseltmediğini aynı zamanda örgütlerin üretkenliğini ve verimliliğini de artırdığını vurgular. Penner ve arkadaşları (2005) olumlu sosyal davranışın daha olumlu

öz değerlendirme sonucunu doğurabileceğini, başkalarına yardım etmenin kişisel sorunlardan uzaklaşma sağladığını ve olumlu sosyal davranışın toplumsal bütünleşme ve etkileşimi kolaylaştıran toplumsal bir bileşen içerdiğini belirtir. İnsanlar bireylere ya da topluluklara yardım ettiğinde bu işleyiş insanların iyi oluş durumlarını da olumlu yönde etkileyecektir (Kumar, Jauhari ve Singh, 2016).

### **2.5.1.2. Örgütsel bağlılık**

Mowday ve diğerleri (1982)'ne göre örgütsel bağlılık bireyin bir örgüte ya da sosyal düzene sevgisidir ve bağlanımıdır. Yüksek örgütsel bağlılık bireyin değerleri ve inançları ile örgütün değerleri ve inançlarının uyumu temelinde örgüte ve değerlerine karşı olumlu duygular beslemektir (Swales, 2002).

Garg ve Rastrogi (2009)'ye göre özerklik, çevresel yeterlik, kişisel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşamdaki amaç ile kendini kabul açısından hayata karşı istekli ve bağlı olan çalışanlar yaşamlarının kişisel alanlarında mutluluk duyarlar. Böylece bu etkileri mesleki alana da taşırlar. Ruhsal gereksinimlerin karşılanması denetlenen ve baskılanan işleyişten ziyade daha fazla isteme ve öz belirlenime izin vererek iş yerine bağlılık açısından ruhsal iyi oluşun aranmasını destekler. Bu durum kişinin işte çok zaman geçirmesi ve aynı zamanda mutlu kişilerin daha üretken olması nedeniyle son derece önemlidir.

Thompson ve Bruk-Lee (2021)'ye göre mutlu çalışanların pek çok olumlu örgütsel davranışı göstermeleri muhtemeldir. Örnek olarak çalışanların mutluluğu örgütsel bağlılıkla son derece ilişkilidir. İş yeri içinde ve iş yeri dışında sıklıkla mutluluk yaşayan çalışanlar uzun dönem buldukları durumda kalmaktan memnun olurlar. Boroujeni, Asadi ve Tabatabaie (2012) mutluluk ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtir. İş yerindeki mutluluk duygularının işe ilişkin örgütsel bağlılığı artırdığını vurgulayarak idarecilerin çalışanların mutluluk düzeylerini artırmak için düzenli etkinlikler geliştirmesi gerektiğini söyler. Fredrickson (1998)'a göre çalışanların iyi oluş düzeyleri ne kadar yüksek olursa bağlılık düzeyleri de o kadar yüksek olur. Bu durum daha yenilikçi, dayanıklı, sosyal bağlantılı, bedensel ve mental açıdan sağlıklı çalışanlar ortaya çıkarır (Garg ve Rastrogi, 2009).

### **2.5.1.3. Örgütsel performans**

Kaynak koruma gereksinimi mutlu ve mutsuz insanları farklı ruhsal durumlara sokmaktadır. Mutsuz olan bir insan işe gittiğinde göreceli olarak sınırlı olan mutluluğunu korumak ya da savunmak ihtiyacını hisseder. Kişinin değerli olan bir şey

kıt olduğunda risk alması daha az muhtemeldir. Bu sebeple mutsuz insanlar iş ortamındaki tehditlere karşı hassastır; etrafındaki iş arkadaşlarına karşı savunmacıdır, tedbirlidir, daha az iyimser ve kendinden emindir. Diğer taraftan mutlu olan insanlar değerli olan kaynağa daha çok sahiptir. İşleyen potansiyel olarak mutluluk kaynaklarını artıracak riskleri daha fazla alabilirler. Bu nedenle mutlu insanlar iş çevresindeki fırsatlara daha duyarlıdır, iş arkadaşlarına karşı daha dışa dönüktür, yardımseverdir, daha iyimser ve kendilerinden emindir (Cropanzano ve Wright, 2001).

Pelakais ve Kadi (2019) işlerinden ve çalıştıkları örgütlerden mutlu olan insanların daha üretken, daha minnettar ve daha çok aitlik hissine sahip olduklarını; böylece yoğun bir şekilde başarıya odaklandıklarını ve örgütsel hedefler doğrultusunda başarımlarını göstermeye çalıştıklarını ifade eder. Mutlu bir birey etrafına iyilik saçar ve iş yerindeki herhangi bir sorunu etkili bir şekilde çözmeye istekli olur.

Baladehi, Kachhbi ve Taheri (2019)'ye göre mutlu insanlar kendilerini daha güvende hissederler, kendilerini işlerine daha kolay verirler ve daha fazla iş birliği ruhuna sahiptirler. Bu olumlu davranışların sonucu olarak da örgütsel performans artar.

Judge ve diğerleri (2001) ile Taris (2006)'e göre kuramsal olarak örgütsel performans ve bireysel iyi oluş genellikle birbiriyle olumlu yönde ilişkilidir. Bireysel düzeyde iyi oluş yüksek düzeyde bireysel performansa imkan verir. Bakker, Van Emmerik ve Van Riet (2008); Koys (2001) yüksek düzeyde bireysel performansla birlikte daha iyi örgütsel performans gösterildiğini belirtir (Taris ve Schreurs, 2009).

#### **2.5.1.4. Örgütsel stres**

Derogatis (1987)'e göre iş stresi kişilik değişkenlerinden, çevresel etmenlerden ve duygusal tepkilerden etkilenen mental bir baskı durumudur (Amin, Hossain ve Masud, 2019). Ganster ve Perrewebe (2011) ile Kahn ve Byosiere (1992) baskıyı birey üzerinde etkisi olan dış çevrenin bir özelliği; bireyin çevresel taleplere, tehditlere ve zorluklara karşı verdiği ruhsal, fizyolojik ve davranışsal karşılıklar ya da her ikisinin etkileşimi olarak tanımlamaktadır. İş yerindeki ruhsal deneyimler ve talepler iyi oluş üzerinde uzun ve kısa vadeli değişikliklere yol açar (Ganster ve Rosen, 2013).

Karasek (1979) ile Karasek ve Theorell (1990)'e göre yüksek iş gerginliği fazla iş talepleri ya da iş yeri baskı etmenlerinden ortaya çıkar. İş gerginliği kendisini düşük mental sağlık, bedensel sağlık sorunları, iş tatminsizliği ve başarımlar sorunları olarak dışa vurabilir (O'neill ve Davis, 2011).



Selye (1936) ile Cooper, Dewe ve O'Driscoll (2001)'a göre iş stresi 20. yüzyılın başından beri psikoloji, örgütsel davranış, sağlık ve tıp alanlarındaki araştırmacılar ve uygulayıcılar için önemli bir konudur. Wright (2007) ile Sackey ve Sanda (2009)'nın ifadelerine göre bulgular göstermektedir ki işe ilişkin stres çalışanların iş performansı ile bedensel ve ruhsal iyi oluş durumları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Ongori ve Agolla (2008) stres etkenlerinin personel değişim oranını, kazaları ve hastalıkları artırarak çalışanın güdülenmesini ve doyumunu azalttığını aynı zamanda işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini belirtir. Bu durumlar bir bütün olarak örgütlerin genel işleyişini ve karlılığını etkilemektedir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'e göre baskı; aşırı tükenmişlik, kinizm duyguları, işten ayrılma, yetersizlik ve başarısızlık duygusu biçiminde kendini gösterebilir. Böylece örgütsel stres çalışanın sağlığı ve ruhsal iyi oluş durumu üzerinde olumsuz etki gösterir (Jain, Giga ve Cooper, 2013).

Mirela and Adriana (2012) stresin hayatın bir parçası olduğunu, ancak aşırı stresin kişinin mutluluğunu, sağlığını ve üretkenliğini olumsuz bir şekilde etkileyebileceğini belirtir. İnsanlar güveni kaybettiklerinde sorumluluk almak istemezler, çabuk sinirlenirler, işlerinden doyum almazlar ve tüm bunların sonucu olarak verimlilikleri düşer. Böylece örgütün de verimliliği azalır.

#### **2.5.1.5. Tükenmişlik**

Freudenberger (1977)'e göre mesleki tükenmişlik enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı talepten kaynaklanan fiziksel ve duygusal yorgunluktur. Hayal kırıklığı, gerginlik ve endişe süreklilik gösterdiğinde ya da arttığında baskı tükenmişlik olarak adlandırılan belirtiyeye dönüşür. Bazen insanlar kendilerini kinik veya bastırılmış olarak görmez ve hatayı etrafındaki her şeyde ve herkeste bularak örgüt hakkında şikayette bulunur (Shukla ve Trivedi, 2008).

Arı ve Bal (2008); Kaçmaz (2005); Lambie (2007) ve Torun (1997)'a göre tükenmişlik yaşayan bireyler bedensel, ruhsal ve davranışsal belirtiler gösterir. Bedensel belirtiler sürekli yorgunluk, enerji kaybı, uyku bölünmeleri ve nefes darlığı olarak gözlemlenir. Duygusal belirtiler güdülenme eksikliği, düşük öz saygı, değersiz hissetme, yalıtılmış hissetme, çabuk sinirlenme, baskı, kafa karışıklığı ve düzensizlik şeklinde görülebilir. Davranışsal belirtiler ise eleştiriye karşı ani cevap verme ile aşırı duyarlılık, sinirlilik, sabırsızlık, kurallarda katılık, alınganlık, işle ilgilenme yerine başka şeylerle harcanan zaman, devamlı savunma, suçlama, yalanlama, bahane ve çevreyle

ilişkilerde bozulma olarak gözlenebilir (Bakioğlu ve Kiraz, 2019). Tükenmişlik yaşayan kişilerin belirtilen özellikleri dikkate alındığında öznel, ruhsal, toplumsal, iş yerine ilişkin ve mental iyi oluş durumlarının ciddi şekilde olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir.

Bakioğlu ve Kiraz (2019) insanların hayatta güçlü ve zayıf yönleri birlikte taşıdıklarını belirtir. İnsan sadece zayıf ya da güçlü değildir. Bu nedenle birey güçlü tarafını oluşturan iyi oluş ve zayıf tarafını oluşturan tükenmişlik ile düşünüldüğünde daha kesin ve kapsamlı tanınabilir. Bireylerin tükenmişlik yaşamaları iyi oluş düzeylerinin azalmasına yol açar.

Zarnaghash, Mirderikvand ve Sepahvandi (2015)'ye göre eğer bir kişi çalışma koşullarından memnun değilse ruhsal durumu etkilenir ve mutluluk hissi azalır. Kişinin iş yerinde hissettiği baskı sadece mutluluk düzeyini değil aynı zamanda hayatın farklı yönlerini de etkiler. Bununla birlikte kişilik özellikleri, mali ve ekonomik sorunlar, kişiler arası ve toplumsal beceriler tükenmişlik ve mutluluk düzeylerine farklı şekillerde etki gösterebilir. Mutluluk ve tükenmişlik arasında olumsuz anlamlı bir ilişki olduğunu belirtir.

#### **2.5.1.6. İş doyumu**

Çelik (2011)'e göre iş doyumu çalışanların işlerine karşı sahip oldukları olumlu tutumların genel bir ifadesidir. Çalışanlar işlerine karşı işlerinin çeşitli niteliklerinden, işleri konusunda kazandıkları toplumsal konumdan ve iş çevresindeki deneyimlerinden ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz bir tutum takınırlar. Çalışanların umdukları ekonomik faydalar, toplumsal konumlar ve işin kendi özellikleri çalışanların arzularına uygunsa iş doyumu vardır. İş doyumu yaşayan çalışanlar hem bireysel hem de örgütsel olarak mutlu olurlar. Gu (2016)'ya göre iş doyumu insanın toplumsal, bedensel ve mental sağlığını etkilediği için kişinin yaşam memnuniyeti ile ilişkilidir.

Leow, Lee ve Leow (2020)'a göre iş doyumu çalışanların işlerine devam etmesinde önemli rol oynar. Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde devamı konusunda iş arkadaşlarıyla ilişkiler, aileler ve öğrenci davranışları önemli etkenlerdir. Bu etkenler öğretmenin iş yerindeki doyumuna katkı sağlar. İş arkadaşları, öğrenciler ve veliler ile ilgili olan iş doyumu öğretmenlerin mental iyi oluşlarının yordayıcısıdır.

### **2.5.1.7. Örgüt kültürü**

Cronley and Kim (2017)'e göre örgüt kültürü bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan ve yeni üyelere doğru olarak sunulan bir dizi temel değerler, varsayımlar, anlayışlar ve ilkeler demektir. Örgüt kültürünün boyutları (destek, yenilik, kurallar ve hedefler) çalışanların iyi oluşları üzerinde farklı etkilere sahiptir (Lopez-Martin ve Topa, 2019).

Ficarra, Rubino ve Morote (2020) tarafından yapılan araştırmada Cohn ve diğerleri (2009)'nin ifadeleriyle mutlu olan insanların ekonomik başarı, destekleyici ilişkiler, mental sağlık, sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkma, bedensel sağlık ve uzun yaşam gibi durumları kapsayan olumlu yaşam kazanımlarını elde ettiği belirtilmiştir. Ayrıca Lok ve Crawford (2003)'ün çalışmasına dayanılarak örgütsel kültürün ve liderlik türlerinin örgütsel mutluluk ile bağlılığın yordayıcıları olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel kültürün çalışan mutluluğu üzerindeki etkisini inceleyen bu araştırmanın sonucunda örgütsel kültürün çalışanların mutluluğu üzerinde istatistiksel olarak önemli olduğu bulgulanmıştır. İş arkadaşlarının ön yargısız olması, yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarının farkında olması, güven, takdir edilme, yöneticilerin alçak gönüllü olması ve çalışanları kayırmaması gibi örgüt kültürünü oluşturan etkenlere karşı tutumlarında mutsuz çalışanların ihtilaf yaşadıkları, ancak mutlu çalışanların daha tutarlı oldukları gözlemlenmiştir.

### **2.5.1.8. Örgüt iklimi**

Meena ve Agarwal (2014)'a göre örgütsel iklim ya da iş yeri ortamı çalışanların başarımlarını, iş doyumunu ve dolayısıyla mutluluk düzeylerini açıkça ya da gizli bir şekilde etkileyen etkenlerden birisidir. Örgütsel iklim çalışanların güdülenmelerini ve davranışlarını etkileyen ve doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan iş ortamının ölçülebilen niteliklerdir. Yaptıkları araştırmada örgüt iklimi ve örgütsel mutluluk arasında olumlu bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Viitala, Tanskanen ve Santti (2015)'ye göre olumlu örgüt iklimi (rahat, cana yakın, teşvik edici ve yeni fikirleri destekleyici) çalışan iyi oluşunu olumlu şekilde etkilemektedir. Burness ve Pope (2007) olumsuz davranışın örgüt iklimi ile bağlantılı olduğunu ve örgüt ikliminin iş yerindeki iyi oluş ile örgütlerin verimliliği üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu belirtir.

Pincheira ve Garces (2018) mutluluğun hem kişisel hem de örgütsel alanda insanların yaşam kalitesinde anahtar işlevini yerine getirerek kişiler arası olumlu ilişkilerin meydana gelmesini kolaylaştırdığını ifade eder. Mutluluğun hedeflere

ulaşmada, üretkenlikte, yenilikte, iş doyumunda ve örgütteki içsel güdülenmede istikrarı artırdığını vurgular (Fernandes, 2015) ifade eder. Baker, Greenberg ve Hemingway (2006)'in ifadesine dayanarak örgütsel mutluluğun insan kaynakları alanında önemli bir yönetim unsuru olduğunu ve örgütsel mutluluğu artıran hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki özellikleri belirlemenin gerekliliğini vurgulamaktadır. James and James (1989, akt. Hernandez, Mendez ve Contreras, 2014)'in örgütsel unsurlara ilişkin algılanan iş ortamının beş temel alanını nitelendirdiğini belirtir: İşin özellikleri (özerklik, meydan okuma ve görevin önemi); konumun özellikleri (belirsizlik, çatışma ve fazla iş yükü); liderlik özellikleri (hedeflerin üzerinde durma, destek ve artan etki); ekip işi ve örgütün toplumsal nitelikleri (iş birliği, gurur duyma ve sıcaklık) ve örgütün, alt sistemlerin ya da birimlerin özellikleri (yenilik, bilgiye açıklık ile ödül ve tanınma düzeni). Tüm bu etkenlerin bir örgütte çalışanlar üzerindeki algısı anlamına gelen örgütsel iklimin sonucu olarak çalışanların mutluluğu ve iyi oluşları olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmektedir.

### **2.5.1.9. İş yükü ve iş-yaşam dengesi**

Johari, Tan ve Zulkarnain (2018)'e göre iş yükü çalışanın doğrudan ya da dolaylı olarak işteki mesleki görevlerini, sorumluluklarını ve ilgilerini yerine getirmede harcadığı zamanı da kapsayan tüm etkinlikler olduğunu ifade eder. Öğretmenlere ilişkin olarak iş yükü hem sınıf içinde hem sınıf dışında öğretmenlere verilen sorumluluklar (Shukri, 1998) olarak tanımlanmaktadır. Bingham ve Bubb (2017) iş yükünün olumsuz etkilerinin zayıf iyi oluş durumuna neden olduğunu belirtir. İş yükü arttıkça çalışanların mutluluk düzeyleri azalmaktadır. Bataineh (2019) çalışanların sıkı çalışma performansı göstermek zorunda olduklarını ve bu süreçte mali yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri amacıyla genellikle fazla mesai yapmak durumunda kaldıklarını ve bu durumun da iş ve aile arasında dengesizliğe yol açarak çalışanların mutluluk düzeylerini azalttığını ifade etmektedir. İşte ve evde mutluluk ile iyi oluş düzeyleri yüksek olan ve az strese sahip olan çalışanların verimlilik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu yönde etkilendiğini belirtir.

Sturges ve Guest (2004) iş-yaşam dengesini asgari düzeyde görev karmaşası yaşayarak evde ve işte doyuma ve işlevselliğe sahip olma (Clark, 2000) şeklinde tanımlamaktadır. İş ve iş dışı alanlardaki talepler karşılıklı olarak uyumsuz olduğunda ya da iş görevleri ile iş dışı görevler birbirine karıştığında iş-yaşam dengesizliği ortaya çıkabilir. Bingham ve Bubb (2017) iş-yaşam dengesini korumanın güdülenmeyi

sürdürmede, dayanıklılığı artırmada ve iş yükünü yönetmede önemli olduğunu vurgular. Singh ve Amanjot (2013)'a göre bireylerin iş-yaşam dengesi algıları değer sistemleri, kişilik, toplumsallaşma, tutumlar, inançlar, beklentiler ve güdülenme gibi çeşitli özelliklerden etkilenebilir. Çalışan ile iş yeri arasındaki tatmin edici ilişkiyi korumada örgütler de sorumludur. İş-yaşam dengesizliği insanların iyi oluş durumunda azalma ile sonuçlanır (Hoffman-Burdzinska ve Rutkowska, 2015).

#### **2.5.1.10. Liderlik**

Stodgill (1950) liderliği bir topluluğu belirlenen hedef ya da hedefler doğrultusunda güdüleme olarak tanımlamıştır. Bu tanımda tek bir liderin grubu etkilemesi durumu söz konusudur. Zamanla yapılan çalışmalar sonucunda liderlik ile ilgili bakış açıları değişmeye başlamıştır ve grup dinamikleri ve etkileşim gibi kavramların da liderlik tanımlarına eklendiği görülmektedir.

Skakon, Nielsen, Borg ve Guzman (2010)'a göre lider davranışları, liderler ile çalışanlar arasındaki ilişki ve liderlik türlerinin hepsi çalışanların stresi, mutluluğu ve iyi oluşu ile ilgilidir. Örneğin liderlik türlerinden birisi olan dönüşümsel liderlik çalışanlar üzerinde yüksek düzeyde olumlu etkiye sahiptir. Lider desteği, yetkilendiren lider davranışları, liderler ve çalışanlar arasındaki olumlu ilişki çalışanlar arasındaki baskıyı azaltır ve iyi oluşu destekler (Bass, 1990; Yukl, 1994). Tam tersi de çalışanlar arasında baskıyı artırır ve iyi oluş düzeyini azaltır. Eğer liderler ve örgütler çalışanların temel ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilirlerse büyük olasılıkla artan bağlılık, doyum, olumlu enerji ve azalan baskı algısı ortaya çıkar. Bunun için de liderlerin çalışanları ve iyi oluşlarını destekleyen bir ortam oluşturmaları hem çalışanlar hem de örgüt için gereklidir (Nierenberg, Alexakis, Preziosi ve O'Neill, 2017).

Vyver, Kok ve Conley (2020)'e göre okul müdürlerinin liderlik türü öğretmenlerin mesleki iyi oluşunu doğrudan etkiler. Cherkovski (2018) ise öğretmenlerin stresini azaltan ve iş doyumunu artıran öğretimsel liderliğin okullardaki herkesin iyi oluş durumunu artırdığını ifade etmektedir.

### **2.6. İlgili Araştırmalar**

Tezin bu bölümünde örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş konusunda eğitim örgütleri üzerinde yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

### 2.6.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar

Uğur ve Uçar (2020) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre öğrenen okul ve okul mutluluğu arasındaki ilişki ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırma nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama modeli ile tasarlanan yordayıcı bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Van ilinin Erciş ilçesinde devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 371 öğretmen oluşmaktadır. Veriler “Öğrenen Okul Algı Ölçeği (Güçlü ve Türkoğlu, 2003)” ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Paschaol ve Tamayo, 2008) ile elde edilmiştir. Aritmetik ortalama, korelasyon ve regresyon analizi ile veriler incelenmiştir. Sonuç olarak öğrenen okul olma niteliğinin orta düzeyde; okul mutluluğunun yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Okul mutluluğu, okul ve öğrenen okulun alt boyutları tarafından paylaşılan vizyon arasında orta düzeyde olumlu anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mental modellerin ve grupla öğrenmenin öğretmenlerin okul mutluluğunun anlamlı yordayıcıları oldukları belirlenmiştir.

Bayraktar ve Girgin (2020) tarafından yapılan çalışmada ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin araştırılması ve demografik değişkenler açısından önemli bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Veriler İstanbul ilinin dört ilçesinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 297 öğretmenden oluşan bir örneklemden elde edilmiştir. Veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Okul Mutluluk Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin genel mutluluk ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının öğretmenler tarafından verilen eğitimin kademesine, mesleki kıdemlerine ve branşlarına göre önemli derecede farklılaştığı; cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre önemli derecede farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

İncekara (2020) tarafından yapılan araştırmada özel eğitim örgütlerinde görev yapan eğitimcilerin organizasyonel mutluluk ve bağlılık düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir. Araştırma hem nicel hem de nitel olup karma modelde bir çalışmadır. Çalışmanın nicel örnekleme basit tesadüfi örnekleme ile seçilen 299 eğitimciden meydana gelmektedir. Bilgiler organizasyonel mutluluk ve bağlılık maddelerinden oluşan anketle elde edilmiştir. Çalışmanın nitel boyutunda maksimum çeşitleme örnekleme ile sekiz eğitimci ile görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bilgiler çözümlenirken içerik ve

betimleyici çözümlene teknikleri uygulanmıştır. Sonuç olarak eğitimcilerin görev yaptıkları örgütlerde mutlu oldukları, organizasyonel mutluluk düzeylerinin organizasyonel bağlılık düzeylerini yordadığı ve görev yaptıkları örgütlerle ilgili olumlu hislere sahip oldukları bulgulanmıştır.

Özen (2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim örgütlerinde örgütsel erdem algısının örgütsel mutluluk algısı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilkokullarda çalışan 242 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler örgütsel erdem ve örgütsel mutluluk ölçekleri ile elde edilmiştir. Örgütsel erdem ölçeği iyilik, güven ve nezaket ile bütünlük ve affedicilik alt boyutlarını kapsamaktadır. Örgütsel mutluluk ölçeği ise yönetim süreçleri, mesleki tutum, iş yeri iletişimi, fedakarlık ve ekonomik koşullar alt boyutlarından oluşmaktadır. Çoklu regresyon çözümlemesi sonuçlarına göre iki ölçeğin alt boyutları arasında çoğunlukla orta ve yüksek düzeyde olumlu ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır.

Tosten, Avcı ve Sahin (2017) tarafından yapılan nicel ve ilişkisel çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Siirt ilinde görev yapan 257 beden eğitimi öğretmenin yer aldığı bir evrenden seçilen 244 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme ölçekleri ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu; ikisi arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğu ve örgütsel mutluluğun örgütsel sosyalleşmeyi yordadığı bulgulanmıştır.

Elcan (2017) tarafından yapılan nitel araştırmada ilkokul öğretmenlerinin iyi oluş duygusunu geliştiren veya engelleyen bağlamsal etmenlere ağırlık verilerek onların iyi oluş duyguları üzerine bakış açılarını aydınlatmak amaçlanmıştır. Nitel bir çalışma olup örneklem Amerika'da farklı deneyimleri olan, farklı sınıf düzeylerinden ve bölgelerden ikisi erkek yedisi kadın olmak üzere toplam dokuz öğretmeninden oluşmaktadır. Durum çalışması yapılmıştır. Veriler gözlem, anket, saha notları, öğretmenlerin günlük kayıtları ile öğretmenler ve müdürlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin iyi oluş duygularının esas olarak öğrenci gelişimi ve destekleyici meslektaşlar tarafından beslendiği belirlenmiştir. Katılan öğretmenlerin birincil güdüsünün çocukların hayatını şekillendirmek ve çocuklardaki kişisel gelişimi görmek olduğu bulgulanmıştır. İş birlikçi okul ikliminin mesleki gelişim için verimli bir ortam sağladığı ve öğretmenliğin ödüllendirici bir yönü olduğundan bahsedilmiştir. Diğer taraftan katılan öğretmenlerin disiplinsiz öğrenci

davranışlarını, sınavları, çalışma bağlamında özerklikten ve özgürlükten mahrumiyeti iyi oluşlarına engel olarak gördükleri belirlenmiştir.

Aytek (2020) tarafından yapılan çalışmada eğitimcilerin işe ilişkin iyi oluş algıları ve örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul'un Başakşehir kazasında 2018-2019 akademik senesinde devlet okullarında (ilk-orta-lise) çalışan 3541 eğitimci oluşturmaktadır. Örneklem olarak 376 eğitimci çalışmada yer almıştır. Bilgiler kendini tanımlama, işe ilişkin öznel iyi oluş ve örgüt kültürü maddelerinden oluşan anketle elde edilmiştir. Sonuç olarak eğitimcilerin işe ilişkin öznel iyi oluş algı düzeyleri ve demografik özellikler (eğitim düzeyi hariç) arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Eğitimcilerin okul kültürü algı düzeylerinin işe ilişkin öznel iyi oluş düzeylerinde önemli bir tesire sahip olduğu bulgulanmıştır.

Durmaz (2020) tarafından yapılan çalışmada eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeyleri, örgüt iklimi algıları ile sınıf yönetimi yetenekleri arasındaki bağlantı incelenmiştir. Örneklem Eskişehir'de okul öncesinde, ilkokulda, ortaokulda ve lisede çalışan 394 eğitimciden meydana gelmektedir. Bilgiler öğretmen iyi oluş, organizasyon iklimi ve sınıf yönetimi yetenekleri ölçekleriyle kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir. Sonuç olarak eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, örgüt çeşidine, örgütteki çalışma sürelerine ve bölüm değişkenlerine göre önemli bir farklılık ifade ettiği; eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeyleri ile örgüt iklimi algıları ve sınıf yönetimi yetenekleri arasında olumlu anlamlı bir bağlantının varlığı; öznel iyi oluş ve örgüt iklimi değişkenlerinin eğitimcilerin sınıf yönetimi yeteneklerini yordadığı bulgulanmıştır.

Karakuş (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitimcilerin iş ile eş tükenmişliğinin bağlantısında ruhsal iyi oluş durumunun aracı görevi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Adana şehrinde çeşitli alanlarda görev yapan evlenmiş veya hissi münasebeti olan 349 erkek ve 481 kadın yekün olarak 830 eğitimciden oluşmaktadır. Bilgiler kişisel bilgi formu, tükenmişlik, eş tükenmişlik ve ruhsal iyi oluş ölçekleri ile elde edilmiştir. Sonuç olarak ruhsal iyi oluş düzeyinin iş ve eş tükenmişliği ile bağlantısında olumsuz anlamlı bir bağ olduğu belirlenmiştir. Ruhsal iyi oluş düzeyinin iş ve eş tükenmişliği bağlantısında kısmen aracı görev yaptığı bulgulanmıştır.

Bakioğlu ve Kiraz (2019) tarafından yapılan araştırmada tükenmişlik ve iyi oluş arasındaki ilişkide kinizmin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmaya 326 aday öğretmen katılmıştır. Veriler "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Biçimi", "Olumlu ve Olumsuz Duygu Listesi", "Yaşam Doyumu ve Hunter Kinizm Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir.



Veriler yapısal eşitlik modellemesi ile çözümlenmiştir. Sonuç olarak tükenmişliğin kinizmi olumlu şekilde, iyi oluşu olumsuz şekilde ve kinizmin iyi oluşu olumsuz şekilde yordadığı belirlenmiştir. Tükenmişliğin kinizm aracılığıyla iyi oluş üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğunu ileri süren yapısal eşitlik modellemesinin doğrulandığı bulgulanmıştır.

Küçükçakır (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitim örgütü idarecilerinin kullandığı otorite kaynakları ve eğiticilerin işe ilişkin iyi oluş algılarının bağlantısı incelenmiştir. Çalışmada örneklem olarak Kütahya şehrindeki okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde çalışan 515 eğitici seçilmiştir. Bilgiler “İşe İlişkin İyi Oluş Ölçeği” ve “Organizasyonel Otorite Kaynakları Ölçeği” uygulanarak elde edilmiştir. Sonuç olarak idarecilerin an fazla uzmanlık, azalan sırada kanuni güç, karizmatik güç, ödül gücü ve zorlayıcı güçleri uyguladıkları tespit edilmiştir. Eğiticilerin işe ilişkin iyi oluş algılarına bakıldığında yüksek düzeyden azalan sırayla özyeterlik, işe ilişkin yardımlaşma, gönüllülük ve tanınırlık unsurlarına sahip oldukları gözlemlenmiştir. İdarecilerin kullandıkları otorite kaynaklarının eğiticilerin işe ilişkin iyi oluş algıları bağlantısında düşük düzeyde olumlu anlamlı bir bağ olduğu bulgulanmıştır.

Keleş (2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim kurumu idarecilerinin ruhsal iyi oluş ile tükenmişlik düzeylerinin bağlantısı araştırılmıştır. Çalışmanın popülasyonu Adıyaman şehrinin Kahta kazasında 2016-2017 akademik senesinde kamu okullarında (okul öncesi-ilk-orta-lise) çalışan 216 eğitim örgütü idarecisinden meydana gelmektedir. Bilgiler toplanırken “Ruhsal İyi Oluş Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Sonuç olarak eğitim örgütü idarecilerinin ruhsal iyi oluş düzeylerinin güçlü, tükenmişlik düzeylerinin zayıf olduğu; iyi oluş düzeylerinde demografik özelliklere bakıldığında anlamlı bir ayrım olmadığı; ruhsal iyi oluş ve tükenmişlik düzeyleri bağlantısında orta düzeyde olumsuz anlamlı bir bağ olduğu bulgulanmıştır.

Kurt (2018) tarafından yapılan çalışmada eğiticilerin psikolojik sermaye, ruhsal iyi oluş ve mesleki tatmin düzeyleri arasındaki bağlantı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın örneklemini Ankara’da ortaokullarda görev yapan kademeli örnekleme metodu kullanılarak belirlenen 394 eğiticiden meydana gelmektedir. Veriler “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “Minnesota Mesleki Tatmin Ölçeği” ve “Ruhsal İyi Oluş Ölçeği” uygulanarak elde edilmiştir. Sonuç olarak eğiticilerin psikolojik sermaye algıları ile mesleki tatmin ve ruhsal iyi oluş düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir. Eğitimcilerin psikolojik sermaye algıları ve ruhsal iyi oluş düzeyleri bağlantısında mesleki tatminin kısmen aracı olduğu bulgulanmıştır.

Koç (2017) tarafından yapılan çalışmada bezdirme, organizasyonel kinizm ve organizasyonel bağlılık değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesinde görev yapan araştırma asistanlarının ruhsal iyi oluş durumlarını öngörüp öngörmediği araştırılmıştır. Çalışma grubu olarak üniversitede farklı bölümlerde görev yapan 293 araştırma asistanı yer almıştır. Veriler toplanırken “Ruhsal İyi Oluş Ölçeği”, “Negatif Davranış Ölçeği”, “Organizasyonel Bağlılık Ölçeği”, “Organizasyonel Kinizm Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Sonuç olarak bezdirme, organizasyonel bağlılık ve organizasyonel kinizm değişkenlerinin araştırma asistanlarının ruhsal iyi oluş durumlarını anlamlı bir şekilde öngördüğü bulgulanmıştır.

### **2.6.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar**

Munar, Juana-Espionasa, Martines-Buelvas, Abarca ve Tirado (2020) tarafından yapılan uluslararası bir çalışmada yükseköğretim kurumları bağlamında mevcut ve gelecekteki örgütsel mutluluk algısı ile Birleşmiş Milletlerin sürdürülebilir gelişim hedeflerini destekleyen açıklayıcı durumları ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel mutluluğun altı boyutu ele alınmıştır: Anlam, güvenilir ilişkiler, olumlu duygular, katılım, başarı ve tanınma ile kişisel ve mesleki gelişim. Şili, Kolombiya ve İspanya’daki yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyen ve destek personeline çevrim içi anket uygulanmıştır. Sonuç olarak bütün ülkelerde tüm boyutlarda mutlu iş yerleri için olumlu bir beklenti olduğu belirlenmiştir.

Benevene, De Stasio, Fiorilli, Buonomo, Ragni, Briegas ve Barni (2019) tarafından yapılan bir çalışmada olumlu duygu oluşturmada çalışma ortamının etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Mutluluğa yatkınlık, öz saygı ve öğretmen sağlığı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini İtalya’da hizmet içi eğitim alan, yaşları 26-55 arasında değişen, mesleki kıdemleri bir ile 31 yıl arasında olan ve okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 282 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler “Öznel Mutluluk Ölçeği”, “Rosenberg Özsaygı Ölçeği”, “Okul Çocukları Mutluluk Ölçeği” ile “Bedensel ve Mental Sağlık Ölçeği”nden oluşan bir anket uygulanarak elde edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin mutluluğunun mutluluğa yatkınlık ve öğretmen sağlığı ilişkisinde kısmen; öz saygı ve öğretmen sağlığı ilişkisinde tam aracı etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Öz saygının sağlıkla ilgili davranışları olumlu etkilediği, böylece bedensel ve mental sağlığı desteklediği tespit

edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş yerlerini mutlu hissettikleri bir bağlam olarak kabul ettiklerinde mutluluğa yatkınlığın ve öz saygının sağlık durumları üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gyeltshen ve Beri (2019) tarafından yapılan çalışmada Hindistan'ın Bhutan eyaletindeki ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk, mesleki güdülenme, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Çalışmada betimsel çözümleyici tarama yöntemi uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini orantılı örnekleme ile iki farklı bölgedeki 10 farklı ortaokuldan seçilen 140 erkek ve 85 kadın toplamda 225 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler mesleki güdülenme, iş doyumu, iş yeri mutluluğu ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile toplanmıştır. Sonuç olarak iş yeri mutluluğuna ilişkin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı bulgulanmıştır.

Mahmoudi, Azar ve Bahrami (2019) tarafından yapılan betimleyici araştırmada İsfahan Üniversitesindeki personelin örgütsel mutluluklarının iş hayatının niteliği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örneklem olarak 200 kişi rastgele örnekleme ile seçilmiştir. Veriler anket uygulanarak elde edilmiştir. Sonuçlara göre iş hayatının niteliğinin örgütsel mutluluk tarafından yüksek derecede yordandığı bulgulanmıştır.

Abdullah, Ling, Ping ve Yusoff (2016) tarafından yapılan nicel araştırmada örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yenilikçi davranış ve duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Malezya'nın üç şehrinde 167 farklı okulda görev yapan öğretmenlerden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 835 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler başarımlık, öğretmen yenilikçi davranış ve duygusal bağlılık ölçeklerinden uyarlanan bir anket ile elde edilmiştir. Sonuçlara göre örgütsel mutluluk düzeylerinin öğretmenlerin yenilikçi davranış ve duygusal bağlılıkları üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Reza ve Leyli (2016) tarafından yapılan nicel çalışmada örgütsel mutluluğun öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasındaki üzerindeki etkisi incelenmiştir. Betimleyici-ilişkisel modelde olan bu çalışmanın örneklemini 530 ilkokul öğretmeninden oluşan bir evrenden seçilen 226 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler "Oxford Mutluluk Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile elde edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel mutluluk ve mesleki tükenmişlik arasında olumsuz önemli bir ilişkinin var olduğu bulgulanmıştır. Kendini algılama, yaşam doyumu, mental hazırlık, sanatsal duygu, öz-yeterlik ve umutlu olma bileşenlerinin toplam düzeyinin mesleki tükenmişlik ile olumsuz önemli bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Abdullah, Ling ve Peng (2016) tarafından yapılan araştırmada Malezyalı öğretmenlerin görüşü bağlamında Pryce-Jones (2010) Başarım-Zindelik Modeli kullanılarak örgütsel mutluluğun nitelikleri incelenmiştir. Bu çalışma hem nitel hem de nicel yöntem uygulanarak iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada 10 devlet okulu öğretmeni ile odak grup görüşmeleri yapılarak ve ikinci aşamada ise rastgele seçilen 180 eğitim almış öğretmene anket uygulanarak katılımcıların örgütsel mutluluk hakkındaki hisleri belirlenmeye çalışılmıştır. Tüm görüşmeler açıklayıcı ve betimleyici çalışma için kaydedilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin katkısı, öğretmenlerin sadakati, okul iklimi, öğretmenlerin katılımı ve öğretmenlerin inancı niteliklerinin birleşiminin örgütsel mutluluğu oluşturduğu bulgulanmıştır.

Stoloff ve diğerleri (2020) tarafından yapılan nitel çalışmada öğretmenlerin mesleki iyi oluş durumu oluşturmasına, sürdürmesine ve yenileştirmesine olanak sağlayan belirteçleri tespit etmek amaçlanmıştır. Veriler Kanada'nın Quebec eyaletindeki yedi bölgede görev yapan 37 beden eğitimi öğretmeninden oluşan beş odak gruptan elde edilmiştir. Sonuçlara göre mesleki iyi oluş açısından "birey" ve "çevre" olmak üzere iki sınıflamanın etkili olduğu bulgulanmıştır. Birey dört değişken içermektedir: Anlam, olumlu duygu, bağlılık ve zindelik. Çevre üç alt sınıf içermektedir: Öğrenciler, iş arkadaşları ve okul yönetimi. Bu alt sınıflar da altı değişkenden oluşmaktadır; olumlu ilişkiler, öğrenme, iş birliği, aktarım (özellikle ilk iki alt sınıf için) ve üçüncü alt sınıf için vizyon ve değerlendirme.

Lester ve diğerleri (2020) tarafından yapılan araştırmada personelin iyi oluş durumunu geliştirmede bütün okul yaklaşımı incelenmiştir. Çalışmada öncelikle personel iyi oluşunu etkileyebilen okul ortamındaki gelişimde güçlü yönleri ve alanları belirlemek için bir dizi bütün okul iyi oluş belirteçlerini kullanan "Bütün Okul Personelinin İyi Oluşunu Değerlendirme Ölçeği"nin geçerlik ve güvenilirliğini incelemek; ikinci olarak bu ölçekte bulunan etmenlerle personel tarafından beyan edilmiş mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek ve son olarak algılanan tüm okul personelinin iyi oluşu üzerinde kişisel özelliklerin ve etkenlerin görevlerini belirlemek amaçlanmıştır. Avustralya'daki altı özel okulda çalışan 801 okul personelinden oluşan örneklemeden çevrim içi anket uygulanarak yatay kesit veri elde edilmiştir. Sonuç olarak "Bütün Okul Personelinin İyi Oluşunu Değerlendirme Ölçeği" personel ilişkileri (liderlik ve personel), personel bağlılığı (etken ve desteklenen), personelin öznel iyi oluşu (ilkelerle ve fırsatlarla desteklenen) ve okul iklimi (kültür ve değerler) ile varsayılan yapısını doğrulamıştır ve geçerli olduğunu göstermiştir. Bu etmenlerin

mental iyi oluşun önemli yordayıcıları oldukları bulgulanmıştır. Mevcut kaynakları öncelikle destekleyici personel ilişkileri kurmaya, olumlu okul iklimi oluşturmaya ve personelin öznel iyi oluşunu geliştirmek için fırsatlar sunmaya ayırmanın personelin mental sağlığı üzerinde en büyük etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşlarının, cinsiyetlerinin, eğitim durumlarının ve kıdemlerinin tüm okulun iyi oluş algılarını yordadığı gözlemlenmiştir. “Bütün Okul Personelinin İyi Oluşunu Değerlendirme Ölçeği”nin personelin iyi oluşunun güçlü yönlerini ve personelin iyi oluşunu geliştirme alanlarını belirlemek için kullanışlı bir gösterge ve öz değerlendirme sağladığı görülmüştür.

Fernandes ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada Portekizli öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde psikolojik sağlamlık ve iyi oluş üzerine odaklanan bir eğitim programının etkileri incelenmiştir. Yarı deneysel desen kullanılarak iki deney grubunu oluşturan 35 ve bir kontrol grubunu oluşturan 24 toplamda 59 öğretmenden veriler toplanmıştır. Mesleki öğrenme eğitiminin etkileri güdülenme, küresel psikolojik sağlamlık, mesleğe bağlılık, işe ilişkin iyi oluş ve iş anlamı ölçekleri kullanılarak ölçülmüştür. Sonuç olarak mesleki öğrenme programının öğretmen mesleki bağlılığı ve okul desteği dışında tüm değişkenler üzerinde etkilerini gösterdiği görülmüştür.

Akram (2019) tarafından yapılan araştırmada Pakistan’daki kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerdeki akademisyenlerin ruhsal iyi oluş durumları karşılaştırılmıştır. Kademeli örnekleme tekniği kullanılarak dört kamu üniversitesinden ve özel üniversiteden 437 akademisyen örneklem olarak seçilmiştir. Veriler “Ruhsal İyi Oluş Ölçeği” ile toplanmıştır. Sonuç olarak kadın ve erkek akademisyenlerin benzer iyi oluş düzeylerine sahip oldukları, ancak kadın akademisyenlerin olumlu ilişkiler geliştirme ve kendini kabul gibi etmenlerde daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. Evli olmayan akademisyenlerin evli olanlardan daha anlamlı bir yaşam ve kişisel gelişim algıladıkları bulgulanmıştır. Evli olanların evli olmayanlardan daha fazla özerklik algıladıkları belirlenmiştir. Akademisyenlerin özel üniversitede ya da kamu üniversitesinde çalışma durumlarına ve kıdemlerine göre ruhsal iyi oluş durumlarında önemli derecede farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Yüksek pozisyonda olan ve unvana sahip akademisyenlerin daha düşük pozisyonda olanlara göre iyi oluş düzeylerinde önemli derecede farklılaştıkları gözlemlenmiştir.

Wigford ve Higgins (2019) tarafından yapılan araştırmada uluslararası okullarda çalışan öğretmenlerin ve yardımcı öğretmenlerin iyi oluş algıları incelenmiştir. Karma yöntem yaklaşımıyla nicel ve nitel veriler elde edilmiştir. Dünya genelindeki 72 ülkeden

1065 personel tarafından çevrim içi anket doldurulmuştur. Veriler katılımcılar için önemli iyi oluş etmenlerinin genel bir taslağını oluşturmak amacıyla özetlenmiştir. Bundan yola çıkılarak yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiş ve 28 kişiye uygulanmıştır. Veriler daha sonra ana temaları belirlemek için tematik çözümleme ile incelenmiştir. Sonuç olarak okullar arası oldukça sık geçişlerin neticesinde ortaya çıkan çok kültürlü ve çok dilli personel ile öğrenci kitlesi nedeniyle uluslararası okulların iyi oluş konusunda özgün bir bakış açısı sunduğu bulgulanmıştır. Takdir edilmenin, ilişkilerin ve ait olmanın önemine vurgu yapılmıştır. Uluslararası okullarda yeterince güçlü iyi oluş düzeyi sağlandığında bu durumun zayıf liderlik, iş yükü ve kaynak yetersizliği gibi olumsuz etmenlerin etkisini dengelemede etkili olduğu ifade edilmiştir. İş birlikçi ve saygılı ilişkilerin, meslektaşlar ile liderlerin takdir edilmesinin ve güçlü aitik hislerinin olumlu iyi oluşun temelini oluşturduğu bulgulanmıştır.

Skaalvik ve Skaalvik (2018) tarafından yapılan çalışmada okul ortamında iş talepleri ve iş kaynaklarına ilişkin öğretmen algısının öğretmen iyi oluşu, öğretmen bağlılığı ve öğretmenlik mesleğini bırakma güdüsü ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilkokul ve ortaokulda görev yapan 760 Norveçli öğretmen oluşturmuştur. Anket uygulanarak toplanan veriler doğrulayıcı etken çözümlemesi ve SEM çözümlemesi ile incelenmiştir. Sonuç olarak iş kaynaklarının yüksek düzeyde iyi oluşu yordadığı ve ikinci bir iş talebi değişkeninin düşük düzey öğretmen iyi oluşunu güçlü bir şekilde öngördüğü bulgulanmıştır. Öğretmen iyi oluşunun sırayla yüksek bağlılığın ve mesleği bırakmada düşük güdülenmenin yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Huang ve Ying (2018) tarafından yapılan çalışmada demografik değişkenlerin (cinsiyet, mezuniyet düzeyi ve kıdem) işlevlerine odaklanılarak öğretmen yeterliğinin boyutları (öğretimsel, sınıf yönetimi ve öğrencilerin derse katılımında etkililik) ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler Hong Kong'da örneklem olarak araştırmaya katılan 1115 ilkokul ve 541 ortaokul öğretmenine anket uygulanarak elde edilmiştir. Sonuç olarak genç öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerden daha düşük düzeyde iyi oluş ve yeterlik puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin ve ilkokul öğretmenlerinin öğrencilerin derse katılımıyla ilgili olarak meslektaşlarından önemli derecede daha yüksek düzeyde öğretmen yeterliği gösterdikleri belirlenmiştir. Öznel iyi oluşun boyutlarından olumlu duygunun öğretmen yeterliğiyle olumsuz duygudan daha yakın ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen yeterliğinin üç boyutundan birisi olan öğrencilerin derse katılımında etkililik boyutunun öznel iyi oluş ile en güçlü şekilde ilişkilendirilen boyut olduğu bulgulanmıştır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada Antalya ili Alanya ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş durumları üzerindeki etkisini belirleyebilmek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde çalışma grubunun iki özelliği arasındaki farklar incelenir. Bold (2001) ilişkisel tarama modelinin amacının iki veya daha fazla değişkenin ilişkili olup olmadığını belirlemek olduğunu ifade eder. Bununla birlikte Cresswell (2002) ilişkiyi iki değişken için örüntüleri tespit etmek amacıyla yapılan istatistiksel bir test olarak tanımlamaktadır (Williams, 2007).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev yapan 1176 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirtilen evren içerisinde basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen öğretmenlerden meydana gelmektedir. Basit seçkisiz örnekleme olarak da adlandırılan basit tesadüfi örneklemede evrendeki her birim örnekleme eşit ve bağımsız seçilme şansına sahiptir. Veriler rastgele sayı tablosu ya da bilgisayar yoluyla oluşturulan rastgele sayılar kullanılarak seçilir ya da kura yöntemiyle de seçilebilir. Bu yöntemde bir örnekleme çerçevesi oluşturulur. Çalışma evrenindeki her birim ya artan ya da azalan sırada sıralanır. Bu yöntemin artıları en az düzeyde evrenle ilgili bilgiye ihtiyaç duyulur, iç-dış geçerliği yüksektir, evreni temsil etme gücü yüksektir ve verileri incelemek kolaydır (Acharya, Prakash, Saxena ve Nigam, 2013).

Bu çalışmada minimum örneklem büyüklüğü sürekli değişkenler için örneklem büyüklüğü hesaplama formülünden yararlanılarak belirlenmiş olup %95 güven düzeyine (Ergin, 1992) göre 290 kişiden oluşmaktadır. Ancak, daha fazla kişiye anket uygulanmış olup geçerli 346 anket verisi değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 1** Araştırmada yer alan katılımcıların demografik niteliklere göre dağılımı

Demografik Bilgi (n=346)		f	%
Cinsiyet	Kadın	170	49,1
	Erkek	176	50,9
Çalışma Süresi	1-10 yıl	52	15
	11-20 yıl	142	41
	21 yıl ve üzeri	152	43,9
Öğrenim Durumu	Lisans	283	81,8
	Lisansüstü	63	18,2

Tablo 3.1 incelendiğinde cinsiyetlerine göre katılımcıların 170 (%49,1)'i kadın ve 176 (%50,9)'sı erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma sürelerine göre araştırmada yer alan öğretmenlerin 52 (%15)'si 1-10 yıl arası, 142 (%41)'si 11-20 yıl arası ve 152 (%43,9)'si 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğrenim durumlarına göre ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 283 (%81,8)'ünün lisans ve 63 (%18,2)'ünün yüksek lisans derecelerine sahip oldukları görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile “Mental İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Gerekli ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

“Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)” Paschaol ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilmiş olup ilk başta üç boyut ve 31 maddeden oluşan beşli likert tipinde Portekizce bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları “Olumlu duygular” dokuz madde, “Olumsuz duygular” 14 madde ve “Potansiyelin gerçekleştirilmesi” dokuz madde biçimindedir. Brezilya’da geçerliliği kanıtlanan bu ölçekte üç değişken çözümlemesi yapı değişkenliğinin %57,3’ünü ve .88 ile .93 aralığında değişen güvenirlik katsayılarını açıklamaktadır (Demo ve Paschaol, 2016). ÖMÖ Demo ve Paschaol tarafından 2013 yılında İngilizceye uyarlanmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeğinin Amerika’daki açıklayıcı ve doğrulayıcı geçerlik çalışmasında 29 maddeden oluşan üç alt boyutlu (olumlu duygular dokuz madde; olumsuz duygular 12 madde ve potansiyelin gerçekleştirilmesi sekiz madde) bir ölçek olarak oluşturulmuştur. 409 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirlik analizinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonuç olarak elde edilen üç faktörden oluşan yapının toplam varyansın %63’ünü açıkladığı bulgulanmıştır. Olumlu boyuta ilişkin madde faktör yükleri ,60 ile ,91 arasında değişen dokuz madde bulunmaktadır. Olumsuz boyuta ilişkin madde faktör yükleri ,61 ile ,85



arasında değişen 12 madde bulunmaktadır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna ilişkin ,51 ile ,88 arasında değişen sekiz madde yer almaktadır. Ölçek, toplam varyansın %62,96'sını açıklamaktadır. Alt boyutlardaki iç tutarlılık katsayılarının 0,92, 0,94 ve 0,92 olduğu tespit edilmiştir. Ardından gerçekleştirilen doğrulamacı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında  $\chi^2/sd= 2,63$ ; CFI= ,92 ile RMSEA= .06 olduğu görölmektedir. Ölçekteki maddelerin ,51 ile ,85 arasında değişen faktör yüklerine sahip oldukları belirlenmiştir (Demo ve Paschaol, 2013).

ÖMÖ Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve 29 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin katılımcıların örgütsel mutluluk düzeylerini dokuz maddeden oluşan olumlu duygular; 12 maddeden oluşan olumsuz duygular ile sekiz maddeden oluşan potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutları ile ölçmekte olduğu görölmektedir. Arslan ve Polat (2017)'ın Türkçeye uyarladıkları bu ölçeğin öğretmenler üzerinde yaptıkları doğrulamacı faktör analizi sonuçlarına göre uyum indekslerinin  $\chi^2/sd= 3,95$ ; NNFI= ,97; CFI= ,97; SRMR= ,061; GFI= ,77 ve RMSA= ,09 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan uygulama sonucunda iç tutarlılığa ilişkin ölçme aracının bütününde madde toplam test korelasyonu (Cronbach Alpha) değeri ,96; olumlu duygular boyutunda ,94; olumsuz duygular boyutunda ,95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda ,92 olarak bulgulanmıştır. Öğretmenlerle yapılan araştırma ile yapı geçerliği ortaya çıkarılarak iç tutarlılık değerlerinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

Arslan ve Polat (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan uyarlama çalışmasında ÖMÖ'nün geçerliği ortaya çıkarılmış ve öğretmenler üzerinde farklı çalışmalarda uygulanmış olduğu için bu çalışmada yalnız güvenilirlik test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik çalışmalarında madde toplam test korelasyonu (Cronbach's Alpha) olumlu duygular için .95; olumsuz duygular için .95; potansiyeli gerçekleştirme için .92; ölçme aracının bütününde ise .71 olarak belirlenmiştir.

“Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (WEMİÖÖ)” Warwick ve Edinburgh Üniversitelerindeki araştırmacılar tarafından (Tennant ve diğerleri, 2007) geliştirilmiş olup tüm maddelerin olumlu sözcüklerle ifade edildiği ve olumlu mental iyi oluşu meydana getiren öznel iyi oluşu ve ruhsal işlevi kapsayan 14 maddeden oluşan beşli likert tipinde bir ölçektir.

WEMİÖ-Ölçeği mevcut akademik alanyazından, odak gruplar ile yapılan nitel çalışmadan ve var olan bir ölçeğin psikometri testinden yararlanılarak bir uzman grubu tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin evreni temsil eden örnekleme (1748) üzerinde

geçerliği kanıtlanmıştır. Kapsam geçerliği verilen tüm cevapların sıklığı ve cevapların her maddeye dağılımları analiz edilerek ölçölmüştür. Ölçme aracının tek bir yapıyı ölçtüğü hipotezini test etmek için doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. İç tutarlılık Cronbach Alpha ile ölçölmüştür. Ölçüt geçerliği ise WEMİO-Ölçeği ile diğer ölçekler arasındaki korelasyon bağlamında ölçme aracının önceden belirlenen hipotezlerle uyumlu olarak örneklemler arasında ayırım yapıp yapmadığı test edilerek bulgulanmıştır. Test-tekrar test güvenirliliği bir hafta arayla sınıf içi korelasyon katsayıları kullanılarak ölçölmüştür. Ön yargıya duyarlılık “Beklenen Yanıtların Dengelenmiş Envanteri” kullanılarak ölçölmüştür. Sonuç olarak ölçme aracının iyi bir kapsam geçerliği gösterdiği; 1749 kişiden oluşan örneklemin (GFI= 0,91; AGFI= 0,87; RMSA= 0,0502) ve 348 katılımcıdan oluşan öğrenci örnekleminin (GFI= 0,93; AGFI= 0,89; RMSA= 0,0551) doğrulamalı faktör analizleri ile tek faktörlü yapı hipotezini desteklediği; öğrenci örnekleminin için 0.89, evreni temsil eden örneklem için 0.91 Cronbach Alpha değerlerinin ölçekte bir miktar madde artığı önermekte olduğu belirlenmiştir. Ölçme aracının diğer mental iyi oluş ve iyi oluş ölçekleriyle yüksek ve genel sağlığı ölçen ölçeklerle düşük düzeyde korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Normale yakın bir dağılıma sahip olduğu ve ölçeğin örnekleme tavan etkisi göstermediği tespit edilmiştir. Ölçeğin evren grupları arasında büyük ölçüde diğer evren araştırmalarının sonuçları ile tutarlı bir ayırım yaptığı gözlenmiştir. Bir hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenirliliği 0.83 (yüksek) olarak bulgulanmıştır. Sosyal istenirlik ön yargısının düşük ya da diğer karşılaştırmalı ölçeklerinkisiyle benzer olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmanın analiz değerleri evren düzeyinde mental iyi oluşu gözlemlemek için bir araç olarak kullanılabileceği kanıtlanmıştır.

WEMİO-Ölçeği şahin, Gök ve Sabancı (2019) tarafından Türkçeye uyarlanarak ölçme aracının geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları öğretmenler üzerinde yapılmıştır. 14 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Çalışmanın amacı ölçeğin mevcut faktör yapısını değişik bir dil ve kültüre uyarlamak olduğundan ölçme aracının, model uyumu ile doğrulamalı faktör analizi test edilerek sonrasında yapısal geçerliği ölçölmüştür. Ulaşılan sonuçlar neticesinde uyum indekslerinin  $X^2/sd= 4,01$ ; RMSEA= 0,09; GFI= 0,89; AGFI= 0,85; RMR= 0,045; SRMR= 0,063; CFI, NFI, NNFI, IFI VE RFI değerleri 0,90 olarak bulgulanmıştır. İncelenen değişkenlerin t değerleri en düşük 6,75; en yüksek 17,55 olarak belirlenmiştir. Madde faktör yükleri analiz edildiğinde en düşük değerin 0,37 ve en büyük değerin 0,80 olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre WEMİO-Ölçeği'nin orijinal formunun faktör yapısı ile Türkçeye

uyarlanarak Türk öğretmenler üzerinde uygulanan ölçeğin faktör yapısının uyumlu olduğu belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sonucuna göre iç tutarlık bağlamında madde toplam test korelasyonu (Cronbach Alpha) 0,87 ve test-tekrar test güvenirlik katsayısı 0,79 olarak bulgulanmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen değerlere göre bu ölçeğin Türk öğretmenler üzerinde uygulanmasının geçerli ve güvenilir olduğu bulgulanmıştır.

Şahin, Gök ve Sabancı (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan uyarlama çalışmasında WEMİÖÖ'nün geçerliği ortaya çıkarılmış ve ölçek öğretmenler üzerinde farklı çalışmalarda uygulanmış olduğu için bu çalışmada yalnız güvenirlik test edilmiştir. Yapılan güvenirlik çalışmalarında madde toplam test korelasyonu (Cronbach's Alpha) .93 olarak tespit edilmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada verilerin toplanması sürecinde Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden yasal izin alınmıştır. Bununla birlikte Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun onayı alınmıştır. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri iki farklı ölçme aracı uygulanarak elde edilmiştir. Bu doğrultuda iki ölçme aracı tek anket formu şekline getirilmiştir. İlk kısımda lise öğretmenlerinin demografik bilgileri, ikinci kısımda örgütsel mutluluk ve üçüncü kısımda mental iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla çeşitli maddelere yer verilmiştir. Anketin okullara gidilerek öğretmenler tarafından yüz yüze doldurulması sağlanmıştır. Geçersiz olanlar çıkarılarak 346 anket verisi değerlendirmeye alınmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Kaur ve Kumar (2015) parametrik testlerin parametrik olmayan testlerden daha güçlü ve daha kesin sonuçlara ulaşmada daha az veriye ihtiyaç duyduğunu belirtir. Parametrik testin kullanılabilmesi için verilerin üç parametreye (verilerin normal dağılımı, eşit varyans ve standart sapma ile verilerin sürekliliği) sahip olması gerektiğini açıklar. Parametrik olmayan testlerin ise esas alınan evren dağılımının şekli ya da parametreleri (ortalama, varyans, standart sapma, ortanca, mod, çarpıklık, basıklık vb.) hakkındaki varsayımlara dayanmadığını ifade eder. Verilerin parametrik varsayımlardan güçlü bir şekilde saptığı belirlenirse parametrik olmayan testlerin kullanılabileceğini vurgular.

Mishra, Pandey, Singh, Gupta, Sahu ve Keshri (2019)'ye göre normalliği test etmek için çok sayıda yöntem vardır. Bunlardan birisi çarpıklık ve basıklık değerlerini incelemektir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında ise verilerin normal dağılım sergilediği ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Araştırmada verilerin analizi 0,5 manidarlık düzeyi temel alınarak SPSS programı 24. sürüm ile yapılmıştır. Verilerin dağılımlarının normalliğini tespit etmek amacıyla çarpıklık (olumlu duygular= -,121; olumsuz duygular= ,523; potansiyelin gerçekleştirilmesi= -,343; mental iyi oluş= -,446) ve basıklık (olumlu duygular= -,817; olumsuz duygular= -,790; potansiyelin gerçekleştirilmesi= -,362; mental iyi oluş= -,396) katsayıları incelenmiş olup normallik değerlerinin karşılandığı görülmüştür.

Varyansların homojenliğini belirlemek amacıyla yapılan Levene testi (olumlu duygular= 1,179;  $p>,05$ ; olumsuz duygular= 3,194;  $p>,05$ ; potansiyelin gerçekleştirilmesi= 1,183;  $p>,05$ ; mental iyi oluş= 1,968;  $p>,05$ ) sonucunda varyansların eşit olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2003).

Örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları ile mental iyi oluş için temel olarak betimleyici istatistik; öğretmenlerin cinsiyetlerine ve öğrenim durumlarına ilişkin ilişkisiz örneklem için t-testi; parametrik test varsayımlarını karşılamadığı için çalışma sürelerine ilişkin parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Örgütsel mutluluğun boyutları ile mental iyi oluş arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır (Büyüköztürk, 2003; Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2020).

Örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş ölçeklerinin uygulanmasından sonra ortaya çıkan aritmetik ortalama puanlarının değerlendirilmesinde 1,00-1,80 çok zayıf; 1,81-2,60 zayıf; 2,61-3,40 orta; 3,41-4,20 yüksek; 4,21-5,00 çok yüksek şeklinde temel alınmıştır (İncekara, 2020).

Akoğlu (2018) korelasyon katsayı değerlerine ilişkin değişkenler arasındaki ilişkinin "r" harfi ile belirtildiğini ve +/-1 arasında değişen bir rakamla nicel olarak gösterildiğini açıklar. Dancey ve Randy (2007)'nin sınıflamasına dayanarak bu çalışmada bulgularan korelasyon değerleri bağlamında +/- 1,00 değerleri mükemmel; +/- 0,70-0,90 aralığı güçlü; +/- 0,40-0,69 aralığı orta düzey; +/- 0,01-0,39 aralığı zayıf ve 0 değeri de ilişki yok olarak ifade edilmiştir.

More ve diğerleri (2006) çoklu regresyonun tek bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyebilen istatistiksel bir teknik

olduğunu açıklar. Çoklu regresyonun amacının tek bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek için değerleri bilinen bağımsız değişkenleri kullanmak olduğunu ifade eder. Her yordayıcının değeri ölçülür ve her bir değer toplam tahmine olan göreceli katkısı ortaya çıkarılır. Knight (1984) çoklu regresyonu bir bağımlı (ölçüt) değişken ve çoklu sınıflamalı ya da sürekli ve dikey ya da dikey olmayan bağımsız (yordayıcı) değişkenler içeren veri dizilerinin analizi için uygun olduğunu belirtir. Doğrusallığın araştırma desenindeki bağımsız değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu durum anlamına geldiğini açıklar. Çoklu doğrusallığın analizdeki bir bağımsız değişkenin analizdeki diğer iki ya da daha fazla bağımsız değişkenin doğrusal birleşiminden yüksek oranda tahmin edilebilir durum anlamına geldiğini ifade eder. Bağımsız değişkenler arasındaki çok yüksek ilişkili varyasyonun hesaba dayalı sorunlar ortaya çıkarabileceğini vurgular.

Senaviratna ve Cooray (2019) çoklu doğrusallığın temel olarak tolerans ve onun karşılığı olan varyans artış faktörü (VIF) ile tespit edilebileceğini belirtir. Toleransı diğer yordayıcılar tarafından açıklanamayan bilinen bir yordayıcıdaki varyansın yüzdesi olarak ifade eder. Bu tanıma dayanarak, herhangi belirli bir açıklayıcı değişkenin toleransının; bu açıklayıcı değişkenin diğer tüm bağımsız değişkenler üzerindeki regresyonunu tespit etmede  $R^2$ 'nin kararlılık katsayısı olduğu yerlerde  $\text{Tolerans} = 1 - R^2$  olduğunu açıklar. Midi, Sarkar ve Rana (2013)'nin açıklamasına dayanarak 1'e yakın toleransın çoklu doğrusallığın az bir varlığını ve 0'a yakın toleransın çoklu doğrusallık açısından bir tehdit oluşturabileceğini belirttiğini ifade eder. Çoklu doğrusallığın varlığını belirlemede tolerans ile kullanılacak belirlenmiş resmi bir değer olmadığını açıklar. Myers (1990) 0,1'in altındaki tolerans değerinin ciddi doğrusallık sorunu olduğunu ve Menard (2002, 2011) ise 0,2'den daha az bir tolerans değerinin muhtemel bir çoklu doğrusallık sorunu olduğunu ifade etmektedir. Midi, Sarkar ve Rana (2013)'nin ifadelerini temel olarak varyans artış faktörünün  $(\text{VIF}) = 1/\text{Tolerans}$  olarak tanımlandığını vurgular. VIF'in varyans katsayısı ölçümünün çoklu doğrusallık tarafından ne kadar artırıldığını gösterdiğini belirtir. Tolerans gibi çoklu doğrusallığın varlığını tespit etmede VIF ile kullanılacak belirlenen resmi bir değer olmadığını; 10'u aşan VIF değerlerinin genellikle çoklu doğrusallığın varlığı olarak kabul edilebileceğini, ancak lojistik regresyonda genelde olan durum gibi daha zayıf modellerde 2,5 üzerindeki değerlerin sorun olabileceğini belirtir. Bu çalışmada yapılan analiz sonucu ortaya çıkan tolerans değerleri (olumlu duygular= ,359; olumsuz duygular= ,521; potansiyelin gerçekleştirilmesi= ,518) ve VIF değerleri (olumlu

duygular= 2,787; olumsuz duygular= 1,921; potansiyelin gerçekleştirilmesi= 1,930) sonucunda çoklu doğrusallığın olmadığı tespit edilmiştir.

Uyanta (2020)'ya göre regresyon analizinde hata terimleri otokorelasyonun en küçük kareler varsayımını (hata terimleri birbiriyle ilişkisizdir) ihlal eder. Sonuç olarak bu durumda otokorelasyon görmezden gelinirse katsayıların ve standart hataların ölçümü yanlış olacaktır. Durbin Watson değeri her zaman sıfır ile dört arasında değişiklik gösterir. İki değeri korelasyonsuz olma durumunu ifade eder. İki'den sıfıra doğru olan değerler olumlu; ikiden dörde doğru olan değerler ise olumsuz otokorelasyon olduğunu ifade eder (Glen, 2016). Shreshta (2020) ikili değişkenler arasındaki korelasyon katsayı değerinin yüksek olmasının (0,80'e yakın) doğrusallık ihtimali olduğu anlamına geldiğini belirtir.

Bu araştırmada örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarının mental iyi oluşu yordaması bağlamında yapılan regresyon analizinin geçerli olup olmadığını tespit etmek için D-W katsayısı incelenmiş ve 1,883 olduğu belirlenmiştir. Bulgulanan değere göre otokorelasyon gözlemlenmemiştir. Elde edilen tolerans değerlerinin ise  $(1-R^2)$ 'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle tolerans değerinin 10'dan büyük ve VIF değerinin 10'dan küçük olduğu anlamına gelmektedir. Bu açıdan incelendiğinde çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenler olan örgütsel mutluluk (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi) boyutları arasındaki korelasyonlar da çoklu bağlantı sorununun olmadığına işaret etmektedir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve mental iyi oluşlarını yordama düzeylerini tespit etmek amacıyla analizler yapılarak sonuçları betimlenmiştir.

### 4.1. Örgütsel Mutluluğa İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt problemi “Antalya’nın Alanya ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ne düzeydedir?” sorusudur. Buna göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4. 1** Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun alt boyutlarıyla ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma verileri

Boyutlar	N	$\bar{X}$	ss
Olumlu Duygular	346	3,08	,97
Olumsuz Duygular	346	2,38	,97
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	346	3,56	,82

Tablo 4.1’deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlerde orta düzeyde olumlu duyguya ( $\bar{x} = 3,08$ ); zayıf düzeyde olumsuz duyguya ( $\bar{x} = 2,38$ ) ve yüksek düzeyde potansiyelin gerçekleştirilmesine ( $\bar{x} = 3,56$ ) sahip buldukları görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Antalya’nın Alanya ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri demografik özelliklere (cinsiyetlerine, çalışma sürelerine ve öğrenim durumlarına) göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4. 2** Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Olumlu Duygular	A- Kadın	170	3,18	,99	344	1,79	,07
	B- Erkek	176	2,99	,95			
Olumsuz Duygular	A- Kadın	170	2,34	,99	344	-,59	,55
	B- Erkek	176	2,41	,95			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	A- Kadın	170	3,58	,85	344	,51	,60
	B- Erkek	176	3,53	,79			

Tablo 4.2’de devlet liselerindeki öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyetlerine göre analiz edildiğinde olumlu duygular boyutuna ilişkin kadın öğretmenlerin aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 3,18$ ; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 2,99$  olarak belirlenmiştir. Olumsuz duygular boyutuna ilişkin kadın öğretmenlerin  $\bar{x} = 2,34$ ; erkek öğretmenlerin  $\bar{x} = 3,41$  aritmetik ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna ilişkin kadın öğretmenlerin  $\bar{x} = 3,58$ ; erkek öğretmenlerin  $\bar{x} = 3,53$  aritmetik ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre olumlu duygular [t(344)= 1,79; p>,05], olumsuz duygular [t(344)= -,59; p>,05] ile potansiyelin gerçekleştirilmesi [t(344)= ,51; p>,05] boyutlarında manidar bir farklılık göstermemektedir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik Tablo 4.3’te verilmiştir.

**Tablo 4. 3** Çalışma sürelerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	A-1-10 yıl	52	196,05	4,01	,13	-
	B- 11-20 yıl	142	175,24			
	C- 21 yıl ve üzeri	152	164,16			
Olumsuz Duygular	A-1-10 yıl	52	177,92	,46	,79	-
	B- 11-20 yıl	142	176,27			
	C- 21 yıl ve üzeri	152	169,40			
Potansiyeli Gerçekleştirilmesi	A-1-10 yıl	52	200,14	5,52	,06	-
	B- 11-20 yıl	142	162,27			
	C- 21 yıl ve üzeri	152	174,88			



Normal dağılıma sahip olmayan örgütsel mutluluğa (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi) ait veri üzerinde üç örneklem grubu arasındaki farkları ölçmek amacıyla parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) yerine parametrik olmayan testlerden karşılığı olan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 4.3'te devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri çalışma süresi değişkeni açısından analiz edildiğinde olumlu duygular boyutuna ilişkin 1-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamasının 196,05; 11-20 yıl aralığındakilerin 175,24 ve 21 yıl ile üzerindeki ise 164,16 olduğu bulgulanmıştır. Olumsuz duygular boyutuna ilişkin 1-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamasının 177,92; 11-20 yıl aralığındakilerin 176,27 ile 21 yıl ve üzerindeki 169,40 olduğu tespit edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna ilişkin 1-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalaması 200,14; 11-20 yıl aralığındakilerin 162,27 ile 21 yıl ve üzerindeki 174,88 olduğu bulgulanmıştır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel mutluluk düzeyleri analiz edildiğinde olumlu duygular ( $X^2_{(2)} = 4,01$ ;  $p > 0,05$ ); olumsuz duygular ( $X^2_{(2)} = ,46$ ;  $p > 0,05$ ) ile potansiyelin gerçekleştirilmesi ( $X^2_{(2)} = 5,52$ ;  $p > 0,05$ ) boyutlarında manidar olarak farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin öğrenim durumlarına göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik tablo 4.4.'te verilmiştir.

**Tablo 4. 4** Öğrenim durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Olumlu Duygular	A-Lisans	283	3,07	,96	344	-,36	,71
	B- Yüksek Lisans	63	3,12	1,01			
Olumsuz Duygular	A-Lisans	283	2,38	,97	344	,26	,79
	B- Yüksek Lisans	63	2,35	1,02			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	A-Lisans	283	3,56	,80	344	,30	,86
	B- Yüksek Lisans	63	3,54	,89			

Tablo 4.4'te devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğrenim durumlarına göre analiz edildiğinde olumlu duygular boyutuna ilişkin lisans mezunu olanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 3,07$  ve yüksek lisans mezunu olanlarınki ise  $\bar{x} = 3,12$  olarak tespit edilmiştir. Olumsuz duygular boyutuna ilişkin lisans mezunu olanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 2,38$  ve yüksek lisans mezunu

olanları  $\bar{x} = 2,35$  olarak bulgulanmıştır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna ilişkin lisans mezunu olanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 3,56$  ve yüksek lisans mezunu olanları  $\bar{x} = 3,54$  olarak tespit edilmiştir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri analiz edildiğinde olumlu duygular [ $t(344) = -,36; p >,05$ ], olumsuz duygular boyutunda [ $t(344) = ,26; p >,05$ ] ve potansiyelin gerçekleştirilmesi [ $t(344) = ,30; p >,05$ ] boyutlarında manidar olarak farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

#### 4.2. Mental İyi Oluşa İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Antalya’nın Alanya ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşları ne düzeydedir?” sorusudur. Buna göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri Tablo 4.5’te verilmiştir.

**Tablo 4. 5** Öğretmenlerin mental iyi oluşu ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma verileri

	N	$\bar{X}$	ss
Mental İyi Oluş	346	3,70	,79

Tablo 4.5’teki veriler incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlerde yüksek düzeyde ( $\bar{x} = 3,70$ ) mental iyi oluşa sahip buldukları görülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Antalya’nın Alanya ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, çalışma süresi ve öğrenim durumu) göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna ilişkin bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik Tablo 4.6’da verilmiştir.

**Tablo 4. 6** Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Mental iyi oluş	A-Kadın	170	3,74	,71	344	1,09	,27
	B-Erkek	176	3,65	,70			

Tablo 4.6’da devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri cinsiyetlerine göre analiz edildiğinde kadın öğretmenlerin aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 3,74$  ve erkek öğretmenlerinki  $\bar{x} = 3,65$  olarak bulgulanmıştır. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinde  $[t(344) = 1,09; p >,05]$  cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık bulunmamaktadır.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik Tablo 4.7’de verilmiştir.

**Tablo 4. 7** Çalışma sürelerine göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri

	Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı Fark
	Mental iyi oluş	A-1-10 yıl	52	170,30	,62	,73
	B- 11-20 yıl	142	169,54			
	C- 21 yıl ve üzeri	152	178,30			

Normal dağılıma sahip olmayan mental iyi oluşa ait veri üzerinde üç örneklem grubu arasındaki farkları ölçmek amacıyla parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) yerine karşılığı olan parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 4.7’de devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri çalışma sürelerine göre analiz edildiğinde 1-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamasının 170,30; 11-20 yıl aralığındakilerin 169,54 ile 21 yıl ve üzerindeki ise 178,30 olduğu bulgulanmıştır. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma sürelerine göre mental iyi oluş düzeyleri analiz edildiğinde ( $X^2_{(2)} = ,62; p >0,05$ ) manidar olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin öğrenim durumlarına göre manidar olarak farklılaşıp farklılaşmadığına dair betimleyici istatistik Tablo 4.8’de verilmiştir.

**Tablo 4. 8** Öğrenim durumlarına göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Mental iyi oluş	A-Lisans	283	3,69	,70	344	-,54	,58
	B-Yüksek Lisans	63	3,74	,74			

Tablo 4.8’de devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından analiz edildiğinde lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 3,69$  ve yüksek lisans mezunu olanlarıinki  $\bar{x} =$

3,74 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre mental iyi oluş düzeyleri analiz edildiğinde [t(344)= -,54; p>,05] mental iyi oluş düzeylerinin manidar olarak farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

### 4.3. Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın beşinci problemi olan “Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye dair basit korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

**Tablo 4. 9** Örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye dair basit korelasyon analiz değerleri

	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Mental İyi Oluş
Olumlu Duygular	1			
Olumsuz Duygular	-,692	1		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	,694	-,498	1	
Mental İyi oluş	,691	-,615	,689	1

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.9’da devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki basit korelasyon analizi değerleri bağlamında incelendiğinde olumlu duygular ve olumsuz duygular arasında ( $r = -,69$ ;  $p <,01$ ) orta düzeyde ters yönlü manidar; olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi arasında ( $r = ,69$ ;  $p <,01$ ) orta düzeyde olumlu manidar ile olumlu duygular ve mental iyi oluş arasında ( $r = ,69$ ;  $p <,01$ ) orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki var olduğu bulgulanmıştır.

Olumsuz duygular ile potansiyelin gerçekleştirilmesi arasında ( $r = -,49$ ;  $p <,01$ ) ters yönlü orta düzeyde manidar; olumsuz duygular ve mental iyi oluş arasında ( $r = -,61$ ;  $p <,01$ ) orta düzeyde ters yönlü manidar; potansiyelin gerçekleştirilmesi ve mental iyi oluş arasında ( $r = ,68$ ;  $p <,01$ ) orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki var olduğu bulgulanmıştır.

#### 4.4. Örgütsel Mutluluğun Mental İyi Oluşu Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi olan “Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerine anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

**Tablo 4. 10** Örgütsel mutluluğun alt boyutları ile mental iyi oluş arasındaki ilişki bağlamında çoklu regresyon analiz değerleri

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,370	,192		12,312	,000				
Olumlu Duygular	,179	,042	,245	4,271	,000	,225	,147	,359	2,787
Olumsuz Duygular	-,181	,035	-,249	-5,219	,000	-,272	-,180	,521	1,921
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	,340	,041	,394	8,247	,000	,407	,284	,518	1,930
R= ,771		R <sup>2</sup> = ,595							
F <sub>(3,342)</sub> = 167,221		p= ,000							

Olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ile mental iyi oluş arasındaki ikili korelasyona bakıldığında olumlu duygular ile mental iyi oluş arasında olumlu bir ilişki ( $r= 0,225$ ), fakat diğer değişkenler kontrol altına alındığında bu iki değişken arasındaki kısmi korelasyonun ( $r= 0,147$ ) olduğu belirlenmiştir. Olumsuz duygular ile mental iyi oluş arasında olumsuz ( $r= -0,272$ ), fakat diğer değişkenler kontrol altına alındığında bu iki değişken arasındaki kısmi korelasyonun ( $r= -0,180$ ) olduğu belirlenmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi ile mental iyi oluş arasında olumlu bir ilişki ( $r= 0,407$ ), fakat diğer değişkenler kontrol altına alındığında bu iki değişken arasındaki kısmi korelasyonun ( $r= 0,284$ ) olduğu bulgulanmıştır.

Devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutları ve mental iyi oluş puanları arasında manidar bir ilişki olduğu görülmektedir ( $R= ,771$ ;  $R^2= ,595$ ;  $F= 167,221$ ;  $p<,01$ ). Olumlu ve olumsuz duygular ile potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları bir bütün olarak devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin mental iyi oluşlarının toplam varyansının ortalama %59,5’ini açıklamaktadır.

Standartlaştırılmış regresyon katsayısı ( $\beta$ ) bağlamında yordayıcı değişkenlerin mental iyi oluş üzerindeki görece önem sırası potansiyelin gerçekleştirilmesi, olumsuz duygular ve olumlu duygular şeklinde olduğu bulgulanmıştır. Regresyon katsayılarının manidarlığı bağlamında t-testi puanları analiz edildiğinde olumlu duygular, olumsuz

duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarının önemli bir yordayıcı olarak yer aldığı tespit edilmiştir.

Regresyon analizi yapıldıktan sonra ortaya çıkan değerler bağlamında mental iyi oluşun yordanmasına dair regresyon eşitlik durumu aşağıdaki tabloda açıklanmıştır.

$$\text{MENTAL İYİ OLUŞ} = 2,370 + 0,179 \text{ Olumlu Duygular} + -0,181 \text{ Olumsuz Duygular} + 0,340 \text{ Potansiyelin Gerçekleştirilmesi}$$

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan bulgular ifade edilmiş ve bu bulgular temelinde alanyazında yapılan ilgili çalışmalar da dikkate alınarak tartışma yapılmıştır. Yapılan tartışma ve belirtilen sonuçlar neticesinde gelecekte yapılacak olan çalışmalarda uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler sunulmuştur. Elde edilen sonuçların eğitim örgütleri üzerindeki önemi ifade edilmiştir.

### 5.1. Sonuç

Araştırmada ulaşılan bulgular bağlamında elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir:

- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda en yüksek ortalamalarının potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda olduğu görülmektedir. Ardından sırayla olumlu duygular orta düzeyde ve olumsuz duygular zayıf düzeyde gelmektedir.
- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.
- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenler arasında örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla olumlu duygulara sahip; olumsuz duygular boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha az olumsuz duygulara sahip oldukları ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla potansiyellerini gerçekleştirebildikleri görülmektedir. Ancak cinsiyetlerine göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun alt boyutlarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşlarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla mental iyi oluşa sahip oldukları görülmektedir. Ancak cinsiyetlerine göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışma sürelerine göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenler örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular boyutunda değerlendirildiğinde 1-10 yıl

aralığında çalışan öğretmenlerin 11-20 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazla olumlu duygulara sahip olduğu, ancak aralarında manidar bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Olumsuz duygular boyutunda değerlendirildiğinde 1-10 yıl arası çalışanların 11-20 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazla olumsuz duygulara sahip olduğu, ancak aralarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda 1-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri ile 11-20 yıl arası çalışanlardan daha fazla potansiyellerini gerçekleştirebildikleri görülmektedir, ancak aralarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşları çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde 21 yıl ve üzeri çalışanların 1-10 yıl ile 11-20 yıl çalışanlardan daha yüksek düzeyde mental iyi oluşa sahip oldukları görülmektedir, ancak aralarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğrenim durumlarına göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenler değerlendirildiğinde örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular boyutunda yüksek lisans mezunu olanların lisans mezunu olanlardan daha fazla olumlu duygulara sahip olduğu; olumsuz duygular boyutunda lisans mezunu olanların yüksek lisans mezunu olanlardan daha fazla olumsuz duygulara sahip olduğu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda lisans mezunu olanların yüksek lisans mezunu olanlardan daha fazla potansiyellerini gerçekleştirebildikleri görülmektedir. Ancak aralarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşları öğrenim durumlarına göre değerlendirildiğinde yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlerden daha fazla mental iyi oluş düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Ancak aralarında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarına ait puanlar mental iyi oluş puanlarındaki varyansı açıklamaktadır. Alt boyutlarıyla bir bütün olarak örgütsel mutluluk mental iyi oluşu manidar olarak yordamaktadır.



## 5.2. Tartışma

Araştırmada devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri; örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki ve örgütsel mutluluk düzeyinin mental iyi oluş düzeyine etkisi analiz edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin alt boyutlarıyla birlikte (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi) örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri belirlenmiştir. Cinsiyetlerine, çalışma sürelerine ve eğitim durumlarına göre devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarındaki örgütsel mutluluk düzeylerinin birbiriyle olan ilişkisi ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin durumu belirlenmiştir. Son olarak devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi) düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerine olan etkisi ile örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeyini tahmin edip etmediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Alanyazın taraması yapıldığında öğrenen okul ile örgütsel mutluluk arasında (Uğur ve Uçar, 2020); örgütsel mutluluk düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi üzerine (Bayraktar ve Girgin, 2020); örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık arasında (İncekara, 2020); örgütsel erdem ile örgütsel mutluluk arasında (Özen, 2018); örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme arasında (Tosten, Avcı ve Sahin, 2017); iyi oluş ile okul temelinde bağlamsal etkenler arasında (Elcan, 2017); işe ilişkin iyi oluş ile örgüt kültürü arasında (Aytek, 2020); öznel iyi oluş ile örgüt iklimi arasında (Durmaz, 2020); öğretmenlerin iş ile eş tükenmişliği bağlantısında ruhsal iyi oluş durumunun aracı görevi üzerine (Karakuş, 2019); tükenmişlik ile iyi oluş arasında (Bakioğlu ve Kiraz, 2019); eğitim örgütlerinde idareciler tarafından kullanılan otorite kaynakları ile öğretmenlerin işe ilişkin iyi oluş algıları arasında (Küçükçakır, 2019); eğitim kurumu idarecilerinin ruhsal iyi oluş ile tükenmişlik düzeyleri arasında (Keleş, 2018); eğitimcilerin psikolojik sermaye, ruhsal iyi oluş ve mesleki tatmin düzeyleri arasındaki bağlantı üzerine (Kurt, 2018) ve örgütsel kinizm, örgütsel bağlılık ile ruhsal iyi oluş arasında yurt içinde yapılan önemli çalışmaların olduğu belirlenmiştir. Yurt dışında ise yükseköğretim kurumlarında var olan ile gelecekteki örgütsel mutluluk algısı arasında (Munar ve diğerleri, 2020);

örgütsel mutluluğun mutluluğa yatkınlık ve öğretmen sağlığı ile öz saygı ve öğretmen sağlığı ilişkisinde aracı etkisi üzerine (Benevene ve diğerleri, 2019); cinsiyete göre örgütsel mutluluk, mesleki güdülenme, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması üzerine (Gyeltshen ve Beri, 2019); örgütsel mutluluk ile iş hayatının niteliği arasında (Mahmoudi, Azar ve Bahrami, 2019); örgütsel mutluluk ile yenilikçi davranış ve duygusal bağlılık arasında (Abdullah ve diğerleri, 2016); örgütsel mutluluk ile mesleki tükenmişlik arasında (Raza ve Leyli, 2016); örgütsel mutluluğun nitelikleri üzerine (Abdullah, Ling ve Peng, 2016); mesleki iyi oluşu meydana getiren belirteçler üzerine (Stoloff ve diğerleri, 2020); okul iklimi ile mental iyi oluş arasında (Lester ve diğerleri, 2020); mesleki öğrenme eğitimi ile işe ilişkin iyi oluş arasında (Fernandes ve diğerleri, 2019); kamu ve özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ruhsal iyi oluş durumlarının karşılaştırılması üzerine (Akram, 2019); uluslararası okullarda çalışan öğretmenlerin iyi oluş algıları üzerine (Wigford ve Higgins, 2019); eğitim örgütlerindeki iş talepleri ve iş kaynaklarına ilişkin öğretmen algısı ile öğretmen iyi oluşu arasında (Skaalvik ve Skaalvik, 2018) ve öğretmen yeterliğinin boyutları ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki üzerine yapılan önemli çalışmaların olduğu görülmüştür.

### **5.1.1. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri**

Araştırma çerçevesinde örgütsel mutluluğun boyutları olan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi öğretmenler tarafından bu boyutları oluşturan maddelere verilen yanıtlar kapsamında analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda tespit edilen bulgular devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim örgütlerinde orta düzeyde olumlu duygulara, zayıf düzeyde olumsuz duygulara ve yüksek düzeyde potansiyelin gerçekleştirilmesine sahip olduklarını göstermektedir. Uğur ve Uçar (2020), Bayraktar ve Girgin (2020), Tosten, Avcı ve Sahin (2017) tarafından yapılan çalışmalarda devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel mutluluğa sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırmadaki mental iyi oluş değişkenine ilişkin maddelere verilen cevaplar kapsamında öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri analiz edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırma devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim örgütlerinde yüksek düzeyde mental iyi oluşa sahip olduklarını göstermektedir. Aytek (2020) ve Küçükçakır (2019) tarafından yapılan çalışmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işe ilişkin iyi oluş; Durmaz (2020) tarafından yapılan çalışmada devlet

okullarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş; Keleş (2018) ve Kurt (2018) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin ruhsal iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel mutluluğa ve mental iyi oluşa sahip olduğu bulgusunun yapılmış olan diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

### **5.1.2. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri**

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyetlerine göre kıyaslandığında olumlu duygular boyutunda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin orta düzeyde; olumsuz duygular boyutunda kadın öğretmenlerin zayıf, erkek öğretmenlerin yüksek düzeyde ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel mutluluğa sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak, devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bayraktar ve Girgin (2020) tarafından devlet okullarında ve İncekara (2020) tarafından özel okullarda yapılan araştırmada bu okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Gyeltshen ve Beri (2019) tarafından yapılan araştırmada da ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durum çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri cinsiyetlerine göre kıyaslandığında hem kadın hem de erkek öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu ve manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Aytek (2020) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işe ilişkin iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Keleş (2018) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ruhsal iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Akram (2019) tarafından yapılan araştırmada üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ruhsal iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre benzer sonuçlara sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak, Durmaz (2020) tarafından yapılan araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi

oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılmış olan araştırmaların iyi oluşun farklı boyutları açısından ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmada devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre manidar bir farklılık göstermediği ve yapılmış çalışmaların (Durmaz, 2020 hariç) bu sonucu destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

### **5.1.3. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri**

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri çalışma sürelerine göre kıyaslandığında olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında manidar olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İncekara (2020) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim örgütlerinde görev yapan eğitimcilerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Ancak Bayraktar ve Girgin (2020) tarafından yapılan çalışmada farklı kademelerdeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının çalışma sürelerine göre manidar bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum alanyazında farklı bulguların elde edildiği araştırmaların da olduğunu göstermektedir. Çalışılan okul türü, branş, çalışılan okul kademesi, öğrenci profili, veliler, okul kültürü ve okul iklimi gibi etkenler örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermesinde etkili olmuş olabilir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri çalışma sürelerine göre kıyaslandığında aralarında manidar bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Aytek (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işi ilişkin iyi oluş algı düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Keleş (2018) tarafından yapılan araştırmada eğitim kurumu idarecilerinin ruhsal iyi oluş düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazında iyi oluşun farklı boyutları üzerinde benzer sonuçlara sahip çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu durum araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ancak Durmaz (2020) tarafından yapılan çalışmada ise farklı kademelerdeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin çalışma sürelerine göre manidar olarak farklılaştığı bulgulanmıştır. Bu farklılığın nedenleri örgütsel faktörler olabileceği gibi kişisel faktörler de olabilir.

#### **5.1.4. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri**

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri eğitim durumlarına göre kıyaslandığında manidar olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında Bayraktar ve Girgin (2020) tarafından yapılan çalışmada farklı kademelerdeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ve İncekara (2020) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel mutluluk düzeylerinin manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu araştırmada ulaşılan sonucun alanyazında yapılmış olan benzer araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü eğitime sahip olmalarının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri eğitim durumlarına göre kıyaslandığında manidar olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Aydoğan (2019) tarafından yapılan araştırmada devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin ruhsal iyi oluş düzeylerinin eğitim durumlarına göre manidar bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Ancak, alanyazında AYTEK (2020) tarafından yapılan araştırmada farklı kademelerdeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre işe ilişkin iyi oluş düzeylerinin manidar olarak farklılaştığı bulgulanmıştır. AKRAM (2019) tarafından yapılan araştırmada da kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ruhsal iyi oluş düzeylerinin akademik unvanlarına göre manidar bir şekilde farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Yapılmış çalışmaların sonuçları ile bu araştırmanın sonucunun farklı çıkmasının nedenleri iyi oluşun farklı boyutlarıyla ilgili olabilir. Çalışılan eğitim örgütünün kamu ya da özel olması veya okul kademesi bu farklılıkta etken faktörler olabilir. Ayrıca eğitim durumlarına göre öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı söylenebilir.

#### **5.1.5. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki**

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri alt boyutları bakımından incelendiğinde olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutları arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki; olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları arasında orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki; olumlu

duygular boyutu ve mental iyi oluş arasında orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki; olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki; olumsuz duygular boyutu ve mental iyi oluş arasında orta düzeyde ters yönlü manidar bir ilişki; potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ve mental iyi oluş arasında orta düzeyde olumlu manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim örgütlerinde olumlu duygular düzeyi arttıkça olumsuz duygular düzeyinin azalacağı; potansiyellerini daha fazla gerçekleştirebilecekleri ve mental iyi oluşlarının da artacağı söylenebilir. Aksine olumsuz duygular düzeyinin artması durumunda ise olumlu duyguların, potansiyelin gerçekleşmesinin ve mental iyi oluşun azalacağı öngörülebilir. Ayrıca devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim örgütlerinde potansiyellerini gerçekleştirme düzeyleri yükseldikçe olumlu duyguları ve mental iyi oluşları artarken olumsuz duyguların da azalacağı söylenebilir. Alanyazında İncekara (2020) tarafından yapılan araştırma incelendiğinde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yüksek düzeyde olumlu anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tosten, Avcı ve Sahin (2017) tarafından yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Mahmoudi, Azar ve Bahrami (2019) tarafından gerçekleştirilen betimleyici çalışmada üniversite personelinin örgütsel mutluluk düzeyi ile iş hayatının niteliği arasında yüksek düzeyde olumlu anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Reza ve Leyli (2016) tarafından yapılan nicel çalışmada ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz önemli bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Bu durum araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bir eğitim örgütünde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri yüksekse mental iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı ifade edilebilir.

#### **5.1.6. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerine etkisi**

Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerini yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiş olup, örgütsel mutluluğu oluşturan olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarının bir bütün olarak mental iyi

oluşu manidar olarak yordadığı tespit edilmiştir. Olumlu ve olumsuz duygular ile potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları birlikte devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşlarının toplam varyansının ortalama %59,5'ini açıklamaktadır. Yordayıcı değişkenlerin mental iyi oluş üzerindeki görelî önem sırası potansiyelin gerçekleştirilmesi, olumsuz duygular ve olumlu duygular şeklindedir. Alanyazın incelendiğinde İncekara (2020) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini; Tosten, Avci ve Sahin (2017) tarafından yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyinin örgütsel sosyalleşmeyi yordadığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar bağlamında devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerini yükseltmek amacıyla eğitim örgütlerinde kolektif mutluluğu sağlamanın oldukça önemli olduğu söylenebilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluğun alt boyutları olan olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesini artırmak ve olumsuz duyguları azaltmak için etkili koşulları sağlamak gerekmektedir. Böylece eğitim örgütlerinin başarılarının da artması öngörülebilir.

### **5.3. Öneriler**

Araştırmada devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek hedeflenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mental iyi oluş düzeylerini manidar olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ve bu doğrultuda uygulayıcılar ve araştırmacılar için işlevsel olabileceği düşünülen öneriler aşağıda açıklanmıştır.

#### **5.3.1. Uygulayıcılar için öneriler**

Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlerde hissettikleri olumlu duygular artırılmalı, potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri ortamların ve olanakların sağlanmalı ve olumsuz duygular ise azaltılmalıdır. Böylece öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini artırmaları ve mental iyi oluş düzeylerini yükseltmeleri sağlanabilir. Bu amaçla aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin potansiyellerini kullanıp üretken olabildikleri çalışmalar için ödüllendirilerek kendilerini yararlı hissetmeleri sağlanabilir.

- Eğitim örgütlerinde çalışanların mutlu hissetmeleri amacıyla etkili bir iletişim, iş birliği ve birbirini destekleme gibi olumlu özelliklere sahip bir örgüt iklimi oluşturulabilir.
- Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sürekli mesleki ve kişisel gelişimi için branşlara uygun eğitim ve uygulama olanakları sunulabilir.
- Eğitim örgütü yöneticileri öğretmenlerle olumlu iletişim kuran, birlikte karar alan, sorumluluğu paylaşan, başarıyı takdir eden ve ödüllendiren bir liderlik sergilemeleri amacıyla eğitilebilir.
- Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kendilerini güvende hissedebilmeleri için saygının hakim olduğu, olumlu okul ve aile iş birliğinin yer aldığı adil bir örgüt kültürü oluşturulup devamlılığı sağlanabilir.
- Eğitim örgütlerinde stresi azaltan önlemler alınabilir.
- Eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluğu ölçmek ve artırmak amacıyla okullara özgü, mahalli ve merkezi olmak üzere yıllık anket uygulanarak sonuçlarına göre iyileştirmeler sağlanabilir.

### 5.3.2. Araştırmacılar için öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlar bağlamında araştırmacılar için aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Bu araştırma devlet liselerinde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Farklı kademelerde ve özel eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerle benzer çalışmalar yapmak alan yazına katkı sağlayan değişik bakış açılarını ortaya çıkarabilir.
- Örgütsel stres, tükenmişlik, iş yükü, iş-yaşam dengesi ve yöneticilerin liderlik tarzı gibi örgütsel faktörlerin örgütsel mutluluk üzerine etkileri araştırılabilir.
- Eğitim örgütlerindeki örgütsel mutluluk dışında başka faktörlerin öğretmenlerin mental iyi oluşlarına etkisi araştırılabilir.
- Bu araştırmada örneklem olarak devlet liselerinde görev yapan öğretmenler incelenmiştir. Öğretmenlerle birlikte yönetim görevinde bulunan il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapanları da kapsayan bir araştırma yapılabilir.
- Bu araştırma nicel bir araştırma olup hem nicel hem de nitel araştırma birlikte yapılarak derinlemesine veriler elde edilip değişik sonuçlara ulaşılabilir.



## KAYNAKÇA

1. Abdullah, A. G. K. & Ling, Y. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behaviour. *Academy of Social Sciences Journal*, 1(4), 80-83.
2. Abdullah, A. G. K., Ling, Y., Ping, C. S. & Yusoff, Z. B. (2016). The influence of workplace happiness towards innovative behaviour and affective commitment among the teachers in northern peninsular Malaysia. *Research and Analysis Journal*, 2(4), 445-450.
3. Abdullah, A. G. K., Ling, Y. & Peng, C. S. (2016). An exploratory analysis of happiness at workplace from Malaysian teachers perspective using performance-welfare model. *International Journal of Asian Social Science*, 6(6), 340-346.
4. Akaoğlu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18, 91-93.
5. Akram, M. (2019). Psychological wellbeing of university teachers in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 235-253.
6. Amin, R., Hossain, MD. A. & Masud, A. A. (2019). Job stress and organizational citizenship behavior among university teachers within Bangladesh: mediating influence of occupational commitment. *Management*, 24(2), 107-131.
7. Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 603-622.
8. Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
9. Aytek, M. E. (2020). *Öğretmenlerin İşe ilişkin duyuşsal iyilik algıları ile okul kültürü arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
10. Bakioglu, F. & Kiraz, Z. (2019). Burnout and wellbeing of teacher candidates: The mediator role of cynicism. *Annals of Psychology*, 35(3), 521-528.
11. Baladehi, M. A., Kachhbi, E. B. & Taheri, N. (2019). The role of organizational delight in improving the productivity of Golestan province police headquarters' staff. *Golestan Police Science Quarterly Journal*, 10(37), 103-126.
12. Bayraktar, H. V. & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 170-183.
13. Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
14. Benditt, T. (1972). *Happiness. Philosophical Studies*, 25, 1-20.
15. Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10.

16. Bharti, S. K. (2020). *Employee well-being and organizational growth* (Unpublished thesis). National College of Ireland, Ireland.
17. Bingham, D. & Bubb, S. (2017). Leadership for wellbeing. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1475873/3/Bingham%20and%20Bubb%20017%20Leadership%20for%20Wellbeing-Chap16.pdf>
18. Boroujeni, I. N., Asadi, H. & Tabatabaie, M. S. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department Chahar Mahal and Bakhtiari province. *Internaitonal Journal of Sports Studies*, 2(9), 427-431.
19. Burness, B. & Pope, R. (2007). Negative behaviours in the workplace a study of two primary care trusts in the NHS. *International Journal of Public Sector Management*, 20(4), 285-303.
20. Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
21. Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2020). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
22. Cherkovski, S. (2018). Positive leadership: Building mindsets and capacities to grow well-being. *International Journal of Teacher Leadership*, 9(1), 63-78.
23. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. London: Macmillan.
24. Cooper, C. L. & Wood, S. (2011). Happiness at work: Why counts. *The Guardian*. [http://www.mas.org.uk/uploads/articles/Happiness\\_at\\_work\\_Why\\_it\\_counts.pdf](http://www.mas.org.uk/uploads/articles/Happiness_at_work_Why_it_counts.pdf)
25. Cropanzano, R. & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker. A review and further refinement of the happy productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3),182-199.
26. Cui, J. (2014). *The role of information in well-being the concept of information well-being and its framework* (Unpublished dissertation). The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
27. Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
28. Çelik, M. (2011). A theoretical approach to the job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4, 7-15.
29. Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
30. Davila, M. C. & Finkelstein, M. A. (2013). Organizational citizenship behavior and well-being: Preliminary results. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 45-51.
31. Deci, E. D. & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11.

32. Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468.
33. Demo, G. & Paschaol, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. *Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD, 7-11 September 2013*. Rio de Janeiro.
34. Diener, E. & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216.
35. Duari, P. & Sia, S. K. (2013). Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453-456.
36. Durmaz, C. (2020). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile okul iklimine ilişkin algıları ve sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
37. Elcan, N. (2017). *Being a teacher is like the changing weather’’: Elementary teachers’ perspectives on well-being* (Unpublished dissertation). Indiana University, Indiana.
38. Ergin, D. Y. (1992). Örneklemin temsil ediciliği. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 73-95.
39. Fernandes, L., Peixoto, F., Gouveia, M. J., Silva, J. C. & Wosnitza, M. (2019). Fostering teachers’ resilience and well-being through professional learning: Effects from a training programme. *The Australian Educational Researcher*, 46, 681–698.
40. Ficarra, L., Rubino, M. J. & Morote, E. (2020). Does organizational culture affect employee happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, Fall, 38-47.
41. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Review*, 12, 384-412.
42. Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring well-being at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing*, (pp.9-33). John Wiley & Sons.
43. Ganster, D. C. & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
44. Garg, P. & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological well-being on organizational commitment of employees. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
45. Glen, S. (2016). Durbin Watson test & test statistic. <https://www.statisticshowto.com/durbin-watson-test-coefficient/>
46. Gu, X. (2016). *Teacher job satisfaciton in public schools: The relation to the years of teaching experience* (Unpublished thesis). Buffalo College, New York.
47. Gupta, K., Agrawal, A. & Chavan, H. (2020). Organisational happiness index (Ohi): A study on academicians in Pune. *Pimpt Journal of Research*, 12(4), 49-56.

48. Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
49. Gyeltshen, C. & Beri, N. (2019). Comparison on the levels of workplace happiness, job satisfaction, organizational commitment and work motivation with respect to gender. *International Journal of Education, 11*, 15-32.
50. Heathwood, C. (2013). The international encyclopedia of ethics. In H. LaFollette (Ed.), *Hedonism*, (pp. 2370-2380). New Jersey: Blackwell Publishing Ltd.
51. Heintzelman, S. J. (2018). Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
52. Hoffman-Burdzinska, K. & Rutkowska, M. (2015). Work life balance as a factor influencing well-being. *Journal of Positive Management, 6*(4), 87-101.
53. Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organization role and the reliability of self-reporting* (Unpublished thesis). University of Maryland, Maryland.
54. Huang, S. & Yin, H. (2018). Teacher efficacy and affective well-being in Hong Kong: An examination of their relationships and individual differences. *ECNU Review of Education, 1*(2), 102–126.
55. Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: Health and Well-being, 1*(2), 137–164.
56. Huppert, F.A., Baylis, N., & Keverne, B. (2004). Introduction: Why do we need a science of well-being. *Philosophical Transactions of Royal Society B, (359)*, 1331-1332.
57. Huta, V. & Waterman, A. S. (2014). Eudiamonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies, 15*, 1425-1426.
58. Hymel, S., Low, A., Starosta, L., Gill, R. & Schonert-Reichl, K. (2017). Promoting well-being, through social-emotional learning in schools: Examples from British Columbia. *Canadian Journal of Community Mental Health, 35*(4), 97-107.
59. İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
60. Jain, A. K, Giga, S. I. & Cooper, C. L. (2013). Stress, health and well-being: The mediating role of employee and organizational commitment. *Int. J. Environ. Res. Public Health, 10*, 4907- 4924.
61. Johari, J., Tan, F. Y. & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32*(1), 107-120.
62. Karakuş, H. (2009). *Öğretmenlerin mesleki ve eş tükenmişliği arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş halinin rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.

63. Kaur, A. & Kumar, R. (2015). Comparative analysis of parametric and non-parametric tests. *Journal of Computer and Mathematical Sciences*, 6(6), 336-342).
64. Kekes, J. (1982). Happiness. *Mind*, 91(363), 368-376.
65. Keleş, M. (2018). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
66. Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61 (2), 121-140.
67. Knight, G. P. (1984). A survey of some important techniques and issues in multiple regression. In Kieras, D. E. & Just, M. A. (Eds.). *New Methods in Reading Comprehension Research*. Routledge.
68. Koç, M. (2017). *Hacettepe Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
69. Kumar, M., Jauhari, H & Singh, S. (2016). Organizational citizenship behavior & employee well-being. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(4), 594-608.
70. Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
71. Küçükçakır, A. (2019). *Okul yöneticilerinin tercih ettiği güç kaynakları ile öğretmenlerin mesleki iyilik algısı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
72. Larson, J. S. (1993). The measurement of social well-being. *Social Indicators Research*, 28, 285-296.
73. Lecy, J. D., Schmitz, H. P. & Swedlund, H. (2012). Non-governmental and not-for-profit organizational effectiveness: A modern synthesis. *Voluntas*, 23, 434-457.
74. Leow, K., Lee, C. E. & Leow, S. (2020). Job satisfaction and mental wellbeing among high school teachers in Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia* 34(3), 128-139.
75. Lester, L., Cefai, C., Cavioni, V., Barnes, A. & Cross, D. (2020). A whole-school approach to promoting staff wellbeing. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(2), 1-22.
76. Lopez-Martin, E. & Yopa, G. (2020). Organizational culture and job demands and resources: Their impact on employees' wellbeing in a multivariate multilevel model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3006), 1-17.
77. Maben, J., Peccei, R., Adams, M., Robert, G., Richardson, A., Murrells, T., & Morrow, E. (2012). *Exploring the relationship between patients' experiences of care and the influence of staff motivation, affect and well-being*. Final report. Southampton: NIHR Service Delivery and Organization Programme.
78. Mahmoudi, M. T., Azar, M. & Bahrami, R. (2019). The impact of organizational happiness on the working life quality; a case study among Isfahan University's

- staff. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Sciences*, 8(3), 255-265.
79. Meena, S. & Agarwal, M. (2014). The relationship among organisational climate, job satisfaction and happiness of the employees of educational institutions. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 6(2), 149-152.
  80. Mirela, B. & Adriana, C.M. (2012). Organizational stress and its impact on work performance. *Conference Proceedings: European Integration-New Challenges*, 7, 1622-1628.
  81. Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C. & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72.
  82. Moore, A. W., Anderson, B., Das, K. & Wong, W-K. (2006). Combining multiple signals for biosurveillance. *Handbook of Biosurveillance*, 235-242.
  83. Munar, J. L. S., Juana-Espinaza, S. D., Martinez-Buelvas, L., Abarca, Y. V. & Tirado, J. O. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(1052), 1-18.
  84. Myers, D. G. & Diener, E. (1996). The pursuit of happiness. *Scientific American*, 274(5), 70-72.
  85. Negovan, V. (2010). Dimensions of students' psychosocial well-being and their measurement: Validation of a students' psychosocial well-being inventory. *Europe's Journal of Psychology*, (2), 85-104.
  86. Nierenberg, B., Alexakis, G., Preziosi, R. C. & O'neill, C. (2017). Workplace happiness: An empirical study, on well-being and its relationship with organizational culture, leadership and job satisfaction. *International Leadership Journal*, 9(3), 3-23.
  87. Nortje, A. (2021). What is mental wellbeing and why is it important to nurture it? <https://positivepsychology.com/what-is-mental-wellbeing/>
  88. Omar, M. K., Ramdani, N. F. S. M., Mohd, I. H., & Hussein, N. (2018). Organizational happiness index (OHI): A study of a public university in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1984–1994.
  89. O'neill, J. W. & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 385–390.
  90. Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res*, 90, 441–458.
  91. Pelakais, C. F. D. & Kadi, O. E. (2019). Happiness as a potential tool of productivity in financial organizations. *Revista Global Negotium*, 2(2), 99-112.
  92. Pincheira, F. J. D. & Garces, M.E.C. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduria y Administracion*, 63(4), 1-14.

93. Reza, A. H. & Leyli, B. E. (2016). Investigating the role of organizational happiness in teachers' occupational burnout. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), 1444-1465.
94. Senaviratna, N. A. M. R. & Cooray, T. M. J. A. (2019). Diagnosing multicollinearity of logistic regression model. *Asian Journal of Probability and Statistics*, 5(2), 1-9.
95. Shreshta, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39-42.
96. Shukla, A. & Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.
97. Simone, S. D. (2014). Conceptualizing well-being in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
98. Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251– 1275.
99. Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139.
100. Slemp, G. R., Kern, M. L. & Vella-Brodick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psych Well-Being*, 5(7), 1-17.
101. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-694.
102. Stewart-Brown, S. & Janmohamed, K. (2008). Warwick-Edinburgh mental well-being scale. <http://ocagingservicescollaborative.org/wp-content/uploads/2014/07/WEMWBS-User-Guide-Version-1-June-2008.pdf>
103. Stodgil, R. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological Bulletin*, 47(1), 1-14).
104. Stoloff, S., Boulanger, M., Lavalley, E. & Glaude-Roy, J. (2020). Teachers' indicators used to describe professional well-being. *Journal of Education and Learning*, 9(1), 16-29.
105. Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
106. Sulakhe, P. A. & Bakre, P. P. (2019). Investigating factors and their impact which affect the happiness index of an entrepreneur. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), 353-356.
107. Summers, E., Morris, R. C. & Bhutani, G.E. (2020). A measure to assess the workplace well-being of psychological practitioners. *Clin Psychol Psychother*, 27, 11–23.
108. Swailes, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178.

109. Şahin, A., Gök, R. & Sabancı, A. (2019). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği: Öğretmenler için Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 14(3), 1713-1730.
110. Thompson, A. & Bruk-Lee, V. (2021). Employee happiness: Why we should care. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 1419-1437.
111. Tosten, R., Avci, Y. E. & Sahin, E. (2017). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perception of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
112. Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136.
113. Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(63).
114. Uğur, S. & Uçar, R. (2020). The relationship between learning school and school happiness. *European Journal of Education Studies*, 7(11), 1.
115. Unanue, W., Barros, E. & Gomez, B. (2021). The longitudinal link between organizational citizenship behaviour and three different models of happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6387), 1-20.
116. Underwood, J. J. (2016). *Utilization of the multidimensional well-being assessment to understand well-being in individuals with identified religious affiliations* (Unpublished dissertation). Pepperdine University, California.
117. Uyanto, S. S. (2020). Power comparisons of five most commonly used autocorrelation tests. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 16(1), 119-130.
118. Veenhoven, R. (1990). Is happiness relative? *Social Indicators research*, 24, 1-34.
119. Veenhoven, R. (2003). Hedonism and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 4, 437-457.
120. Viitala, R., Tanskanen, J. & Santti, R. (20015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606-620.
121. Vyver, V. D., Kok, M. T. & Conley, L. N. (2020). The relationship between teachers' professional well-being and principals' leadership behaviour to improve teacher retention. *Perspectives in Education*, 38(2), 86-102.
122. What is mental wellbeing? (n.d). In *CABA with you for life*. Retrieved from <http://www.caba.uk.org>
123. Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.



124. Well-being. *In Oxford Learners' online dictionaries*. Retrieved from <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/wellbeing?q=well-being>
125. Well-being. *In Collins online dictionary*. Retrieved from <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/well-being>.
126. Wigford, A. & Higgins, A. (2019). Well-being in international schools: Teachers' perceptions. *Educational & Child Psychology*, 36(4), 46-64.
127. Yalcin, I. (2020). The role of freedom perceived in leisure on happiness and mental well-being. *International Journal of Psychology and Educational Study*, 7(4), 172-179.
128. Zappala, C. R. (2007). *Well-being: The correlation between self-transcendence and psychological and subjective well-being* (Unpublished dissertation). Institute of Transpersonal Psychology, California.
129. Zarnaghash, M., Mirderikvand, F. & Sepahvandi, M. A. (2015). The relationship between happiness and vocation burnout teachers. *Global Journal of Counselling*, 5(1), 5-9.

## EKLER

### EK-1: Ölçek İzinleri

Organizational Happiness Scale Hangi Gelen Kutusu x

**FARUK UYSAL** Alic: tatipas 30 Haziran Çar 10:06 (7 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Hello Miss Paschoal,

I am writing to contact you as to the use of organizational happiness scale. I am a postgraduate student at Alanya Alaaddin Keykubat University in Turkey. I ask for your permission to apply the scale you developed with Tamayo and Demo to the participants in my thesis research.

Thank you for help in advance.


Kind Regards.

**Tatiane Paschoal** Alic: ben 3 Tem 2021 19:37 (4 gün önce) ☆ ↶ ⋮

İngilizce > Türkçe [iletiyi çevir](#) [İngilizce için kapat x](#)

Dear Faruk Uysal,  
Please feel free to use the questionnaire in your research. Actually, it is a work well-being scale. I am going to attach the English version to this message. I sincerely hope it helps you.  
Best regards,

Tatiane Paschoal



Organizational Happiness Scale Hangi Gelen Kutusu x

**FARUK UYSAL** Alic: giselademo 30 Haziran Çar 10:01 (7 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Hello Miss Demo,

I am writing to contact you as to the use of organizational happiness scale. I am a postgraduate student at Alanya Alaaddin Keykubat University in Turkey. I ask for your permission to apply the scale you developed with Paschoal to the participants in my thesis research.

Thank you for help in advance.

Kind Regards.

**Gisela Demo** Alic: ben 30 Haziran Çar 15:50 (7 gün önce) ☆ ↶ ⋮


İngilizce > Türkçe [iletiyi çevir](#) [İngilizce için kapat x](#)

Hi there!

You have my permission to use the scale.

I wish you success :)

*Gisela Demo*



## Örgütsel Mutluluk Ölçeği Harcı Gelen Kutusu x

**FARUK UYSAL** Alıcı: yaserarslan

5 Temmuz Pzt 21:33 (2 gün önce) ☆ ↵

Merhaba sayın hocam,  
Ben Faruk Uysal. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda sizin Türkçe'ye uyarlanmış olduğunuz ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Teşekkürler.

**Yaser Arslan** Alıcı: ben

5 Temmuz Pzt 21:45 (2 gün önce) ☆ ↵

Sayın Faruk UYSAL,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

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

Arg. Gör. Dr. Yaser ARSLAN



5 Temmuz 2021 Pazartesi 21:33:22 GMT+3 tarihinde, FARUK UYSAL <[redacted]> şunu yazdı:

## Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale Harcı Gelen Kutusu x

**FARUK UYSAL** Alıcı: Sarah.Stewart-Brown

30 Haziran Çar 09:04 (7 gün önce) ☆ ↵

Hello, Miss Stewart-Brown,

I am writing to contact you as to the use of mental wellbeing scale. I am a postgraduate student at Alanya Alaaddin Keykubat University in Turkey. Following the user guide, I registered on <https://warwick.ac.uk/fac/sci/med/research/platform/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration>. For the next step, it says I am required to contact you. Am I to do anything else apart from these steps?  
Thanks for your help in advance.

Kind regards.

**Stewart-Brown, Sarah** Alıcı: Resource, ben

5 Temmuz Pzt 13:12 (2 gün önce) ☆ ↵

Many thanks for your enquiry regarding the use of WEMWBS. Further information on the research behind the scale and how to use it is available on our website <https://warwick.ac.uk/wemwbs>

WEMWBS is protected by copyright. Those wishing to use WEMWBS can obtain a licence to do so. Please go to <https://warwick.ac.uk/wemwbs/using> for information on the type of licence you will require and details on how to apply.

A free of charge 'non-commercial' licence is available to public sector organisations, charities, registered social enterprises and to researchers employed in HEIs. If you want a record of your non-commercial licence be sure to tick the box that requests an automated email response.

Any further enquiries can be directed to [wemwbs@warwick.ac.uk](mailto:wemwbs@warwick.ac.uk)

With Best Wishes

Sarah Stewart-Brown

Emeritus Professor of Public Health

## Submission (ID: 540634656) receipt for the submission of /fac/sci/med/research/platform/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration Harcı Gelen Kutusu x

**no-reply@warwick.ac.uk** Alıcı: ben

30 Haz 2021 08:56 (11 gün önce) ☆ ↵

İngilizce > Türkçe > İletiyi çevir

İngilizce için kapat x

Thank you for completing the registration for a Licence to use WEMWBS for non-commercial purposes.

You now have access to the scales and the associated resources here on our website: <https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/register/resources>

We suggest you bookmark this page for future reference.

The information declared on your Registration Form is documented below. Please retain a copy of this email as a record of your Licence together with the Terms and Conditions you have accepted. [https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration/shrink-wrap\\_licence\\_-\\_wemwbs\\_non-commercial\\_v3\\_8.9.20.pdf](https://warwick.ac.uk/wemwbs/using/non-commercial-licence-registration/shrink-wrap_licence_-_wemwbs_non-commercial_v3_8.9.20.pdf).

If you have any questions please contact us via email: [wemwbs@warwick.ac.uk](mailto:wemwbs@warwick.ac.uk)

## Mental İyi Oluş Ölçeği Harcı Gelen Kutusu x



**FARUK UYSAL**

12 Ağustos Per 13:28 ☆

Merhaba sayın hocam, Ben Faruk Uysal. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda s



**Ramazan Gök**

18 Ağustos Çar 00:51 (10 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ben ▾

Merhaba Faruk,

Gerekli atıfın yapman koşuluyla ölçeğimizi kullanabilirsin. Kolay gelsin.

Doç. Dr. Ramazan GÖK



**Kimden:** FARUK UYSAL

**Gönderildi:** 12 Ağustos 2021 Perşembe 13:28

**Kime:** Ramazan Gök

**Konu:** Mental İyi Oluş Ölçeği

...

## Mental İyi Oluş Ölçeği Gelen Kutusu x



**FARUK UYSAL**

7 Temmuz Çar 09:56 (4 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ahmet.sahin ▾

Merhaba sayın hocam,

Ben Faruk Uysal. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda sizin Türkiye'ye uyarlanmış olduğunuz ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Teşekkürler.



**AHMET ŞAHİN**

7 Temmuz Çar 19:58 (4 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ben ▾

Merhabalar

Elbette kullanabilirsiniz. Orjinal ölçme aracı için de izin almanızı öneririm. Başarılar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Şahin



Bu e-posta mesajı ve ekinde bulunabilecek dosyalar yalnız mesajın alıcı hanesinde kayıtlı kullanıcı(lar) içindir. Mesajın alıcısı değilseniz, lütfen hemen göndericiyi uyarınız. Mesajı dağıtmayınız, kopyalamayınız, içeriğini açıklamayınız ve çıktı almaksızın siliniz. Bu mesajda kayıtlı görüş ve düşünceler hiçbir şekilde Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi atfedilemeyeceği gibi, kurumumuz açısından bağlayıcı da değildir. Virüs ve kötü amaçlı yazılımların bu mesajda yerleşmesinin engellenmesi amacıyla gerekli tüm önlemler alınmış olsa da bu mesajın sisteminizde yaratabileceği kayıp ve zararlardan dolayı kurumumuz hukuken sorumluluk kabul etmez. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesinin alanında dünya çapında yürüttüğü faaliyetlere ilişkin bilgi almak için internet sitemizi ([www.alanya.edu.tr](http://www.alanya.edu.tr)) ziyaret edebilirsiniz.

7 Tem 2021 Çar 09:56 tarihinde FARUK UYSAL şunu yazdı:

## EK-2: Etik Kurul İzin Belgesi

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ<sup>Ek-2</sup>

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
08	19	11.11.2021

**Karar Numarası: 2021/02**

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'in Danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı – Üniversitemiz Yüksek Lisans Öğrencisi Faruk UYSAL) "**Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki**" başlıklı yüksek lisans tezine ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'in Danışmanlığını yürüttüğü(Diğer araştırmacı – Üniversitemiz Yüksek Lisans Öğrencisi Faruk UYSAL) "**Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki**" başlıklı yüksek lisans tezine ait etik kurul başvurusunun fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının **etik olarak uygun olduğuna** oybirliği ile karar verildi **11.11.2021**

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Özgür Kasım AYDEMİR  
Kurul Başkanı

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Kamile DEMİR  
(Kurul Başkan YRD.)

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI  
Üye

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Tamer BUDAK  
Üye

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Seymur AĞAZADE  
Üye

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Süleyman UYAR  
Üye

(e-izimzalıdır)

Prof. Dr. Harun UÇAK  
Üye

## EK-3: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) İzin Belgesi



T.C.  
ANTALYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-98057890-20-39621472  
Konu : Araştırma Uygulaması İzin Talebi  
(Faruk UYSAL)

22.12.2021

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ANTALYA

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Faruk UYSAL'ın "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Mental İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmasını, İlimizde Müdürlüğümüze Bağlı Resmi Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, İmam Hatip Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Liselerinde uygulama isteği ile ilgili 09/12/2021 tarih ve 45390 sayılı yazısı Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimizde Müdürlüğümüze Bağlı Resmi Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, İmam Hatip Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Liselerinde görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüğünün sorumluluğunda Eğitim Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarımızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
22.12.2021

Hüseyin ER  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres :

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Uğur ÇETINKAYA

Telefon No : 0 (242) 238 60 00

E-Posta: [arge07@meh.gov.tr](mailto:arge07@meh.gov.tr)

Keş Adresi : [meh@hs01.kep.tr](mailto:meh@hs01.kep.tr)

Ünvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr> Faks:2422386111

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d2c3-51db-3336-9993-615b kodu ile teyit edilebilir.



## EK-4: Veri Toplama Araçları

### ÖĞRETMEN ANKETİ

Değerli Katılımcı,

“Lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapmaktayım. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, bütün maddelerin yanıtlanmasına bağlıdır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına bağlı olup vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN  
Danışman

Faruk UYSAL  
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Çalışmaya gönüllü olarak katıldığımı beyan ederim.

<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	
Cinsiyetiniz	: <input type="checkbox"/> ERKEK <input type="checkbox"/> KADIN
Yaşınız	: .....
Medeni durumunuz	: <input type="checkbox"/> BEKAR <input type="checkbox"/> EVLİ
Branşınız	: .....
Mesleğinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?	: .....
Hangi lise türünde çalışmaktasınız?	: <input type="checkbox"/> Anadolu <input type="checkbox"/> Mesleki ve Teknik <input type="checkbox"/> Fen <input type="checkbox"/> İmam Hatip <input type="checkbox"/> Spor <input type="checkbox"/> Güzel Sanatlar <input type="checkbox"/> Çok Programlı <input type="checkbox"/> Sosyal Bilimler
Öğrenim durumunuz nedir?	: <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü <input type="checkbox"/> Doktora

### Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Aşağıda, işinize ilişkin algınızı yansıtabileceğiniz 29 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği yuvarlak içerisinde alınız. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

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



**Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluşluk Ölçeği<sup>1,2</sup>**

Lütfen aşağıdaki ifadeleri son zamanlarda (son 2 hafta içerisinde) hissettiğiniz duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak cevaplayınız.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Gelecek hakkında iyimser duygular taşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kendimi yararlı buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kendimi rahat hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İnsanlara ilgi gösterdiğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kendimi enerjik hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sorunlarla kolayca başa çıkabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Açık ve ayrıntılı şekilde düşünebiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kendimi iyi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kendimi insanlara yakın hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kendimi güvende hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Farklı fikirlere uyum sağlayabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sevdiğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Yeni şeylere ilgi duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kendimi neşeli hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## EK-5: İntihal Raporu



### LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK VE MENTAL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**9**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**9**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**4**

YAYINLAR

%**3**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

## ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Faruk Uysal

### Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2008, Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İngiliz Dilbilimi
- 2012, İngilizce Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı

### Yabancı Dil Bilgisi:

- İngilizce