

## Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi

Aziz NACAR<sup>1</sup>

Orhan UZUNKAYA<sup>2</sup>

Tanju NACAR<sup>3</sup>

Tuğba GÜRSAL<sup>4</sup>

DOI: 10.5281/zenodo.10070365

### Öz

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde etkili olan faktörlerin analiz edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Malatya ilinde bulunan ortaokullarda görev yapmakta olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile araştırmaya dahil edilmiş 320 öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22,0 istatistiksel veri analiz programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın ve evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel mutluluk yaşadıkları, eğitim düzeyinin yükselmesinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde pozitif yönlü bir etki oluşturacağı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Okul, Örgütsel Mutluluk

## Analysis of Factors Effective on Teachers' Organizational Happiness Level

### Abstract

In this study, which was conducted to analyze the factors affecting teachers' organizational happiness levels, a survey model, a quantitative research method, was used. The population of the research is 320 teachers working in high schools in Malatya province, who were included in the research by simple random sampling method. Organizational Happiness Scale (OCS), adapted to Turkish by Arslan and Polat (2017), was used as a data collection tool in the study. SPSS 22.0 statistical data analysis program was used to analyze the research data. As a result of the research, it was concluded that female and married

<sup>1</sup> Yeşilyaka Ortaokulu, Yeşilyurt/Malatya, a.nacar44@hotmail.com.

<sup>2</sup> Yeşilyaka Ortaokulu, Yeşilyurt/Malatya, orhanuzunkaya44@hotmail.com.

<sup>3</sup> Celal Yenitur Ortaokulu, Kuluncak/Malatya, tanjunacar@gmail.com.

<sup>4</sup> Celal Yenitur Ortaokulu, Kuluncak/Malatya, tugbagursal161@gmail.com.

teachers experienced a higher level of organizational happiness than other teachers, and that increasing the level of education would have a positive effect on teachers' organizational happiness levels.

**Keywords:** Teacher, School, Organizational Happiness

### Giriş

Mutluluk, en eski dönemlerden beri dünya çapında pek çok araştırmacının, özellikle de psikologların dikkatini çeken ilginç bir kavramdır. Mutluluğun artan önemi, ruh sağlığı üzerindeki etkisi ve modern yaşamın karmaşıklıkları ve sorunlarıyla yüzleşme yeteneği, uzmanların, entelektüellerin ve genel kamuoyunun konuya bakış açısını değiştirmiştir. Araştırmalar, mutluluğun nasıl elde edildiğine bakılmaksızın fiziksel sağlığı iyileştirdiğini gösteriyor. Mutlu insanlar kendilerini daha güvende hissederler, daha kolay karar verirler, daha meşgul olurlar, işyerinde daha çok çalışırlar ve diğerlerinden daha fazla tatmin olurlar (Myers, 2002).

Hoş ruh halleri ve duygular, iyi olma duyguları ve olumlu tutumlar biçimindeki mutluluk, psikolojik araştırmalarda giderek artan bir ilgi görmektedir. Mutluluğun önemi iki açıdan yatmaktadır: Bunlar mekanizması ve etkisidir. Mutluluk bir yandan zafer ve tatmin duygusuyla kazanılan olumlu bir duygudur. Mutluluk, olumlu içsel duygulara sahip olduğumuzda hayatı keyifli hale getirir. Bu anlamda mutluluk sevinci, kaçınılmaz başarısızlığı, umutsuzluğu ve diğer olumsuz duyguları etkisiz hale getirebilir. Mutluluk ise kişinin sosyal aktivitelere katılma isteğini artırır. Bu anlamda mutluluk, ilişkileri bir arada tutan sosyal bağdır (Fisher, 2010). Örgütsel refah, kişinin iş yapma isteğini artıran ve onu mevcut potansiyelini ortaya koymaya motive eden bilişsel bir yapıdır. İnsanlar toplumla etkileşime girerek ya da bireysel ya da toplumsal olarak bunun farkına vararak iyilik duygusu kazanırlar. Çalışma hayatında çalışanlar daha mutlu bir işe sahip olmak için daha iyi koşullara sahip bir örgütte çalışmak isterler (Gavin ve Mason, 2004). Dolayısıyla kişinin çalıştığı örgüte yönelik örgütsel iyi oluşunun, onun genel iyi oluşu üzerindeki etkisinin artmasında önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir (Pryce-Jones, 2011).

Tıpkı mutluluk gibi örgütsel mutluluğun da tanımlarında birçok farklılık bulunmaktadır. Örgütsel iyi oluş, olumlu duyguların daha sık ve yoğun yaşanması, çalışanların olumsuz duygu ve düşüncelerinden ziyade olumlu duygu ve düşüncelerinin ağır basması durumudur (Brief ve Weiss, 2002). Örgütsel refah, bir örgüt içindeki duygusal durumu, mizah duygusunu, yapılan işin anlaşılmasını ve kişinin mevcut potansiyelinin farkına varmasını ifade etmektedir (Paschoal ve Tamayo, 2008). Bir başka tanıma göre ise insanların işten ve yaşamdan aldıkları doyuma örgütsel mutluluk denir (Wesarat vd., 2014).

Bu durum kişilerin duygusal durumlarını, iş yaşamlarını ve üretkenliklerini etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel refah, toplulukların, yapıların ve kuruluşların üretkenliğini arttırmada kritik öneme sahiptir. Mutlu çalışanların olduğu organizasyonlar daha verimli ve başarılıdır. Ancak tam tersine mutsuz insanlar işe odaklanamaz ve görevlerde başarılı olamazlar. Kuruluşlar, çalışan mutluluğunu sağlamaya yönelik uzun vadeli hedeflerinde başarılı olursa, sürdürülebilir üretkenlik ve verimliliğe ulaşma olasılıkları daha yüksek olur. Bunu bilen ve çalışmaya devam eden kuruluşların da örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin farkında olması gerekir (Wesarat vd., 2014).

Birçok kuruluş, organizasyonel refahı göz önünde bulundurarak programlar tasarlar. Bazı kuruluşlar çalışanlarının refahını önemser ve performanslarını artırmak için çalışır. Bu kuruluşlar, mutluluk düzeyleri aracılığıyla örgütsel etkililiği ve potansiyeli artıracaklarını biliyor ve örgütsel mutluluk yaratmak için gereken koşulları ve eğitim faaliyetlerini geliştiriyorlar. Örgütsel stres, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgüt sağlığı ve örgütsel tatmin gibi faktörler bir örgütte örgütsel refahı etkilemektedir. Bu faktörlerden dolayı insanların örgüte olan bağlılığı, sevgisi ve güveni artar. Ayrıca organizasyonda çalışanların duygu, algı ve tutumlarının da dikkate alınması gereken faktörler arasında olduğu unutulmamalıdır (Yılmaz, 2004).

Örgütsel mutluluk kavramının önemli olduğu kurumlardan biri de okullardır. Okullarda öğretmenlerin içerisinde buldukları eğitim örgütünden memnuniyetleri onların performanslarının olumlu yönde değişmesine sebep olabilecek önemli faktörlerden biridir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi üzerinde etkisi olan faktörlerin belirlenmesi bu konuda yapılacak çalışmalara veri oluşturması açısından önemlidir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen faktörlerin analizinin yapılması amaçlanmıştır.

### **Mutluluk**

Mutluluk kavramı insan var olduğundan beri hissedilmektedir. Farklı kişiler ve çalışmalar bu kavramı tanımlamıştır. Aristoteles mutluluğun bir duygudan ziyade bir yaşam biçimi olduğuna inanıyordu. Herkesin iyi yönlerini ortaya çıkarmak insanları mutlu eder (Yıldız, 1997). Bentham ise mutluluğu hayattan kaynaklanan sevinç ve üzüntünün birleşimi olarak tanımlamıştır (Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Diener, mutluluk kavramının “özel iyilik halinin, kişinin yaşam doyumunun, olumlu ve olumsuz duyguların analizi” olduğunu ifade etmiştir (Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009). Mutluluk zihinsel olarak yaşanan bir durumdur ve kişinin düşüncelerine göre ölçülebilmektedir (Bulut, 2015).

Mutluluk kavramı kişisel bir duygu olduğundan her zaman insanların subjektif tanımlarından etkilenmiştir. İnsanların mutluluk anlayışları, hayattan beklentilerine, duygularına, geleceğe ya da geçmişe bakış açılarına, yaşamlarındaki ilişkilere göre farklılık gösterebilmektedir. İnsanoğlu hayatta çeşitli sebeplerden dolayı her zaman mutlu olmuştur ve mutlu olmaya da devam edecektir (Yıldız, 1997). Sıralama herkes için farklı olsa da birçok insan için mutluluğun hayattaki en önemli amaç olduğu söylenebilir. Son birkaç yüzyıldır insanların kariyerleri, ilişkileri, meslekleri ve yaşam tarzları değişse de, insan var olduğu sürece mutluluğa olan ihtiyaç devam edecektir. Birey; ihtiyaçları karşılandığında kendini motive eder. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidine bakınca daha yüksek ihtiyaçların karşılanabilmesi için daha düşük ihtiyaçların karşılanması gerekir. Piramidin tabanında temel ihtiyaçlar yer alır. İnsanın kendini gerçekleştirebilmesi için temel ihtiyaçlarını karşılaması gerekir. Mutluluk insanın temel ihtiyaçlarından biridir. Dolayısıyla insanın kendini gerçekleştirmesinin ilk yolu kendini mutlu etmesidir (Şolt, 2018).

Myers ve Deiner'e (1995) göre mutlu insanları diğer insanlardan ayıran temel özellikler, hayata asil bakış açıları, olaylara olumlu bir bakış açısıyla bakabilme yetenekleri ve sosyal yapılarıdır. Bu özelliklerinin aksine hayata olumsuz bakmanın, olaylara hep karamsar bakmanın, içe dönük olmanın insanı mutsuz ettiği söylenebilir. Felsefeciler mutluluk kavramını tanımlarken mutluluğun ahlaki boyutta ulaşılacak en üst düzey olduğunu,

mutluluk hedefine ulaşmanın ise ömür boyu süren bir süreç olduğunu belirtirler (Merkit, 2016).

Sokrates ve Aristoteles gibi psikoloji ve felsefeyle ilgilenen düşünürler, insanların mutluluğunu ahlaki bir yaşam sürmeye bağlamışlardır. Günümüzde mutluluk kavramının giderek artan eğilimini pozitif psikoloji de etkilemiştir (Keser, 2018). Ayrıca mesleki yaşamın da kişilerin psikososyal ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Psikososyal ihtiyaçlar söz konusu olduğunda; ait olma hissi, toplumda insanlar tarafından kabul edilme, değer verilme ve güvenilme gibi şeyler düşünülebilir. Buna dayanarak çalışan kişiler temel düzeyde dahi olsa psikososyal ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bir meslekte çalışmak insanın yaşamının belli bir bölümünü kapsar (Aytaç vd., 2004).

İnsanı iş yerinde mutlu eden faktörler: Görevlerini başarıyla yerine getiren, işini tatmin edici bir şekilde tamamlayan, sorumluluk sahibi bir kişi olduğu söylenebilir. İnsanlar mesleki anlamda ne kadar yetenekli ve hayatta ne kadar kontrollü olurlarsa olsunlar, zaman zaman duygu ve hislerini özel hayatlarından iş hayatlarına aktarırlar. İş hayatındaki duyguları özel hayatlarıyla harmanlayabiliyorlar. Bireyin iş hayatı ile özel hayatının uyum içinde olması, onun kariyerinde dengeli ve kararlı kalmasına, özel hayatında ise iş hayatının stresini yaşamamasına yardımcı olmaktadır (Guest, 2002).

İçsel bir duygu olarak refah, bir insanı çevreleyen şeyleri, onun çevresiyle olan iletişimini ve ilişkisini büyük ölçüde etkileyebilir. Mutlu bir insan her durumda yapıcı olabilirken, mutsuz bir insan yıkıcı davranışlar sergileyebilir. Mutlu insan, çalıştığı kuruma mutluluk getirir, işini ve sorumluluklarını isteyerek yerine getirmeye çalışır. Mutlu insanlar aynı zamanda topluma da faydalı olur ve verimlilikleri üst düzeyde olur. Aynı durum öğretmenler için de geçerlidir. Mutlu öğretmenler mutlu öğrenciler yetiştirmeye adaydır (Arslan, 2018).

### **Örgütsel Mutluluk**

Mutluluk kişisel bir kavram olmasının yanı sıra bireylerin sosyal ilişkilerini etkilemesi ve örgütsel ilişkilerden etkilenmesi nedeniyle aynı zamanda sosyal ve örgütsel bir kavramdır. Bireylerin hayatta kalabilmeleri için bir kariyere sahip olmaları ve mesleklerini icra etmelerine olanak tanıyan işlerde bulunmaları gerekir. İstihdamın bazı alanlarında tek başına çalışmak mümkünken, belirli görev ve işlemleri gerçekleştirmek için birden fazla kişinin örgüt içerisinde bir araya gelmesi gerekebilmektedir. Bireyleri etkileyen birçok faktör örgütleri de etkilemektedir (Simmons, 2014).

Bireyin olumlu yönlerine odaklanmanın daha büyük faydalar sağladığı bilindiğinden, pozitif psikoloji alanındaki araştırmalar öncelikle kişisel mutluluğu etkileyen faktörlere odaklanmıştır. Zorlu rekabet koşullarında örgütlerin hayatta kalabilmeleri, hedeflerine ulaşabilmeleri ve çalışanlarından maksimum performansı alabilmeleri için mutluluk kavramı önemli hale gelmiştir. İş yerinde mutluluk hem bireyler hem de kurumlar için son derece önemli bir kavramdır (Fisher, 2010).

Örgütsel hedeflere ulaşmak için örgütsel refah kavramının dikkate alınması gerekir. Mutlu, huzurlu organizasyonlarda çalışanlar daha verimli olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel hedeflere ulaşabilmek için sadece örgütün mutluluğu değil, örgüt çalışanlarının bireysel mutluluğu da dikkate alınmalı ve mutluluk kavramı bir bütün olarak ele alınmalıdır (Döş, 2013).

Örgütsel iyi oluş kavramı; “bir örgüt içinde çalışan kişilerin performansını en üst düzeye çıkararak ve bireysel potansiyelin gerçekleşmesini sağlayan psikolojik yapı” olarak tanımlanmaktadır. Örgüte karşı olumlu duygular besleyen, örgüt içinde karşılaşılan olumsuz durumlara tahammül edebilen, yöneticilerle, meslektaşlarıyla ve örgüt çevresi ile dostane ilişkiler kurabilen, örgüte tam bağlı kalarak faaliyetlerini mutlu ve huzur içinde sürdürebilen kişidir (Arslan, 2018).

Örgütsel refah kavramının önemini anlayan örgütler, örgütün etkinliğini ve etkinliğini artırmak için örgütsel gelişim, örgütsel güçlendirme, mentorluk, insan kaynakları ve Ar-Ge faaliyetlerine odaklanarak olumlu bir örgüt iklimi ve başarılı bir örgüt kültürü oluşturmaya çalışmaktadır (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015).

Örgütsel mutluluk, örgütün tamamını ilgilendiren bir durumdur ve örgüt içinde etkin işbirliği ile sağlanabilecek bir durumdur. Örgütsel mutluluk, kişinin örgüt içerisinde her zaman mutlu olması ya da kişinin sürekli olarak olumlu duygular yaşaması anlamına gelmemektedir. Örgütsel mutluluk düzeylerinin örgütsel süreçler içerisinde zaman zaman dalgalanmalar yaşaması doğaldır (Korkut, 2019).

Örgütsel stresin neden olduğu mutsuzluk; üretim kaybı, performans düşüklüğü, kaza riskinin artması, kişilerarası ilişkilerin bozulması vb. Bu noktada çalışanlar ve organizasyon üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Örgüt çalışanları da örgütsel anlamda mutluluğu önemserler ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya ve örgütten memnun olmaya kararlıdırlar (Warr, 2007).

Çalışanlarının refahını önemseyen bir yönetici, ofisten ayrılır ve kurumun çalışanları ile daha etkin vakit geçirmeye ve iletişim kurmaya çalışır. Kuruluşlar, çalışanların nasıl hissettiğini ve düşündüğünü proaktif bir şekilde önemseyerek çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerini ve işte daha mutlu olmalarını sağlar. Çalışanların hem duygusal hem de bilişsel dünyalarını meşgul eden bu uygulamaların, örgütsel hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunacağı tartışılabilir. Bu girişimler aynı zamanda örgütsel memnuniyetsizlikten kaynaklanan işgücü devir oranlarını da azaltacaktır. Başarılı organizasyon ve insan kaynakları yönetimi; hedefi; bilgili, yetenekli, vizyon sahibi, gelişime açık, uyumlu çalışabilen, sorumluluk sahibi, kuruma bağlı, mutlu çalışanları kurum içinde tutmak olmalıdır (Abraham, 2015).

Kurumun çalışma koşulları iyi olmalı ve daha iyi koşullarda çalışan çalışanlar kendilerini mutlu hissetmelidir. Öte yandan, örgütsel refah kavramının önemini kavrayamayan birçok kuruluş için, çalışanların refahı, örgüt yöneticileri açısından birinci öncelik değildir (Gavin ve Mason, 2004).

Örgütsel refah kavramının çalışanlara, örgütlere ve topluma pek çok önemli faydası bulunmaktadır. Mutlu bir organizasyonda çalışanların; iş doyumları, performansları ve verimlilikleri artar. Gelir seviyelerindeki artışlar performanslarındaki iyileşmelere bağlıdır. Keşfedilmemiş gizli güçler ve potansiyel ortaya çıkar. Örgütün hedeflerini içselleştirdikleri için özgün ve yaratıcı fikirler üretebilirler ve daha doğru ve hızlı kararlar alabilmektedirler. Örgütsel hedefler doğrultusunda girişimlerde bulundukça, kuruluşlarında kariyer ilerlemesi ve yükselme şansları artar. Örgüt yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim kurarak, çevresine pozitif enerji yayarak örgüte olumlu katkılar sağlamaktadır (Carver, 2003).

Örgütler için örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini, yüksek ekonomik kar elde edilmesini, nitelikli insan kaynağının korunmasını, örgüt çalışanlarının sağlık maliyetlerinin azaltılmasını ve örgütsel kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar. Bir kuruluşun piyasa değerinin artırılmasına ve itibarının korunmasına destek olur. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarının örgütsel refahını önemsemesi ve endişe duyması, örgütün durumsal değerlendirmesini mümkün kılar. Dolayısıyla örgütsel politika ve uygulamaların yanı sıra örgüt ikliminin başarı düzeyinin de analiz edilmesine olanak sağlayacaktır (Yurtseven, 2019).

### ***Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler***

Örgütsel mutluluk; örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgütsel güven, örgütsel baskı, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, örgütsel sağlık, örgütsel depresyon, örgütsel vatandaşlık vb. pek çok kavramla ilişkilidir ve bunların arasında yer almaktadır. Kavramlar arasında etkileşim vardır. Örgüt yöneticilerinin liderlik tarzları ve örgüt içi uygulamaları olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve sürdürülebilir verimliliğe ulaşabilmesi için örgütte çalışanların mutluluğunu etkileyen faktörlerin anlaşılması ve örgütsel mutluluğun artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir (Akan ve Yalçın, 2015).

Çalışanların örgütsel refahını etkileyen faktörler üç ana başlık altında incelenmiştir (Danna ve Griffin, 1990): birincisi, işin doğası, sağlık durumu, çalışma koşulları ve iş tehlikelerinin derecesi ile ilgili önemli riskler; ikincisi, insan doğası, üretilen özellikler; üçüncüsü ise mesleğin neden olduğu mesleki stres faktörleridir.

Pryce-Jones'e (2011) göre örgütsel mutluluğu etkileyen beş faktör; katkı, kültür, güven, inanç ve bağlılıktır. Bu faktörler arasında çalışanın örgütsel hedeflere katkısı, örgütle uyumu, örgüte ve işe güveni, örgüte bağlılığı, tatmin edici çalışma koşulları gibi faktörler öne çıkmaktadır. Yazarlar, örgüt yöneticilerinin, çalışanların duygu, düşünce ve ihtiyaçlarını dikkate alarak örgütün hedeflerine ulaşması ve olası olumsuz durumların önlenmesi için adımlar atması gerektiğini belirtmektedir (Döş, 2013).

Bu koşullar yerine getirildiği takdirde örgütte kaçınılmaz olarak güven ve adalet duygusu ortaya çıkacak ve çalışanlar çalıştıkları örgütten gurur duyacak, ona sadık kalacak ve mutluluk duyacaktır. Fisher (2010) örgütsel refahın birçok faktörden etkilenen karmaşık bir konu olduğuna dikkat çekmiştir. Örgütsel mutluluk yaratmak için örgüt kültürünün destekleyici olması, liderlerin paylaşımcı olması, çalışanlara adil davranılması, örgüt içinde güvenin sağlanması, çalışanlara gelişim fırsatlarının verilmesi ve görevlerin net bir şekilde bölünmesi gerektiğini, çalışanların yeteneklerine göre görevlendirilmesi ve örgüt üyeleri arasında etkili iletişim mekanizmaları oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır.

Birçok araştırmacı örgütsel refahı etkileyen faktörleri incelemiş ve farklı bakış açıları önermiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel refahın gelire, istihdam türüne, örgüt içi ilişkilere, yapılan işin özelliklerine, çalışma koşullarına ve kültürel değerlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Frey ve Stutzer (2000) istihdam durumunun bireylerin örgütsel refahını etkileyebileceğini vurgulamıştır. Mohanty (2009) tam zamanlı çalışmanın çalışanların örgütsel refahını artırdığını belirtmiştir. Nikolova ve Graham (2014) yarı zamanlı gönüllülerin tam zamanlı çalışanlardan daha mutlu olduğunu belirtmişlerdir. Oshio ve Kobayashi (2011) çalışanlar arasında gelir eşitsizliğinin olması durumunda çalışan mutluluğunun azalacağını belirtmiştir. Bu nedenle örgütte aynı konumda olan ve aynı işi yapan kişilerin aynı ekonomik koşullar altında çalışması önemlidir.

Bir kuruluş içindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler aynı zamanda örgütün refahıyla da ilgilidir. Çalışanlarla vakit geçirmek, duygu ve düşünceleri paylaşmak, birbirine güvenen arkadaşların varlığı, çalışanlar arasında işbirliği ve dayanışma kültürünün varlığı örgütsel refahı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Demir ve Davidson, 2013).

Çalışanların iş deneyimleri aynı zamanda onların örgütsel refahını da etkilemektedir (Siegall ve McDonald, 2004). Örgüt çalışanları, kişisel özelliklerdeki farklılıklar nedeniyle belirli işleri yapmaya az ya da çok istekli olabilirler (Tadić vd., 2013). Bu nedenle çalışanların keyif aldıkları işi yapmaları önemlidir. Bir kuruluş çalışanlarının kültürü ve kendi kültürel değerleri de örgütün refahını etkiler. Batı kültürlerinde bireycilik ön plandadır ve çalışanlar kendi kişisel ilgi ve hedeflerine odaklanırlar (Rego ve Cunha, 2009). Bir örgüt içerisinde farklı bireysel ve kültürel özelliklere sahip çalışanlar bulunduğundan, örgütün iyi oluşunu etkileyen faktörler de farklılık gösterebilmektedir. Batı kültürlerinde bireysel hedefler hakimken, doğu toplumlarında grup ve organizasyonel hedefler ön plandadır (Zhang vd., 2014).

### ***Örgütsel Mutluluğun Alt Boyutları***

İş yerinde mutlulukla ilgili kanıtlardaki en büyük sorun, çok az sayıda yönetim ve organizasyon araştırmacısının bunu sürekli olarak doğrudan ölçmesidir. Mutluluğun tanımıyla ilgili önceki tartışma göz önüne alındığında, bu pek de bir açıklama değildir. Mutluluğu "iyi hissetmek" olarak tanımlama ve ölçmedeki sorun, bunun çoğunlukla "kötü hissetmemek" anlamına gelmesidir. Sevinç, şükran, ilgi ve umut gibi duygusal durumlar genel mutluluktan daha kesin olarak tanımlanır ve ölçülür (Fredrickson, 2009). Çoğunlukla çalışan performansıyla bağlantılı olan diğer olumlu durumların aksine, işyerinde mutluluğun net bir ölçüsü yoktur. Örgütsel araştırmacıların genel olarak mutluluk olarak adlandırdığı şey aslında öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, iyi ruh hali, tatmin, bağlılık ve bağlılık gibi olumlu kavramların birleşimidir (Fisher, 2010).

### ***Olumlu Duygular***

Olumsuz duygulardan daha olumlu duyguları deneyimleme fırsatını temsil eder. Olumlu duygular insanların düşüncelerini ve eylemlerini genişletir, böylece kalıcı kişisel, entelektüel, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynakların oluşmasına yardımcı olur. Olumlu duygular; "insanların karşılaştığı çeşitli duygulardır" ve olumlu duygular eğlence, heyecan ve rahatlıktan kaynaklanan, olumlu etkileri temsil eden, yüksek düzeyde iyilik duygusunu ifade eden duygulardır (Paschoal ve Tamayo, 2008).

Olumlu duygular, "performansı artıracak sevinç, zevk, gurur gibi mutlu duyguların ifadesi olarak ifade edilir ve bu sayede üzücü duyguların olumsuz etkileri tersine çevrilir". şerefîyenin belli bir süre içerisinde ortadan kaldırılmasıdır (Kaplan ve Fıra, 2021). Ayrıca istekliliğinizi ve motivasyonunuzu yansıttığı da söylenebilir. Olumsuz duygulardan daha olumlu duyguları deneyimleme fırsatını temsil eder. Olumlu duygular insanların düşüncelerini ve eylemlerini genişletir, böylece kalıcı kişisel, entelektüel, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynakların oluşmasına yardımcı olur (Tansey vd., 2017).

True Happiness, bireylerde olumlu duygular uyandırmak ve bu olumlu duyguları yaşama sıklığını artırmak/geliştirmekle ilgili açıklamasında, olumlu duygulara sahip olmanın tüm ilişkilerin temeli olduğunu ve bu duyguların ortaya çıkarılmasının da önemli olduğunu belirtmektedir. Korku, öfke ve kaygı gibi olumsuz duyguların bireylerin acil tehditlere veya

sorunlara odaklanmasını sağladığı ve böylece evrimsel adaptasyonlara katkıda bulunduğu uzun zamandır bilinmektedir. Ancak olumlu duyguların uyum sağlama avantajları ancak son zamanlarda anlamaya başlanmıştır (Seligman, 2002).

Barbara Frederickson'un "genişlet ve oluştur teorisi" (1998), olumlu duyguların insanların düşünce-eylem kapasitelerini artırmalarına ve gelecek için entelektüel, psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynaklar oluşturmalarına olanak sağladığını ileri sürer. Başka bir deyişle, olumlu duygular ve genel refah, bireylerin çevrelerine karşı kaygısız hissedebilecekleri ve belirli hedeflere yönelebilecekleri bir durum yaratarak gerekli kişisel kaynakları oluşturmalarını sağlar. Mutluluk sadece bir yan fenomen değil, aynı zamanda evrimsel açıdan uyarlanabilir bir olgudur. Mutlu bir insan, nadiren olumsuz duygular hisseden ancak çoğunlukla olumlu duygular yaşayan kişi olarak tanımlanır (Kesebir ve Diener, 2008).

Bahsedilen olumlu duygular, hayattan keyif alma, sahip olduklarından memnun olma, tatmin/kendinden memnun olma, yüksek içsel motivasyon, yaşam ve iş tatmini gibi kişisel ve toplumsal nedenlere bağlı olarak değişen duygu durumlarını ifade etmektedir. Ancak yaşam döngüsü içerisinde adı geçen mutlu bireylerin kariyer yaşamlarında aynı mutluluğu yakalama konusundaki beklentilerinin ne ölçüde birbirinin devamı haline gelebileceği sorusu araştırmaların ortaya çıkmasının temel nedenlerinden biridir (Erhan, 2021). Mutluluk insanların içindeki en iyiyi ortaya çıkarabilir, onları daha sosyal, işbirlikçi ve hatta ahlaki hale getirebilir. Örneğin, kronik olarak yüksek veya deneysel olarak artan olumlu duygulanımı olan kişiler, yeni tanıdıklarını daha olumlu bir duyguyla değerlendirir, sosyal etkileşimlerle daha fazla ilgilenir ve kendini açma olasılıkları daha yüksektir (Diener ve Seligman, 2004).

### ***Olumsuz Duygular***

Kaygı, depresyon, can sıkıntısı, karamsarlık gibi hoş olmayan duygusal durumları ve sıkıntı verici psikolojik belirtileri içerir. Olumsuz duygular; kaygı ve depresyonun neden olduğu, bunların olumsuz etkilerini temsil eden ve mutluluğu azaltmayı amaçlayan kırgınlık duyguları olarak tanımlanabilir. Negatif duygulanım; bir bireyin diğer çalışanların hesaplarına veya inançlarına göre kendi konumunu korumak için kullandığı bir dizi davranış veya öz değer duygusu ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz duygulardır (Kaplan ve Fırat, 2021).

### ***Potansiyelin Gerçekleştirilmesi***

Potansiyelin gerçekleşmesi, bireyin becerilerindeki ve iş potansiyelindeki gelişimin ve yaşam hedeflerine ulaşma yolunda ilerlemesinin algılanmasıdır. Kişisel başarı arayışının giderek sosyal yaşamın meşru ve önemli bir parçası haline geldiğini belirtmekte fayda vardır. Bu, gerekli çalışma koşullarının ve uygun iş performansının sağlanması amacıyla yöneticilerin iş becerilerini çekme ve elde tutma yönündeki sürekli girişimidir. Mutluluk deneyimine yol açan farklı temel durumlar olduğunu bilsak da, kendini gerçekleştirme mutluluk deneyimine yol açan ana durumlardan biridir (Warr, 2007).

Birey kendini gerçekleştirmek ister. Yaygın motivasyon teorilerinden biri olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne göre kendini gerçekleştirme, ihtiyaçlar piramidinin son noktasıdır. Farabi bunun gerçek mutluluğun gerçekleşmesi olduğuna inanıyor. Farabi, gerçek mutluluğun kısa süreli tutkuların yaşanması olduğuna inanmadığını, mutluluğun özünün mutluluğun yorumlanması olduğunu söyledi. Aslında gerçek mutluluk ve mutluluk sayılan geçici duygular üzerinde durmamış, sadece gerçek mutluluğun tanımını ve gerekliliklerini



açıklamıştır. İnsan, kendini mümkün olduğu kadar geliştirme ve gerçekleştirme potansiyeline sahip bir varlıktır. İnsan doğasında en iyi ve mükemmel olmaya çabalama eğilimi vardır. Bu sayede insan mutluluğu aramakta ve mevcut potansiyelini geliştirmeye çabalamaktadır (Bulut, 2015).

## Yöntem

### *Araştırmanın Modeli*

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde etkili olan faktörlerin analiz edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte veya halihazırda var olan bir durumu tanımlayan ve öğrenmenin oluşmasına ve bireyin istendik davranışı geliştirmesine uygulanan genel bir süreçtir. Tarama modeli, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tamamını veya çok sayıda ögeden oluşan bir evrenden alınan bir dizi numuneyi veya örnekleri taramaktır (Karasar, 2011).

### *Evren ve Örneklem*

Araştırmanın evreni Malatya ilinde bulunan ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Araştırmanın örnekleme ise evren içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile araştırmaya dahil edilmiş 320 öğretmendir. Basit tesadüfi örneklemede tüm birimlerin seçilme şansı eşittir. Uygulamada tüm birimler listelenmekte ve listeden rastgele bir birim seçilmektedir. Evren çok büyük ve karmaşık değilse seçim süreci kolaydır ve yöntem örnekleme zamanında ağırlıksız istatistiksel işlemler yapıldığından değerlendirme süreci ve örnekleme hataları kolaylıkla hesaplanabilir (Kılıç, 2013).

### *Veri Toplama Aracı*

Araştırmada veri toplama aracı olarak Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen, Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye çevrilen, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Ölçekte 29 madde bulunmaktadır ve 5'li likert tipindedir. Üç alt boyuttan oluşan ölçeğin; Olumlu Duygular alt boyutunda Cronbach alfa katsayısı 0,76 olarak hesaplanırken, olumsuz duygular alt boyutunda 0,81, potansiyeli gerçekleştirme alt boyutunda 0,79, ölçek toplamında ise 0,78 olduğu belirlenmiştir.

### *Verilerin Analizi*

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22,0 istatistiksel veri analiz programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin dağılımını belirlemek amacıyla yüzde ve frekans analizi yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki istatistiksel ilişkinin incelenmesi öncesinde araştırmadan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Tablo 1. Normallik Analizi

Alt boyut	Ort.	ss.	Çarpıklık	Basıklık
Olumlu Duygu Durumu	3,21	2,125	0,425	-0,437
Olumsuz Duygu Durumu	2,42	1,998	0,365	0,278
Potansiyeli Gerçekleştirme Durumu	3,51	1,857	-0,421	0,642
ÖMÖ Genel	3,15	1,298	0,629	0,491

Tapılan normallik analizi sonrasında araştırma verilerinin çarpıklık katsayılarının -0,421 ile 0,629, basıklık katsayılarının ise -0,437 ile 0,642 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile 1 arasında olması veri setinin normal dağılımda olduğunu göstermektedir (Leech vd., 2005). Araştırma verilerinin normal dağılımda olmasından dolayı analizlerde parametrik testler uygulanmıştır. Analizlerde anlamlılık seviyesi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

### Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin bazı kişisel özelliklerine göre anlamlılık durumu incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Erkek	172	53,75
	Kadın	148	46,25
Görev Süresi	10 yıldan az	87	27,19
	10-20 yıl	131	40,94
	21 yıl ve üzeri	102	31,87
Medeni Durum	Evli	143	44,69
	Bekar	177	55,31
Eğitim Durumu	Lisans	162	50,63
	Lisansüstü	158	49,37
Toplam		320	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerden %53,75'i erkek, %40,94'ünün görev süresi 10-20 yıl arası, %55,31'i bekar ve %50,63'ü lisans mezunudur.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Analizi

		N	$\bar{X}$	Ss.	t	p
Olumlu Duygu	Erkek	172	3,421	2,626	2,626	0,000
	Kadın	148	3,500	1,797		
Olumsuz Duygu	Erkek	172	2,320	1,854	1,173	0,001
	Kadın	148	2,366	1,625		
Potansiyeli Gerçekleştirme	Erkek	172	3,210	1,713	-2,003	0,051
	Kadın	148	3,241	1,715		
ÖMÖ Genel	Erkek	172	2,477	1,121	-0,975	0,073
	Kadın	148	2,510	1,139		

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti ile olumlu duygu ve olumsuz duygu arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmakta, potansiyeli gerçekleştirme ve ölçek toplam puanlarında bulunmamaktadır.

Tablo 4. Görev Süresinde Göre Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Analizi

		N	$\bar{X}$	Ss.	F	p
Olumlu Duygu	10 yıldan az	87	2,419	2,102	1,958	0,051
	10-20 yıl	131	3,847	2,784		
	21 yıl ve üzeri	102	3,841	2,985		
Olumsuz Duygu	10 yıldan az	87	2,396	3,412	2,256	0,048
	10-20 yıl	131	2,410	3,858		
	21 yıl ve üzeri	102	2,498	4,263		

Potansiyeli Gerçekleştirme	10 yıldan az	87	3,458	1,798	3,798	0,044
	10-20 yıl	101	3,490	2,113		
	21 yıl ve üzeri	112	3,469	2,445		
ÖMÖ Genel	10 yıldan az	87	2,742	2,713	2,487	0,053
	10-20 yıl	131	2,847	2,621		
	21 yıl ve üzeri	102	2,790	2,525		

Tabloya göre öğretmenlerin görev süresi ile olumsuz duygu ve potansiyeli gerçekleştirme arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmakta, olumlu duygu ve ölçek toplamı arasında bulunmamaktadır.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Analizi

		N	$\bar{X}$	Ss.	t	p
Olumlu Duygu	Evli	143	3,266	2,625	-1,921	0,053
	Bekar	177	3,240	2,485		
Olumsuz Duygu	Evli	143	2,425	2,745	2,432	0,041
	Bekar	177	2,410	1,969		
Potansiyeli Gerçekleştirme	Evli	143	3,230	1,875	-2,825	0,088
	Bekar	177	3,219	1,365		
ÖMÖ Genel	Evli	143	2,958	1,942	-2,852	0,000
	Bekar	177	2,840	1,396		

Tablodaki verilere göre öğretmenlerin medeni durumu ile olumsuz duygu ve ölçek toplamı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmakta, olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme arasında bulunmamaktadır.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Mutluluk Düzeyinin Analizi

		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Olumlu Duygu	Lisans	162	2,879	2,459	-2,126	0,003
	Lisansüstü	158	2,890	2,698		
Olumsuz Duygu	Lisans	162	2,365	2,246	2,245	0,064
	Lisansüstü	158	2,270	1,879		
Potansiyeli Gerçekleştirme	Lisans	162	3,525	2,469	-2,629	0,020
	Lisansüstü	158	3,540	2,498		
ÖMÖ Genel	Lisans	162	2,742	3,001	-2,843	0,018
	Lisansüstü	158	2,750	2,892		

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin eğitim durumu ile olumlu duygu, potansiyel gerçekleştirme ve ölçek toplamı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmakta, olumsuz duygu arasında bulunmamaktadır.

### Tartışma Sonuç ve Öneriler

Öğretmenler görev yaptıkları okula olan bağlılıkları, okul örgütünden kaynaklı olan mutlulukları işlerini yaptıkları sırada daha rahat olmalarını ve bunun sonucunda da verimliliklerini arttıracak önemli bir faktör olabilecektir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi üzerinde etkili olabilecek bazı değişkenler açısından incelenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile olumlu duygu ve olumsuz duydu arasında farklılık bulunmakta, potansiyeli gerçekleştirme ve ölçek toplam puanlarında bulunmamaktadır. Korkut (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadın öğretmenler görevlerine daha farklı bakış açısıyla yaklaşarak daha yüksek örgütsel mutluluk yaşayabilmektedirler. Öğretmenlerin görev süresi ile olumsuz duygu ve potansiyeli gerçekleştirme arasında farklılık bulunmakta, olumlu duygu ve ölçek toplamı arasında bulunmamaktadır. Konan ve Taşdemir (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin görev süresi ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Öğretmenlerin görev süresi arttıkça yaşadıkları yorgunluk sebebiyle örgütsel mutluluk düzeyinde farklılık oluşabilmektedir. Öğretmenlerin medeni durumu ile olumsuz duygu ve ölçek toplamı arasında farklılık bulunmakta, olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme arasında bulunmamaktadır. Korkut (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin medeni durumu ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli öğretmenler aile kurumunun bilinci ile okul örgütünde oluşan iklime yaklaşımları sebebiyle örgütsel mutluluk düzeyleri yükselebilmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu ile olumlu duygu, potansiyel gerçekleştirme ve ölçek toplamı arasında farklılık bulunmakta, olumsuz duygu arasında bulunmamaktadır. Korkut (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin medeni durumu ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Konan ve Taşdemir (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeyinin yükselmesi ile yaşadıkları örgütsel mutluluk düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Alınan eğitimin artması öğretmenlerin görevleri ile ilgili daha kapsamlı bilgi ve beceriye sahip olmalarını ve böylece de okula daha kolay uyum sağlayarak örgütsel mutluluklarının artması sonucu ortaya çıkabilmektedir.

Araştırmanın sonucunda kadın ve evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel mutluluk yaşadıkları, eğitim düzeyinin yükselmesinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde pozitif yönlü bir etki oluşturacağı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okul içerisinde alınan kararlara katılmaları ve işbirliği ve hoşgörü içerisinde görevlerini sürdürmelerini sağlayacak bir okul ikliminin oluşturulması öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyinin yükselmesini sağlayabilecektir.

### Kaynakça

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology*, 2(1), 1-8.
- Akan, D. ve Yalçın, S. (2015). okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 123-150.
- Akduman, G. ve Yüksekbilgili, Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.

- Aytaç, S., Bilgel, N., Bayram, N. ve Kuşdil, E. (2004), Job-related affective wellbeing among turkish university staff: a multivariate statistical analysis, *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1), 77-90.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual Review Of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması*. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17(2), 241-261.
- 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.
- Demir, M. ve Davidson, I. (2013). Toward a better understanding of the relationship between friendship and happiness: Perceived responses to capitalization attempts, feelings of mattering, and satisfaction of basic psychological needs in same-sex best friendships as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 525-550.
- Demo, G. & Paschoal, 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.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171- 187.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest*, (5), 1-31.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Erhan, T. E. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5686-5712.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. New York: Crown.
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

- Kaplan, M. ve Fırat, E. (2021), Psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *European Journal of Managerial Research (Eujmr)*, 5(9), 256-270.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kesebir, P. & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, (3), 117-125.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 4(1), 43-57.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation. 2. Baskı. Taylor & Francis.
- Merkit, N. (2016). Sigmund Freud'da uygarlığın temel dinamikleri ve birey üzerindeki etkisi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 123-140.
- Myers, D. G. (2002). *The pursuit of happiness: Discovering the pathway to fulfillment, well-being, and enduring personal joy*. New York: Harper Collins.
- Myers, D.G. & Deiner, E. (1996), The Pursuit of Happiness. *Scientific American*, 274, 54–56.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Rego, A. & Cunha, M. P.(2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on workfamily conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Siegall, M. & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291-301.
- Simmons, B. L. (2014). Organizational characteristics of happy organizations. In P. Y. Chen, ve C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (1-18). Hoboken: John Wiley Sons, Inc.
- Şolt, B. (2018). Kentlerde swot analizi ve maslow gereksinim hiyerarşisi etkileşimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 214-223.
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51(6), 735-750.
- Tansey, T. N., Smedema, S., Umucu, E., Iwanaga, K., Wu, J. R., Cardoso, E. D. S., & Strauser, D. (2017). Assessing college life adjustment of students with disabilities:

- Application of the PERMA framework. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 61(3), 131-142.
- Veenhoven R. & Dumludağ D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58, 46-51.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da mutluluk*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 1-40.
- Yurtseven, S. (2019). *Öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Zhang, S., Van Doorn, J., & Leeflang, P. S. H. (2014). Does the importance of value, brand and relationship equity for customer loyalty differ between Eastern and Western cultures? *International Business Review*, 23(1), 284-292.