



**T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA
GÖRE ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL
MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Şeyma AYYILDIZ

**Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ
Danışman**

**RİZE
2022**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ danışmanlığında, Şeyma AYYILDIZ tarafından hazırlanan *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 08.06.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Başkan

: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN

Üye

: Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ

Üye

: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dışlanma İle Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

08/06/2022

Şeyma AYYILDIZ

ÖN SÖZ

Örgütün kaliteli devam edebilmesi ve bireyin sağlıklı kalabilmesi açısından örgütlerde bireyin davranışları önem arz eder. Bu araştırmada örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarına odaklanılmıştır. Araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana her daim yardımcı olan, desteğini esirgemeyen, tez yazma sürecimin her aşamasında engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım saygıdeğer hocam Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ'ye teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği olan hocalarıma ve yüksek lisans eğitimim boyunca akademik anlamda gelişmemde yardımcı olan Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yapan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Doğduğum andan beri her zaman beni destekleyen, bana güç veren, bugüne gelmemi sağlayan çok değerli anneme ve babama ve yazma sürecimde her zaman yanımda olan, varlığıyla bana güç veren ve her koşulda beni destekleyen sevgili eşim Adem AYYILDIZ'a çok teşekkür ederim.

Şeyma AYYILDIZ

2022 / RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
TÜRKÇE ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
1.1. Örgütsel Dışlanma	7
1.1.1. Dışlanmanın Tarihsel Gelişimi	7
1.1.2. Dışlanma Kavramı ve Tanımı.....	8
1.1.3. Dışlanmanın Türleri.....	9
1.1.4. Örgütlerde Dışlanma ve Tanımı	10
1.1.5. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri	11
1.1.5.1. Bireysel Nedenler	11
1.1.5.2. Örgütsel Nedenler	12
1.1.6. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları.....	12
1.1.7. Okullarda Örgütsel Dışlanma	14
1.1.8. Örgütsel Dışlanma İle İlgili Yapılan Araştırmalar	14
1.1.8.1. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	15
1.1.8.2. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	16
1.2. Örgütsel Mutluluk.....	17
1.2.1. Mutluluk Kavramı ve Tanımı	17
1.2.2. Örgütsel Mutluluk.....	17
1.2.3. Örgütsel Mutluluğun Boyutları.....	18
1.2.4. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	22
1.2.4.1. Bireysel Faktörler	22
1.2.4.2. Kişisel Özellikler	22

1.2.5. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk	25
1.2.6. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar	26
1.2.6.1. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	26
1.2.6.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	28
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	30
2.1. Araştırmanın Modeli.....	30
2.2. Veri Toplama Araçları	30
2.2.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu	31
2.2.2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği.....	31
2.2.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği	31
2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar	32
2.3.1. Örneklem Büyüklüğü.....	32
2.3.2. Kayıp Veri.....	32
2.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi	32
2.4.1. Araştırmanın Örneklemine Demografik Niteliklerini Gösteren Bilgiler	33
2.5. Verilerin Toplanması	34
2.6. Verilen Analizi.....	34
2.7. Bulgular	35
2.7.1. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Ve Örgütsel Mutluluk Algıları	35
2.7.2. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	35
2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	36
2.7.4. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi	38
2.7.5. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Görev Türü Değişkenine Göre İncelenmesi	41
2.7.6. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi	41
2.7.7. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	42
3. SONUÇ.....	44
3.1. Sonuç ve Tartışma	44
3.2. Öneriler	54

KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	68
ETİK KURUL KARARI	73



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlama ve Ekonomisi
Tez Türü : Yüksek Lisans
Danışman : Doc. Dr. Gökhan KAHVECİ F
Hazırlayan : Şeyma AYYILDIZ
Yıl : 2022
Sayfa Sayısı : 85

TÜRKÇE ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Rize il merkezinde ve ilçe merkezlerinde ilköğretim ve ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmış olup 356 öğretmen araştırma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”, “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının düşük ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Dışlanma, Örgütsel Dışlanma, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk, İlköğretim

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Educational Sciences
Thesis Type : Master's Thesis
Supervisor : Doc. Dr. Gökhan KAHVECİ
Author : Şeyma AYYILDIZ
Year : 2022
Pages : 85

ABSTRACT

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL EXCLUSION AND ORGANIZATIONAL HAPPINESS
ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS**

The aim of this research is to determine the relationship between organizational exclusion and organizational happiness according to the perceptions of teachers working in primary and secondary schools. Relational screening model was used in this study. The universe of the research consists of teachers working in primary and secondary schools in Rize city center and district centers of Rize in the 2021-2022 academic year. Simple random sampling method was used in the study and 356 teachers were included in the research group. In the research, "Organizational Exclusion Scale", "Organizational Happiness Scale" and "Personal Information Form" were used as data collection tools. As a result of the analysis, it is seen that teachers' perceptions of organizational exclusion are low and organizational happiness perceptions are high. In the study, it was determined that there is a negative significant relationship between teachers' organizational exclusion and organizational happiness perceptions.

Key words: Teacher, Exclusion, Organizational Exclusion, Happiness, Organizational Happiness, Primary Education.

KISALTMALAR

ed. : Editör

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MÖ : Milattan Önce

No. : Numara

s. : Sayfa

TDK : Türk Dil Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

vd. : ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Dışlanmanın farklı tanımları.....	9
Tablo 2. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü değişkenlerine göre dağılımları	33
Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri.....	35
Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları.....	36
Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine ait tek yönlü varyans analiz sonuçları.....	37
Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının mesleki kıdem değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları.....	39
Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının görev türü değişkenine ait t-testi sonuçları.....	41
Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine ait t-testi sonuçları.....	42
Tablo 9. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları	42

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öznel iyi oluşun iki boyutu	19
Şekil 2. Öznel iyi oluşun ölçümü için üç eksen	20
Şekil 3. Mutluluğun 3 boyutlu hali	20
Şekil 4. İşte mutluluğun yapısı	21
Şekil 5. Mutluluğun belirleyicileri	23
Şekil 6. Cinsiyete göre mutluluk düzeyi	24



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problemine, amacına ve alt amaçlarına, hipotezlerine, önemine, varsayımlarına, kapsam ve sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan kavramların tanımlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın Problemi

Örgütler, çalışanların tam ve sağlıklı bir yaşam sürdürmeleri ve işyerinde etkin bir şekilde performans göstermeleri için karşılanması gereken karmaşık ihtiyaçlara sahip bireylerin var olduğu fikrinin gelişimiyle ortaya çıkmaya başladı (Morgan, 1986). Örgütleri metaforlara benzeterek tanımlar yapmaya çalışan Morgan (1986), örgütler için organizma gibidir ifadesini kullanır. Bu metafor örgütsel ihtiyaçları ve çevresel ilişkileri anlamaya ve yönetmeye odaklanan bir kavramdır. Eğitim örgütü de toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkan topluluklardır. Okullar eğitim örgütünün en önemli parçalarıdır. Okul günü başlarken zil çalar, kilitli dolaplar çarpar, konuşmalar biter ve sınıf kapıları kapanır. Okullar hem önemli toplumsal hedeflere ulaşmak hem de gençleri gelecekteki statü ve rollere hazırlamak için bir çerçeve sağlar. Okul örgütleri, diğer örgütler gibi, resmi olarak belirlenmiş hedeflere, üyelik kriterlerine, roller ve ilişkiler hiyerarşisine sahiptir, ancak aynı zamanda, insanların arkadaş edindikleri ve bireysel kimliklerini geliştirdikleri bir yer olarak hizmet etmek gibi gayri resmi hedefleri de vardır (Ballatine, Spade ve Stuber, 2018).

Sosyal psikoloji, bireylerin bireysel olarak ve gruplar halinde birbirleri hakkında nasıl düşündüklerini ve ne hissettiklerini, birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunduklarını ve birbirlerini nasıl etkilediklerini inceleyen bilimsel bir çalışma alanıdır (Bordens ve Horowitz, 2008). Sosyal bilimciler ve davranış bilimciler, yirminci yüzyılın ikinci yarısının sonlarına kadar dışlanma kavramını kabul etmeye ve incelemeye başlamamışlardır. Dışlanmaya ayrılan ilk araştırma özeti, Gruter ve Masters tarafından düzenlenen ve 1986'da yayınlanan *Ethology and Sociobiology* dergisinin özel bir sayısıydı (Williams ve Nida, 2017). Gruter ve Master (1986), dergisinde dışlanma, eski zamanlara dayanan ve çoğu kültürde görülen güçlü ve yaygın bir olgudur ifadesini kullanır.

Roy Baumeister ve Mark Leary (1995), “Ait Olma İhtiyacı” adında güçlü ve ufuk açıcı bir makale yayınladılar. Tüm insanların kişilerarası ilişkiler kurmak ve

sürdürmek için temel bir ihtiyacı olduğunu belirten aidiyet hipotezini geliştirdiler. Burada, insanların fiziksel ve psikolojik olarak hayatta kalabilmek için, tıpkı su ve yiyecek gibi, ait olmaya -en azından birkaç kişiyle sosyal bağlantılara- ihtiyaç duyduğuna dair ikna edici kanıtlar ortaya koydular.

Dışlanma modern bir buluş değildir. Terimin kendisi, kırık çanak çömlek veya ostraca parçalarına oy vererek potansiyel sürgünlerin kaderine karar verecek olan eski Yunanlılara kadar uzanır. Dışlanma, eski Yunanlıların bir ceza biçimi olarak bireyleri topluluklarından dışlamak için oy kullandıkları, kayıtlı tarihin başlangıcından beri insan yaşamının bir parçası olmuştur (Williams, 1997). Dışlanma üzerine yapılan çağdaş sosyal psikolojik araştırmalar, dışlanmayı göz ardı edilmek veya dışlanmak olarak tanımlayarak ilerlemiştir. Bu tanımın dikkate değer bir özelliği, genişliğidir (Williams ve Nida, 2017).

Akademisyenlerin dışlanmayla ilgili deneysel bulguları pekiştirmeye çalıştıkları sıralarda, işyerinde dışlanma konusuna ilgi artmaya başladı (Liu ve Ma, 2021). Dışlanmanın kasıtlı veya cezalandırıcı olması gerekmez; birçok durumda iş arkadaşlarımızı görmezden gelebiliriz çünkü kendi işimize kendimizi kaptırmışızdır (Williams, 2001). Aslında, dışlanmanın caydırıcı yönlerinden biri, kişinin gerçekten kasıtlı olarak dışlanıp dışlanmadığının genellikle belirsiz olmasıdır (Williams, 1997). Ferris ve diğerleri (2008) işyerinde dışlanmayı, işyerinde başkaları tarafından görmezden gelinme veya dışlanma duygusu olarak tanımlamıştır. 10 maddelik ölçekte, katılımcılara işyerinde göz ardı edilmenin birkaç örneğini sunar (örneğin, işyerinde selamlarınız cevapsız kaldı; işyerindeki diğerleri sizi davet etmedi veya bir kahve molası için dışarı çıktıklarında bir şey isteyip istemediğinizi sormadı). Morgan (1986), çalışanlar, yapmak zorunda oldukları görevlerle motive olduklarında en iyi şekilde çalışırlar tanımında bulunur. Burada bireyin psikolojisini ilgilendiren bir durumun varlığından söz edilebilir. Psikoloji alanından Pozitif Psikoloji ise onlarca yıl öncesine dayanan bir araştırma geleneğine sahiptir (Linley ve Joseph, 2003). Pozitif psikolojinin amacı, hem kötü olan ne varsa onları onarmak hem de iyi olan ne varsa onları kurmak amacıyla bir dönüşüm başlatmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Seligman (2002), keyifli yaşamı “şimdi, geçmiş ve gelecekle ilgili olumlu duyguları başarıyla sürdüren bir yaşam” olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikolojinin hangi alanlarla ilgilendiğine bakıldığında pozitif deneyimin varlığı görülmektedir:

Geçmiş için selamet ve doyum; şimdi için akış, neşe, duyusal zevkler, mutluluk ve gelecek için iyimserlik, umut ve inanç konularını ele alır (Gillham ve Seligman, 1999). Pozitif psikolojideki anahtar kavramı tartışmasız mutluluktur, çünkü pozitif özelliklerin (erdemler dâhil), pozitif deneyimlerin ve pozitif kurumların, mutlu yaşamlara potansiyel katkıları için önemli olduğu söylenir (Kristjánsson, 2013). Mutluluğu ve öznel iyi oluşu anlamak ve kolaylaştırmak, pozitif psikolojinin temel amacıdır (Seligman, 2002).

Batı felsefesinde görüldüğü şekliyle mutluluğun tarihi, önemli girişimlerin tanımlarını içermelidir. Bu girişimlerin çoğu "mutluluk" kelimesine ve İngilizce ve diğer dillerdeki "refah" ve Yunanca eudaimonia gibi oldukça yakın eşdeğerlerine bağlıdır (White, 2006).

Neredeyse herkes için işte olmak, diğer insanlarla bir düzeyde etkileşimi içerir. Bu etkileşimlerin kalitesi ve ne ölçüde destekleyici ve ödüllendirici oldukları, insanların işte nasıl hissettiklerinin önemli bir bileşenidir. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, insanların bir işin gerektirdikleriyle başa çıkmalarına yardım etmede rol oynayabilir. Birçok insan için işin en keyifli yönlerinden biri, başkalarıyla sağladığı iletişimidir. Ayrıca, işte ve hatta evde zorluklar olduğunda, birçok insan en yakın meslektaşlarını iyi bir destek kaynağı olarak görür (Morris and Feldman, 1996).

İşyerinde mutluluğun ilk anahtarı, iş yerinde yaklaşımınız ve bunun farkında olmanızdır. Dikkatli olmak, bir duruma bakış açısına sahip olmanızı sağlar, bu da onu daha iyi yöneteceğiniz anlamına gelir. Genel olarak konuşursak, “Batılı” kültürel yaklaşım, yaşam ve işin grupla değil bireyle ilgili olduğunu savunurken, “Doğu” yaklaşımı tam tersidir. Mutluluk tanımımız sadece bireye değil, aynı zamanda bir grup içindeki rolüne de odaklanır çünkü çoğu işin yapıldığı yer burasıdır (Pryce-Jones, 2010). İstihdam durumu mutlulukla ilişkilidir, istihdam edilenler işsizlere göre daha mutlu, profesyonel ve vasıflı işlerde çalışanlar vasıfsız işlerde çalışanlara göre daha mutludur (Argyle, 2001). Bireyi memnun edici işlerde insan ile çevrenin uyumu söz konusuysa, bu gibi işlerin kendine özgü nitelikleri olduğu da aşîkârdır (Warr, 1999). Mutlu insanların daha üretken olduğu söylenebilir, bu nedenle mutluluk ve üretkenlik arasındaki bağlantı çift yönlüdür. Belirli çalışma durumları mutluluğu kolaylaştırır ve mutluluk da daha fazla üretkenliği kolaylaştırır (Carr, 2004). Hirsch, (2004) “İşte Nasıl Mutlu Oluruz” kitabında Psikiyatrist Thomas Szasz'ın bize söylediği gibi mesele,

kendinizi bulup bulmadığınız değil; bu, kendinizi yaratmak için zaman ayırıp ayırmadığınızdır. Freud bir zamanlar “iş” ve “sevgiyi” insan mutluluğunun en büyük iki kaynağı olarak tanımlamıştı ifadelerini kullanır.

Örgütlerin en değerli parçası örgütün varlığını ve devamlılığını sağlayan bireylerdir. Eğitim örgütleri de kültür değişmesini sağlayan en önemli örgütlerdendir. Ayrıca bu örgütlerin en kıymetli özelliği ise toplumla bağlantılı oluşu ve üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelişi ve tekrar topluma dönüşüdür. Eğitim örgütünün çalışanları ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin ise örgüt içindeki uyumu, bireyler arası ilişkileri örgütün verimliliği ve topluma kazandıracağı bireylerin eğitimi için oldukça önem arz etmektedir. Yurt içi ve yurt dışı alan yazı incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının farklı değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmaların var olduğu görülmektedir. Fakat öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden çalışmanın problemi, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırma, Rize il ve ilçe merkezlerde bulunan MEB bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Ortak bir amaç için bir araya gelen bireylerin oluşturduğu topluluğu örgüt diye tanımlarken bu örgütlerden en önemlisinin hammaddesi insan olan eğitim örgütü olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim örgütünün amacı bireyin toplumda yerini alabilmesi

için gerekli eğitimi bireye vermesi olarak da tanımlayabiliriz. Bu amaç doğrultusunda eğitim örgütünün içinde çalışan eğitim fedailerini olan öğretmenler önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin örgüt içinde yaşamları, diğer bireylerle iletişim ve davranışları örgütün verimliliği ve amacına ulaşabilmesi adına önem arz etmektedir. Eğitim örgütünde bulunan öğretmenin okuldaki duygu, düşünce, tutum ve davranışları örgütsel davranış olarak betimlenirken kaliteli bir eğitim örgütü için bu davranışlara odaklanılması gerektiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramları örgütsel davranış alanının içine girmektedir. Eğitim örgütü içinde dışlanma, okulda öğretmenin görmezden gelinmesi ve kendini yalnız hissetmesi olarak görülürken bu durumun öğretmenin başarısını ve dolaylı olarak örgütün kalitesini etkilemektedir. Örgütsel davranışlardan olumsuz örgüt davranışlarını konu almanın ve onlar üzerinde çalışmalar yapmanın problemlere çözüm bulmada tek başına yeterli olmayışı pozitif psikoloji alanına olan ilgiyi artırmıştır. Pozitif psikoloji alanına giren örgütsel mutluluk kavramı okulda öğretmenlerin kendini mutlu hissetmesiyle sağlıklı, verimli ve başarılı bir okul ortamı ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramları günümüzde popüleritesi artmış kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır ancak bu iki kavramın farklı değişkenlerle farklı örgütlerde çalışıldığı görülmektedir. Hem farklı örgütlerde hem de eğitim örgütünde bu iki kavramın birlikte yapıldığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu yüzden bu çalışmanın ilgili alan yazıya faydalı olacağı ve öğretmenlerin örgütsel davranışlarının araştırılmasında örgütün yararına olacağına dair araştırmacılara fikir sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma hem öğretmenlerin hem de eğitim örgütünün verimliliğin ve başarısının artırılması için yapılması gerekenler konusunda önemli görülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” ile “Örgütsel Mutluluk” ölçeğinde bulunan maddelerin örnekleme dâhil edilen öğretmenler tarafından doğru bir şekilde algıladığı ve onların ölçeklere içtenlikle, dürüst ve objektif bir şekilde cevaplamışlardır.

Araştırmada, örneklemin evreni en iyi şekilde temsil ettiği ve araştırmanın amacına uygun veriler toplanacak niteliktedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla belirlenen ölçeklerin uygulanması, elde edilen verilerin analiz edilmesi ve ardından bulguların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Bu çalışmada elde edilecek veriler;

1. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı içerisinde Rize ilinde ilköğretimde görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Veriler öğretmenlere uygulanan ölçeklere verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Hedeflerini gerçekleştirmek için o amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan topluluğuna denir.

Dışlanma: Bireyin görmezden gelinmesi ya da yok sayılmasıdır.

Örgütsel dışlanma: Bireyin çalıştığı kurumda yok sayılması ya da görmezden gelinmesidir.

Örgütsel mutluluk: Bireyin çalıştığı kurumda yaşadığı mutluluğa denir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde dışlanma kavramı geniş bir açıdan ele alınıp tanıtıldıktan sonra dışlanmanın türleri, işlevi, nedeni, sonuçları ve örgütlere yansımaları hakkında açıklamalara ve örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir. Bunun yanı sıra bu bölüm, mutluluk kavramının tanımından bahsedip örgütsel mutluluğun tanımı, boyutları, mutluluğu etkileyen faktörler, eğitim örgütlerinde örgütsel mutluluk ile örgütsel mutlulukla ilgili yapılan yurt içi yurt dışı araştırmaları içermektedir.

1.1. Örgütsel Dışlanma

1.1.1. Dışlanmanın Tarihsel Gelişimi

Dışlanma kavramı ilk olarak MÖ 5. Yüzyılda Atina'da ortaya çıkan bir uygulamanın adı olan “ostrakismos” kelimesinden sonra kullanılmaya başlandığından bahsedilmektedir. “Ostrakismos” uygulaması hırslı ve diktatörce davranan yöneticileri demokratik devletten çıkartıp sürgüne göndermek için yapılan bir uygulamaydı. Bu uygulamaya göre Atina vatandaşları “ostraca” adı verilen bir çömleğin üzerine sürgüne gönderilmesini istediği liderin ismini yazarak oylarını kullanıyorlardı. Bunun gibi bir uygulamada Sicilya'da uygulanmaktaydı. Atina'dan farkı ise onların oylaması çömleğe değil zeytin ağacının yaprakları kullanılarak yapılıyordu (Abbott, 1911; Akt.,Williams, 2001).

Dışlanma kelimesinin kaynağı Fransa'ya dayanıyordu. Dışlanma, 1960'lı yıllarda Fransa literatüründe çok tartışılan bir konu olarak tanımlanmaktadır. Politikacılar, bürokratlar, akademisyenler tarafından yoksullar için çok da açık ve net olmayan bir şekilde dışlanmış (lesexclus) terimi kullanılmaktaydı. Ekonomik kriz ortaya çıkana kadar dışlanma kavramının kullanımı çok yaygın değildi. Ancak yıl 1980'lerde siyasi ve sosyal krizlerin devam etmesiyle artan sosyal dezavantajlarla birlikte dışlanma kelimesinin kullanımı yaygınlaşır (Silver, 1994).

Fransa'da Devlet Bakanı Lenoir, dışlanma kavramını toplumdaki ekonomik büyümeden faydalanamayanlar için kullanmıştır. Fransa'da zihinsel, fiziksel engelliler, yaşlılar, suiistimal edilen çocuklar, uyuşturucu kullanan gençler, suçla meyilli olan kişiler, suçu işleyenler, birden çok sorunu olan aile bireyleri, sosyal hayattan uzak kişiler ve sosyal hayata uyum sağlamayan diğer bireyler Fransa

nüfusunun %10'luk bir bölümünü oluşturmakta ve bu kişiler toplumdan dışlanmıştır (Silver, 1994).

Dışlanma sosyal dışlanma olarak Fransa'da yaygın kullanımından sonra diğer Avrupa ülkelerinde de kullanılmaya başlanmış ve hem kavram olarak hem de politika olarak kullanılması uygun görülüp kabul edilmiştir. Jacques Delors sosyal ortaklarla görüşmeler yapmış ve o sırada sosyal dışlanma kavramı Avrupa Birliği literatürüne dâhil edilmiştir (Davoudi ve Atkinson, 1999; Akt. Sapançalı, 2003).

1.1.2. Dışlanma Kavramı ve Tanımı

Alan yazı incelendiğinde dışlanma ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Dışlanma, bireyin grup içine dâhil edilmemesi, bireye o ortamda yokmuş gibi davranılması veya bireyin ortamdan ayrı tutulması olarak tanımlanmaktadır (Williams, 1997).

Dışlanma kavramı toplumun tüm kesimlerinde toplumun koyduğu kurallara uymayanlara uygulanan bir ceza yöntemi olarak da tanımlanır (Basso, 1972; Akt. Banki, 2012). Dışlanma, bireyin sosyalliğini ve zihnini olumsuz anlamda etkilerken ayrıca ait olma duygusunu da tehdit eder (Yang, 2012). Yapılan çalışmalar sonrası dışlandıktan sonra bireyin acı çektiği ve bu durumun bireyde sosyal yaşamında üzgün hissetmesine sebep olduğu gözlenmektedir (MacDonald ve Leary, 2005).

Dışlanma kavramı için aynı zamanda “ostracism” “exclusion” ve “rejection” terimleri kullanılmıştır. Bu üç terim de dışlanma olarak adlandırılırken aralarında anlamsal farklılıklar bulunmaktadır ve bu farklılıklar Tablo 1’de sunulmaktadır (Scott, 2007).

Tablo 1. Dışlanmanın farklı tanımları

Ostracism (Dışlanma)	Exclusion (Dışlanma)	Rejection (Dışlanma)
Bireyi yok saymak	Bireyi yok saymak, Uzak durmak	Kabul etmeyi reddetmek
Uzak durmak	Kendini uzaklaştırmak	Göz önünde bulundurmaya reddetmek
Konuşmamayı tercih etme	Değerli faaliyetlere katılıma mani olmak	Kasıtlı olarak dışlamayı halka açık yapmak
Gözünü kaçırmak	Mühim bilgiden mahrum etmek	Katılımı seçmemek
Konuya girmemek	Dinlememek	Karşılıklı söyleşiyi reddetmek
	Değerli faaliyetlere davette bulunmamak	

Tablo 1’de görüldüğü gibi ostracism (görmezden gelme, kaçınma) olarak tanımlanan dışlanma dışlanmanın daha hafif bir davranış biçimi olarak kabul edilirken rejection (kabul etmeyi reddetme) olarak tanımlanan dışlanma, dışlanmanın daha şiddetli biçimi olarak tanımlanmaktadır (Scott, 2007).

1.1.3. Dışlanmanın Türleri

1.1.3.1. Psikolojik Dışlanma

Psikolojik dışlanma bireye orda yokmuş gibi davranılması, onu dikkate almamak ya da grup içine dâhil etmemek olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007a). Psikolojik dışlanmada dışlanan bireye herhangi bir açıklama yapılmamakla birlikte neden dışlandığına dair sebepler de net değildir. Bu nedenle, birey neden dışlandığını bilmediği için bu sorunun ortadan kalkması için neler yapılması gerektiğini bilememektedir (Williams, 2001, 2007b).

Psikolojik dışlanmada görmezden gelinen birey bulunduğu mekânda diğer bireylerle iyi bir iletişim kuramayacağı ve ilişkilerini geliştiremeyeceği düşünürken sosyal iletişim konusunda yetersiz olduğunu hissine kapılabilmektedir. Böylelikle bireylerden olumlu bir karşılık alamayan dışlanan bireyin acı çektiği gözlemlenebilmektedir (Molden vd., 2009).

1.1.3.2. Sosyal Dışlanma

Atina'da Atina halkı agorada toplanıp ostraka adında üzerine isim yazılan çömlek parçalarını yüksek mahkeme üyelerine vermektedir. Çömlek parçalarında ismi birden fazla yazılan bireylerin Atina'yı terke etmeleri istenmekte ve 5-10 yıl daha Atina'ya dönmelerine izin verilmemektedir. Buna "ostrakismos" deniliyordu (Forsdyke, 2005 ve Lang, 1990).

Sosyal dışlanma, ekonomik, politik, sivil ve sosyal haklardan mahrum bırakılma olarak tanımlanmaktadır (A. Walker ve C. Walker, 1997). Sosyal dışlanma, sosyolojide bulunsu bile aynı zamanda politik bir kavramdır. Bu kavram 1970 ve 1980'lerde Fransa'da sosyal güvenlik içinde bulunmayan bazı aykırı gruplar için kullanılmıştır. Bu gruptaki yoksulluk ve işsizlik ile birlikte grubun sosyal dışlanması analiz amaçlı bu kavram kullanılmıştır (Lister, 2004).

Sosyal dışlanmada dışlananla dışlayan birey arasında devam eden bir ilişki görülmektedir. Dışlama dışlayan bireyin dışladığı bireyle ilişkisini kesmesi ya da onu sosyal ağdan çıkarması anlamına da gelmektedir (Williams, Forgas, Hoppel ve Zadro, 2005).

1.1.4. Örgütlerde Dışlanma ve Tanımı

Örgütsel dışlanma kavramı; örgüt içinde çalışanların arkadaşları tarafından umursanmaması veya görmezden gelinmesi anlamına gelmektedir (Leung, vd., 2011). Örgütsel dışlanma, bir grubun ya da bir bireyin diğerleri tarafından işteki başarısını engelleyecek şekilde dışlaması, görmezden gelmesi ya da reddetmesi anlamına gelmektedir (Hitlan vd., 2006). Örgütsel dışlanma, işyerinde diğer bireyler tarafından istenmemesi ya da soğuk davranışlarda bulunulması olarak da tanımlanmaktadır (Keklik, Saygın ve Oral Kara, 2013).

Örgütsel dışlanma, örgütteki bireylerin görmezden gelinmesi ya da dışlanması olarak tanımlanan bir kavram olabilir. Aynı zamanda örgütsel dışlanma, örgüt üyelerinin örgütteki hedeflerin dışına çıkıldığı ya da ihlal edildiği varsayılarak diğer örgütteki bireyler tarafından görmezden gelinmesi, çalışmalara ya da aktivitelere alınmaması ya da örgüt içinde oluşturulan gruplardan uzak tutulması olarak tanımlanabilir. (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008).

Örgütsel dışlanma, 1970'li yıllardan sonra birçok araştırmacının konusu olmuştur. Örgütsel dışlanma, işyerinde çalışanların yöneticiyle ya da çalışanların diğer

bireylerle sosyal ilişkilerde gösterilen tutumlarla meydana gelen bir durumdur ve olumsuz bir kavram olarak tanımlanabilir. Bu nedenle örgüt içindeki dışlanma dikkate alınmalıdır (Wang ve diğerleri, 2013).

Örgütsel dışlanmanın üç özelliği vardır. Bazen işyerinde bireyin karşıdaki bireyi dışladığını fark etmese bile dışlanma gerçekleşmiş olabilir. Bununla birlikte, örgüt içinde bir tavır bir birey için dışlanma olarak algılanabiliyorken başka bir birey için dışlanma olarak algılanmayabilir. Ayrıca dışlanma sosyal normlarla gerçekleşir. Son olarak ise dışlanma yapılan eylem ortadan kalkınca ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanır (Wang, 2014).

1.1.5. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

1.1.5.1. Bireysel Nedenler

Örgütlerde dışlanmanın bireysel nedenlerinden biri kişilik özelliklerdir. Örgütsel dışlanma ve kişilik arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge olan bu beş özellik üzerinde çalışılmaktadır. Bunlar arasında ortaya çıkan en önemli özellik uyumluluk olarak görülmektedir. Uyumluluk özelliğinin dışlanma kavramıyla negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir (Hitlan ve Noel, 2009). Örgüt içinde uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler örgütteki çatışmalara girmemekte, örgütün huzurunu ön planda tutmakta ve karşılaşılan olumsuz durumlarda sakin davranmaktadır (Wang, 2014). Ve böylelikle uyumluluk gösteren bu kişilerin örgütlerde dışlanma ihtimalini azaltmaktadır (Camps, Stouten ve Euwema, 2016). Uyumluluk gösteren bireyler aynı zamanda empati değerleri yüksek ve kibar kişilerdir. İş arkadaşına empatiyle yaklaşan bireylerde dışlama eylemini gerçekleştirme olasılığı da düşüktür (Wang, 2014).

Örgütlerde dışlanmanın diğer sebeplerinden biri yaş faktörü olduğu söylenebilir. Örgütlerde belli bir yaşın altında az insan varsa bunların dışlanma olasılığı ve algısı daha yüksek olduğu söylenebilir. Ergen dönemindeki gençlerin dışlanmadan daha çok etkilendiği söylenebilir. Çünkü ergenlik döneminde beyindeki sosyal bilişsel öğrenmenin gelişimi devam etmektedir (Nida, 2016).

Örgütsel dışlanmaya neden olan bir diğer önemli özellik ise cinsiyettir. Ama cinsiyette dışlanmayla ilgili genelleme yapmak doğru değildir. Çünkü örgüt içinde kadın ve erkeklerin dağılımına ve yaptığı işe göre dışlanma kavramı farklılıklar

gösterebilir. Örneğin kadın hemşirelerin fazla olduğu bir örgütte erkek hemşirenin dışlanma olasılığı ya da erkek mühendislerin fazla olduğu bir örgütte ise kadın mühendisin dışlanma olasılığı fazla olabilir (McCarty, 2015).

1.1.5.2. Örgütsel Nedenler

Örgüt yapısı ve kültürü de örgütsel dışlanmaya neden olur. Dışlanma bazen amaçlı ve sistematik bir şekilde yapılabilir. Örgüt yapısındaki yoğun bürokratikleşme, grup içindeki enerjinin bazılarının kişisel menfaatine ters düşmesi ve örgüt içinde gruplar arasında yaşanan çatışmalar dışlanmanın amaçsal nedenlerinden olduğu söylenebilir (Robinson ve diğ., 2013).

Örgüt içinde bireylerin resmi evrakları paylaşacağı resmi süreç içinde ya da bir araya gelip fikir alışverişinde bulunacağı öğle yemeklerine dâhil edilmemesiyle birey kendini yalnız hisseder diğer bir anlamda kendini örgütün bir parçası olarak hissetmeyebilir (Barak, 2005). Bireyler bilinçli ve niyetli olmadan içinde olduğu anlık ruh halinden dolayı kendini bulunduğu ortamdan soyutlayabilirler. Bazı durumlarda, çalışanlar iş yoğunundan istenmeyen dışlama davranışlara neden olabilirler. Örneğin, farklı bölümde çalışan meslektaşını öğle arası planlarına dâhil etmeyi unutabilir. Amaçsız dışlanma aynı zamanda stresli çalışma ortamlarında ya da fiziki açıdan dağınık olan örgütlerde bireylerin birbirini gözden kaçırmalarıyla da ortaya çıkabilir (Robinson ve diğ., 2013).

Örgütte güçlü bir örgüt kültürünün olmayışı da örgüt içinde dışlanmayı tetikleyebilir. Güçlü örgüt kültürüne sahip olan örgüt bireyleri örgütsel norm ve değerlerin farkındadır ve buna göre davranırlar (Robinson ve diğ., 2013).

1.1.6. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları

Örgütsel dışlanmanın sonuçları üzerine yapılan çalışmalar çalışanların daha çok psikolojilerine ve performanslarına yoğunlaşmışlardır. Örgütsel dışlanma ile bir ürün meydana getirme durumuna karşı gelen düşüncenin arasında anlamlı bir bağ bulunmaktadır (Zhao, Peng ve Sheard, 2013).

Örgüt içinde dışlanma ile bireyin o örgütte gerçekleştirdiği performans arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel dışlanan bireyin işine olan bağlılığı azaltmakta ve bu durum bu bireyin hizmet performansını olumsuz etkilemektedir (Leung ve diğerleri, 2011). Örgütsel dışlanma ile bireyin çalıştığı işte çalışırken

hissettiği stres ve işi bırakma fikri arasında bir ilişki olduğu söz konusudur ve bu ilişki pozitif yöndedir. Örgüt içinde dışlanma ile iş performansı arasında bir ilişki bulunmaktadır ve bu ilişki negatif yöndedir (Haq, 2014).

Örgütsel dışlanma, bireyin performansını ve pozitif ruh halini doğrudan ve içsel motivasyonunu dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir. Örgüt içinde dışlanan bireyin performansı düşer ve kötü bir ruh haline bürünür. Bu durum da içsel motivasyonu da olumsuz etkiler (Lustenberger ve Jagacinski, 2010). Örgütsel dışlanma algısı ile bireyin işi ve ailesi arasındaki anlaşmazlığı ve aile içinde hayata dair memnuniyet durumu arasında bir bağlantı olup olmadığını konusunda yapılan araştırmada örgüt içinde dışlanma arttıkça aile içi çatışmalarının arttığı ve aile içi yaşam tatmininin azaldığı tespit edilmiştir (Demirbağ, Yaşbay ve Bilginoğlu, 2014).

Örgütsel dışlanma örgüt içinde ciddi sonuçlar meydana getirebilir. Sosyal etkileşim insanların psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye yarar. Örgütsel dışlanma ise sosyal etkileşimi azaltır. Ayrıca örgütsel dışlanma çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını da olumsuz etkiler (Heaphy ve Dutton, 2008). Örgütlerde takım çalışmaları artmakta ve bu durum çalışanların birbiriyle olan sosyal etkileşim ve iletişim ihtiyacının artabileceğini gösterir. Yapılan bir çalışmada, örgütsel dışlanma örgütteki bireylerin birbirine yardım etme olasılığını azalttığını göstermektedir (Wu ve Diğerleri, 2012).

Yapılan deneysel sonuca göre, dışlanan insanlar onları dışlayanlara karşı daha fazla saldırgandırlar. Ve bu kişiler kaytarmak ya da yanlış cevap vermek gibi başarısızlığa sebep olan davranışlarda bulunurlar (Ferris ve diğerleri, 2008). Örgütsel dışlanma iş performansının düşmesine, endişe, stres, depresyon, gerginlik, tükenme, iş konusunda tatminsizliklere ve işyerinde sapkın davranışlara sebep olabileceği dile getirilmiştir (Wu, Wei ve Hui, 2012).

Örgütsel dışlanmanın kişilerin örgütsel kimliğini ve aidiyet duygusunu azalttığı görülmüştür. Örgütsel kimlik, çalışanların kendileri ve örgütleri arasında yüksek benzerlikle oluşur. Örgütsel dışlanma ise dışlanan birey ve örgütteki diğer bireyler arasında farklılaşmaya sebep olur ve bu durum bireydeki benzerlik hissini ve örgütsel kimliği azaltır. Örgütsel kimlik aidiyet ihtiyacımızı gidermeye yardımcı olur. Örgütsel dışlanma, örgütteki bireyin aidiyet duygusunu ve örgütle özdeşleşmesini olumsuz etkiler (Wu ve diğerleri, 2016).

1.1.7. Okullarda Örgütsel Dışlanma

Okullarda örgütsel dışlanma ise örgütün üyesi olan öğretmenlerin dışlanmasıyla gerçekleşir. Öğretmenlerin meslektaşları tarafından istenmemesi, görmezden gelinmesi ya da grup içi dâhil edilmemesi onların bireylerle olan ilişkilerini olumsuz etkiler. Böylelikle öğretmenlerin işe etkin katılımı ve işle ilgili başarıları olumsuz etkilenmiş olur (Abaslı, 2018). Örgütsel dışlanma öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olur (Sulea, Filipescu, Horga, Orțan ve Fischmann, 2012).

Örgüt içinde dışlanan öğretmen, meslektaşlarıyla olan ilişkileri zayıfladığında bu duruma sebep olan meslektaşlarından uzaklaşmak için farklı bir okul örgütünde çalışmak isteyebilirler. Dışlanan öğretmende hoşnut olmadığı bir çalışma ortamıyla karşılaşır ve onda öğretmenlik mesleğine karşı olumsuz inançlar gelişir (Eickholt ve Goodboy, 2017).

Okullarda gerçekleşen örgütsel dışlanmanın birçok nedeni olabilir. Öğretmenler aynı mesleği yapan arkadaşlarından daha farklı niteliklere sahipse ve okulda arkadaşları arasında en çok tecrübeye sahip olarak görünüyorsa dışlanabilir. Onlar meslektaşlarından farklı bir sendika üyesiye, ya da farklı bir dini inanç ve görüşe sahipse de dışlanabilir (Abaslı, 2018).

Bir araştırmada okuldaki yöneticilerin öğretmenleri cinsiyet, din, siyasi görüş, ırk, etnik köken, performans ve kişisel özellikler açısından farklılıklarından dolayı dışladıkları ifade edilmiştir (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Okullarda gerçekleşen örgütsel dışlanma örgüt içindeki öğretmenin psikolojisini, sağlığını ve davranışlarını etkilemekte ve öğretmenler arası sosyal ilişkilerin azalmasına sebep olabilmektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin ve ya yöneticilerin okula aktif olumlu katılımını azaltmakta ve okulun hizmet kalitesini düşürmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2016).

1.1.8. Örgütsel Dışlanma İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümü örgütsel dışlanma konusuyla ilgili hem yurt içinde hem de yurt dışında gerçekleştirilmiş araştırmaları içermektedir.

1.1.8.1. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yurtiçinde “örgütsel dışlanma” kavramına ilişkin araştırmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durumun son zamanlarda tersine döndüğü ve eskiye oranla daha popüler bir hale geldiği belirlenmiştir.

Çakır (2008), çalışmasında ise örgütsel dışlanmayı kadınlar açısından incelemiştir. Türkiye’de kadınların birçok yönden örgüt içinde dışlandığı sonucuna varmıştır. Bu çalışmada kadınların aynı haklardan eşit bir şekilde yararlanma konusunda, maaş miktarları, işe kabul edilme, ya da işten çıkarılma, bir üst dereceye yükseltme gibi durumlarda örgütsel dışlanmaya maruz kaldıklarını ifade edilmiştir.

Keklik ve arkadaşlarının (2013) makalesinde örgüt içinde çalışanlar arasında maddi farklılıklar ayrımcılığa sebep olmakta ve bu ayrımcılık da örgütsel dışlanmanın ortaya çıkmasına zemin hazırladığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu çalışmada örgüt içinde çalışan kadın ve erkeklerin örgütsel dışlanma düzeyleri birbirinden farklı olduğu dile getirilmiştir. Ahmed ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında örgütsel dışlanma ile sosyal değişim arasında bir ilişki olduğu ve örgütsel dışlanmayı engellemek için sosyal değişim bağları kurulması gerektiğini dile getirmişlerdir. Çalışmada örgüt içinde güçlü sosyal değişim varsa, orada örgütsel dışlanmanın az olduğu ifade edilmiştir.

Çelik ve Koşar’ın (2015) dergide yayınladığı makalesinde örgüt kültürü ile örgütsel dışlanma arasında negatif bir ilişki bulunduğu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda örgütsel dışlanma ile cinsiyet farklılığında anlamlı bir farklılık bulunduğu ifade edilmiştir. Örgüt kültürü anlayışı içinde olan birey daha az örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı ve erkek çalışanların kadınlardan daha az örgütsel dışlandığı dile getirilmiştir.

Halis ve Demirel’in (2016) dergide yayınlanan makalesinde bireydeki sosyal destek algısı ve örgütsel dışlanma arasında negatif bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir. Örgüt içindeki çalışanların sosyal destek algıları yüksekse örgütsel dışlanmaya olan algıları ise düşüktür sonucuna varılmıştır. Bu makalede örgütsel dışlanmayı en az seviyede tutabilmek için örgütlerin sosyal destek içeren çalışmalara yer vermesi gerektiği önerilmektedir.

Yüksel’in (2017), dergideki makalesinde örgütsel dışlanma ve sosyal zekâ arasında bir ilişki olduğu sonucuna vardığını ifade etmiştir ve bu ilişki anlamlı ve

negatif yönlü olduğunu dile getirmiştir. Eğer çalışanın sosyal zekâ düzeyi yüksekse daha az örgütsel dışlanma yaşadığına dair sonuçlar ortaya koyulmuştur. Bu durumdan yola çıkarak sosyal zekânın örgütsel dışlanmayı azalttığı sonucuna varılmıştır. Artar ve arkadaşlarının (2017), dergideki makalesinde örgütsel dışlanma çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilemekte olduğunu ve örgüt içinde örgütsel çatışmalara sebep olduğunu dile getirilmiştir. Eğer bir örgütte örgütsel adalet varsa orada örgütsel dışlanmanın yaşanmadığı ve çalışanların iş tatminleri yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yarmacı'nın, (2018) yapmış olduğu doktora tezinde örgütsel dışlanmanın çalışanın örgütsel sessizliğini ve negatif durumları söyleme eğilimini etkilediğini dile getirilmiştir. Aynı zamanda bu tezde kendini dışlanmış olarak gören çalışanın örgüt için yarar sağlayacak olumlu bildirimlerde bulunmadığı ve örgüt içinde daha da sessiz kaldığının sonucuna varılmıştır.

1.8.1.2. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Leung ve arkadaşları (2011), çalışmasında duygusal dengesizlikten bahsetmiş ve bunu örgütsel dışlanma ile ilişkilendirmiştir. Onlar bu duygusal dengesizliğin örgütsel dışlanmayı etkilediğini düşünmektedirler. Hatta bu durumun çalışanın performansını dolaylı ve örgüt içinde yapması gereken işleri doğrudan etkilediği sonucuna varmışlardır.

Chung (2015), makalesinde örgütsel dışlanma ile görev, iş arkadaşlığı ve yönetici çatışmasının pozitif bir ilişki içinde olduğunu dile getirmiştir. Makalede örgüt içindeki birey dışlanınca diğer çalışma arkadaşlarıyla arasındaki ilişkinin zedelendiği ortaya konulmuştur. Bununla birlikte örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireylerin kendini grubun dışında olarak algılamakta olduğu dile getirilmiştir.

Chung ve Yang'ın (2017), dergideki makalesinde örgütsel dışlanmanın örgüt içindeki öz saygıyı olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise örgüt içinde çalışanlar arasındaki olumlu ilişkiler örgütteki tutum ve davranışları olumlu etkilediği dile getirilmiştir. Örgütsel dışlanmanın ise bu ilişkileri olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Zhu ve arkadaşları (2017), dergideki çalışmasında örgütsel dışlanmayı azaltmak ya da engellemek için neler yapılması gerektiği ve nasıl önemler alınmasına dair yorum yapmışlardır. Bu çalışmada örgütsel dışlanmanın etkilerini azaltabilmek için çalışanlar arasındaki ilişkilerin olumlu yönde teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda takım çalışmaları ve oyunlarına önem verilmesi gerektiğini

dile getirilmiştir. Sosyal iletişimi güçlendiren eğitimsel programlar düzenlenmesine dair önerilerde bulunulmuştur.

1.2. Örgütsel Mutluluk

1.2.1. Mutluluk Kavramı ve Tanımı

Mutluluk kavramının tarihine bakıldığında mutluluk hakkında en önemli fikirlerin eski Yunan düşünürlerden çıktığı görülmektedir. Daha sonra mutlulukla ilgili sorulan felsefi soruların çoğu bu fikirlerin hangilerinin geliştirileceği, uygulamaya çalışılacağı ve de nasıl anlamlandırılacağı ile ilgiliydi (White, 2006).

Holowchak (2004), kitabında, mutluluk kafa karıştırıcıdır. Hepimiz onu arzu ederiz, ama onun ne olduğu ve nasıl olduğu konusunda yaygın bir anlaşmazlık var. Eski Yunanlıların mutluluk hakkında söylediklerine bakarak çözüm önerilerinde bulunabileceğimizi ifade etmektedir.

Aristoteles, Sokrates, Aquinas, Antisthenes, Gazali ve Farabi gibi felsefe üzerine çalışmalar yapan bu düşünürlerin “Nasıl yaşamalıyım?” “Nasıl bir yaşam beni mutlu eder” gibi sorularına cevaplar bulmaya çalışıldığı görülmektedir (Eryılmaz, 2021).

Yunanca bir kelime olan “Eudaimonia” tam olarak İngilizce karşılığı olmasa da içsel bir durum ile “happiness” (mutluluk) olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, Eudaimonia, Aristoteles için "iyi (yani etik olarak iyi) yaşam" anlamına gelmektedir. Aristoteles'e göre mutluluk, üretilen bir şey ya da bir eylemin ürünü değildir, kendi içinde bir amaç veya bir yaşam tarzıdır. Bir şeyi meydana getirmek için yaşamıyoruz, mutluluğa ulaşmak için yaşıyoruz. Mutluluk, o zaman, etkinliğin kendisidir (Aristotle, 1995).

Türk Dil Kurumuna göre mutluluk; bireyin özlediği her şeyi elde edilmek için duyduğu ongunluk olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Mutlu olmak, olumlu duyguların olumsuz duygulara üstünlüğü olarak tanımlanabilir (Warr, 2007).

1.2.2. Örgütsel Mutluluk

İş sahibi olmak insanoğlunun refahı, yaşamını devam ettirebilmesi için önemli kaynaklardan biridir. Çalışanlar yaşamlarının çoğu zamanını iş yerinde geçirir. İş yerinde geçen zaman dilimindeki mutluluk kavramı da örgütsel mutluluk olarak

tanımlanabilir. Örgütsel mutluluk adına alan yazıda yapılan araştırmalara ve yazılan makalelere rastlamak mümkündür.

Moccia (2016), için “Mutluluk” kavramını başka bir karmaşık kavram olan “iş” ile ilişkilendirirsek konu daha da karmaşıklaşır. Aslında mutluluğun tanımı konusunda genel bir fikir birliği olmamasına rağmen, bilim adamları insanın özellikle işyerinde mutluluğa ulaşması konusunda çok endişeliler. Hosie ve Sevastos'un (2009) belirttiği gibi, yeni milenyumda işyerinde mutluluk son derece önemli bir konu olarak sunulmaktadır. Aslında, bu yazarlar, son yıllarda araştırmacılar arasında mutluluk, iyimserlik ve olumlu karakter özelliklerini analiz etmeye yönelik bir ilgi patlaması olduğuna dikkat çekiyor. İngilizce “mutluluk ve iş” kelimelerini kullanarak bir Google araması yaptığımızda, Eylül 2015'te iki yüz yirmi altı milyondan fazla web sayfası çıkmaktadır. Bu, bir yandan işyerinde mutluluk konusunun günümüzün en çok ilgi çeken konularından biri olduğunu, ikinci olarak da iş yerinde derin bir üzüntü yaşanmasının çok muhtemel olduğunu gösteriyor (Moccia, 2016).

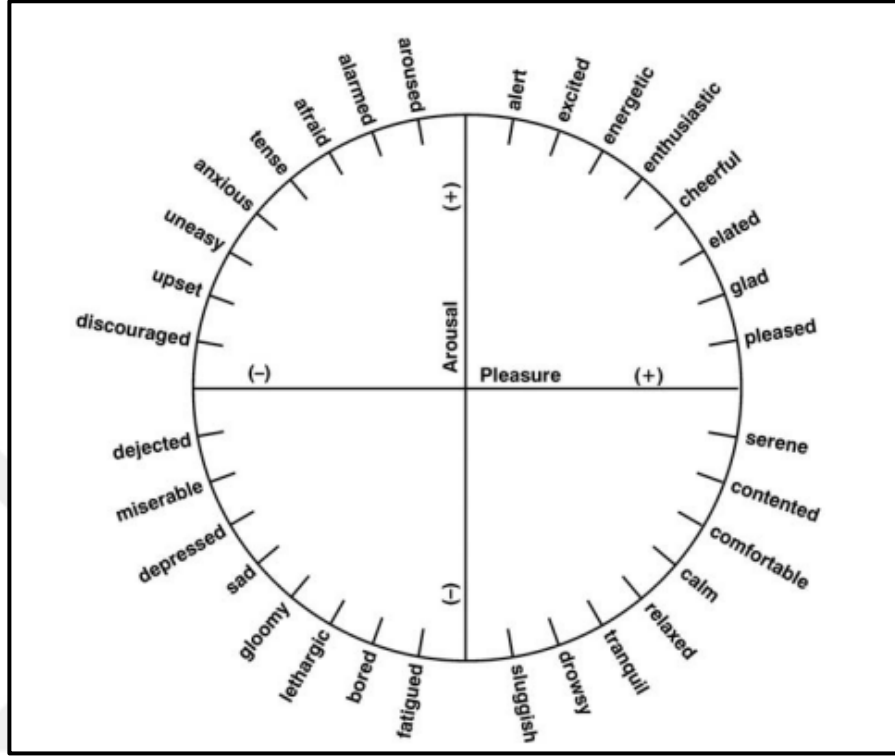
Eğer birey işinde sağlıklı ve mutluysa uzun süre üretmeye karşı çok daha ilgili olurlar. Sıhhatli olmak, mutlu hissetmek ve yeni şeyler meydana getirmek iyi bir toplumun önemli parçalarıdır. Verimlilikteki artış tek başına yeterli değildir. Açıkça görülüyor ki, insanların yaşamlarında genel mutluluğu bulmaları için bir umut varsa, iş hayatında mutlu olmalıdırlar. Çalışmak tek başına tabi ki de insanı mutlu edemez, ama birey iş hayatında mutsuzsa yaşamında gerçek anlamda mutlu olamaz (Gavin ve Mason, 2004).

İş yerinde mutluluk seviyeniz ne kadar yükseğe bağımsızlık sisteminizde o kadar güçlü olur. Mutlu olduğunuz zamanda stres hormonlarından daha az etkileneceksiniz, griplere karşı yüzde 50 daha fazla antikor geliştirirken karaciğer kalp ve diyabet hastalıklarına daha az yakalanacaksınız. Aslında mutluluk sağlığınıza sigara içmek ya da içmemekle aynı oranda etkiler. Bu durum genel yaşam sürenize 10 yıl daha ekleyebilir (Pryce-Jones, 2010).

1.2.3. Örgütsel Mutluluğun Boyutları

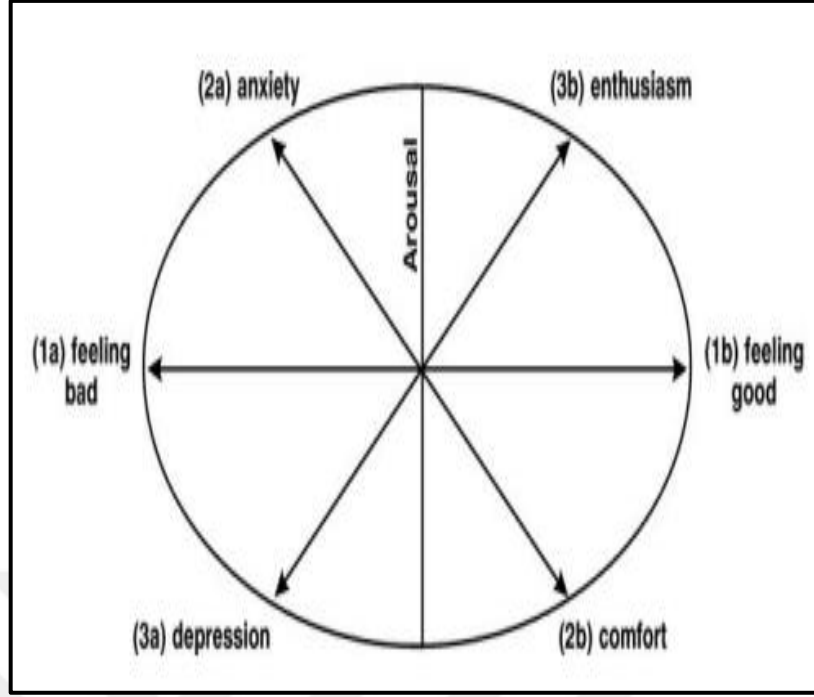
Örgütsel mutluluğun boyutlarıyla ilgili alan yazı incelendiğinde farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Warr (2007), kitabında örgütsel mutluluğun boyutlarından bahsederken olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini

gerçekleştirme boyutlarından bahsetmektedir. Warr (2007), ise kitabında bu boyutlardan bahsederken bazı grafikler kullanmaktadır.



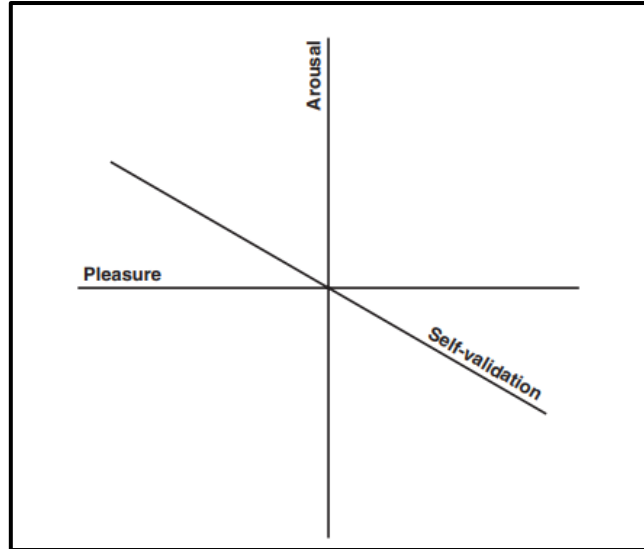
Şekil 1. Öznel iyi oluşun iki boyutu

Warr (2007), şekil 1’de gösterildiği gibi “zevk ve uyarılma” adı altında öznel iyi oluşun iki boyutundan bahsetmektedir. Bu şekilde olumlu duygulardan heyecanlı, enerjik, hevesli, neşeli, mutlu, memnun, huzurlu, hoşnut, rahat ve sakin olma ifadeleri kullanırken olumsuz duygular boyutunda ise korkmuş, gergin, üzgün, endişeli, bezgin, hüznü, perişan, sıkılmış ve yorulmuş gibi ifadeleri kullanmaktadır.



Şekil 2. Özel iyi oluşun ölçümü için üç eksen

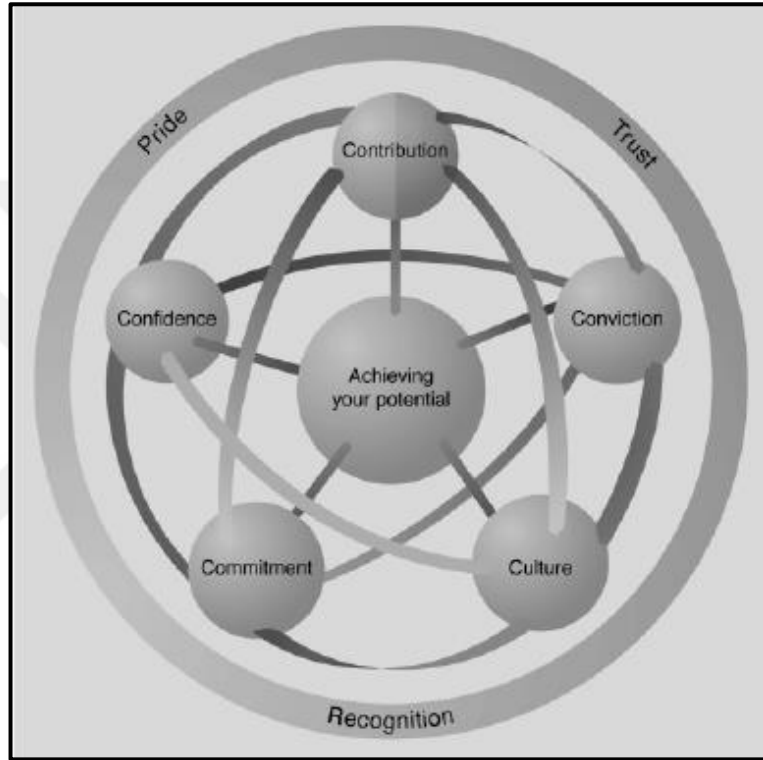
Şekil 2’ e göre birinci (yatay) eksenin iki kutbu, bir kişinin psikolojik uyarılma derecesine bakılmaksızın, kötü hissetmekten iyi hissetmeye kadar genel olumsuz veya olumlu deneyimleri yansıtır. İkinci eksen, kaygıdan rahatlığa çapraz olarak uzanır. Üçüncüsü, depresyondan coşkuya giden eksendir. Sol alt kadranda depresyon ve üzüntü duyguları, sağ üst kadranda ise coşku ve olumlu duygular yer alır (Warr, 2007).



Şekil 3. Mutluluğun 3 boyutlu hali

Şekil 3'e göre potansiyelini gerçekleştirme boyutu ise zevk ve uyarılma boyutlarına ek olarak üçüncü boyut olarak gösterilmektedir. Potansiyeli gerçekleştirme boyutunda bireyin kendini keşfetmesi, becerilerine yenisi katması ve kendi kişisel özelliklerinin farkında varması gibi özellikleri içerir (Warr, 2007).

Pryce Jones (2010), ise örgütsel mutluluğun beş alt boyutundan bahsetmekte ve bununla ilgili tanımlamalar yaparken de grafik kullanmaktadır.



Şekil 4. İşte mutluluğun yapısı

- ✓ Katkı – Gösterdiğiniz çaba ve buna ilişkin algınızla ilgilidir.
- ✓ Kanaat – Durumunuz ne olursa olsun sahip olduğunuz motivasyonla ilgilidir.
- ✓ Kültür – İşinizde kendinizi ne kadar iyi hissettiğiniz ile ilgilidir.
- ✓ Bağlılık – İşinizle ne ölçüde meşgul olduğunuzla ilgilidir.
- ✓ Güven – Kendinize ve çevrenize olan inancınız ile ilgilidir.

1.2.4. Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Mutluluğun doğası üzerine yapılan araştırmalar yüksek düzeyde mutluluğa ulaşmış bireylerin nitelikleri, kişisel özellikleri ve nesnel durumları hakkında önemli bilgiler ortaya koymuşlardır (Fordyce, 1997).

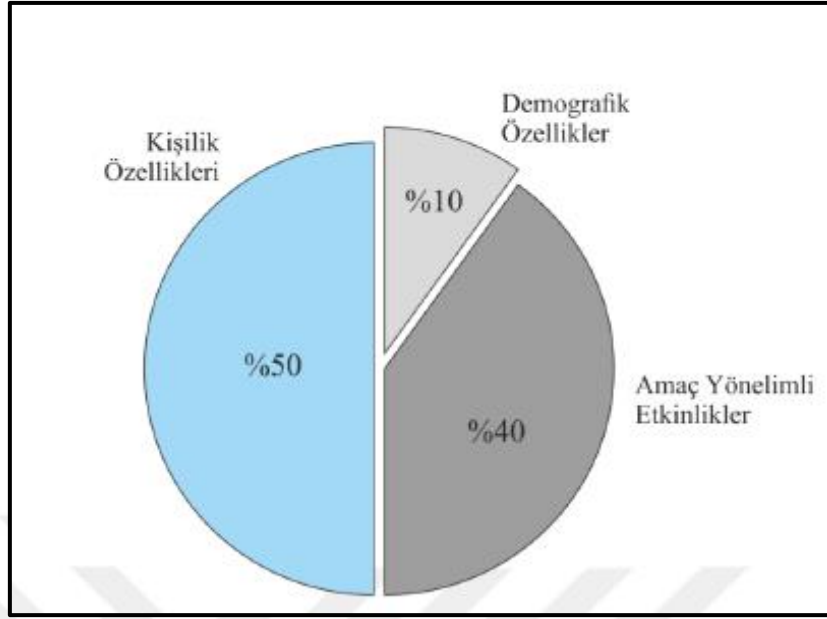
Fordyce (1997), yaptığı çalışmasında kişisel mutluluğu artırmak için günlük olarak yapılabilecek 9 özel aktiviteden bahsediyordu. Eğer bireylerin bu 9 maddeyi içeren yaşam tarzını benimsedikleri takdirde bireysel mutluluklarını artıracabileceklerini varsaymıştır. Kısaca bu maddeler şunlardır:

- ✓ Sosyalleşmek için daha fazla zaman harcamak
- ✓ Dışa dönük, sosyal bir kişilik geliştirmek
- ✓ Daha aktif olmak
- ✓ Daha düşük beklentilerde bulunmak ve daha az özlem duymak
- ✓ Olumlu, iyimser bir düşünce yapısı geliştirmek
- ✓ Daha iyi organize olmak ve işleri planlamak
- ✓ Olumsuz sorunları ortadan kaldırmak (özellikle endişelenmeyi bırakmak)
- ✓ Şimdiki zamana daha çok odaklanmak
- ✓ Mutluluğa değer vermek

1.2.4.2. Kişisel Özellikler

Bireyin mutluluğu ile bireyin kişisel özellikleri arasında bir bağlantı olduğu söylenebilir. Michalos (1991), kitabında bir toplum mutsuz vatandaşlardan ziyade mutlu vatandaşlarla daha çok gelişim gösterir. Çünkü mutlu vatandaşlar sosyal sorunlarla daha çok ilgilenir ve duruşlarında daha tutarlıdır. Mutlu vatandaşlar daha sağlıklı ve daha çalışkan olma eğilimi gösterirler. Mutlu vatandaşlar daha samimi ağırlar örerken çocuklarına daha sıcak bir yuva sağlıyorlar.

Michalos (1991), kitabında mutluluk ölçümleri ile ölçekler arası korelasyon sonuçlarına dair tabloyu paylaşmaktadır ve buna göre mutlu insanların dışadönüklüğü, hayata geçirilmiş ilişkileri, öz saygı düzeyleri daha yüksek ancak endişe, depresyon, düşmanlık, kaygı düzeyleri daha düşük bireyler olduğu gözlenmektedir.



Şekil 5. Mutluluğun belirleyicileri

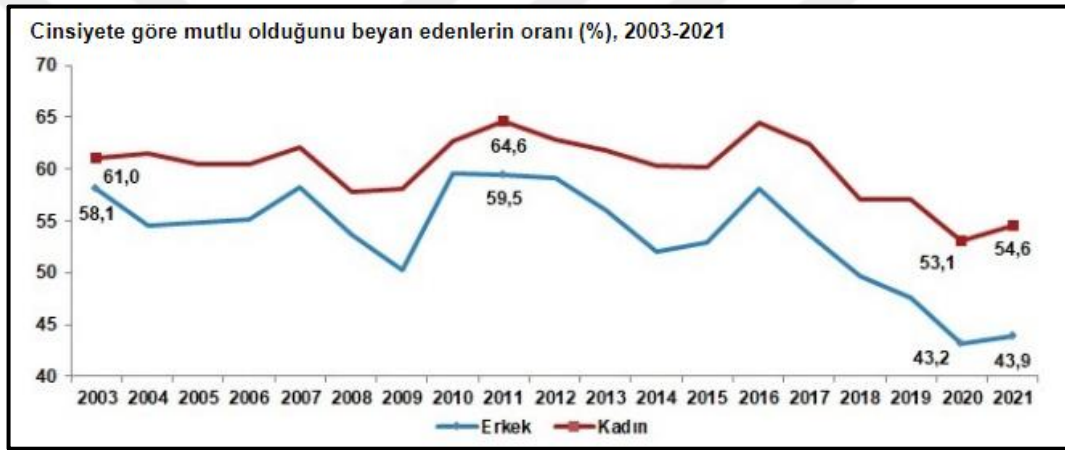
Eryılmaz (2021), kitabında paylaştığı bu şekille mutluluğu belirleyen etkenlerden % 50’lik bir bölümü kişisel özelliklerin oluşturduğundan bahsetmektedir.

Kişilik yapılarını tanımlama için oluşturulan beş faktörlü kişilik modelinin ortaya çıkışından sonra Goldberg onu kullanmış ve özelliklerini geliştirmiştir. Aynı zamanda Goldberg literatüre “beş faktör” deyimini kazandıran ilk kişi olmuştur (Tekin, 2012). Doğan (2013), beş faktörlü kişilik modelini, kişisel özellik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi anlama ve tanımlamak için kullanmaktadır. Yapılan araştırmalardan alınan sonuçlara göre beş faktörlü kişilik modelinin nevroitiklik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunurken dışadönüklük, deneyime açıklık, uysallık ve sorumluluk ile öznel iyi oluş arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Doğan, 2013).

Örgütsel mutluluğu etkileyen bir diğer faktör ise yaş olduğu söylenebilir. Yaşın mutluluğa olan etkisi üzerinde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmektedir. Yaşlı insanların hayatta daha fazlasını başardıkları, daha istikrarlı gelirleri ve destekleyici sosyal ağlara sahip oldukları ve hayatta daha yüksek bir statüye sahip oldukları için daha mutlu oldukları sonucuna varan araştırmalar vardır (Tan, Tambyah ve Kau, 2006). Hedef-başarı farkı modeline göre memnuniyet yaşla birlikte sürekli olarak artmaktadır (Michalos, 1986). Diğer çalışmalar göstermiştir ki

yaşlı insanlar daha az mutlular çünkü genellikle sağlık durumları iyi değil. Bazı araştırmacılar, yaş ve öznel iyi oluş arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu öne sürdüler; genç ve yaşlı insanlar yüksek düzeyde mutluluk bildirirken, orta yaşlardakiler birçok sorumluluğun yükü altında ve genellikle çok meşgul veya yorgun olduklarını ifade ettiler (Tan, Tambyah ve Kau, 2006).

Eaton ve Kessler (1981), cinsiyetin depresyon üzerindeki etkisi çok güçlü olduğunu ve kadınların erkeklere oranla daha fazla depresyon belirtisi gösterdiğini grafiklerle belirterek ileri sürer. Diener ve Diener (1995), otuz bir ülkede 13,118 kişiyle gerçekleştirdiği araştırması sonucunda kadın ve erkeklerin mutluluk algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığına dair ifadelerine yer vermektedir.



Şekil 6. Cinsiyete göre mutluluk düzeyi

Şekil 6'ya bakıldığında Türkiye'de TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması (2021) cinsiyete göre yaşam memnuniyeti anketi sonucu görülmektedir. Bu sonuca göre kadınların erkeklerden daha mutlu olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu böyle ifade edilirken bunun aksini düşünen çalışmalar da vardır. Tan, Tambyah ve Kau, (2006), cinsiyetin önemli bir etkisi olmadığını söyler. Erkeklerin ve kadınların mutlu ya da mutsuz olma olasılıkları eşittir. Bunun nedeni, mevcut çalışmaların bir cinsiyetin diğerinden daha mutlu olduğuna dair kesin kanıt sağlayamamasıdır.

Bradburn (1969), kitabında elde ettiği sonuçları açıklarken evli olan insanların evli olmayan kişilere göre daha mutlu oldukları, evlendikten sonra boşanmış, ayrılmış ya da dul olanların en mutsuz olduklarını dile getirmektedir. Diener (2000), çalışmasında 42 ülkeden 59.169 kişiden oluşan bir örnekleme, medeni durum ile

öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin dünya genelinde çok benzer olduğu bulunduğunu ve evli olanların evli olamayanlara göre daha mutlu olduklarını gösteren bulgular bulunduğunu da ifade etmektedir.

Tan, Tambyah ve Kau, (2006), ise medeni durumun mutluluğa etkisi yoktur ifadelerini kullanır. Evli ve bekâr insanların mutlu ya da mutsuz olma olasılıkları eşit olduğu ayrıca evli ve hiç evlenmemiş bireyler arasındaki mutluluk farkı gittikçe daraldığını söyler.

1.2.5. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk

Eğitim, insanları belli bir amaç içinde yetiştirmektir. Eğitim sürecinden geçen bireyler bilgi, beceri ve tutum yönünden birbirinden farklılaşır. Eğitim sadece okulda gerçekleşmese de eğitimin en önemli unsuru ise okullardır (Fidan, 1986). Eğitim sisteminde sadece akademik anlamda başarılı olmaktan bahsedilirken eğitimde pozitif psikoloji alanında kendini gösteren pozitif eğitim modeli akademik başarıyla beraber mutluluğu hedefine alır (Ergüner Tekinalp ve Işık, 2015).

İnsanlar mutlu olmak isterler ve bu arzu neredeyse evrenseldir ve mutluluğu eğitimin bir amacı olarak görmeyi beklerler. Mutluluk ve eğitim, birbiriyle alakalı iki kavramdır. Mutluluk, eğitimin bir amacı olmalıdır ve iyi bir eğitim, bireyin ve topluluğun mutluluğuna önemli ölçüde katkıda bulunmalıdır. Mutluluk, eğitimin veya hayatın tek amacı değildir, ancak merkezi bir amaçtır ve yaptığımız her şeyi yargılamak için bir değerlendirme alanı olarak kullanılabilir. Bu tür bir değerlendirme öğretmenlerin ve öğrencilerin hayatlarını değiştirebilir (Noddings, 2003).

Eğitim örgütlerinde mutluluğu öğrenci mutluluğu açısından Thin (2012), çocuklarımızın sadece 12 yıllık eğitimden barışçıl ve demokratik bir şekilde çıkmalarını değil, okul yılları boyunca mutlu olmalarını, hayatları boyunca mutlu olma yetenekleriyle ortaya çıkmalarını, mutluluğu başkalarına yaymalarını istediğinden bahsetmektedir.

Çocukların kafalarını bilgiyle doldurmak, onları beladan uzak tutmak, geleceğe hazırlamak ve istihdamlarını sağlamak – bunların hepsi faydalı araçsal hedeflerdir, ancak nihai değerler değildir. Mutluluğun okulun önemli bir amacı olduğu bir kez belirlendikten sonra, okul zamanının ve kaynaklarının belirli kullanım amaçları hakkında mantıklı tartışmalar yürütmek çok daha kolay hale gelecektir (Thin, 2012). Aileler ise çocuklarının hayatta mutlu, barış içinde ve değerli işler yapmasını ümit

ederler. Ancak okulların ve eğitimin hedeflerinin bireyin mutluluğuna dair olmayışı üzücü bir durumdur (Ergüner Tekinalp ve Işık, 2015).

Eğitim örgütlerinde mutluluk kavramını öğretmenlerin mutluluğu açısından değerlendirildiğinde Bullough ve Pinnegar (2009), makalesinde Aristoteles'in eudaimonia kavramından yola çıkarak açıklamaya çalıştığı söylenebilir. İyi bir öğretmenin nasıl olması gerektiğinden bahsederken öğretmek eyleminin öğrencileri sevmekten geçtiğine değinir. Öğretmekle öğrenme arasında güçlü bir bağ var ve bu bağ öğretmenin öğrencisini sevmesiyle kurulduğuna dair tanımlarda bulunur. Öğretmenliği sevmek, öğrencileri sevmek eğitim hayatında mutluluk için bir adım olarak düşünülebilir.

Acton ve Glasgow' un (2015), yazdığı makalede öğretmenler için duygular ve mutluluk ile temel bulgular içeren bu maddeleri paylaşır:

- ✓ Yüksek mutluluk oranlarına sahip öğretmenler, işle ilgili olumlu düşünebilmekte ve çocuklar ve onların velisiyle yakından çalışırken ortaya çıkabilecek zorlu duygusal durumları etkili bir şekilde yönetebilmektedir.
- ✓ Mesleki yeterlilik duygusu, öğretmenin mutluluğu için esastır ve genellikle öğrenciler için pedagojik hedeflere ulaşılmasıyla bağlantılıdır.
- ✓ İşyerinde değerli, saygı duyulan, desteklenen ve önemsendiğini hissetmek, mutluluğun artması için bir etkidir.

Zhongying, (2013) ise öğretmenlerin mutluluk araştırmasının disiplinler arası bir alanı kapsadığı; felsefe, etik, psikoloji, pedagoji, ekonomi, yaşam bilimleri, psikopatoloji ve diğer disiplinlerle ilgili kapsamlı bir araştırma alanı olduğunu ifade etmektedir.

1.2.6. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel mutluluk konusuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilmiş araştırmalara yer verilmiştir.

1.2.6.1. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

İhtiyaroğlu (2018), çalışmasında mutluluğun ve öğretmenlerin hayattan memnuniyet düzeylerinin sınıf yönetimi profilleri üzerindeki yordayıcı rolünü belirlemek istemektedir. Araştırmasını Ankara ilindeki 384 öğretmen ile çalışarak gerçekleştirmektedir. Araştırmanın sonucuna göre kıdeme göre mutluluk ile

öğretmenlerin yaşamdan memnuniyet düzeyleri ve sınıf yönetimi profilleri arasında bir fark tespit edilemediği görülmektedir. Bununla birlikte mutluluk ve yaşam doyumu ile takdir edici bir sınıf yönetimi profili arasında pozitif bir ilişki ortaya koyarken, kayıtsız bir sınıf yönetimi profili ile ilgili olarak negatif bir ilişki gözlemlenmiştir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018), okul yöneticileri ve öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk kavramını konu almıştır. Aralarında bir ilişki olup olmadığını incelemek istemiş ve bu çalışmasını Şanlıurfa ilinde 346 öğretmen ve yöneticiyle gerçekleştirmiştir. Çalışmada “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmaktadır ve uygulanan bu ölçekler sonucunda elde edilen bilgiye göre örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk arasında bir ilişkinin olduğu ve ilişkinin ise negatif yönde olduğu sonucuna varılmaktadır.

Ertong (2018), araştırmasında öğretmenlerin mutlulukları üzerine bir çalışma gerçekleştirir. Mutluluğu etkileyen etkenlerin neler olduğuna dair sonuçlar elde edebilmek için Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde 10 okulda görev yapan 40 öğretmenle çalışmasını gerçekleştirmiştir. Elde edilen bilgilere göre örgütsel mutluluğu etki eden faktörlerin bağlılık, işe dönüşlülük, iletişim, yönetsel süreçler, çevresel ve ekonomik faktörler olarak belirtilmektedir. Öğretmenleri mutlu eden etmenler olarak ise takdir görme, saygı, sevgi, empati ve yeterli gelirdir. Bu çalışma sonunda okulda ek kitap ve ek bütçe sağlama konusunda şikâyetlerin olduğu tespit edilmektedir.

Konan ve Taşdemir (2019), çalışmasında öğretmenlerin ikiyüzlülük algısı ile mutluluk düzeylerinin arasındaki ilişkiyi belirlemek isterken Malatya ili merkez ilçesinde görev yapan 416 öğretmenle çalışmaktadır. “Oxford Mutluluk Ölçeği” ve “Örgütsel İki Yüzlülük Ölçeği” sonrası elde edilen sonuca göre öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük düzeyi ile örgütsel mutluluk düzeyi arasında bir ilişki olduğu bu ilişkinin ise negatif ve orta düzeyde olduğu gözlenmektedir.

Çetin ve Polat (2021), çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek istemiş ve Kocaeli ili İzmit ilçesinde ortaokulda görev yapan 533 öğretmen ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin adalet ve mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ve varsa bu ilişkinin ne yönde olduğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği bu çalışmada “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçekler sonucu elde edilen bilgiye göre

öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve adalet algı düzeyleri arasında bir ilişki bulunurken bu ilişkinin anlamlı olduğu gözlenmektedir. Örgütsel adaletin örgütsel mutluluğu da anlamlı olarak yordadığı sonucu elde edilmektedir.

1.2.6.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Benz ve Frey (2004), çalışmasında kendi işini yapan bireylerin neden mutlu olduklarına dair bir araştırma yaptığını ve sonucunda kendi mesleğini yapanların daha mutlu olduklarını dile getirmiştir. Elde edilen bilgilere göre bu mutluluğun sebebi ise daha yüksek iş tatmini, doğrudan daha fazla bağımsızlık ve özerlik olarak tanımlanabilir.

Roffey (2012), makalesinde öğretmenlerin yıpranması Batı dünyasında büyük bir endişe kaynağıdır - öğretmenlerin nasıl hissettikleri, karşılaştıkları zorluklara etkili bir şekilde yanıt verme yeteneklerinde bir fark yaratır. Bu makale, öğrenme ortamındaki sosyal sermaye konularını ve bunun ekolojik bir çerçeve içinde tüm paydaşları nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Aynı zamanda makale olumlu aidiyet, saygı, değer ve güven duygularını teşvik eden belirli eylemlerle öğretmen dayanıklılığının nasıl geliştirilebileceğini incelemektedir. Araştırmada Avustralya'daki altı okulda yapılan belirli bir nitel araştırma da dâhil olmak üzere, bu konulardaki uluslararası araştırmalar incelenmektedir. Sonuçlar okulların çeşitli nüfusların ihtiyaçlarını karşılama kapasitesini geliştirdiğinden, öğretmen refahını teşvik etmenin meslek için geçerli ve uygun bir faaliyet olduğunu göstermiştir.

Mutluluk, iş ve ekonomik arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran Krause (2014), işinden tatmin olan bireylerden bahsederken iş güvenliği, iş arama çabası, terfi, kamu sektörü gibi etkenlerin belirleyici olduğunu dile getirir.

Buragohain ve Hazarika (2015), çalışmasında mutluluğun yapısı olarak Seligman'ın Refah modelinin beş unsurunu içerdiğinden bahsetmektedir. Bu unsurların olumlu duygular, bağlılık, anlam, olumlu ilişki ve başarı olduğunu dile getirmektedir. Bu çalışmasını Dibrugarh ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin mutluluk ve iş doyum düzeylerine odaklanmanın yanı sıra Dibrugarh ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin farklı kategorileri arasındaki mutluluk ve iş doyum düzeylerini karşılaştırmaya yönelik bir araştırmayı konu almıştır. Araştırma, mutluluğun iş tatmini ile yakından ilişkili olduğunu gösterdi. Mutlu bir öğretmen

yüksek iş doyumuna sahiptir ve yüksek iş doyumuna sahip bir öğretmen daha mutludur.

Afifah (2017), araştırmasında Penang'da görev yapan öğretmenlerin işte memnun olma durumları, işten elde ettiği kazanç, bir grup içinde öncülük etmek ve işte mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Penang'daki 3 meslek yüksekokulundan 156 öğretmenden toplanan veriler incelendi. Bu çalışmanın amacına cevap verebilmek için yapılan korelasyon analizleri sonucunda bireyin işinde memnun olarak çalışması, elde ettiği kazanç durumu ve öncülüğün öğretmenler arasında iş yerinde mutluluğa önemli katkıları olduğu ortaya konulmuştur.

Gadanecz ve Kun (2019), çalışmasında kurumların işyerinde bireyin işine nasıl motive olacağıyla ilgilenmeye başlamasıyla işyerinde mutluluk kavramının son 20 yılda popülerlik kazandığını ifade etmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında stres ve tükenmişlik kavramları çok fazla görülse de bu probleme karşı çözüm amaçlı çalışmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Buna göre, çalışmasının amacı, psikolojik sermaye, işyeri iyi oluş ve algılanan işyeri mutluluğu kavramları üzerinden öğretmenlerin psikolojik kaynakları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çeşitli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemek için hem nitel hem de nicel yöntemler kullanıldı. Sonuçlardan edinilen bilgiye göre öğretmenlerin işyeri mutluluğunun temel direklerinin hedeflerin gerçekleştirilmesi, geri bildirim, işte ve sosyal ilişkilerde anlam bulma olduğunu göstermektedir. Nicel çalışmanın sonuçları ise işyerinde iyi olma hali ve mutluluğun içsel psikolojik kaynaklar, özellikle umut ve iyimserlik ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, veri toplama araçları, veri toplama araçlarına ilişkin varsayımlar, araştırmanın evreni ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılacak olan istatistikler ile ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Rize ilinde bulunan MEB'e bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemek isteyen bu çalışmada genel tarama modeli arasından ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Bu model en az iki olma üzere veya ikiden fazla değişken arasında ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilir. Değişkenlerin birlikte değişiminin olup olmadığı ve derecesinin ne olduğunu anlamayı amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2018). İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelerken aralarındaki dereceyi de belirler. Bu modelde, araştırmacı araştırmaya bir müdahalede bulunmazken verileri elde etmek için gerekli araçların kullanıldığı görülmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Ayrıca Karasar (2018), bu modelin eğitim için yapılan araştırmalarda da çok fazla kullanıldığını ifade eder.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında ilişkiyi incelemek için hazırlanan verileri toplamak için kullanılacak araçlar 3 bölüm olarak gösterilmektedir. Bu bölümlerden birinci bölümde öğretmenlerin demografik özellikleri ile öğretmenlik mesleklerine dair bilgilerini içeren “Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu” yer almaktadır. İkinci bölümde ise Ferris ve diğerlerinin (2008), geliştirdiği Çalışkan ve Pekkan'ın (2020), Türkçeye uyarladığı “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Demo ve Paschoal'un (2013) geliştirdiği, Arslan ve Polat'ın (2017), Türkçeye uyarladığı “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” bulunmaktadır. Belirtilen ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

2.2.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Araştırmada, örneklem grubuna dâhil olan öğretmenler ilgili bilgiler toplamak amacıyla "Kişisel ve mesleki Bilgi Formu" kullanılacaktır. Kişisel ve mesleki Bilgi Formunda öğretmenlerin, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü gibi demografik özellikleri ve mesleki bilgileri hakkında bilgilere ulaşmak için maddeler yer almaktadır.

2.2.2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği

Bu araştırmada eğitimcilerin örgütsel dışlanma algısını bulmak amacıyla, Ferris vd.' in geliştirdiği tek boyuttan ve 29 maddeden oluşan “Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)” ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel dışlanma hakkında veriler elde edilmek istenen bu ölçek Türkçe diline çevrilmiştir. Ölçek özgün formundaki şeklini korumuştur ve ona uyumlu olacak şekilde 5’li Likert tipi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğuna karar verilmiştir. Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin Türk toplumunda da uygulanabilir olduğu belirlenmiştir (Çalışkan ve Pekkan, 2020). Ölçeğin güvenirliliği Cronbach Alpha ile ölçülmüştür. Sonuç olarak güvenirlik kat sayısı .91 olarak bulunmuştur.

2.2.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” (ÖMÖ) kullanılmıştır. Paschoal ve Tamayo (2008), bu ölçeği Portekizce olarak geliştirdi. Demo ve Paschoal (2013), ise bu ölçeği İngilizceye çevirdi. Arslan ve Polat (2017), ölçeği Türkçeye çevirdi. Örgütsel Mutluluk Ölçeği’nin Türkçe formu olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak 29 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki olumsuz duygular boyutu ters kodlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı ne kadar olduğu tespit edilmek istenmiş ve bunun için Cronbach’s Alpha kullanılmıştır. Sonuç olarak ölçeğin tamamı için sonuç .94 olarak tespit edilmiştir. Olumlu duygular boyutu .95, olumsuz duygular boyutu .93 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ise .97 olarak bulunmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar

2.3.1. Örneklem Büyüklüğü

Araştırmada 10 maddeden oluşan Örgütsel Dışlanma Ölçeği (Çalışkan ve Pekkan, 2020) ve 29 maddeden oluşan Örgütsel Mutluluk Ölçeği (Arslan ve Polat (2017) kullanılmıştır. Kline (1994), ideal bir örneklem büyüklüğünün 200 olduğunu söylerken bu sayının 100' e kadar inebileceğini de ifade etmektedir. Bryman ve Cramer'a (2001) göre örneklem sayısı ölçekteki madde sayısı dikkate alarak belirlenmelidir. Örneklemin kaç kişiden oluşacağı belirlenmek isterken araştırmadaki ölçeklere koyulan madde sayısının en az beş katı mümkünse on katı örneklem araştırmaya dâhil edilmesi gerekir. Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2016), ise 5 katı kadar bir örneklemin yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Bu araştırmada madde sayısından yola çıkarak örneklem belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki en fazla madde sayısının 29 olduğu görülmektedir. Böylelikle örneklemin madde sayısının 5 katının ise (29x5) 145 ya da (29x10) 290 ya da üzerinde olması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmada kullanılan veri toplama araçları 356 gönüllü öğretmene uygulanmış ve yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmıştır.

2.3.2. Kayıp Veri

Kayıp veri, bir araştırmada ölçümlerdeki maddelerden en az birini yanıtlamaması gibi durumları ifade eder (Akbaş ve Koğar, 2020). Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerden 378 ölçek toplanmıştır ve bu ölçeklerden 22 tanesinin hatalı ya da eksik doldurulduğu fark edilmiştir. Ve ölçekteki maddeleri tam dolduran 356 gönüllü öğretmen ile analiz için çalışılmaya karar verilmiştir.

2.4. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılında Rize ili ve ilçe merkezlerindeki MEB'e bağlı okullarda çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerini oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğünü dikkate alarak araştırmanın bu evrende maddi yetersizlikler, zaman kısıtlılığı ve dünyayı etkisi altına alan Covid-19 hastalığından sonra oluşan mesafeli görüşmeler sebebiyle örneklem üzerinde çalışılmaya karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Rize İl MEB'den örnekleme oluşturabilmek için resmi izin ve evraklar temin edildikten sonra evrende bulunan okul listesinden seçkisiz

yöntemlerden biri olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, örnekleme yaparken her bir elemanın eşit sansı bulunmaktadır. Örneklemeye dâhil edilen sayı tamamıyla şansa bırakılmıştır (Karasar, 2018).

2.4.1. Araştırmanın Örnekleminin Demografik Niteliklerini Gösteren Bilgiler

Araştırmanın örnekleminde Rize il ve ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü değişkenlikleriyle ilgili bilgiler ve dağılımlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü değişkenlerine göre dağılımları

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	260	73,1
	Erkek	96	26,9
Yaş	20-25	15	4,2
	26-30	62	17,4
	31-35	107	30,1
	36-40	68	19,1
	41 ve üzeri	104	29,2
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	51	14,3
	6-10 yıl	95	26,6
	11-15 yıl	76	21,3
	16-20 yıl	134	37,6
Okul Türü	İlkokul	186	52,2
	Ortaokul	170	47,7
Görev Türü	Sınıf Öğretmeni	166	46,6
	Branş Öğretmeni	190	53,3
Toplam		356	100

Tablo 2’ göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 260’i (%73,1) kadın, 96’sı (%26,9) erkektir. Öğretmenlerin 15’i (4,2) 20-25 yaş, 62’si (17,4) 26-30 yaş, 107’si (30,1) 31-35 yaş, 68’i (19,1) 36-40 yaş, 104’ü (29,2) 41 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılları değişkenlerine bakıldığında 51’i (14,3) 0-5 yıl, 95’i (26,6) 6-10 yıl, 76’sı (21,3) 11-15 yıl, 134’ü (37,6) 16-20 yıl kıdem yılına

sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okul türü değişkenlerine bakıldığında 186'sı (52,2) ilkokulda, 170'si (47,7) ortaokulda görev yaptığı görülmektedir. Görev türü değişkenleri ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 166'sı (46,6) Sınıf Öğretmeni, 190'ı (53,3) Branş Öğretmeni olduğunu göstermektedir.

2.5. Verilerin Toplanması

Rize il ve ilçe merkezlerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında ilişkiyi incelemek isteyen bu araştırma veri toplama araçları ve ölçekleri uygulamak istedikleri öğretmenlere ulaşabilmek için Rize il MEB'den resmi izinler ve evraklar alınır. Bu araştırmada Rize il ve ilçe merkezde çalışan öğretmenlerden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” ve “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken öğretmenlerin gönüllülük esası dikkate alınmış ve ölçekler hem yüz yüze hem de Google form aracılığıyla uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan ölçekler dikkate alınmayıp değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Bu işlemler sonunda 356 veri analiz için değerlendirmeye alınmıştır.

2.6. Verilen Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırma esnasında elde edilen verilerin analizinde AMOS ve SPSS kullanılmıştır. SPSS programı kullanılarak verilerin durumuna bakılmış ve kayıp veri hakkında incelemeler yapılmıştır. Yapılan kontrol sonucunda 22 adet veri uygun bulunmayıp analiz için kullanılmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarını tespit etmek için frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Ve bununla ortalama standart sapma değerleri alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının demografik nitelikleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve t-testi uygulanmıştır. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz için belirlenen değer aralığı $r = 0.00-0.30$ ise düşük; $r = 0.30-0.70$ ise orta; $r = 0.70-1.00$ ise yüksek düzeyde ve $r = 0.00$ ise ilişki yok şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016).

2.7. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde amaçlar ve alt amaçlara bağlı olarak katılımcılardan ölçekler kullanılarak elde edilen verilerin sonucunda ortaya çıkan bulgular yer almaktadır.

2.7.1. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Ve Örgütsel Mutluluk Algıları

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluğa yönelik algıları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	N	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Dışlanma	356	1.07	0.25
Örgütsel Mutluluk	356	3.70	0.67

Tablo 3'de öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının ortalamasının $\bar{X} = 1.07$ olduğu görülürken öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ortalamasının $\bar{X} = 3.70$ olduğu görülmüştür.

2.7.2. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarında cinsiyet değişkeni açısından manidarlık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi uygulanmış; test sonucu ulaşılan veriler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları

		n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	Kadın	260	1.08	0.28	3.60	.058	1.042	354	.298
	Erkek	96	1.05	0.11					
Örgütsel Mutluluk	Kadın	260	3.69	0.67	.125	.724	-.094	354	.925
	Erkek	96	3.70	0.70					

Tablo 4’e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel dışlanma algı ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı elde edilmek istenmiş ve bunun için t-Testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin genel toplamı [$t_{(354)}=1.042$; $p>.05$] olduğu için cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Yine tabloya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre farklılık olup olmadığı elde edilmek istenmiş ve bunun için t-Testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin genel toplamı [$t_{(354)}=-.094$; $p>.05$] olduğu için cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarında yaş değişkenine göre farklılığına bakılmak istenmiş ve bunun için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine ait tek yönlü varyans analiz sonuçları

	Yaş	N	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Dışlanma	20-25	15	1.14	0.20	Gruplar Arası Grup içi	.178	4	0.45	.697	.595
	26-30	62	1.07	0.20		22.481	351	0.64		
	31-35	107	1.05	0.19						
	36-40	68	1.04	0.13	Toplam	22.659	355			
	41- üzeri	104	1.08	0.36						
Örgütsel Mutluluk	20-25	15	3.99	0.69	Gruplar Arası Grup içi	3.005	4	.751	1.639	.164
	26-30	62	3.66	0.70		160.842	351	.458		
	31-35	107	3.61	0.72						
	36-40	68	3.80	0.69	Toplam	163.847	355			
	41- üzeri	104	3.68	0.59						

Tablo 5'e bakıldığında örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk genel toplamının varyanslarının homojenliği tespit edilmiştir. ANOVA sonucuna göre yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları [$F_{(355)}=.697$; $p>.05$] değerlerinde bulunmuştur ve bu sonuca göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ANOVA sonucuna dikkate alınarak yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$F_{(355)}=1.639$; $p>.05$] olarak bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.7.4. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluğa dair algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının mesleki kıdem değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

	Kıdem Yılı	N	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Dışlanma	0-5	51	1.08	0.17						
	6-10	95	1.09	0.25	Gruplar Arası	.270	3	.090	1.413	.239
	11-15	76	1.01	0.06	Grup içi	22.390	352	.064		
	16-20	134	1.08	0.33	Toplam	22.659	355			
Örgütsel Mutluluk	0-5	51	3.83	0.68						
	6-10	95	3.56	0.68	Gruplar Arası	2.640	3	.880	1.922	.126
	11-15	76	3.71	0.76	Grup içi	161.207	352	.458		
	16-20	134	3.72	0.60	Toplam	163.847	355			

Tablo 6'ya bakıldığında örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları [$F_{(355)}=1.413$; $p>.05$] olarak bulunmuştur ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$F_{(355)}=1.922$; $p>.05$] olarak bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı bulunmuştur.



2.7.5. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Görev Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluğa dair algılarının görev türü değişkenine göre manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için t-Testi uygulanmış ve bu testten edinilen sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının görev türü değişkenine ait t-testi sonuçları

		N, X ve SS Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
	Görev Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	Sınıf Öğretmeni	166	1.07	0.31	.269	.604	0.26	354	.979
	Branş Öğretmeni	190	1.07	0.18					
Örgütsel Mutluluk	Sınıf Öğretmeni	166	3.76	0.66	.383	.536	1.80	354	.072
	Branş Öğretmeni	190	3.63	0.69					

Tablo 7’de gösterildiği gibi görev türü değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları [$t_{(354)}=0.26$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Görev türü değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$t_{(354)}=1.80$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

2.7.6. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluğa dair algılarının okul türü değişkeni açısından manidar bir fark oluşturup oluşturmadığını belirtmek için t-Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine ait t-testi sonuçları

		n, $\bar{X}$ ve SS Değerleri			Levene Testi		t- Testi		
	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	İlkokul	186	1.06	0.29	.000	.994	-.241	354	.809
	Ortaokul	170	1.07	0.18					
Örgütsel Mutluluk	İlkokul	186	3.76	0.67	.040	.841	1.919	354	.056
	Ortaokul	170	3.62	0.67					

Tablo 8’de gösterildiği gibi okul türü değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları [$t_{(354)}=-.241$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Okul türü değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları [$t_{(354)}=1.919$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

2.7.7. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin olup olmadığı tespit edilmek istenmiş ve bu amaçla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda edinilen veriler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları

	Örgütsel Dışlanma	Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi
Örgütsel Dışlanma	1				
Örgütsel Mutluluk	-.147**	1			
Olumlu Duygular	-.082	.839**	1		
Olumsuz Duygular	-.220**	.711**	.432**	1	
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	-.054	.670**	.403**	.262**	1

** $p<.01$

Tablo 9 incelendiğinde örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında düşük düzeyde negatif yönde manidar bir ilişki bulunmaktadır [$r=-.147, p<.01$]. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönde manidar bir ilişki bulunmaktadır [$r=-.220, p<.01$]. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular boyutu arasında manidar bir ilişki bulunmamaktadır [$r=-.082, p>.05$]. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluğun potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu arasında manidar bir ilişki bulunmamaktadır [$r=-.054, p>.05$].



3. SONUÇ

3.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında ilişkiyi ve örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının öğretmenlerin bazı demografik niteliklerine (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev türü, okul türü) göre anlamlı bir biçimde farklılaşma olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bu da öğretmenlerin algılarına göre, çalıştığı kurum içinde diğerleri tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği ya da reddedilmediği anlamına gelmektedir. Bu sonuç ile paralel sonuçlara alan yazıda rastlamak mümkündür. Yılmaz (2018), çalışmasında öğretmenlerle çalışmış ve örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Uyguladığı testler sonrası elde ettiği sonuca göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde olduğuna ulaşmıştır. Hem Dönmez (2018), hem de Halis ve Demirel (2016), çalışmalarını öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş ve örgütsel dışlanmanın düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Keklik, Saygın ve Oral Kara (2013) ve Koşar (2014), üniversitede yaptığı çalışmalarda katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde olduğunu sonucuna ulaşır. Edinilen sonuçlara göre araştırmanın bu kapsamında eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel dışlanma algısının düşük olması güzel bir sonuçtur. Dışlanmadığını hisseden öğretmen okul örgütü içinde işbirliği içinde çalışırken daha pozitif hissedebilir ve okul örgütünün başarısını da olumlu yönde etkiyebileceği söylenebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının cinsiyet değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarıyla benzer ve farklı olan çalışmalar da mevcuttur. Örgütsel dışlanmayla ilgili araştırma yapan Kumral (2017) ve Pelit (2018) örgütsel dışlanmanın cinsiyete göre bir farklılığın olup olmadığını incelemek niyetiyle t-testi kullanmış ve cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öz (2019), araştırmasında öğretmenlerle çalışmış ve öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine göre farklı olup

olmadığına incelemek için Mann Whitney-U testi kullanmış ve sonucunda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile cinsiyetleri arasında bir fark bulamamıştır. Bununla birlikte örgütsel dışlanmanın cinsiyete göre farklılaştığı çalışmalar da bulunmaktadır. Koşar (2014), çalışmasında çalışmadaki örneklemin cinsiyetleri ile işyerindeki dışlanma arasında farklılık durumunu bulmak istemiş ve elde ettiği sonuçlara göre istatistiksel açıdan bir farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılara bakıldığında iş yerindeki erkeklerin dışlanma ile ilgili sorulara verdiği cevapların puan ortalamasının kadınların puan ortalamasından daha fazladır. Bu da işyerinde erkeklerin kadınlardan daha fazla dışlanma algısına sahip olduğuna dair yorumlanabilir. Halis ve Demirel (2016) cinsiyet değişkeni ile örgütsel soyutlanma (dışlama) arasında farklılığa rastlandığını ve sonuçların ise erkeklerin kadınlardan daha fazla dışlanmaya maruz kaldığını göstermektedir. Yine benzer bir sonuç Turgut'un (2021) çalışmasında görülmektedir. Bu farklılığa göre kadın sağlık çalışanların dışlanma puanı, erkek sağlık çalışanların puanından daha düşüktür. Farklı örgütlerde dışlanma algısının cinsiyete göre değiştiği görülse de bu araştırma kapsamında eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin dışlanma algısı öğretmenin kadın ya da erkek olmasına göre değişmediğini göstermektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları ile yaş değişkeni arasında bir farklılık görülmemektedir. Literatür incelendiğinde buna benzer sonuçların var olduğu söylenebilir. Örgütsel dışlanmayla ilgili araştırma yapan Öz (2019), Keklik vd. (2013), Aydın ve Akın (2020), Koşar (2014), ve Dönmez (2018) yaş değişkeni ile örgütsel dışlanma arasında manidar bir fark olup olmadığını araştırmak istemiş ve sonucunda anlamlı bir fark bulunamadığını gözlemlemiştir. Edinilen bu bilgiler sonucunda örgütsel dışlanma algısının yaşa göre değişiklik göstermediği görülmektedir. Bu sonuca örgütsel ya da çevresel faktörler yüzünden ulaşılmış olabileceği söylenebilir.

Demografik özelliklerden biri olan mesleki kıdem yılı öğretmenlikte önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada da öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile meslekte çalıştığı yıl değişkeni arasında farklılığa bakılmak istenmiş ama bir fark bulunamamıştır. Alan yazı incelendiğinde bu sonuca paralel çalışmalar da mevcuttur. Koşar (2014), Dönmez (2018), Abaslı (2018), Turgut (2021) ve Öz'ün (2019) çalışmalarında araştırmaya katılanların çalıştıkları mesleki kıdem yılı ile işyerinde

dışlanma arasında bir farklılık olup olmadığını araştırmak istemiş ancak istatistiksel olarak bir farkın olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar dışında mesleki kıdem yılına göre örgütsel dışlanma algısının değiştiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Karaman, Yoldaş ve Kılıç'ın (2020) makalesinde mesleki kıdem yılı ile örgütsel dışlanma ölçeği arasında farklılık incelenmek istenmiş ve farklılığın olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre mesleki kıdem yılı 7-9 yıl arası çalışan bireylerde örgütsel dışlanmayı daha fazla hissettikleri görülmüştür. Kandemir (2021), çalışmasında öğretmenlerin örgütsel dışlanma algısıyla mesleki kıdem yılı değişkenini incelemiş ve arasında bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlardan elde edilen ortalamaya bakıldığında kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin dışlanma algıları da arttığı görülmektedir. Özellikle 21 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenlerin farklı kıdemlere sahip öğretmenlerden daha fazla dışlanma algısına sahip olduğu görülmektedir. Bu dışlanmanın sebebi olarak 21 yıl ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerin sayısının okullarda daha az olması ve diğer meslektaşların arasında kendini yalnız hissetmiş olabilmeleri olarak yorumlanabilir. Bu sonuçlara bakılarak bu araştırma kapsamında örgütlerdeki örgütsel dışlanma algısının mesleki kıdeme göre değişmediği görülmektedir. Göreve yeni başlayan ya da emeklisi yaklaşan bir öğretmenin okul örgütü içinde kendini dışlanmış hissetme algısında bir değişiklik görülmemektedir.

Araştırmada çalışanların görev türüne göre örgütsel dışlanma algılarında değişiklik olup olmadığına bakılmış ama herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Literatürde de buna benzer çalışmaların ve sonuçların olduğu görülmektedir. Kandemir (2021), çalışmasında öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının görev türü değişikliğine göre farklılık göstermediğini dile getirmiştir. Sadece eğitimde değil farklı alanlarda da örgütsel dışlanma üzerine çalışmalar yapıldığı ve görev türü değişkeniyle farklılığın test edildiği görülmektedir. Turgut (2021), sağlık çalışanları (hekim, hemşire, idari çalışan ve diğer sağlık çalışanları) ilgili yaptığı araştırmada örgütsel dışlanma ile görev türü değişkeni arasında farkın olup olmadığını araştırmış ve elde edinilen sonuçlara göre bir farklılık olmadığını tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre araştırmada öğretmenlerin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olması dışlanma algısında bir değişikliğe sebep olmamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının okul türü değişkeni açısından bakıldığında herhangi bir manidar farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla ilgili alan yazı incelendiğinde örgütsel dışlanmanın eğitim üzerine yapılan çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Okul türü değişkeni inceleyen çalışmalardan Yılmaz'ın (2018) elde ettiği sonuca göre ilköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının düşük olduğu yani kendilerini dışlanmış hissetmediği ifadesi kullanılabilir. Bu sonuca göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algıları çalıştıkları okul türüne göre değişmemektedir. Bu sonuca göre iki okul türünde de çalışan öğretmenlerin iş arkadaşları tarafından dışlanmadığı ya da görmezden gelinmediği anlamına ulaşabilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma kapsamında ilkokulda ya da ortaokulda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okula göre örgütsel dışlanma algılarında değişiklik olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yüksek düzeydedir. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla benzerlik gösteren sonuçlar hem yurt içi hem yurt dışı çalışmalarında bulunmaktadır. Bulut (2015), lisede çalışan öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları incelemek istemiş ve bununla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Örgütsel mutluluk ile ilgili araştırmalar yapmış, bulguları bu çalışmada sunmuştur. Bulut'a (2015) göre öğretmenlerin okulda kendini mutlu hissetme düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Arslan (2018), çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk kavramı ile farklılıkların yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel mutluluk ortalama değeri oldukça yüksek düzeyde olup araştırmamızı destekler niteliktedir. Yine benzer sonuçlar Tuzgöl Dost (2007), Yıldırım, Arastaman ve Daşçı (2015), Tingaz ve Hazar (2014) ve Tösten vd.'nin (2018) çalışmalarında görülmektedir. Yurt dışı alanyazı incelendiğinde de Diener ve Diener'in (1996) mutlulukla ilgili çalışmasında ve Suhail ve Chaudhry'in (2004) öznel iyi oluşla ilgili araştırmasında örgütsel mutluluk algısının yüksek olduğuna dair benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan elde edilen bu bilgilere göre araştırma kapsamında eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yüksek çıkması olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Öğretmenlerin okul ortamı içinde mutlu hissetmesi öğrencinin psikolojisini, derse ve öğretmenine karşı olan ilgi ve

tutumunu olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Mutlu öğretmenlerin ve başarılı öğrencilerin okulun kalitelisini artırabileceği ifade edilebilir. Görevinde mutlu olan öğretmenin meslektaşlarıyla iyi geçindiği pozitif örgütsel davranışlar sergilediği ve okulda ılımlı bir okul iklimi oluşturabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Okul örgütünü olumlu şekilde etkileyen öğretmenlerdeki örgütsel mutluluk algı düzeyinin artırılması için çalışmalar yapılması önerilebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Demircan (2019), araştırmasında örgütsel mutluluğu çalışmış ve çalışma grubunda uyguladığı testler sonucu örgütsel mutluluğun olumlu, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarında dâhil cinsiyete göre manidar bir farklılık bulamamıştır. Korkut, (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk ve örgütsel adalet algılarını incelemiş ve cinsiyete göre örgütsel mutluluk algısında anlamlı fark bulamamıştır. Sevim (2021), Ergüven (2020), Akman (2021), Brouskeli vd. (2018), Buragohain ve Hazarika (2015), Yıldırım vd. (2015), Diener ve Ryan (2009), Tan, Tambyah ve Kau (2006), Suhail ve Chaudhry (2004), Christoph ve Noll (2003) ve Diener ve Diener' ın (1995) çalışmalarında da örgütsel mutluluk algısının cinsiyet değişikliğine göre manidar bir farklılığın olmadığı gözlenmektedir. Bu sonuçlar araştırmamızdaki sonucu destekler niteliktedir. Aytaç' ın (2021) çalışmasında örgütsel mutluluğun cinsiyet değişkenine açısından erkek ve kadın öğretmenlerin algılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani örgütsel mutluluk algıları birbirine benzerdir. Ancak yöneticiler ile öğretmenlerin mutluluk algısı üzerine çalışmalarını yapan Aytaç (2021), uyguladığı testler sonucunda farklı bir bulguyu elde etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının okul yöneticinin cinsiyeti değişkenine göre farklılaştığını gözlemlemektedir. Kadın okul yöneticilerin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısı daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel mutluluk algısı farklılık göstermese de yöneticinin cinsiyetine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısı değişmektedir. Gürbüz (2020), araştırmasında örgütsel mutluluk algısının olumluluk düzeyinde cinsiyete göre farklılaştığı tespit etmektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kangal (2013), çalışmasında cinsiyet değişkeni dikkate alındığında Türk kadınlarının Türk erkelerine göre daha mutlu

olduğunu dile getirmektedir. TÜİK, 2021 Yaşam Memnuniyet Anketine göre mutlu olduklarını ilan eden erkeklerin oranı %43.9 iken mutlu olduğunu söyleyen kadınların oranı ise %54.6 olarak bulunmuştur. Ulaşılan bulgulara göre örgütsel mutluluk algısının cinsiyet değişkenine açısından farklılıklar gösteren çalışmalar ve kurumlar olsa da araştırma kapsamında eğitim örgütünde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyete göre değişmemektedir. Kadın öğretmenler çalıştığı örgütte kendilerini mutlu ve aynı zamanda mutsuz hissedebilir. Kadın olmasının mutlu olmasında bir etkisi olmadığı yorumlanabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkeni açısından aralarında bir farklılık görülmemektedir. Böylelikle mesleğine yeni başlayan bir öğretmenle emekliliği yaklaşan bir öğretmenin örgütsel mutluluk algısının benzer olduğunu söyleyebiliriz. Benzer sonuçlardan biri liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk üzerine çalışma yapan Aytaç'ın (2021) araştırmasında bulunmaktadır. Özer (2020), Kuvvet (2019), Diener ve Ryan (2009), Brouskeli vd. (2018), Buragohain ve Hazarika (2015) ve Christoph ve Noll' un (2003) çalışmalarında da bireylerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Benzer sonuçlar olduğu gibi farklı sonuçlar da literatürde yer almaktadır. Bulut'un (2015), yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Araştırmada 20-25 yaş arasındaki bireylerin 26-30 yaş aralığı dışındaki diğer yaş gruplarından daha mutlu olduğu sonucuna varılmıştır. Pazar (2021), çalışmasında örgütsel mutluluğun alt boyutlarında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark olup olmadığını da incelemiştir. Alt boyutlarından olan olumlu duygular ile olumsuz duygularda yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunamazken potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunda manidar bir farklılık dikkat çekmektedir. 20-30 yaş grubundaki bireylerin, 31-40 yaş grubuyla karşılaştırıldığında potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun 20-30 yaş grubunda daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mutluluklarıyla sınıf yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek isteyen Düzgün (2016), yaş değişkeni açısından bir farklılık olup olmadığına dair testler uygulamış ve manidar bir fark bulmuştur. Bu çalışmada 51 yaş üzerinde olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. TÜİK'in 2021 yılında yaptığı Yaşam Memnuniyet Araştırmasında yaş gruplarına göre mutluluk düzeyleri incelenmiş ve 65 yaş ve daha

fazla yaşı olan grubun %56,2 ile en mutlu grup olduğu görülmektedir. 18-24 yaş gurubun ise en düşük mutluluk oranına sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre eğitim örgütleri olan okullarda öğretmenlerin mutluluk algıları yaş değişkeni açısından benzerdir. Yaşlı öğretmenin de genç öğretmenin de mutlu olmasının ya da mutsuz hissetmesinin yaşıyla bağlantısı olmadığı yorumlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk ile meslekteki çalışma yılı değişkeni arasında bir fark bulunamamıştır. Ergüven (2020), Gürbüz (2020), Arslan (2021), Özer (2020), İncekara (2020), Bulut (2020), ve Kotaoğlu'nun (2019) çalışmalarında da meslekteki çalışma yılı değişkeninin örgütsel mutluluk algısı üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu çalışmalar da araştırmamı destekler niteliktedir. Buna göre yıllarca mesleğini yapan öğretmenle öğretmenliğe yeni atanan bireylerin mutluluk algıları birbirine benzerdir. Bunun yanında farklılığın görüldüğü çalışmalar da mevcuttur. Aytaç'ın (2021) çalışmasında meslekte çalışma yılı incelemiş ve örgütsel mutluluk algısı ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 1-5 yıl arasında mesleğinde çalışmış öğretmen grubuyla 11-15 yıl arası mesleğini yapmış öğretmen grubunun örgütsel mutluluk algılarında farklılık bulunmaktadır. 1-5 yıl arası sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyi 11-15 yıla sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Hatta 1-5 yıl arası mesleki kıdem diğer mesleki kıdem grupları içinde en yüksek orana sahip gruptur. Düzgün (2016), çalışmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısını meslekte çalışma süresi değişkeni açısından değerlendirdiğinde anlamlı bir fark bulmuştur. Bu farklılıkla ilgili mesleğinde 21 yıl ve daha fazla çalışan öğretmen grubunun kıdem yılının farklı olan diğer öğretmenlerden daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bulut'un (2015) çalışmasında, bir yıllık kıdemli öğretmenlerin iki-beş yıl kıdemi olan ve altı yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla mutluluk algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elmas (2021), 1-5 yıl aralığında mesleğinde çalışan öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarına oranla daha yüksek örgütsel mutluluk algısına sahip olduğu görülmektedir. Benzer bir sonuç da Çetin'in (2019) çalışmasında görülmektedir. Çetin (2019), çalışmasında mesleğinde 1-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin diğer kıdem yıllarında çalışan öğretmenlere oranla daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu son birkaç

çalışmadan anlaşılan mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin çalışmaya daha hevesli olduğu mutluluk düzeyinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Farklı kurumlarda farklı sonuçlar çıksa da bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mesleklerine yeni başlamış olması onların mutlu olduğu ya da mutsuz olduğu anlamına gelmediği ya da emekliliği yaklaşan öğretmenin yıllarca çalışmış olmasının mutluluğuyla bir bağlantısı olmadığı gözlemlendiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada çalışanların görev türüne göre örgütsel mutluluk algılarında değişiklik olup olmadığına bakılmış ama herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Öğretmenin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olması mutluluk algısında herhangi bir değişikliğe sebep olmadığı söylenebilir. Literatürde de buna benzer çalışmaların ve sonuçların olduğu görülmektedir. Demircan (2019), tez çalışmasında örgütsel mutluluk algısının sınıf öğretmeni ya da branş öğretmenleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve sonucunda anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karnak (2020), Demir (2020), Özer (2020), İncekara (2020) ve Düzgün (2016) çalışmalarında da benzer sonuçlar görülmektedir. Ancak Bulut'un (2015), doktora tezinde ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarını branş değişikliğine göre incelenmiş ve branşlar arası örgütsel mutluluk algısında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sözel branş öğretmenlerinin sayısal branş öğretmenlerine göre daha fazla mutluluk hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Pazar (2021), ise branş değişikliğinin örgütsel mutluluğun alt boyutları olan olumlu duygularda farklılık olduğunu olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarında manidar bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma kapsamında eğitim örgütünde görev yapan öğretmenlerin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olması mutluluk algısını değiştirmemektedir. Sonuçların benzer olduğu görülmektedir. Ancak örneklem büyüklüğü değiştirilirse farklı sonuçlar elde edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları okul türü değişkeni açısından incelendiğinde herhangi bir manidar farklılık tespit edilmemiştir. Bu da okul türü ilkokul ve ortaokul olarak değişiklik gösterse de öğretmenlerin okul içindeki mutluluk algıları değişmemektedir. İlkokuldaki sınıf öğretmeni ile ortaokuldaki branş öğretmenin örgütsel mutluluk algıları benzerdir. Bu sonuçla ilgili benzer sonuçlar bulunmaktadır. Arslan (2021), Elmas (2021), Bulut (2015), ve Kuvvet'in (2019) de

çalışmaları bu araştırmamı destekler niteliktedir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının farklılıklar gösterdiği çalışmalar bulunmaktadır. Aytaç, (2021) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinden daha mutlu olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir. Çetin'in (2019), araştırmasında okul türü değişkenine göre manidar bir farklılık bulunmuş ve ulaşılan sonuçlara göre İmam hatip ortaokulda çalışan öğretmenlerin genel ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek mutluluk algısına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sevim (2021), de okul türü değişkeni açısından ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısında manidar bir farklılık bulmuştur. Farklı araştırmada ortaokul öğretmenlerinin daha mutlu olduğu ya da imam hatip ortaokuldakilerin genel ortaokullardan daha mutlu olduğu gibi sonuçlara ulaşılsa da bu araştırma kapsamında elde edilen bu sonuçlara göre örgütsel mutluluk algısının okulun ilkokul ya da ortaokul olmasına göre değişiklik göstermediği gözlemlenmektedir. Bu durum örneklem özelliğinden veya büyüklüğünden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Böylelikle bu sonuç öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları azaldıkça örgütsel mutluluk düzeylerinin yükseleceği; öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları yükseldikçe örgütsel mutluluk düzeylerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Alan yazı incelendiğinde örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikçe çalışıldığı bir araştırmaya ve bu bulguları destekler nitelikte ya da bununla farklı olan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikçe çalışıldığı bu araştırmanın kavramlarını farklı değişkenlerle çalışıldığı ve benzer bulguların bulunduğu çalışmalar mevcuttur. Karaman, Yoldaş ve Kılıç (2020), dışlanma ile iş performansı arasında, Leung ve diğerleri (2011), işyerinde dışlanma ile hizmet performansı arasında, Çelik ve Koşar (2015), örgüt kültürü ile işyerinde dışlanma arasında, Ferris (2008), örgütsel dışlanma ile iş görenin işe olan bağlılığı ve işten memnun olma düzeyi arasında, Yılmaz (2018), örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında, Koşar, (2014), örgüt

kültürü ile dışlanma arasında, Türkmen ve diğerleri (2016), işyerinde dışlanma ile işgücü arasında anlamlı negatif yönde ilişkiler bulmuşlardır. Bununla birlikte Halis ve Demirel (2016), örgütsel dışlanma ile sosyal destek arasında, Xiaoyu, Jun, Chun ve Rangrang (2015), işyerinde dışlanma ile öz saygı tutumları arasında, Gkorezis ve Bellou (2016), işyerinde dışlanma ile bilgi alışverişi arasında, Leung vd. (2011), işyerinde dışlanma ile işe bağlılık arasında, Wu vd. (2012), işyerinde dışlanma ile çalışanların iş performansı arasında da anlamlı negatif yönde ilişkiler bulmuşlardır. Bu araştırma sonuçlarına göre, negatif bir kavram olan örgütsel dışlanma örgüt içinde varlığını sürdüren diğer pozitif örgütsel davranışları olumsuz etkilediği ve aynı zamanda etkilendiği söylenebilir. Bu anlamda, örgütsel dışlanma algısı yüksek olan bireylerin örgütsel mutluluk düzeyleri düşük olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikçe çalışıldığı bu araştırmanın kavramlarını farklı değişkenlerle çalışıldığı ve farklı bulguların bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Soybalı ve Pelit (2018), dışlanma ile işi bırakma fikrinde olma arasında, Haq (2014), iş yerinde dışlanmanın iş ortamında yaşadığı stres ve işi bırakma fikri arasında, Wu, Yim, Kwan ve Zhang (2011), işyerinde dışlanma ile duygusal bitkinlik ve iş yerinde depresyon arasında, Wu vd. (2012), işyerinde dışlanma ile psikolojik sıkıntı arasında pozitif yönde manidar ilişkiler bulmuşlardır. Bu sonuçlardan edinilen bilgilere göre örgütsel dışlanma kavramının örgüt içindeki negatif duygusallık olgusuyla bir ilişki içinde olduğu gözlenebilir. Bu ilişkiye göre dışlandığını hisseden birey olumsuz davranışlar sergileyebilir ya da olumsuz duygular hissedebilir. Eğitim örgütlerinde dışlanma algı düzeyinin yüksek olmasıyla örgüt içinde olumsuz davranışın meydana çıkabileceği söylenebilir. Özellikle eğitim örgütlerinde dışlanmadığını hisseden öğretmenlerin daha mutlu olduğu gözlemlenebilir. Okul örgütünün verimliliği ve başarılı bir kurum olarak varlığını sürdürebilmesi için bu örgütte çalışan öğretmenlerin hissettikleri ve davranışları önem arz edebilir. Bunun sağlanması için öğretmenlerin dışlanması engellenerek mutlulukları artırılabilir.

3.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulgularından yola çıkarak sonuçlar üzerine geliştirilen hem uygulayıcı hem de araştırmacılara öneriler verilmiştir.

Uygulayıcıya yönelik öneriler

- ✓ Yöneticilere ve öğretmenlere örgüt içindeki iletişimi daha sağlam kurabilmeleri ve devam ettirebilmeleri için pozitif örgütsel davranışları içeren hizmet içi eğitimler verilebilir.
- ✓ Yöneticilere ve öğretmenlere örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarına yönelik seminerler verilebilir ve bu kavramlar üzerine farkındalık oluşturulabilir.
- ✓ Okul yöneticileri mesleğe yeni başlayan, kendini yalnız hisseden, okul içinde diğerleriyle iyi ilişkiler kurmamış ya da dışlanmaya maruz kalan öğretmeni meslektaşlarıyla işbirliği ve iletişim içinde çalışmalarını sağlamak için kaynaştırma programı olarak gezi, piknik veya yemek gibi etkinlikler düzenleyebilir.
- ✓ Yöneticiler öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyini artırıcı hem okul içinde hem okulun dışında gerçekleştirilecek onları mutlu edebilecek ilgilerine, hobilerine göre geziler düzenleyebilir.
- ✓ Örgüt içinde öğretmenlerin dışlanma algısının en aza indirilmesi için yöneticilerin ya da öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş bölümü yaparak etkileşimde bulunabilir ya da fikir alışverişi yapabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- ✓ Dışlanma kavramı eğitim alanında daha çok kullanılabilir. Bunun yanı sıra farklı kavramlarla birlikte kullanılıp literatüre katkı sağlayabilir.
- ✓ Evreni ve örneklemini değiştirerek çalışmalar yapıp araştırma sonucunun genellenebilirliği artırılabilir.
- ✓ İleride yapılacak araştırmalarda özel öğretim kurumları evren olarak seçilebilir. Resmi ve özel okulların örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algı düzeyleri kıyaslama yapılabilir.
- ✓ İleride yapılacak araştırmalarda okul yöneticilerin dışlanma ve mutluluk kavramları üzerindeki etkisi ile çalışılabilir.

✓ İlkokul ve ortaokuldan dışında lise, üniversite gibi diğeri eğitim kademelerinde de öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramıyla ilgili görüşlerine başvurarak çalışmalar yapılabilir.

✓ Nicel bir çalışma olan bu araştırma öğretmenlerin dışlanma ve mutluluk üzerine görüşleri alınarak nitel bir çalışma olarak da yapılabilir. Bununla birlikte hem nicel çalışmanın hem de nitel çalışmaların olduğu karma bir çalışma elde edilebilir.



KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşıma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Acton, R. ve Glasgow, P. (2015). Teacher well being in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99 – 114.
- Ahmed, I., Ismail, W. K. ve Amin, S. M. (2014). Over coming ostracism at work: There medial role of positive Exchange relations. *Nankai Business Review International*, 5(3), 275-289.
- Akbaş, U. ve Koğar, H. (2020). *Nicel Araştırmalarda Kayıp Veriler ve Uç Değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akman, T. (2021). *Hemşirelerin Farklılık Yönetimi Algısının Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyed Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bandırma.
- Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness*. (2nd edition). London: Routledge.
- Aristotle. (1995). *Aristotle: Selections*. Indianapolis: Hackett Publishing.
- Arslan, N. (2021). *Öğretmenlerin Okul Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimleri Yaklaşımlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Artar, M., Adıgüzel, Z. ve Erdil, O. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dışlanmanın, iş tatmininin üzerindeki ve örgütsel adaletin ara değişken etkisinin incelenmesi. *Research Journal of Business and Mangement*, 4(4), 514-526.
- Aydın, Ş. N. ve Akın, A. (2020). Örgütsel Dışlanma ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 423-448.
- Aytaç, M. S. (2021). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi: Şanlıurfa Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ballatine, J. H., Spade, J. Z. ve Stuber, J. M (2018). *School and Society*. SAGE Publications.

- Banki, S. (2012). *How much or how many? Partial ostracism and its consequences*. (Unpublished master's thesis). Rotman School of Management, University of Toronto, Toronto, ON.
- Barak, M. M. (2005). *Managing Diversity: Towards a Globally Inclusive Workplace*. Sage, Thousand Oaks, London ve New Delhi.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Benz, M. ve Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish economic policy review*, 11, 95-134.
- Bordens, K. S. ve Horowitz I. A. (2008). *Social Psychology*. The United States of America: Freeload Press.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V. ve Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with spss release on for windows*. Philadelphia: Routledge.
- Bullough, R. V. Jr. ve Pinnegar, S. (2009). The happiness of teaching (as eudaimonia): Disciplinary knowledge and the threat of performativity. *Teachers and Teaching Theory and Practice*, 15(2), 241 – 256.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulut, A. (2020). *Eğitim Kurumlarında Yönetişel Tarz ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Buragohain, P. ve Hazarika, M. (2015). Happiness level of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science (SSRG- IJHSS)*, 2 (3), 19 – 37.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri (22. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camps, J., Stouten, J. ve Euwema, M. (2016). The relation between supervisors' big five personality traits and employees' experiences of abusive supervision. *Frontiers in Psychology*, 7(112), 1-11.

- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The science of happiness and human strengths*. Hove and Newyork: Brunner-Routledge.
- Christoph, B. ve Noll, H-H. (2003). Subjective well-being in the European Union during the 90s. *Social Indicators Research*, 64(3), 521–546.
- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationship between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385.
- Chung, Y. W. ve Yang, Y. (2017). The mediating effects of organization based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 255-270.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel dışlanma: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki: Mersin Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Otantik Liderlik Algıları ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Demirbağ, O., Yaşbay, H. ve Bilginoğlu, E. (2014). İşyerinde dışlanmanın iş-aile yayılımına etkileri: İş-ev ayrımı tercihlerinin rolü. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuştur*. Konya, Türkiye.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demo, G. ve Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43.
- Diener, E. ve Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life-Satisfaction and Self- Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.

- Diener, E. ve Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34 – 39.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective wellbeing: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391 – 406.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 54-64.
- Dönmez, H. (2018). *Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Eaton, W. W. ve Kessler, L. G. (1981). Rates of Symptoms of Depression in a National Sample. *American Journal of Epidemiology*, 114(4), 528- 538.
- Eickholt, M. S. ve Goodboy, A. K. (2017). Investment model predictions of workplace ostracism on k–12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139-157.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüner Tekinalp, B. ve Işık Terzi, Ş. (2015). *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ergüven, H. (2020). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güdüleyici Dil ile Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism- The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237.
- Ertong, C. (2018). *Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Yüksek Lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Eryılmaz, A. (2021). *Mutluluğun Başucu: Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.

- Ferris, D., Brown, D., Berry, J. ve Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
- Fidan, N. (1986). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Fordyce M. W. (1997). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 1(6), 511-521.
- Forsdyke, F. (2005). *Exile, ostracism, and democracy: The politics of expulsion in ancient greece*. NJ: Princeton University Press.
- Gadanecz, P. ve Kun, A. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(4), 185–199.
- Gavin, J. H. ve Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gillham, J. E. ve Seligman, M. E. P. (1999). Footsteps on the road to positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163–S173.
- Gkorezis, P. ve Bellou, V. (2016). The Relationship between Workplace Ostracism and Information Exchange: The Mediating Role of Self-Serving Behavior. *Management Decision*, 54(3), 700-713.
- Gruter, M. ve Masters, R. D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 149–158.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Muthuluk Algıları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Halis, M. ve Demirel Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1). 318-335.
- Haq, İ. U. (2014). *Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital*. Management, Knowledge and Learning International Conference, Slovenya, 1309-1323.
- Heaphy, E. ve Dutton J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 140.
- Hirsch, A. S. (2004). *How To Be A Happy At Work*. Canada: JIST Works.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.

- Hitlan, R. T. ve Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counter-productive work behaviours: *An interactionist perspective*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Holowchak, M. A. (2004). *Happiness and Greek Ethical Thought*. London ve New York: Continuum.
- Hosie, P. ve Sevastos, P. (2009). Does the happy productive worker thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analyzing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2227 – 2237.
- İncekara, S. (2020). *Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Kandemir, A. (2021). *Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engel Algıları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44), 214-233.
- Karaman, M., Yoldaş, A. ve Kılış, B. (2020). Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (33. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). *Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 351- 355). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Konan, N. ve Taşdemir, A. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları ile Mutluluk Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişki. *Bilimsel Eğitim Araştırmaları*, 3(2), 132-152.

- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin mersin üniversitesinde çalışanlar üzerinde incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yöneticilerine Güveni ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Krause, A. (2014). Happiness and Work. *Institute for the Study of Labor Iza Discussion Paper*, No. 8435, Germany. <https://www.econstor.eu/handle/10419/102322>.
- Kristjánsson, K. (2013). *Virtues and Vices in Positive Psychology: A Philosophical Critique*. New York: Cambridge University Press.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuvvet, A. B. (2019). *Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lang, M. L. (1990). *The Athenian Agora: Ostraka*. NJ: American School of Classical Studies.
- Leung, A. S., Wub, L., Chena, Y. ve Younga, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, (30), 836-844.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2003). Putting it into practice [Special issue on Positive Psychology]. *The Psychologist*, 16, 143.
- Lister, R. (2004). *Poverty: Key Concepts*. Cambridge: Polity.
- Liu, C. ve Ma, J. (2021). *Workplace Ostracism: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Lustenberger, D. E. ve Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4), 283-304.
- MacDonald, G. ve Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223.

- McCarty, M. (2015). *Exclusion from gender counter-stereotypic activities: Proximal and distal effects*. (Master's Thesis). Purdue University, Indiana.
- Michalos, A.C. (1986). *Job Satisfaction, Marital Satisfaction, and the Quality of Life: A Review and a Preview*. Essays on the Quality of Life. Dordrecht: Springer, 123-144.
- Michalos, A. C. (1991). *Global report on student well-being. Life satisfaction and happiness*. New York: Springer-Verlag.
- Moccia, S. (2016). Happiness at Work Papeles del Psicólogo. *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151.
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk: Şanlıurfa il örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52 – 70.
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K. ve Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 415–431.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.
- Morris, J. A. ve Feldman, D.C. (1996) The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.
- Nida, S. A. (Ed.). (2016). *Ostracism, Exclusion, and Rejection*. New York: Taylor ve Francis.
- Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nur 'Afifah, A. (2017). *Relationship between job satisfaction, income and leadership with happiness at work*. (Masters thesis), Universiti Utara Malaysia, Kualo Lumpur.
- Öz, T. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özer, A. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

- Pazar, B. (2021). *Öğretmen Özerkliği ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Pelit, O. (2018). *Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Polat, S. ve Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 47-66.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*. New York: Wiley-Blackwell
- Robinson S., O'Reilly J. ve Wang W. (2013). Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–31.
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing—Teacher wellbeing: Two sides of the same coin?. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 8-17.
- Sapancalı, F. (2003). *Sosyal dışlanma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Scott, K. D. (2007). *The Development and Test of an Exchange-Based Model of Interpersonal Workplace Exclusion*. (Doctoral Dissertations). University of Kentucky, Business Administration, Business and Economics, USA.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sevim, H. İ. (2021). *Okullardaki Dağıtımçı Liderlik ile Örgütsel Mutluluk ve Sinerjik İklim Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Silver, H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*, 33(5-6), 531-578.
- Soybalı, H., ve Pelit, O. (2018). *Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Suhail, K., ve Chaudhry, R. H. (2004). Predictors of subjective well-being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359–376.

- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. ve Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burn out among teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, 16(4), 553.
- Şahin, T. ve Coşkun, S. (2009). *Sosyal dışlanma ve yoksulluk ilişkisi*. (Uzmanlık tezi). Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Tan, J. S., Tambyah, K. S., ve Kau, K. A. (2006). The influence of value orientations and demographics on quality of life perceptions: Evidence from a national survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78(1), 33–59.
- TDK. Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2019). <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Thin, N. (2012). *Social happiness: Theory into policy and practice*. Bristol, UK: The Policy Press.
- Tingaz, E. O. ve Hazar, M. (2014). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport*, (1), 745-756.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. ve Sahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
- Turgut, M. (2021). *Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- TÜİK. (2021). Yaşam Memnuniyeti Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yaşam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2021-45832>
- Türkmen, E., Doğan, A. ve Karaeminoğulları A. (2016). The Impact of Ostracism on Work Effort: A Comparison between Turkish and Azerbaijani Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 110-128.
- Walker A. ve Walker C. (1997). *The growth of social exclusion in the 1980s and 1990s*. London: Child Poverty Action Group.

- Wang, R., Lu, Z. R. ve Jiang, J. (2013). Workplace ostracism and employees in-role behaviors and extra-role behaviors: The mediating effect of belonging need. *Journal of Psychological Science*, 36(5), 1176-1180.
- Wang, B. (2014). *Dispositional agreeableness predicts ostracizing others at work*. (Master Thesis). State University, Michigan.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. E.Kahneman, E.Diener ve N.Schwartz (Eds), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* (s. 393–412). New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- White, P. N. (2006). *A brief history of Happiness*. USA: Blackwell publishing
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors* (s. 133–170). New York: Plenum.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*. NY: Guilford.
- Williams, K. D., Forgas, J. P., Hippel, W. V. ve Zadro, L. (2005). The social outcast: An overview. In Williams, K. D., Forgas, J. P. ve W. V. Hippel (Eds). *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection and bullying* (s. 1-34). New York: Psychology Press.
- Williams, K.D. (2007a). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Williams, K. D. ve Nida, S. A. (2017). *Ostracism, Exclusion, and Rejection*. New York: Routledge.
- Wu, C-H. ve Diğlerleri (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 367-368.
- Wu, L-Z., Wei, L. ve Hui, C. (2012). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research* 5(1), 23-44.
- Wu, L.-Z. ve Diğlerleri (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies* 49(1), 178-179.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2011). Coping with workplace ostracism: The Roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Xiaoyu, L., Jun, L., Chun, H. ve Rangrang, W. (2015). The effects of workplace ostracism on Proactive Behavior: The self-verification theory perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 47(6), 826-836.

- Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. (Doctoral Dissertations). State Universtiy of New York Post, USA.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği*. (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yıldırım, K., Arastaman, G. ve Daşcı, E. (2015). Developing, testing and implementing the scale of Teachers' Professional Well-Being. *Journal of Theoretical Educational Science*, 8(4), 486-506.
- Yılmaz, Ö. (2018). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Yüksel, M. (2017). Otel işletmelerinde işyerinde dışlama ve sosyal zeka ilişkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 115-133.
- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counter productive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.
- Zhongying, H. (2013). Research and analysis on the teachers' happiness. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(10), 1720 – 1725.
- Zhu, H., Lyu, Y., Deng, X. ve Ye, Y. (2017). Workplace ostracism and proactive customer service performance: A conservation of resources perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 62-72.

EKLER

Ek-1. Rize il Milli Eğitim Müdürlüğü ölçek uygulama izni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57774812-619-23311664
Konu : Tez Çalışması İzni

30.03.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 10/03/2021 tarihli ve 42 sayılı yazısı.
b) Milli Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Şeyma AYYILDIZ'ın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan ölçeği 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde bulunan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu form ve testlerin 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, tüm salgın tedbirlerine uyularak, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz genelinde bulunan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet GÜRBÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Engin EMEN
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Adres : Rize Valiliği Hizmet Binası Kat: 3
Telefon No : 0 (464) 280 53 77
E-Posta: arge53@meb.gov.tr
Kep Adresi: mebi@hull.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için Öncesi BİRDİR-Şef
İnternet Adresi: www.ri.gov.tr
Faks: 0 (464) 280 53 65

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys> adresinden 69bd-4c2e-342b-94b3-58a9 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2. Ölçek izinleri

← Re: Örgütsel Dışlanma Ölçeği

11.02.2021 Per 17:13 tarihinde yanıtladınız

AÇ **abdullah** çalışan
Kime: Siz 11.02.2021 Per 17:03

Tabii ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar...

11 Şub 2021 Per 16:07 tarihinde şeyma istif şunu yazdı:

Merhaba hocam, "Örgütsel dışlanma ölçeğinizi" izniniz olursa tez önerimde ve sonrasında tezimde kullanmak istiyorum. izniniz var mı?

Saygılar
RTEÜ EYTPE yüksek lisans öğrencisi
Şeyma Ayyıldız

← Re: Örgütsel **Mutluluk** Ölçeği

11.02.2021 Per 17:12 tarihinde yanıtladınız

Y Kime: Siz 11.02.2021 Per

Sayın Şeyma AYYILDIZ,

Çalışmanızda Örgütsel **Mutluluk** Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

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

11 Şubat 2021 15:29, "şeyma istif" yazdı:

Merhaba hocam, "Örgütsel **mutluluk** ölçeğinizi" izniniz olursa tez önerimde ve sonrasında tezimde kullanmak istiyorum. izniniz var mı?

Saygılar
RTEÜ EYTPE yüksek lisans öğrencisi
Şeyma Ayyıldız

Ek-3. Kişisel bilgi formu

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelemek isteyen yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Size sunulan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Form 1 kişisel ve mesleki bilgilere, Form 2 ve Form 3 ise örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk değişkenlerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Ölçeklerden elde edilen bilgiler, sadece yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Ölçekteki tüm sorulara vereceğiniz samimi ve doğru yanıtlar, araştırma bulgularının gerçeğe uygunluk derecesini yükseltecektir.

Araştırmaya sağlayacağınız katkılardan dolayı teşekkür ediyorum.

Şeyma AYYILDIZ
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

FORM 1

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

a) **Cinsiyetiniz?**

Kadın () Erkek ()

b) **Yaşınız?**

20-25 Yaş arası () 26-30 Yaş Arası () 31-35 Yaş Arası () 36-40 Yaş Arası ()
41 ve üzeri ()

c) **Mesleki kıdeminiz? (Yıl bazında, meslekte toplam çalışma süreniz?)**

0-5 Yıl () 6-10 Yıl () 10-15 Yıl () 16-20 yıl () 20 Yıl ve Üzeri ()

d) **Okulunuzun türü?**

İlkokul () Ortaokul ()

e) **Görev türünüz?**

Sınıf öğretmeni () Branş Öğretmeni ()

Ek-4. Örgütsel dışlanma ölçeği

FORM 2



Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
		1	2	3	4	5
1	Diğer çalışanlar beni dışlar.					
2	İçeri girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.					
3	Diğer çalışanlar selamlarımı almazlar.					
4	Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım					
5	Diğer çalışanlar benden uzak dururlar.					
6	Diğer çalışanlar yüzüme bile bakmazlar.					
7	Diğer çalışanlarla iletişimim kısıtlıdır.					
8	Diğerleri beni sohbetlerine almazlar.					
9	Diğerleri beni umursamazlar ve yokmuşum gibi davranırlar.					
10	Çay/kahve molası verildiğinde beni davet etmezler ya da “bir şey ister misin” diye sormazlar.					



Ek-5. Örgütsel mutluluk ölçeği

FORM 3

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç	Biraz	Orduka	Sıklıkla	Tamamen
		1	2	3	4	5
1	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.					
2	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum					
3	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum					
4	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum					
5	Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum					
6	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum					
7	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum					
8	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum					
9	Son altı aydır işimde canımı sıkın hissediyorum					
10	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum					
11	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum					
12	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum					
13	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum					
14	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum					
15	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum					
16	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum					
17	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.					
18	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.					
19	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.					
20	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.					
21	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.					

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.					
2	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.					
3	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.					
4	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.					
5	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.					
6	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.					
7	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum					
8	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum					

ETİK KURUL KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 02/03/2021

Toplantı K. Sayısı : 2021/52

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Şeyma AYYILDIZ “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Başkan



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr