



RECEP TAYYİP
ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI
İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Gül Ayşe ŞENSU

Danışman

Doç. Dr. Tefvik UZUN

RİZE

2022

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Doç. Dr. Tefik UZUN danışmanlığında, Gül Ayşe ŞENSU tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 20/06/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/ oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Unvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Güven ÖZDEM	
Üye	: Doç. Dr. Şenol SEZER	
Üye	: Doç. Dr. Tefik UZUN	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim ‘Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ konulu 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.

20/06/2022

Gül Ayşe ŞENSU

ÖN SÖZ

Her geçen gün yenilenen, gelişen, değişen dünya düzenine tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de adapte olmak durumunda, dolayısıyla kendini güncellemektedir. Eğitim örgütü içinde ya da dışında yer alan her bireyde bazı izlenimler oluşturan bu durum, eğitim örgütlerinin imajını yansıtmaktadır. Eğitim örgütlerinin iç paydaşlarını oluşturan en önemli husus ise öğretmenlerdir. Öğretmenin okulunun imajını nasıl algıladığı önemli iken, verilen eğitimin kalitesi de dışarıdan algılanan imajın önemli unsurudur. Bu durumda eğitim örgütü içerisinde yer alan öğretmenlerin mutluluğu önemsenmesi gereken bir husus haline gelmektedir. Çalışma ortamında mutluluk sağlanması verimi de artıracak dolayısıyla eğitim kalitesini de şekillendirecektir.

Bu Yüksek Lisans Tez çalışmasında *Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* konusu çalışılmıştır.

Yüksek Lisans çalışmalarım süresince derslerinde ve hazırladığım çalışmada danışmanlığı ile bana yol gösteren, destek olan, engin bilgi ve tecrübelerini aktaran, bu çalışmanın oluşmasında uzmanlığıyla rehber olan ve örnek aldığım saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Tevfik UZUN' a teşekkür ederim.

Çalışmam doğrultusunda hazırladığım anketlere gönüllü olarak katkı sağlayan tüm meslektaş ve okul müdürlerine teşekkürü borç bilirim. Attığım her adımda, aldığım her kararda yanımda olan, desteklerini eksik etmeyen annem, babam ve kardeşime; manevi destekçim Zeynep ablacığıma sonsuz teşekkürler.

Gül Ayşe ŞENSU

2022 / RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
TÜRKÇE ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. İmaj Kavramının Tanımı	6
1.1.1. İmaj Çeşitleri.....	9
1.1.2. Örgütsel İmaj.....	10
1.1.3. Eğitim Örgütlerinde İmaj	13
1.1.4. Örgütsel İmaj İle İlgili Çalışmalar	14
1.2. Mutluluk Kavramının Tanımı.....	17
1.2.3. Mutluluğun Felsefi Temelleri	21
1.2.4. Mutluluğun Psikolojik Temelleri	23
1.2.5. Mutluluk Kuramları	25
1.2.6. Örgütsel Mutluluk	27
1.2.7. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk	30
1.2.8. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Çalışmalar	32
2.YÖNTEM	37
2.1. Araştırmanın Modeli	37
2.2. Evren ve Örneklem.....	37
2.3. Veri Toplama Süreci.....	39
2.4. Veri Toplama Araçları.....	40
2.4.3. Örgütsel İmaj Ölçeği	40
2.4.4. Örgütsel Mutluluk Ölçeği	41
2.4.5. Kişisel Bilgi Formu	43
2.5. Verilerin Analizi	43
2.6. Bulgular ve Yorumlar.....	45
2.6.3. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İlgili Bulgu ve Yorumlar....	45
2.6.4. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	50
2.7. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Bulgu ve Yorumlar.....	59
2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	63

2.8. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar	69
2.9. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki Yordamaya İlişkin Bulgu ve Yorumlar	71
3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	75
KAYNAKÇA.....	80
EKLER	90
ETİK KURUL KARARI	95



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi

Danışman : Doç. Dr. Tefvik UZUN

Hazırlayan : Gül Ayşe ŞENSU

Yıl : 2022

Sayfa Sayısı : 107

TÜRKÇE ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İMAJ ALGILARI
İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2020- 2021 eğitim- öğretim yılında Giresun ili merkez ilçesinde MEB’ e bağlı 19 ortaöğretim kurumunda görevli 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin covid19 pandemi sürecinde elde edilmesi dolayısıyla formlar online ve yüz yüze olarak toplanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, ‘Örgütsel İmaj Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Mutluluk Ölçeği’ kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken t- testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile örgütsel mutlulukları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, İmaj, Örgütsel Mutluluk, Örgütsel İmaj, Öğretmen

Recep Tayyip Erdogan University the Institute of Graudate Studies

Department : Educational Sciences
Thesis Type : Master Thesis
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Tefvik UZUN
Author : Gül Ayşe ŞENSU
Year : 2022
Pages : 107

ABSTRACT

**EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER’S
PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IMAGE AND THEIR
ORGANIZATIONAL HAPPINESS**

The aim of this study is to examine the relationship between teacher’s perceptions of organizational image and their organizational happiness. The sample of the research consist of 250 teachers working in 19 secondary education instituons affiliated to MEB in the central district of Giresun province in the 2020- 2021 academic year. Due to the fact that the research data were obtained during the covid19 pandemic process, the forms were collected online and face- to- face. Relational screening model was used in the research. Personel informaton form, ‘Organizational İmage Scale’ and ‘ Organizational Happiness Scale’ were used to collect data in the study. While analyzing data, t-test, ANOVA, correlation and regression analyzes were used. According to the results of the research, it has been seen that there is a moderately positive and significant relationship between teachers’ perceptions of organizational image and their organizational happiness. At the same time, it has been seen that my teachers’ organizational image perceptions are a significant predictor of their organizational happiness.

Keywords: Happiness, Image, Organizational Happiness, Organizational Image, Teacher

KISALTMALAR

Öİ	: Örgütsel İmaj
ÖİÖ	: Örgütsel İmaj Ölçeği
Kİ	: Kalite İmajı
Gİ	: Görünüm İmajı
PI	: Program İmajı
Sİ	: Sosyal İmaj
AI	: Altyapı İmajı
ÖM	: Örgütsel Mutluluk
ÖMÖ	: Örgütsel Mutluluk Ölçeği
DOÇ	: Doçent
DR	: Doktor
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri.....	38
Tablo 2. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları.....	44
Tablo 3. Kalite imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)	45
Tablo 4. Görünüm imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250).....	46
Tablo 5. Sosyal imaj alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)	47
Tablo 6. Altyapı imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)	48
Tablo 7. Program imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250).....	49
Tablo 8. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları (N= 250)	51
Tablo 9. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları (N= 250)	52
Tablo 10. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250).....	53
Tablo 11. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250).....	55
Tablo 12. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250).....	57
Tablo 13. Olumlu duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250).....	59
Tablo 14. Olumsuz duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250).....	60
Tablo 14(Devam). Olumsuz duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250).....	61

Tablo 15. Potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250).....	62
Tablo 16. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları	63
Tablo 17. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları	64
Tablo 18. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin ANOVA sonuçları	65
Tablo 19. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin sonuçları.....	66
Tablo 20. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkilere ilişkin korelasyon analizi sonuçları.....	69
Tablo 21. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	72
Tablo 22. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumlu duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	72
Tablo 23. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumsuz duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	73
Tablo 24. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mashlow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	26
Şekil 2. Araştırma modeli.....	37
Şekil 3. Örgütsel imaj ölçeği alt boyut ve maddeleri	40
Şekil 4. Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyut ve maddeleri	42



GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın konusu, problemi, amaçları, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma konusuyla ilgili tanımlar açıklanmaktadır.

Problem Durumu

21. yüzyıl bilgi ve teknoloji çağı olarak anılmakta; teknoloji sürekli kendini yenilemekte, bilgi sürekli güncellenmektedir. Dolayısıyla birçok alanda değişimler söz konusu olmaktadır. Gelişen, değişen ve yenilenen dünya düzeninde bireysel olarak bu duruma ayak uydurmak gerektiği kadar, örgütlerin de bu duruma adapte olmaları gerekmektedir. Bu değişimlere örgüt içerisinde yer alan çalışanlar da uyum sağlamak ve gün geçtikçe beklentileri de farklılaşmaktadır.

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde ve başarılı olmalarında özellikle çalışanların örgüte ilişkin düşünce, tutum ve algıları etkili olmaktadır. Bu algıların başından çalışanların örgütlerine ilişkin imaj algısı gelmektedir. Çalışanın örgütsel imaj algısı, örgütün ürettiği mal veya hizmetin kalitesi, düzenlediği etkinlikler, kazandığı başarılar, çalışanlar arasındaki iletişim ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirme gibi birçok değişkenle ilgili görülmektedir (Demiröz, 2014). Çalışanlar bu değişkenlere ilişkin olarak örgütte yaşamış oldukları etkileşim ve çevreden gelen mesajlarla bir dizi izlenime sahip olmaktadır. Algılamalar sonucu oluşan izlenimler, çalışanda olumlu veya olumsuz bir örgütsel imajın oluşmasına kaynaklık edebilmektedir. Bu imaj istemli ya da istemsiz olarak çalışanların tavır ve tutumlarını belirleyebilmektedir (Demiröz, 2014; Leblebici, 2016).

Eğitim örgütlerinin en önemli birimi olan okulların da amaçlarını gerçekleştirme ve başarılı olmalarında öğretmenler önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin okul örgütüne ilişkin algıları onların tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin tutum ve davranışları ile onların okullarına ilişkin imaj algıları ilişkili olabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi oluşları (Şimşek,2018), örgütsel özdeşleşmeleri (Leblebici, 2016), iş doyumları (Akbulut, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışları (Demiröz, 2014) arasında önemli ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imajları ile örgütsel mutlulukları arasında da bir ilişki olabileceğini akla getirmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel problem cümlesini ‘Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasında bir ilişki var mıdır?’ sorusu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı: Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu amaçla cevaplanması beklenen sorular;

1. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (Kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (Kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı);
 - 2.1 Cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.2 Medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.3 Hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.4 Okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme) ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme);
 - 4.1 Cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.2 Medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.3 Hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.4 Okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (Kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ile örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme) arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (Kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı), örgütsel mutluluklarını (olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme) yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bilgi, iletişim ve teknoloji çağı olarak nitelendirilen günümüzde örgütlerin amaçlarına ve başarıya ulaşması ve bunu sürdürebilir hale getirmesinde paydaşların örgüte ilişkin algıları önemli rol oynamaktadır. Bu algıların başında iç ve dış paydaşların örgüte ilişkin örgütsel imaj algıları ön plana çıkmaktadır. Çeşitli yollarla elde edilen izlenimler sonucunda oluşan imaj paydaşları etkilemektedir. Özellikle iç paydaş olan çalışanların örgütlerine ilişkin imaj algıları örgüte ve örgütün faaliyetlerine karşı olumlu ya da olumsuz şekilde yansıyabilmektedir. Olumlu ya da olumsuz şekilde oluşan örgütsel imaj algısı, çalışanın örgütsel tutum ve davranışlarına kaynaklık edebilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin de okullarına ilişkin imaj algıları öğretim faaliyetlerine ilişkin tutum ve davranışlarına etki edebilmektedir. Araştırma ile öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imaj algılarının ne düzeyde olduğu ortaya konarak öğretmen gözünden okul faaliyetlerinin ne durumda olduğu, öğretmenlerin okul hakkındaki düşünceleri, duyguları ve izlenimleri hakkında bilgi sahibi olunabilecektir. Araştırmayla elde edilebilecek bu bilgiler eğitim ve okul yöneticileri ile araştırmacılara okul ve öğretmen davranışlarını daha iyi anlama noktasında önemli katkılar sağlayacaktır.

Çalışanın örgütsel mutluluğu, çalışanın refahı, verimliliği, sadakati, iş tatmini, duygusal bağlılığı ve performansı açısından oldukça önemsenen bir konudur (Demiröz, 2014). Örgütsel mutluluk, çalışanın örgütüne ilişkin memnuniyet duygusunu olumlu ve iyi duygularını işinden keyif almasını ve işin anlamlı olmasını içermektedir (Saenghıran, 2013). Araştırma ile öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel mutluluk düzeyleri ortaya konacaktır. Böylelikle uygulayıcılar öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel mutlulukları hakkında bilgi sahibi olabilecek ve bu konuda olumsuz bir tespit olması durumunda gerekli önlemleri alabilecek ve gerekli iyileştirmeleri yapabileceklerdir.

Öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel imajları ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasının örgütsel ve yönetsel anlamda yaşanan sorunların çözümünde eğitim ve okul yöneticilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan bu ilişkilerin belirlenmesinin eğitim yönetimi teorisi ve örgütsel davranış teorisi çalışan araştırmacılara bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

Öte yandan Türkiye’ de örgütsel imaj ile öğretmenlerin örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Araştırma ile elde edilen bulguların bu alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca bu ilişkilerin ortaya konulması ilgili literatürün genişletilmesine de katkı sağlayabilecektir.

Örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırma ortaöğretim düzeyini kapsamaktadır. Bu araştırma, gelecekte benzer nitelikte ilköğretim ve yükseköğretim düzeyinde yapılabilecek araştırmalarda yol gösterici olabilecektir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın dayandığı varsayımlar şunlardır:

1. Araştırma sürecince uygulanan tüm veri toplama araçlarındaki sorulara, uygulamaya katılan tüm öğretmenlerin dürüst ve samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır.
2. Çalışma süresince, araştırmacının, veri toplama süreci ve yöntemlere karşı tarafsız olduğu varsayılmaktadır.
3. Örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın sınırlılıkları şunlar olarak tespit edilmiştir:

1. Araştırma, Giresun İli Merkez İlçesinde Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmada, elde edilecek veriler, “Arslan ve Polat tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve “Polat vd. (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel İmaj Ölçeği” ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmada, veri toplama süreci, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmanın Tanımları

İmaj: Bireyleri, kurumları, şehir ya da ölkeleri anlatan olumlu ya da olumsuz anlamlar bütünüdür (Aksoy& Bayramoğlu, 2008).

Mutluluk: Kişinin bir bütün olarak kendi hayatının öznel takdiri, diğer bir ifade ile yaşam doyumdur (Veenhoven, 2002).

Örgütsel İmaj: İnsanların bir örgüt hakkındaki tüm deneyim, izlenim, sahip oldukları inançlar, duygular ve bilgilerdir (Worcestes, 2009).

Örgütsel mutluluk: Organizasyon içerisinde iş yaşam dengesi, iş memnuniyeti ve işçi sağlığı bileşenlerinin bir araya geldiği iyilik halidir (Omar, 2013).

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk ile ilgili kuramsal çerçeveye ve bu konularda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. İmaj Kavramının Tanımı

Kaynağı insandan oluşan, dışa açık yapılar olan örgütler; küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte çevreleri ile daha fazla etkileşim halindedirler (Polat, 2011). Dolayısıyla küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin meydana getirdiği değişimlerden örgütler de etkilenmek durumundadır. Değişime ayak uydurmak, birey olarak kendini geliştirmek, kurum olarak ise varlığını sürdürmek anlamına gelmektedir. Çevre ile etkileşimi iyi tutma eğilimi küreselleşen dünyaya entegre olmanın sonuçlarındandır. Bu nedenle örgütler, iç ve dış paydaşlarında iyi izlenimler ve kaliteli hizmet algısı oluşturmaya çalışmaktadır. Deneyimler ve etkileşimler sonucu örgüt ile ilgili oluşan bu algı ise imaj kavramı ile açıklanmaktadır. Örgütler için önemi büyük olan imaj kavramı, toplumsal yaşamın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Demiröz, 2014).

İmaj kavramı kullanıldığında zihnimizde bazı fotoğraflar oluşmaktadır. Bir birey için imaj ifadesi kullanıldığında, bireyin fiziksel özellikleri, tavırları, jest ve mimikleri gibi somut ve soyut özellikleri zihnimizde canlanmaktadır. Bir örgüt için imaj ifadesi kullanıldığında ise o örgütün logosu gözümüzde canlanmakta, iç ve dış paydaşlarının görüşleri gibi deneyimler sonucu elde edilen izlenimler de zihnimizde yansımaktadır. Her bireyde imaj algısı farklı bir izlenimi ifade etmekte, dolayısıyla imaj tanımı yapılırken araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır.

Farklı disiplinler tarafından ele alınan, uzun yıllardır üzerine çalışılan imaj kavramının psikoloji tabanlı olduğu ifade edilmektedir. İşletme, halkla ilişkiler gibi yönetim bilimlerinin yoğun ilgi gösterdiği bu kavram, yönetsel açıdan bakıldığında kurumun tüketici gözündeki görünümünü ifade etmekte ve kurumların başarı sağlamasında önemli görülmektedir (Savaş, 2020).

1950’li yıllarda uluslararası alan yazında ilgi çeken bir konu olan imaj kavramı (Akman,2017), ilk kez Sidney Levy tarafından ortaya konulmuştur. 1980 sonrası ise Türkiye’ de araştırmacıların ilgisini çekmiş, farklı çalışmaların konusunu oluşturmuştur (Akbulut, 2015). Fransızca kökenli olan bu kavramın Türk Dil

Kurumu'ndaki karşılığı imge kelimesidir. İmge kelimesi 'zihinde tasarlanan şey' olarak ifade edilmektedir. Yine başka bir ifade de imge kavramından; 'Duyu organlarının dıştan algıladığı bir nesnenin bilince yansıyan benzeri, imaj.' olarak söz edilmektedir. (TDK, 2020).

Bireyler; bir ürün, bir marka, bir örgüt ya da farklı bir değer hakkında izlenimde bulunarak imaj oluşturabilir. Birçok imaj tanımında izlenim kavramına yer verilmekte birlikte, genel olarak bir imaj tanımı kabul görmemiştir. İmaj kavramı, disiplinler açısından ve yazarlar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmış, birden fazla tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlar bütünsel ve genel izlenimlerden ya da detaylı değerlendirmelerden oluşmakla birlikte imajın farklı yönlerini de ele almaktadır (Akman, 2017).

Yazarlar, dış görünüşü ya da kişilik yapısını, kimi zaman da hayat görüşünü imaj olarak ifade etmektedirler. İmaj kavramı bireyleri, kurumları, nesneleri, şehir ya da ülkeleri anlatan olumlu ya da olumsuz anlamlar bütünüdür (Aksoy & Bayramoğlu, 2008; Duman, 2012).

Zihinde oluşan düşünceler imajla, yani başkaları tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir (Massey, 2003). Tecrübeyle ya da gözlemle geçmişten şimdiye edinilen zihindeki tüm bilgiler etkileşim halindedir. Bu etkileşim sonucuna zihinde düşünsel bir fotoğraf oluşmakta ve buna imaj adı verilmektedir. Günümüzde imaj, bireylerin ve tüzel kişilerin, ne olduklarını ve ne olmak istediklerini yansıtmaktadır (Gemlik & Sığrı, 2007).

Peltekoğlu (2012) da Gemlik ve Sığrı (2007) ile aynı tanımlamayı yapmakta; imajın, insanların bir nesne ile ilgili hisleri, gözlemleri, deneyimleri ve inançları, arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Çeşitli iletişim araçları ve veriler aracılığıyla elde edilen bilgilerin anlamlandırılması ve izlenime dönüşmesini imaj olarak aktarmaktadır.

Öneren (2013) de bu tanıma benzer nitelikte bir tanım yapmış; kişilerin bir obje, örgüt, veya başka bir kişi hakkındaki bir dizi bilgilenme sürecinin sonucunda oluşan düşünceleri imaj olarak aktarmıştır.

Tanımlardan hareketle imajın izlenimler sonucunda oluştuğu çıkarımı elde edilmektedir. Bolat (2006) bireylerin ya da kurumların imajını oluşturan bu izlenimlerin, bireylerin zihinlerinde isteyerek ya da istemeyerek bir algı bıraktığını

ifade etmiştir. Bu izlenimler sunulan hizmet ya da ürün, kurum personeli, kullanılan araç-gereçler ve kurumun fiziksel yapısı (mimarisi, dekorasyonu vb.) hakkında olabilmektedir.

Polat (2015) imaj kavramının karmaşıklığı ve çok yönlülüğü üzerinde durarak, kişilerde; nesneler, kişiler, gruplar ya da kurumlardan gelen planlı veya plansız iletiler sonucu istemli veya istemsiz izlenimlere dayalı olarak oluşan düşünceler, algılar, inançlar, tutumlar toplamındaki zihnin özet resmini imaj olarak aktarmaktadır.

Demiröz (2014); bireyin giyim tarzını, fiziksel özelliklerini bireyin imajı ile ilgili somut kavramlar olarak ifade etmekte; cimri, neşeli ya da konuşkan olmayı ise soyut kavramlar olarak ele almaktadır. Bireyi ifade ederken kullanılan bu soyut ve somut kavramların, imajı dar anlamda ifade ettiğini belirtirken, kavram, düşünce ve biçim boyutlarının ise imajı geniş anlamda ifade ettiğini belirtmektedir.

Sözü edilen tanımlardan hareketle, imaj planlı ya da plansız olarak gönderilen mesajlar, somut ya da soyut faktörler ile birlikte bireysel deneyimler ışığında oluşan izlenimlerin zihinlerde kendini gösteren çok yönlü algılamalar bütünü temsil etmektedir (Gök, 2020). Genel olarak imaj; bir düşüncüyü, değer yargısını, izlenimi yansıtmakta, bir algı ve anlam setini ifade etmektedir (Polat, 2015).

Akbulut (2015) imaj tanımlamalarından yola çıkarak, imajın yanılsama olduğu ya da yönlendirilmiş bilgi olduğu kanısı oluşturmamak gerektiğini ifade etmektedir. İmajın, rekabet ortamında önemli bir etken olduğunu; ürünlerin, bireylerin ve örgütlerin var olan durumunu etkili bir şekilde ortaya konulmasını sağlayarak, tercih edilmede ve rekabette üstünlük sağlamada etken olduğunu ifade etmektedir. Günümüzde bireylerin ya da kurumların statüsü imajla ölçülür hale gelmiştir. İnsanların sahip oldukları imajlar, onların toplum içerisindeki sosyal ilişkilerinin niteliğinin belirleyicisi konumundadır (Savaş, 2020). Bununla birlikte imaj, örgütlerin niteliğinin de belirleyicisi olmakta önemli bir etkidir.

Bolat (2006) ve Polat (2015) imajın; zaman içerisinde doğrudan ya da dolaylı etkileşimler sonucunda, bireysel ya da genel bilgilerin oluşturduğu düşünceler aracılığıyla, bilinçli ya da kendiliğinden ortaya çıkabileceğini vurgulamıştır. İfadede yer alan, doğrudan gerçekleşen etkileşimler daha somutken, dolaylı etkileşimler ise daha soyuttur. Etkileşimin düzeyi, imaj algısının doğruluğuna, niteliğine, olumlu ya da olumsuz oluşuna etki etmektedir.

İmaj ile ilgili tanım ve açıklamalardan yola çıkarak imajın özellikleri kısaca şöyle sıralanabilir (Bolat, 2006; Polat,2015):

- İmaj, bireyler ya da örgütlerin, başka bireyler ya da örgütler üzerindeki düşünceleri, duyguları ve izlenimleridir. Dolayısıyla imaj algısının oluşmasında dolaylı ya da dolaysız etkileşim önem arz etmektedir.
- İmaj, farklı kaynaklar aracılığıyla elde edilen bilgi ve verilerin değerlendirilmesi sonucu oluşmaktadır.
- İmaj ile ilgili oluşan yargılar, elde edilen kişisel ya da nesnel bilgiler doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.
- İmaj algısı, bireylerin ve kurumların etkisi ile bilinçli ve planlı olarak oluşabileceği gibi kendiliğinden de ortaya çıkabilir.
- İmaj, belirli bir sürecin sonunda hemen ya da zamanla oluşabileceği gibi, bu algı zaman içerisinde de değişebilmektedir.
- İmaj algısı karmaşık ve çok yönlü bir süreçte oluşmaktadır.

İmaj, bir düşünce ve değer yargısını, bir izlenimi, bir algı ve anlam setini ifade edebilmektedir.

1.1.1. İmaj Çeşitleri

Alan yazında imaj çeşitleri ve sınıflandırması ile ilgili birçok bilgi bulunmaktadır. Bunlardan bazıları kişisel imaj, somut imaj, soyut imaj, mevcut imaj, olumlu imaj, olumsuz imaj, istenilen imaj, kurum imajıdır (Akbulut, 2015; Arslan, 2013; Aydın, 2008; Bolat, 2006; Çetiner, 2016; Duman, 2012; Gençay, 2014; Gürel,2010; Polat, 2015; Zengin,2019):

Kişisel imaj: Kişisel imaj kavramı kişinin resmi olarak ifade edilmektedir. Fiziksel özellikler, eğitim, yaradılış ve koşullanmalar, kişisel seçimler gibi bireylerin reklam panosu olan bu kavramlar onların imajlarını oluşturmaktadır. Kişisel imaj tüm sabit ve taşınabilir değerlerin bir karışımıdır.

Somut İmaj: Örgütün gözle görülebilen, dokunulabilen, hissedilebilen özellikleri (logo, dekor..) ile ilgili bir kavramdır.

Soyut İmaj: Örgütte iç ve dış imajı oluşturduktan sonra, hizmet sunduğu bireylerle duygusal bağlantı kurmayı sağlayan imaj türüdür. Bir üniversitenin

bulunduğu kentle bütünleşmesi, sosyal sorumluluk projelerinde yer alması örnek verilebilir.

Mevcut imaj: Kurumun mevcut bulunduğu anda ki imajıdır. İmajlar hareketli yapılardır, zamana göre değışiklik göstermektedirler. Mevcut imajın belirlenmesi amacıyla bilimsel analizlerin yapılması gerekli görölmektedir.

Olumlu imaj: Hedef kitlenin deneyimleri sonucu ortaya çıkan, örgütün iyi ve başarılı olduğu yönündeki izlenimlerdir.

Olumsuz imaj: Olumsuz tutum ve davranışlar sonucu oluşan izlenimlerdir. Kurumlar bu sınıflandırmaya duyarsız davranışlar sonucu da girebilmektedir. Fabrikaların havayı kirletmesi, bir okuldaki iş görenlerin görevini gerektiği gibi yerine getirmemesi...

İstenilen İmaj: İdeal imaj ifadesi de bu ifadenin yerine kullanılmaktadır. Kurumun gelecekteki imajı, ulaşmayı hedeflediği imajdır.

Kurum imajı: Örgütün çevresinde yarattığı resmin, iç ve dış paydaşları tarafından nasıl algılandığıdır. Kurum imajı alıcının gözünde ve zihnindedir. İletinin nasıl aktarıldığı ve alıcılar tarafından nasıl algılandığı önemli bir husustur; her kurum olumlu imaj yaratmak ister.

1.1.2. Örgütsel İmaj

Bireysel olarak değışimlere ayak uydurmak kendini geliştirme ile mümkün olmaktadır. Kendini geliştirme süreci ise çağın gerekleri ile yakından ilişkilidir. Global dünya düzeni, bireysel gelişimin öneminin artmasıyla birlikte, her alanda farklılık oluşturabilme gerekliliğini de ön plana çıkarmaktadır. Söz konusu düzen doğrultusunda toplumlar; sosyal, politik, ekonomik, teknolojik ve kültürel olarak etkileşim halindedir. Bu etkileşim doğrultusunda, açık sistem olarak tabir edilen örgütlerde de başarıya ulaşabilmek ve onu sürdürülebilir hale getirmek amacıyla çağın gerekleri yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Örgütlerin bu başarıyı sağlamaya çalışması, iç ve dış paydaşlarında olumlu izlenimler oluşturmaktadır. Bu durumdan hareketle, örgütsel imaj algısının oluşmasının önemi ortaya çıkmaktadır. İyi imaja sahip kurumlar örgütsel itibarını ve çalışan güvenini sağlamakla birlikte, rekabet avantajı elde etmiş olacaktırlar (Lıevens, 2017).

İmaj kavramı ifade edilirken özellikle ‘izlenim’ kelimesinin birçok tanımıda yer aldığı görülmektedir. İmajın oluşumunda edinilen yargılar, öznel algılamalara, izlenimlere bağlıdır. Birey bu yargıyı edinirken, beş duyusu aracılığıyla çevresini anlamaya çalışır. Algılama sadece fizyolojik olmamakla birlikte, bireylerin inançları, tutumları, kişilik özellikleri ve çevresel etmenlerden etkilenen bir olgudur.

Algı, bireylerin kendi dünya görüşüne, gözlemlerine, deneyimlerine ve değer yargılarına göre şekillenmektedir. Algının sübjektif olması, imajı ile ilgili oluşan algıyı da bireye bağlı ve her bireye göre değişen bir kavram haline getirmektedir (Gemlik ve Sığrı, 2007).

Algı ve imajın bu ilişkisi dolayısıyla, imajla ilgili olarak belirli bir çabaya girmiş olsun ya da olmasın herkesin, her örgütün, olumlu ya da olumsuz bir imajı vardır (Demiröz, 2014).Ancak örgütlerle ilgili tüm olumlu algılar, imaj üzerinde de pozitif etkiye sahip olmaktadır (Sarkindaji vd., 2015).

Örgütler, ortak bir amaca hizmet etme doğrultusunda bir araya gelen bireylerden oluşmaktadır. Polat (2015) imajı, kişisel imaj, grup imajı, bölüm imajı, kurum imajı, örgütsel imaj ve sistem imajı olarak sınıflandırmış, örgütlerde başarıyı sağlamak ve sürdürülebilir hale getirmek amacıyla kendisini oluşturan iç ve dış paydaşların örgüt hakkındaki düşüncelerinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel imaj, örgüt ile ilgili olumlu, olumsuz bütünsel algılardan oluşmakta (Fillis, 2003) örgütün imajını yansıtmaktadır. Örgütsel imaj, paydaşların(bileşenlerin) örgüte ve örgütsel eylemlere ilişkin algıları ve iletişimleri sonucunda edindikleri izlenimleridir (Massey, 2003;Brewer,2016; MCWilliams, 2021;Pampaloni, 2006).

Markwick ve Fill’ e (1997) göre ise örgütsel imaj, örgütte yer alan yönetici ve çalışanlarla alınan kararları ve sonrasındaki uygulamaları kapsayan unsurların bileşimidir (Zengin, 2019). Bireylerin kurumlar hakkında gözlemledikleri, duydukları veya ilişki kurduklarında edindikleri izlenimlerin bütünü, kurum kimliğinin bir algılanış biçimidir (Demiröz, 2014; Karacabey, Özdere & Bozkuş, 2016; Doğan, Bora & Bulunmaz, 2011).

Her örgütün sahip olduğu imajı olumlu olarak yansıtabilmesi için bir takım faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir. (Öneren, 2013). Hem iç hem de dış paydaşlar üzerinde örgütün bıraktığı izlenimler aynı zamanda örgütün imajı ile de yakın ilişkilidir (Akman & Özdemir). Hedeflenen iç ve dış paydaşların, imaj

oluşumuna konu olan kurumu ancak iyi bir şekilde tanınması, onun hakkında doğru ve olumlu bir izlenime sahip olması sonucunda kurum hakkındaki olumlu imaj algısından söz edilebilmektedir. Vizyon, misyon ve örgütsel değerlerden oluşan kurum kimliği bireyler tarafından iyi algılanması, kurumların daha saygın ve uzun süreli yaşamalarını sağlamaktadır (Taşkın & Sönmez, 2005; Karacabey, Özdere & Bozkuş, 2016).

Aksoy ve Bayramoğlu (2008) örgütsel imajın, örgütün iç ve dış paydaşlarıyla ilişkisinin başlangıç noktası olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel imaj örgütün iç ve dış paydaşlarına amaçları doğrultusunda yansıttığı iletileri ve bu iletilerin nasıl algılandığının ilişkilendirildiği bir süreçtir (Gilpin, 2010). Bireylerin, çeşitli kültürel, reklam, tanıtım faaliyetleri, kitle iletişim araçlarının sunduğu bilgiler ve veriler aracılığı ile bilgilenmeleri sonucunda bir imaj algısı edinmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu algı kendiliğinden oluşabileceği gibi bir takım kişi ya da grupların planlı ya da plansız çabalarıyla da oluşabilmektedir (Leblebici, 2016). Örgütün nasıl algılandığını, nasıl bir imaja sahip olduğunu bilmesi aynı zamanda faaliyetlerinin ne durumda olduğu ile ilgili bir dönüttür. İstemli ya da istemsiz olarak bireyleri etkiler, onların tavırlarını ve tutumlarını belirler (Demiröz, 2014; Leblebici, 2016). İzlenimler sonucu elde edilen imaj pozitif ise, örgüt içerisinde yer alan bireyler mutlu olmakta, motivasyonları artmaktadır.

Bireylerin örgüt ile ilgili olan düşünceleri, örgütle olan etkileşimleri sonucunda oluşmaktadır. Örgütsel imaj algısının oluşması için örgütün kendini doğru ve net bir şekilde ifade etmesi gerekmektedir. Bu sayede örgüt olumlu bir imaj oluşturarak asıl amacını gerçekleştirecek, faaliyetlerini büyüterek sürdürecektir (Akbulut, 2015). Bireylerin örgüt ile ilgili sahip olduğu düşünceler ise, örgütün imajı hakkında bilgi vermektedir. Dolayısıyla bir örgütün örgütsel imaj düzeyinin belirlenmesi amacıyla, o örgüt ile yoğun ilişki içerisinde olan bireylerden bilgi sağlamak daha doğru olacaktır (Cerit, 2006).

Kurumlar faaliyetlerini sürdürülebilir hale getirmek adına tutarlı, güvenilir ve yetkin duruş sergilediklerinde profesyonel ve başarılı bir imaj yönetimine sahip olmaktadır. Profesyonel imaj yönetimi adına kendilerini yetersiz ya da eksik gördükleri durumlarda stratejik planlamalar dahilinde bulundukları durumu analiz

ederek, imaj yönetimi ile ilgili eksik yanlarını telafi etmeye çalışmalıdırlar. Başarılı bir imaj yönetimini sağlamış kurumlar, varlıklarını daha uzun süre koruyabilir, kendilerini sürekli yenileyerek paydaşları üzerindeki etkileri arttırabilirler (Duman, 2012). Dolayısıyla bireylerin sahip olduğu izlenimler ile oluşan imaj, bütünsel olarak algılanmakta; denetimsel, güvenilir ve tutarlı olma aranan nitelikler arasında yer almaktadır.

1.1.3. Eğitim Örgütlerinde İmaj

Küreselleşme ve rekabet ortamı zamanla siyasal, ekonomik, kültürel ve toplumsal birçok alanı etkilemektedir. Topluma hizmet sunan ve bir açık sistem olan eğitim alanı da bu durumdan hem etkilenir hem de onları etkiler duruma gelmektedir. Dolayısıyla eğitim örgütleri, küreselleşmenin getirdiği rekabet ile birlikte rakipleriyle mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Buna bağlı olarak hayatta kalmak ve farklı olmak için çeşitli arayışlara girmektedirler. Ancak eğitim kurumunun amacı yalnız hayatta kalmak değil, bu süreç içerisinde aynı zamanda etkililiğe sahip olmaktır (Akbulut, 2015). Bu doğrultuda eğitim kurumları imajlarını yeniden yapılandırmakta ya da mevcut imajlarını düzeltmektedirler (Duman, 2012). Eğitim kurumları, paydaşlarına kendilerini doğru ifade etmeleri ve olumlu imaj yansıtmaları doğrultusunda veli ve öğrencilerin tercihi olacaklardır (Gençay, 2014). Olumlu imaj oluşturma aksine, hedeflediği amaca varamayan örgütler ise uzun süre hayatta kalma imkânlarını da kaybetmek durumunda kalmaktadırlar (Akbulut, 2015).

İmajın geliştirilmesi, kurumların imajlarını olumlu yansıtabilmeleri için organizasyonun kendi misyon ve amacına uygun özellikleri paydaşlarına tanıtması gerekmektedir (Massey, 2003). Yaratıcı imajın hakim olduğu örgütler değişimin hızlı gerçekleştiği, demokratik kurumlardır. Günümüzde eğitim kurumlarından beklenen değer, bilgi, kalite ve sosyal olanaklardır (Karacabey, Özdere, Bozkuş, 2016): Eğitim kurumlarında imaj ile ilgili bu unsurlar; okulun reklamı, halkla ilişkiler, veli ve öğrenci memnuniyeti, toplumsal ilişkiler, çevrenin okula duyduğu ilgi, başvuru sürecindeki yaşantılar, okulun büyüklüğü, okulun mimari yapısı, ismi, spor salonu ve kütüphane gibi fiziki alt yapı ve donanım şeklinde sıralanabilir (Duman, 2012). Bu unsurlardan yola çıkarak Dewey (2008) in söz ettiği gibi okullar geniş ideallere sahip olmalı ve toplumun tüm çocukları için bu idealler gerçekleştirilmelidir. Çünkü okullar toplumsal boyutta imaja sahiptirler ve gelecek nesilleri yetiştirme ödev ve sorumluluğundadırlar.

Bu nedenle okulların hem fiziki hem de sosyal çevreleri ile kurdukları ilişkiler ve bu ilişkiler sonucunda elde ettikleri akademik, fiziki ve toplumsal algılanmalarını son derece iyi yönetmeleri gerekmektedir (Gençay, 2014).

Eğitim; toplumsal boyutta gelecek nesilleri yetiştirme ödev ve sorumluluğundadır. Bu doğrultu da Türk Milli Eğitim Sisteminin vizyonu hayata hazır, sağlıklı ve mutlu bireyler yetiştirmektir (MEB, 1973). Türk Eğitim Sisteminin vizyon, misyon ve genel amaçları göz önünde bulundurulduğunda, bunları gerçekleştirme sorumluluğuna eğitim örgütlerinin sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinin bu misyon, vizyon ve amaçlar doğrultusunda kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı açısından olumlu imaj algısına sahip olmaları gerekmektedir.

1.1.4. Örgütsel İmaj İle İlgili Çalışmalar

Örgütsel İmaj İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

- Dündar (2020) tarafından hazırlanan çalışma Trakya Üniversitesi öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin üniversiteye yönelik imaj algıları ile okul terki ve okula yabancılaşma eğilimleri incelenmiştir. Örgütsel imaj algıları istatistiksel bağlamda anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kalite ve sosyal ortam imajı öğrencilerin okul terki eğilimlerine etki etmektedir. Kalite, görünüm ve sosyal ortam imajının artması yabancılaşma düzeyini de azaltmaktadır.
- Gök (2020) örgütsel imaj algısı üzerine nicel bir çalışma hazırlamıştır. Hazırladığı bu çalışma da yönetim kurulu itibarı, örgütsel imaj ve özdeşleşme olguları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda yönetim kurulu itibarının örgütsel imaj ve özdeşleşme değişkenleri üzerinde istatistiki olarak anlamlı ilişkiler oluşturduğu ispatlanmıştır.
- Kalkan vd. (2020) tarafından hazırlanan çalışma da 370 öğretmene ulaşılmış, okul müdürlerinin liderlik tarzları, okul kültürü ve örgütsel imaj arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen veriler sonucunda öğretmenlerin örgütsel imaj algısının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütsel imajın yalnızca kalite ve görünüme odaklanmaması, sürdürülebilirliği sağlaması gerektiği öngörülmektedir. Araştırma sonucunda örgütsel imaj algısı ile diğer değişkenler arasında da anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

- Zengin (2019) hazırladığı çalışmayı okul müdürleri ve öğretmenlerle gerçekleştirmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri, okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri ile örgütsel imaj arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okul güvenliği ile örgütsel imaj arasında ise düşük düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

- Leblebici (2016) hazırladığı çalışmada ilişkisel tarama modelini kullanarak, öğretmen algılarına göre örgüt kültürü, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen veriler sonucunda genel ortalamanın 3.18 ve tepkinin kararsızım düzeyinde olduğu görülmektedir. Örgütsel imaj, görev kültürü ve destek kültürü ile düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki göstermektedir. Örgütsel imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında da orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki bulunduğu, örgütsel imajın örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Günelan & Ceylan (2014), sağlık çalışanlarının kıskançlık duyguları, işten ayrılma eğitimi ve örgütsel imaj algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Balıkesir’ de sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda kıskançlık duygusu ve işten ayrılma eğilimi arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bu iki değişken ile örgütsel imaj değişkeni arasında ise kısmi aracı etki olduğu görülmüştür.

Örgütsel İmaj İle İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

- L1 (2021) tarafından hazırlanan çalışmada sosyal medya kullanımıyla paydaşlar tarafından örgütsel imaj ve itibarın nasıl inşa edildiği araştırılmıştır. Çoklu vaka yöntemiyle hazırlanan çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular dahilinde sosyal medyanın örgütsel imaj oluşumuna katkı sağlamakla birlikte, örgütün imajına zararlar verebileceği sonucuna da ulaşılmıştır.

- Perez ve Torres (2017) hazırladıkları çalışmayı daha kaliteli bir eğitim hizmetinin rekabet açısından önemli olduğu düşüncesiyle Meksika da bir yükseköğretim kurumunda gerçekleştirmişlerdir. Profesörler ve öğrencilerle gerçekleştirilen bu çalışma da amaç kurumun örgütsel imajını saptamaktır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Enstitülerinin örgütsel imaj algısı düzeyleri yüksektir. Ulaşılan sonuca göre, bu iki enstitünün geniş bir yörüngeye, gelişmiş bir altyapıya ve seçkin profesörlere sahip olduğu belirtilmektedir. Bunlar, üniversite imajını olumlu etkileyen faktörlerdir.

- Hashim, N.A.B. vd. (2015) tarafından lisansüstü eğitim gören öğrencilere yönelik hazırlanan çalışmada, 304 öğrenciye ulaşılmıştır. Örgütlerle ilgili oluşan olumlu algıların imaj üzerinde de pozitif etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada yükseköğretim kurumlarında algılanan imaj ile öğrenci sadakat ve güveni arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda öğrenci güveni ile kurum imajı arasında pozitif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kurumsal imajın öğrenci sadakatinde önemli rol oynadığı görülmektedir.

- Alves ve Raposo (2010) nun hazırladığı çalışmada imajın öğrenci davranışları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı çalışmada, nihai örneklem 2687 öğrenciden oluşmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının da imaj üzerine rekabet etmesiyle birlikte, öğrencilerin üniversite imajına ilişkin görüşleri ele alınmış, imajın öğrencilerin memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda imajın öğrenci memnuniyetini en çok etkileyen yapı olduğu görülmekte, öğrenci sadakatini etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

- Kandampully ve Hu (2007) hazırladıkları çalışma da müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesinin, kurumsal imajı ve müşteri sadakatini nasıl etkilediğini ele almışlardır. Mauritius şehrinde, çeşitli otellerde kalan müşterilerde anket çalışmasıyla yapılan araştırma sonucunda kurumsal imajın müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sunulan hizmetin kalitesi, müşterilerde olumlu imaj algısı oluşturmakta dolayısıyla müşteri sadakatini de arttırmaktadır.

- Ivy (2001) yüksek öğrenim kurumlarının çizdiği imajın, kuruma yönelik tutumlarda etkili olduğunu belirterek, çalışmasında iki farklı ülkenin örneklerini karşılaştırmıştır. Çalışmanın temel amacı, Birleşik Krallık ve Güney Afrika’ daki yüksek öğrenim pazarında imajlarını farklılaştırmak için pazarlamayı nasıl kullandıklarıdır. Yapılan çalışma sonucunda, yüksek öğrenimde kurumsal pazarlama ve planlamacıların, kurumların güçlü ve zayıf yönlerini, rekabette avantaj

ve dezavantajlarını görmeleri hedeflenmektedir. Elde edilen sonuçların uygun stratejiler geliştirme açısından önemli olduğu ifade edilmektedir .

1.2. Mutluluk Kavramının Tanımı

İnsan; önceden verilmiş, değişmez bir doğaya sahip değildir. Dolayısıyla insan, nasıl yaşarsa öyle olur. Yaşamını mutlu, verimli ve güvenli sürdüren bireyler olumlu yaşam güçlerini daha fazla geliştirerek etkin bir birey olmaktadır (Aydın, 2013). Bu düşünce ile birlikte, son yıllarda, pozitif psikoloji adı altında psikoloji alanında yeni bir kavram ortaya çıktığı görülmektedir. Martin Seligman ve Mihaly Csikszentmihalyi tarafından ortaya atılan bu kavram, karakterlerin güçlü yönlerine ve olumlu duygularına odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji geleneksel kliniğin yerini almamakla birlikte, ruh sağlığına başka bir boyut eklemektedir (Altınır, 2015). Alanda kullanılan öznel iyi olma (subjectivewellbeing), mutluluk (happiness), haz (pleasure), yaşam doyumu (life satisfaction), yaşam kalitesi (life quality) ve uyum (adaptation) kavramları, bireyin iyi olma halini (wellbeing) ifade etmektedir (Güler & Dönmez, 2011). Pozitif psikolojiye göre sağlıklı insan, mutlu bir kişidir ve mutlu bir insan, iyi bir hayat yaşayarak en yüksek potansiyeline ulaşabilmektedir (Altınır, 2015). Yaşamın olumlu duygularla renklenmesi ve zenginleşmesi hemen herkesin istediği bir durumdur. Renklenme ve zenginleşme ile ifade edilen olgular maddi kaynakları kasteden olgular değildir. Bireylerin iyi olma, anlama ve keşfetme çabaları gibi çok yönlü olgulardır (Güler & Dönmez, 2011).

Bireylerin mutluluğu aramalarının vazgeçilemez bir hak olduğu 1776'da yayınlanan Bağımsızlık Bildirgesi ile birlikte politik belgelerle teyit edilmiştir (Arslan, 2018). Eski Yunan felsefecilerinden itibaren yalnızca bilim insanları tarafından değil, sıradan insanların da önemseyerek ulaşmak istediği bu olgu, toplumları birleştiren, evrensel bir hedef olarak görülmektedir (Korkut, 2019). Yapılan birçok çalışmada, mutluluğun ne olduğu, neden bazı insanların daha mutlu olduğu, insanların mutlu olmak için hangi stratejileri kullandıkları ve mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğu araştırılmaktadır (Doğan, 2013). Mutluluk ve mutsuzluk odağında yapılan çalışmalar ele alındığında, teknik kavramlar kullanılarak yapılan araştırmalardan daha geniş bir kitleyi etkilediği görülmektedir (Arslan, 2018). Mutluluk, bireyin doğumundan itibaren önemsenen bir konu haline gelmekte, yaşamın amacını oluşturmaktadır. Herkesin mutluluğu kendi yaşamının amacı olarak görmesi, mutlu olmak istemesi ve

onu farklı tanımlaması; felsefe, psikoloji, sosyoloji gibi birçok alanda mutluluk üzerine çalışmalar yapılmasını sağlamıştır. Sonuçlara bakıldığında ise genellikle bireylerin kendi hayatlarını bir bütün olarak düşündüklerinde ne kadar mutlu hissettiklerine dair verilen yanıtlar, mutluluğu tanımlamaktadır (Giray & Bülül, 2011).

Saade kökünden türeyerek dilimize yerleşen, Arapça bir kelime olan saadet kavramı; mutlu olma, mesut ve bahtiyar olma, bireyin haz alacağı bir durum içinde olma anlamlarına gelmektedir. Yine bu kavramların İngilizce karşılığını “Happiness” kelimesi tanımlamaktadır (Yüksekbilgili & Akduman, 2016)

Mutluluk, Türk Dil Kurumu (2019) tarafından; bireylerin, kendi kendilerine ulaşmak amacıyla koydukları en yüksek değer (erek) olarak tanımlanmaktadır. Bilinci dolduran, istek ve eğilimlere doygunluğun sağlandığı durumdur (TDK, 2019). İnsanların günden güne değişen beklentileri ile birlikte mutluluk algıları da gün geçtikçe değişmektedir. Dolayısıyla mutluluk kavramı, her bireyde farklı bir algı oluşturmakta, mutlulukla ilgili de çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. İnsanların iyi oluş hali olarak tabir edilen bu olgu, çevrelerine olan tutum ve davranışlarını etkilemekte, bireyler için motivasyon kaynağı olmaktadır. Mutluluk, insanları yaşamlarının tasarımı motive eden en güçlü duygulardan biridir (Baynal, 2020).

Mutluluk tanımlarının yer aldığı çoğu kaynakta ‘olumlu duygular’ ifadesine yer verildiği dikkat çekmektedir:

Pozitif psikolojinin önemli kavramları arasında yer alan öznel iyi oluş kavramı da, mutluluk kavramı yerine kullanılmakta, bireyin yaşamına ilişkin yaptığı değerlendirmeler ve olaylara karşı verdiği duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla öznel iyi oluşun, ‘olumlu duyguların sık, olumsuz duyguların az yaşanması’ olduğu üzerine çıkarım yapılabilmektedir. (Doğan, 2013). Ruh sağlığının bir boyutu olan mutluluk kavramı, öznel iyi olma açısından bakıldığında kişilerin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularına sahip olmalarıdır. Diğer bir deyişle, bireylerin yaşam doyumları ve hissettikleri olumlu duyguların toplamıdır (Kangal, 2013; Majidi, Jafari & Hosseini, 2012).

Seligman (2003) ise mutluluk kavramının duygusal ve bilişsel yönlerini ele almış, mutluluğu; bireylerin hayatının doğru yönde ilerleyip ilerlemediğini değerlendirme, olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla yaşanması

olduğunu ifade etmiştir. Aluş ve Selçukkaya (2015) ya göre ise, mutluluk biyolojik ve psikolojiktir. Kişiden kişiye değişen, bireyin yaşamına bağlı olarak yaşamlarından memnun olmalarını sağlayan, hayatları boyunca istedikleri ve elde etmek için çabaladıkları maddi ve manevi tatmindir.

Nettle (2005) ise Batı dillerinde happy olarak ifade edilen kavramın dilimize mutlu olarak aktarıldığını belirtmekte ve üç düzeyde ele almaktadır. İlk düzey, duyguların açık olduğu, beklentilerin, isteklerin ve arzuların karşılanması durumu ile ortaya çıkan mutluluğu ifade etmektedir. İkinci düzey ise duygularla ilgilidir. Bu düzeyde, anlık duygular değil uzun zaman dilimleri değerlendirilmektedir. Duygularla ilgili düşünceleri, yaşam doyumu ve iyi oluş kavramları belirgin şekilde yansıtmaktadır. Üçüncü düzey ise, Aristoteles'in eudaimonia kavramını karşılamakta, kişinin kendini gerçekleştirme ve potansiyeline ulaşmasını ifade etmektedir. Daha bilişsel, göreceli, ahlaki ve politik, kültürel norm ve değerleri içermektedir.

Bulut (2015) mutluluğu, insanoğlunun tarih boyunca arkasından kovaladığı efsanevi tılsım olarak betimlemektedir. Çalışmasında Mevlana'nın 'Mutluluğu sende bulan senindir, ötesi misafir.' sözüne yer vererek, insan ilişkilerinde mutluluğun önemini belirtmektedir. Mutluluğa ulaşanların olduğunu, ulaşamayanların ise mutluluğa hasret duyduğunu ifade etmektedir. Mutluluk kimine göre sevgiyi, sevdikleriyle birlikte olmayı ifade ederken, kimine göre ise doğru olanı yapma eylemidir. Başka bir açıdan bakıldığında ise mutluluk kendini bilme, anlama, iyiyi görmek ve iyiyi düşündürmektir.

Döş (2013), mutluluğu insanların manevi tekamüle (içsel doyunluk) ulaşması, doyunluğun ve manevi tatmin oluşun devam etmesi olarak aktarmaktadır. İnsanların gündelik yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar çoğu zaman onları bilişsel ve duygusal olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Bu problemler çözümlenince insanlarda psikolojik ve fizyolojik bir rahatlama gerçekleşmektedir. Bireyde gerçekleşen bu rahatlama durumu mutlulukla ifade edilmektedir.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016), mutluluk ile istek ve ihtiyaçların karşılanması arasında ilişki kurmaktadır. İhtiyaçları ve istekleri karşılanan insan mutlu olmakta ve bir sonraki isteği veya ihtiyacı oluşana kadar da mutlu kalmaktadır.

İnsanların yaşadığı olumlu ve olumsuz olaylar mutluluğun kaynağını oluşturmaktadır. Ancak mutluluk her bireyde aynı anlamı ifade etmeyebilir. Bir nesne ya da durumdan bir birey haz alabiliyorken, başka bir birey aynı hissiyata sahip

olmayabilir. Bu durumun sebebi ise bireylerin öznel gerçekliğidir. Geçmiş yaşantılarından meydana gelen öznel gerçeklik, her bireyin kendisine özgü bir olgudur. Mutluluğun kaynağı değişebilir fakat her bireyde mutluluğun etkisi aynıdır. Mutluluk, bireyi duygusal olarak olumlu etkilemekte, birey üzerinde fiziksel etkiler oluşturmaktadır. (Akçakanat, Uzunbacak ve Köse, 2018). Bireyin hayata bakış açısını, başkalarıyla iletişim kurma şeklini, tutum, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. Mutlu bireyler genellikle; hayattan keyif alan, üst düzey enerjiye sahip, etkili iletişim becerisi olan, olumlu hayat görüşüne sahip kişilik yapısındaki bireylerdir. Bu nedenle insan yaşamında mutluluk, önemli bir göstergedir (Kanten, Kanten ve Dündar, 2016).

Rogers'a göre her insanın kendisiyle ilgili bir benlik algısı olduğu gibi, ideal insana ilişkin de bir algısı vardır. Eğer insan kendi kişisel varlığını, idealize ettiği insan tipine yakın görüyorsa, mutlu ve üretken olur. Ancak birey kişisel varlığını ideal insan tipinden uzak görüyorsa karamsarlık, yıkıcılık, saldırganlık vb. olumsuz tepkiler geliştirmeye eğilimli olur. İç dünyalarında kendi kişisel varlıklarıyla ve düşman gördükleri dış dünyayla kavgalı olan bu tür insanlar, duygusal tepkilerini yönetme becerisi gösteremezler.

Oysa sağlıklı insan, farkındalığın da farkında olduğu için, hem duygularını hem düşüncelerini başarılı bir biçimde yönetebilir (Aydın, 2013).

Mutluluk üzerine yapılan birçok araştırmada, mutluluk kavramının karşılığı olarak iyi oluş, yaşam doyumu/ memnuniyeti kavramları kullanılmaktadır. Mutlu olmak için olumlu düşünce, insan ilişkileri, ekonomik koşullar, dindarlık gibi geniş bir yelpazeden söz edilmekte; bunların mutluluğa etki eden bireysel ve dış etmenler olduğu vurgulanmaktadır (Baynal, 2020). Bireylerdeki mutluluğa ulaşma arayışı ve isteği, doğuştan itibaren süregelen ruhsal bir yandır. Yaşamın her alanında (bireysel yaşantı, aile, okul, arkadaş çevresi, işyeri...) olumlu duyguları daha fazla yaşama ve deneyimleme kısacası mutlu olma, insanların temel ve nihai hedefleri içerisinde yer almaktadır. Zamanla bazı araçlar (eş, iş, servet, statü...) bu amaçtan daha baskın hale gelse dahi, amaca ulaşma yolunda bu araçlardan yararlanılması bireylerin mutluluk arayışının bir parçası olarak da görülmektedir (Korkut, 2019). Aydın (2013)a göre yaşama ve insana saygı duymak; mutluluğa erişmede ve sağlıklı bir birey olabilmede iki temel gerekliliktir. İnsan yaşayan bir canlıdır. Bu nedenle yaşıyor olmaktan haz

duyabilmek, insanın en büyük yaşam kaynağıdır. Bu hazzı besleyen ise akıl ve sevgidir.

"Bireylerin ne kadar mutlu olduğunu belirleyen onlara ne olduğudeğildir, aksine ne olduğunu nasıl yorumladıklarıdır" (Epictetus, M.Ö. 55-135)

1.2.3. Mutluluğun Felsefi Temelleri

Mutluluk; insan yaşamında bir amaç olarak görülmektedir. İnsan yaşamının neredeyse odak noktası, erişilmek istenendir. Sokrates, Aristoteles, Antisthenes, Aquinas, Gazali ve Farabi gibi pek çok düşünürün de görüşleri incelendiğinde; ne için ve nasıl yaşamalı, nasıl bir yaşam insanı mutlu eder gibi sorulara cevap arandığı ve görüş belirtildiği görülmektedir. Dolayısıyla yüzyıllar öncesinde dahi yaşam ile ilgili felsefi sorgulamaların başladığı bilgisine ulaşılmaktadır (Eryılmaz, 2016).

Mutluluk, felsefecilerin ve psikologların çalışmalarında yer alan önemli konulardandır. Mutluluğa erişme arayışı ve isteği, bireylerin doğuştan gelen ruhsal bir arzudur. Yaşamın her alanında, bireylerin temel ve nihai hedefleri arasında olumlu duyguları daha fazla yaşama ve deneyimleme yer almaktadır. (Korkut, 2019). Önceleri sorunlar, sıkıntılar ve mutsuzluk üzerine çalışmalar yapılırken, 1970’li yıllardan itibaren davranış bilimciler ve sosyal bilimciler öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamışlardır. (Diener, 1984).

Konu ile ilgili literatür incelediğinde, mutluluk kavramı hedonik ve eudaimonik olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Yine mutluluk ile ilgili yapılan tanımlara da bu iki kavramın yansıdığı görülmektedir. Hazzın ve olumlu duyguların daha çok yaşandığı mutluluk, Hedonik mutluluk olarak ifade edilmektedir. Eudaimonik mutluluk ise erdemlere, anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürmeye dayalı olan mutluluktur. Eudaimonia, iyi yaşamayı ve kişinin insani potansiyellerinin gerçekleşmesini ifade etmektedir (Waterman, 1993). Eudaimonik mutluluk, mutluluğun psikolojik iyi oluş yönleridir ve bireyin kendini kabul etme, başkalarıyla iyi ilişkiler ve kişisel gelişimi ile ilgili özelliklerini yansıtılmaktadır (Doğan, 2016; Ryff, 1989). Eudaimonik mutluluk objektivist iken, hedonik mutluluk ise sübjektivisttir (öznel). Mutluluğa ilişkin objektivist ve sübjektivist yaklaşımlar karşılaştırıldığında, objektivist yaklaşım ruh bilimsel durumlara kuşkuyla yaklaşmak gerektiğini savunmaktadır (Arslan, 2018).

Hedonizm, Yunanca haz anlamındaki hedone ifadesinden türemiştir. Hazcılık Aristo (Sokrates'in öğrencisi) nun öğretisidir, haz mutlak iyidir. Aristo' ya göre her davranışın nedeni, mutlu olmak isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu öğretiye göre insan, eylemlerin son derece haz sağlayacak bir biçimde planlanmalı ve onun için sürekli haz veren ne ise ona yönelmelidir. Mutluluk eğitimle elde edilmeli, eğitimle erdemi kazanmayı sağlamak gerekmektedir. Çünkü, insanı mutluluğa ve huzura götüren şey erdemli bir yaşam sürmesidir. İnsan, değerlerle ne derece kendini doldurabilirse o kadar mutlu olmaktadır. Tüm insanlar mutluluğu aramaktadırlar. Bunun nedeni ise mutluluğun insanların temel ereği oluşudur (Büyükdüvenci, 1993)

.Aristo öğretisinde mutluluk iyiyi yapmak, faydalı olmak olarak tanımlanırken, İslam düşünürleri arasında mutluluk filozofu olarak Farabi ise mutluluğu vicdani bir rahatlık olarak tanımlamaktadır (Demircan, 2019). Farabi felsefesinin en önemli yanı İslamiyet'in hakim olduğu çağlarda, dini temelli felsefe akımını kabul edişidir. Mutluluğun ahlaki ve felsefi temellerini ortaya koymuş, düşünceleri yaşadığı dönemden günümüze kadar ulaşmıştır.

Mutluluğu anlamak ve analiz yapmak üzere bir takım felsefi terimleri ortaya çıkarmıştır (Bulut, 2015). Ona göre insanın ana ereği mutluluktur. Mutluluk bir başka şeyin gerçekleştirilmesi için bir araç olarak değil, peşinden koşulan en yüksek iyidir. İnsanların kendileri aracılığıyla mutluluğu elde ettikleri insani şeyler vardır. Bunlar, nazari erdem, fikri erdem, ahlaki erdem ve pratik sanatlardır (Arslan, 2012).

Kendileriyle ilgili irade ve seçimimizde herhangi bir tasarrufta bulunmamızın mümkün olmadığı varlıklarla ilgili bilime Nazari bilimler denilmektedir. Bu varlıklar Tanrı, göksel akıllar, göksel cisimler vb. dir. Fikri kuvvet, arzu edilen bir hedefe ulaşmak için gereken yol ve vasıtayı veren şeydir. Tarafsızdır, bu nedenle amaç kötü ise fikri kuvvetlerce bilinen araçlar da kötü, iyi ise araçlar da iyi olur. Farabi' ye göre fikri kuvvete sahip olan kişinin iyi olan erdemli bir amaca hizmet etmesi için aynı zamanda ahlaki erdeme de sahip olması gerekmektedir. Ona göre ahlaki erdem, erdemli bir amaca hizmet etmede bir araçtır (Arslan, 2012). Farabi'nin tasvir ettiği mutluluk anlayışıyla, günümüz mutluluk anlayışı arasında farklılıklar bulunmaktadır. Farabi'ye göre mutluluk kendiliğinden, gelişigüzel zevklerle elde bir durum değildir. Mutluluk ciddi ve sürekli bir çaba istemektedir. Mutluluğu elde edebilmesi için insanın kendi üzerine düşen işlevini en iyi şekilde yerine getirmesi gerekir. Bir marangoz, iyi

bir sedir yapmakla, kendi işlevini ve mutluluğunu kazanmayı garanti altına almaktadır. Bilgisini kullanan bir insan da aynı şekilde sahip olduğu koşullarla hayatını güzel hale getirebilmelidir (Özgen, 2005).

Antik Yunan felsefesinde önemli yere sahip olan Sokrates'e göre ise mutluluk, erdemli bir yaşamda ulaşılmak istenen, ürün olarak düşünülmelidir. Mutluluk, Sokrates felsefesinde varoluşun ve iyi yaşamın temel motifidir. Mutlu olmak her insan tarafından arzulanmaktadır. Ancak insan, duygularına ket vurabilmelidir. İhtiyaçlar en aza indirildiğinde en ufak şeylerden dahi mutluluk duyma kapasitesi artmaktadır. Dolayısıyla birey, duygularını kontrol edebildiği ve erdemli davranabildiği süreçte mutluluğa erişebilecektir. Bunu başaramadığında ise hayatı tamamen anlamsız hale gelecektir. (Kahveci, 2015).

İslami felsefede ise değerler ve erdemler mutluluk kavramıyla birlikte ele alınmıştır. En yüce mutluluğa ulaşmak, erdem olarak ifade ettiğimiz insani davranış ve bilgileri karakterine işlemekle mümkündür. İslam filozoflarına göre her insan mutluluğu istemektedir. Bu nedenle İslam filozofları mutluluğu gaye, iyi ve yetkinlik bağlamlarıyla incelemişlerdir. Buna göre insanın birden fazla yöneldiği gaye, iyi ve yetkinlik söz konusu olabileceğinden gerçek mutluluk en son gaye, en yüksek iyi ve en yüksek insani yetkinliktir (Bulut & Dilmaç, 2018).

Batı kültürlerinde mutluluk kavramı daha çok bireysel yönleriyle (bireysellik) ele alınmakta ancak doğu toplumlarında mutluluktan bahsederken bireysellikten daha çok toplumsal değerlerinde içinde yer aldığı değerlendirmelere önem verilmektedir. Toplumun temelini oluşturan aile olgusu dahi; gelenek ve kültür bağlamlarıyla açıklanmaktadır. Birey toplumsal rol ve sorumluluklarını yerine getirdiği takdirde mutlulukla yan yana değerlendirilmektedir (Özdemir ve Koruklu, 2011). Scorsolinicom & Dossantos (2004) 'e göre de mutluluk ruh sağlığını bir boyutu olmakla birlikte aynı zamanda toplum sağlığı için de önemli bir ölçüttür.

1.2.4. Mutluluğun Psikolojik Temelleri

Mutluluk, felsefecilerin olduğu kadar psikoloji ve sosyal bilim araştırmacılarının da ilgilendiği konulardan biridir. Felsefeciler mutluluğun olumlu boyutlarıyla ilgilenirken onlardan farklı olarak psikologlar ve sosyal bilimciler; bireylerin yaşamındaki olumsuzluk ve mutsuzluk üzerinde daha fazla yoğunlaşmışlardır. Dolayısıyla mutluluk ya da öznel iyi olma değişkenlerini göz ardı

etmişlerdir (Kangal, 2013). Ancak günümüzde mutluluk, özellikle pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri haline gelmiştir. Öznel iyi-oluş, mutluluk, yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti ve olumlu duygular gibi kavramlar hem bilimsel hem de popüler alan yazında giderek artan bir biçimde yer almaya başlamıştır (Arslan, 2018).

İnsan sosyal bir çevrede yaşayan, birbiriyle etkileşim halinde olan bir varlıktır. Çeşitli inançlara, fikirlere sahip olmakta, alışkanlıklar edinebilmektedir. Yaşamı boyunca da en büyük arzusu mutluluğa ulaşmaktır. Geçmişten günümüze insanlar mutlu olmayı istemiş ve bunun arayışı içine girmişlerdir Ancak insan yaşamını olumlu değerlendirebildiği ölçüde mutlu olabilmektedir.

Mutluluk bir histir ve duygu anında hissedilen hoşnutluk durumudur. (Bülbül ve Giray,2011). Bireyin duygu durumu onun davranışlarını, düşüncelerini ve tutumlarını etkilemektedir. Mutlu olan bir bireyin iyilik oluş hali de artmaktadır. Bu nedenle güncel psikoloji araştırmaları, belirtilere ve patolojik bulgulara değil de bireylerin olumlu yönlerine, mutluluklarına, iyilik hallerine ve pozitif duygularına yoğunlaşmakta ve bu durumlara yönelik araştırmalara yer vermektedir (Boyacı ve Ersever, 2017).

Rogers' a göre her insanın kendisiyle ilgili bir benlik algısı olduğu gibi ideal insana ilişkin de bir algısı vardır. Eğer insan kendi kişisel varlığını, idealize ettiği insan tipine yakın görürse, mutlu ve üretken olur. Ancak birey kişisel varlığını ideal insan tipinden uzak görürse, karamsarlık, yıkıcılık, saldırganlık gibi olumsuz tepkilere eğilimli olmaktadır (Aydın, 2013).

Eryılmaz (2016) ise mutluluğu ödemonik ve hedonik bakış açılarına göre ele almaktadır. Bireylerin iyilik halleri ve olumlu duygulanımları öznel iyi oluş olarak değerlendirilmekte, mutluluk kavramını ile ilişkili olarak yine birçok kaynaktan iyi oluş kavramından söz edilmektedir. İyi oluş kavramı ise günümüzde psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş olarak değerlendirmektedir. Alan yazındaki çalışmalarda aktarılan kriterlere göre, öznel iyi oluşu hedonik yaklaşım, psikolojik iyi oluşu da ödemonik yaklaşım ifade etmektedir. Bu ilişkilendirmede öznel iyi oluşun temelinde olumlu duygular (haz, zevk, eğlence ve keyif) yer alırken, psikolojik iyi oluşun temelinde ise yargılama, mental çaba, değerlendirme gibi bilinç etkinliği yer almaktadır.

Modern psikoloji de bireyin eksik ve zayıf yanlarına odaklanan araştırmalar yerine, giderek bireylerin olumlu yönlerine, mutluluklarına, iyilik hallerine ve pozitif

duygulanımlarına odaklanan araştırmalar yerini almaktadır. Dolayısıyla bireyin patolojisini araştıran klasik psikoloji yaklaşımlarının yerine çağa uygun yaklaşım ve araştırmalar yerini almıştır (Can & Cantez, 2018).

Alman psikoterapist Hellinger (2018) e göre ise bireyler arasındaki mutluluk, alma ve verme miktarına bağlıdır. Bu yaklaşıma göre miktar düşükse kazançta düşüktür. Miktar ne kadar büyükse mutlulukta o kadar derindir. Ancak insan ilişkilerindeki bu durumun, bireyleri birbirine fazla bağlamak gibi bir sakıncası olduğunu ifade etmektedir.

Mutluluk tasavvufi açıdan da ele alınan bir konudur. Sufi psikolojisinde mutluluk anlayışı erdemleri yaşamakla, başkaları için yararlı meşguliyetlerle ve anlamlı bir hayatla bağdaştırılmaktadır. Buna göre mutlu bir hayat, geçmişle ilgili memnuniyet, kanaat, şükür ve rıza, yakın ve uzak gelecekle ilgili teslimiyet ve iyimserliği içermektedir (Ayten & Düzgüner, 2017).

1.2.5. Mutluluk Kuramları

Mutluluk kavramı ile ilgili kuramlardan söz edilmektedir. Bu kuramlar mutluluğun insan davranışları üzerindeki etkileri ile ilgilidir. Bunlar; Uyum , Sabit Nokta , Ere (Telic) ve Yargı kuramlarıdır.

İnsan evresi ile etkileşim içindedir. Olaylara verdikleri tepkiler de bu etkileşimlerle kalıcı hale gelmektedir. *Uyum kuramına* göre, insanların onları mutlu veya mutsuz eden olaylara verdikleri tepkiler bir süre sonra normalleşmektedir (Korkut, 2019). Zamanla kişi içinde bulunduğu duruma alışır ve ilk verdiği tepki azalır. Uyumun kuramının psikolojik olarak bu duygu durumu ile açıklanmaktadır (Güler ve Dönmez, 2011). Bireyler zamanla sevindikleri, üzüldükleri, heyecanlandıkları, sıkıntı yaşadıkları duruma adapte olup etkilerine ya da sonuçlarına alışmaktadır (Korkut, 2019).

Sabit Nokta yaklaşımına göre mutluluğun düzeyi sabit bir noktada kararlılık göstermektedir. Kurama göre, bu kararlılığın sebebi genetik etmenlerdir. Bireylerin içinde bulundukları ortamların özellikleri, dini inançları, sosyoekonomik faktörler ve geleceğe yönelik iyimserlik ve umutları üzerinde etkili faktörler olarak düşünülebilir (Korkut, 2019).

Ere (Telic) kuramı gaye ve ihtiyaç boyutları üzerinde durmaktadır. Ere olarak ifade edilen durum gerçekleştirmek için tasarlanan ve erişmek istenilen şey

anlamına gelmektedir (TDK, 2021). İnsanlar yemek yeme alışkanlığına doğuştan sahiptirler. Saygı elde etme gibi özellikler ise sonradan öğrenilmektedir. Ancak bireyler zamanla her ikisine de gereksinim duymakta, neticede birey karnını doyurma ya da saygı kazanma gibi amaçlar edinmektedirler. Erek kuramına göre amaçlar öğrenilmiş ihtiyaçlardır (Reisoğlu, 2014). Bu yaklaşıma göre gaye ve amaç birbiriyle etkileşim içindedir. Yaklaşımda Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yola çıkılarak, bireylerin belirli düzeydeki ihtiyaçlarını karşıladıkları zaman mutlu olacaklarını vurgulamaktadır.



Şekil 1. Mashlow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Hiyerarşiyi incelediğimizde temelde, fizyolojik (Physiological) gereksinimler (beslenme, denge, nefes) yer almaktadır. Sonrasında ise sırasıyla; *Güvenlik (Safety)* gereksinimi (bireysel ve aile, iş, sağlık, mal güvenliği), *Ait olma, sevgi (Love Belonging)* gereksinimi (arkadaşlık, aile), *Saygınlık (Esteem)* gereksinimi (kendine, başkalarına saygı, güven, başarı), *Kendini gerçekleştirme (Self Actualization)* gereksinimi (erdem, yaratıcılık, doğallık, problem çözme, önyargısız olma, gerçeklerin kabulü) gereksinimleri yer almaktadır.

Hiyerarşiye göre; bireyin gereksinimleri bu sıralamaya göre karşılanmalıdır. Sıralamada önemli olan, herhangi bir sırada yaşanan sorunun kişinin bir üst seviyeye çıkmasını engellemesidir. Örneğin fizyolojik ihtiyaçlardan biri olan yemek yeme ihtiyacını karşılanmadığı takdirde, kişi için mülkiyet güvenliğinden bahsetmek söz konusu değildir. Benzer şekilde kendisine saygısı olmayan kişinin yaratıcılık sahibi olması mümkün değildir (Şeker, 2014). Kendini gerçekleştirme piramidin en üstünde

yer almakta, kişinin benliğini, potansiyelini tam olarak keşfetmiş olması anlamına gelmektedir.

Yargı kuramında ölçütler önemlidir. Kişinin yaptığı karşılaştırmaların, mutluluğa etkisi büyüktür. Elde ettiği kazanımlar ve içinde bulunduğu durumların bireyde oluşturduğu duygular, kendisi tarafından ölçütler esasıyla tartılmaktadır ve ulaştığı sonuç onun mutluluk düzeyidir. Durumu kıyaslarken kullandığı ölçütler, bireylerin yakın veya uzak çevresindeki diğer bireyler ya da bilişsel düzeyde konulan hedefler olabilmektedir (Korkut, 2019).

1.2.6. Örgütsel Mutluluk

Değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte iş yapma biçimleri de değişmekte, çalışma örgütlerinde verimliliği artırmak amacıyla yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Verimliliği sağlayabilmede ki önemli olgulardan biri ise iş ortamında ki mutluluktur. Çalışma ortamında meydana gelen olumsuz durumlar, (işten ayrılma, iş stresi, tükenmişlik...), bireylerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle örgütte mutluluğu sağlamış olmak ise, çalışanların performansını artırmayı sağlayacak bir unsur haline gelmektedir. Çalışma ortamında mutluluk ve bunun kapsamı, yönetim biliminin sahip olduğu bir konudur. Bu konu üzerinde 1930'lardan beri çalışılmaktadır. Yapılan çalışmalarda, örgütsel mutluluğun; çalışanın refahı, verimliliği, sadakati, iş tatmini, duygusal bağlılığı ve iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında ise çalışan üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür (İşcan & Sayın, 2010). Günümüzde özellikle psikoloji (Çalışma ve Örgütsel) ve davranış bilimleri alanlarında bu konuda yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. Belirtilen disiplinlerin çalışma ortamındaki mutluluk ve mutsuzluk durumu konularına eğilmesi bu bağlamda yararlı görülmektedir (Keser, 2018).

Örgütler aynı zamanda insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı ortamlardan biridir. Dolayısıyla örgütlerde insanlar arasında organik bağ kurulduğu düşünülmektedir. Organizasyon ve çalışan arasında, yani insan ve örgütsel düzeyde gerçekleşen mutluluk tartışılmalı ve öne çıkarılmalıdır. Mutluluk, iyi yaşamı gösteren bir yaşam ürünüdür. Günümüzde, sosyal bilim araştırmalarının temeli (özü), öte yandan, sübjektif göstergesidir (Özen, 2018).

Mutluluk, insanların hayat deneyimlerinin, değerlendirmelerinin bir bütünüdür. Bu deneyim ve değerlendirmelerle doğru orantılı olarak gelişmektedir.

Günümüzde bireyler hayatının büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle örgütsel mutluluğun sağlam temellere dayandırılması, bireyler ve örgütler genelinde mutluluğu şekillendirme açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bireylerin nihai hedefi olarak ifade edilen mutluluk, hayatlarını nasıl şekillendirecekleri konusunda belirleyici bir etkidir (Uyaroğlu, 2019). Örgütler de insan ilişkilerinin en yoğun olduğu ortamlardan biridir. Bu ortamlarda insanlar bağlı oldukları örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadırlar. Mutlu ve huzurlu olan örgüt çalışanları daha iyi motive olmakta, örgütsel faaliyetleri daha verimli bir şekilde yerine getirmektedirler (Döş, 2013). Bulut (2015), örgütsel mutluluğun etkili bir iletişim ile yönetilen örgütlerde oluştuğunu savunmaktadır. Bu durum çalışanların olumlu mesleki tutum sergilemelerini ve içinde yer aldıkları örgüte adanmışlık düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Örgütsel mutluluk, çalışanların bireysel ya da örgütsel amaçlarına yönelik ortaya çıkabilecek engellerin (yönetsel ya da işlevsel) etkili yöntemlerle çözülmesini sağlamaktadır. Mutlu örgütlerde çalışanlar ve örgüt ortak amaca hizmet etmekte, örgütsel mutluluk ortak amacın gerçekleşme derecesini ifade etmektedir (Bulut, 2015).

Çalışanların örgütsel mutlulukları; yöneticilere örgüt içerisindeki durumun ne düzeyde olduğuna dair ipuçları vermektedir. Çalışanların yaptıkları işe karşı tutumları, kazandıkları maaştan memnuniyetleri ve örgüt için kendilerini ne derece anlamlı ve önemli hissettikleri hakkında bilgi vermektedir. Örgütsel mutluluk bir yapı olarak, aynı zamanda iş görenleri güdülemekte ve onları bir arada tutmaktadır (Fisher, 2010).

Örgütsel mutluluk kavramı incelendiğinde, son zamanlarda öne çıkan bir kavram olması ve birçok araştırmaya konu olmasıyla birlikte, literatürde henüz bu kavramın net bir tanımı bulunmamaktadır. Bireyler hedefler belirlemekte ve bu hedeflere hizmet eden faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Örgütsel mutluluk, bu faaliyetlere engel teşkil edecek her türlü sorunla, etkili bir şekilde baş edilmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle örgütsel mutluluk, bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin ortak gerçekleşme derecesini ifade etmektedir (Fisher, 2010).

İşte (çalışma ortamında) mutluluk konusu, çalışanların iş bilgileri, performansları ve fiziksel durumlarının yanında duygusal durumları da günümüzde oldukça önemsenmektedir. Nedeni ise bireysel ve örgütsel amaçların önemsenmesiyle ilişkilidir. Çalışma ortamında mutluluk sağlanması bireysel açıdan ele alındığında,

bireyin yaptığı işten tatmin olması ve bireysel yaşam kalitesine katkı sağlaması açısından önemlidir (Demircan, 2019). Bu bağlamda değerlendirildiğinde örgütsel mutluluğun tanımı da sadece işyerinde memnuniyet duygusu, olumlu duygusal deneyim, iyi duygular ve eğlence duygusuna sahip olmayı açıklamaz. Aynı zamanda bireyin yaşamının anlamlı olmasını da içermektedir (Saenghiran, 2013).

Maxim Gorky (1956) 'e göre ' Çalışmak bir zevk olduğunda hayat bir zevktir. Çalışmak bir görev olduğunda hayat köleliktir.' Bu durum örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, çalışan mutluluğu bireyin iş motivasyonu, performansı ve verimliliği açısından olumlu sonuçları ifade etmektedir. Çalışanların mutluluğunu artırmayı öncelikleri arasına koyan örgütler, hedeflerine ulaşma açısından büyük bir avantaj elde etmekle birlikte, onların örgüte bağlılığını da arttırmayı sağlayacaklardır (Demircan, 2019).

Bireyler günlük yaşamda vakitlerinin büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçirmektedirler. Kişilerin bireysel izlenimleri, algıları, duyguları da aynı zamanda iş yaşamının içinde yer almaktadır. Mutsuz bireyler, bireysel yaşamlarında olduğu gibi iş ortamında gerçekleşen olayları da olumsuz algılama ve yorumlama eğiliminde olacaklardır. Yaşadıkları bu duygusal gerilimi iş yaşamlarında tatminsizliğe yol açmaktadır. Bu nedenle olumsuz duygulanıma sahip bireylerin iş performanslarının, olumlu duygulanıma sahip çalışanlardan daha düşük olmasıyla birlikte başarı konusundaki güdülerinin de düşük olduğu görülmektedir (Kara, 2010: 26).

Örgütsel mutluluk bazı kaynaklarda üç boyutuyla ele alınmaktadır. Bunlar olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin keşfedilmesidir. Yapılan çalışmalarla birlikte örgütsel mutluluk iklimine sahip örgütlerde iş görenlerin, olumsuz duygulardan daha fazla olumlu duyguya sahip olduğu görüşü savunulmaktadır. Olumsuz duygular içerisinde üzüntü, endişe, huzursuzluk, umutsuzluk, stres, utanma endişe, öfke gibi memnuniyetsiz durumlar sıralanırken, olumlu duygular ise sevinç, zevk, hoşnutluk, neşe, mutluluk, huzur gibi memnuniyet belirten durumları içermektedir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ise olumlu ve olumsuz duygu boyutlarından farklı olarak örgütsel mutluluğun bilişsel yönünü ifade etmektedir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu, kişisel niteliklerin geliştirilmesi, kişinin kendi potansiyelini keşfi ve kendini yansıtması gibi unsurlardan oluşmaktadır (Arslan, 2018).

Örgütsel mutluluk iletişimin yoğun olduğu eğitim alanında verimlilik açısından önem arz etmektedir. Özellikle öğretmenlerin örgütsel mutluluğu doğrudan sınıf içi sürece etki etmekte, eğitimin kalitesini ve öğrenme süreçlerini etkileyebilmektedir (Uzun & Kesicioğlu, 2019). Beceri kullanımı, çeşitlilik, eşitlik, ücret, sosyal konum, kariyer için sunulan fırsatlar ile mutluluk pozitif ilişkilidir (Warr, 2007).

Örgütsel mutluluk kavramıyla ilişkili olarak, psikolojik güçlendirmeden de söz edilmektedir. Psikolojik güçlendirme çalışanların içsel motivasyonu ile ilgili bir durumdur. Psikolojik güçlendirme ile birey, işine daha iyi motive olur, kendini yönetebilir ve daha verimli sonuçlar elde edilebilir. Kendini psikolojik olarak güçlendirebilen bireyler tutum ve davranışlarını geliştirecek, stres yönetiminde daha tedbirli davranacak böylece örgüt içerisinde kaygı ve iş stresi de azalacaktır. Conger ve Kanungo (1988), psikolojik güçlendirmeyi anlam, yetkinlik, özerklik etkili olmak üzere sınıflandırmışlardır. Anlam; bireyin sahip olduğu tecrübe, inanç, değer, tutum ve işin sahip olduğu ihtiyaçlar arasındaki uyumdur. Bireyin iş ve çalışmasını organize etmesi hususunda kendine duyduğu güven düzeyi ise yetkinliktir. Bireyin yöneticilerden bağımsız kararlar alabiliyor ise bu durum özerkliktir. Etkili olmak ise, bireyin çalıştığı ortamda yönetsel ve stratejik iş ve işlemleri etkileyebilmesi inancıdır (Akt; Özocak & Yılmaz, 2019). Örgütsel mutluluk, çalışanları örgütün hedeflerine taşıyacak ve başarılı kılacak fonksiyonel faaliyetleri olumsuz etkileyecek tüm sorunlarla çalışanların baş etmesini sağlar (Arslan ve Polat, 2017; Bulut, 2015)

1.2.7. Eğitim Örgütlerinde Mutluluk

Bir toplumu meydana getiren unsur, o toplumu oluşturan bireylerdir. Toplumun oluşturan her şey ise her bir ferdine eğitim aracılığıyla kazandırılmaktadır. Eğitim, üzerinde önemle durulan bir kavram olmakla birlikte; amacı, uygulamaları, içeriği sıklıkla tartışılmakta, aynı zamanda gelecek nesli yetiştirmede işlevsel bir araç olarak tasvir edilmektedir. Toplumlar bu işlevsel aracı kullanabilmek ve denetim altında tutabilmek amacıyla okulları oluşturmuşlardır (Korkut, 2019). Okul, öğrencilere örgün eğitim hizmetlerinin sunulduğu kurumlardır. Belirli zaman dilimi içerisinde, belirli yaş gruplarına belirli kademelerle verilen öğretimi kapsamaktadır (Doğan, 2012).

Okulla en çok ilgilenilen taraf ise herhangi bir çocuğun gösterdiği gelişimdir. Çocuğun bedensel gelişiminin yolunda gitmesi, okumada, yazmada, matematikte

ilerlemesi, coğrafya ve tarih bilgisinin artması, tavır ve hareketleri, gelişiminde düzgünlük ve diğer alışkanlıklarının olgunlaşması gibi... Bu nedenle okul genellikle öğretmen, öğrenci, anne ve baba arasında iletişimin gerçekleştiği süreç olarak algılanma eğilimindedir (Dewey, 2008). Ancak bu bakış açısının genişletilmesi gerekmektedir. Eğitim, değişimin ve yeniliklere ayak uydurmanın anahtarıdır. Bu nedenle okullarda eğitim çağın gereklerine ve toplumun ihtiyaçlarına göre şekillenmekte, buna göre hazırlanmış programlarla yapılmaktadır (Doğan, 2012). Toplumun geleceğini oluşturan bu durum bireyselliği savunan anlayış ile toplumsallığı savunan anlayışın kesiştiği husustur (Dewey, 2008).

Bilgi toplumu iyi eğitim gören bireylerden meydana gelmektedir. Bu nedenle okullardaki eğitim yenilik ve gelişmelere açık olmalıdır. Bunu sağlayabilmek için ise okulların bina ve fiziki imkanlar, yeterli ders araç gereçleri, laboratuvar ve spor salonu gibi yeterli donanımlara sahip olması gerekmektedir (Doğan, 2012). Mutluluk ile pozitif ilişkili olan bu unsurlar sağlandığına örgüt içerisinde yer alan bireyler de fiziksel bilişsel, duygusal ve zihinsel olarak kendilerini işlerine adanmışlardır (Warr, 2007; Kahn, 1990).

Örgütlerdeki bireysel davranışlar, örgütün işleyişi ve örgütün amaç yönelimi ile ilişkilidir (Aydın, 2013). Bir toplumun emanet edildiği ve o toplumu inşa eden öğretmenler de eğitim örgütlerinin amaçlarına hizmet eden en önemli yapı taşlarıdır. Günümüz eğitim organizasyonlarında mükemmel uyumlu ve motive olmuş çalışanlar önemlidir. Ancak bu tip çalışanlar için mutluluk vazgeçilmezdir (Vallina, Alegre & Guerrano, 2018). Dolayısıyla eğitim örgütlerinde verimliliği sağlayabilmek adına, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki mutlulukları önemsenmektedir.

İnsan ilişkileri günlük yaşantımızda olduğu gibi iş yaşantımızda da önemli rol oynamaktadır. Bireyler arası gerçekleşen etkili iletişim, daha verimli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Eğitim örgütlerinde de, müdürler, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında kurulan iletişim sağlıklı ise verim sağlanabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu doğrudan sınıf içi sürece etki etmekte, eğitimin kalitesini ve öğrenme süreçlerini etkileyebilmektedir (Uzun ve Kesicioğlu, 2019). Mutluluk bireylerin içsel doygunluk durumudur. Stres altında ve mutsuz bir öğretmen, işinden memnuniyet duymamakta bununla birlikte yetiştireceği öğrencilerin tavırlarının da benzer özellikte olması beklenmektedir. İşini severek yapan, çalışma yaşamında ve

sosyal hayatında doyumlu bir öğretmen ise daha verimli ve etkili olmaktadır. Dolayısıyla, ülkenin geleceği olarak nitelendirdiğimiz öğrencileri yetiştirme sorumluluğunda olan öğretmenler, stres, kaygı ve tükenmişlik durumlarından uzak tutulmalıdır. Bu nedenle örgütsel mutluluğun sağlanması amacı ile öğretmenlerin beklentileri karşılanarak, iş ve hayat doyumu standartları artırılmalıdır (Akbulut, 2015).

1.2.8. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

- Çayak (2021), öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel mutluluk, işe bağlılık ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmadan elde ettiği veriler doğrultusunda, değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel mutluluk, diğer değişkenler arasında aracı rol oynamaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin yaşam doyumlarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

- Çetin ve Polat (2021), 533 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan analizlerle birlikte örgütsel algılarının, örgütsel mutluluklarını anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyini yükseltmenin, mutluluk düzeylerinin artırılmasında önemli olduğu görülmektedir.

- Doğan (2022) hazırladığı çalışmada; öğretmenlerin kaotik liderlik ve örgütsel yabancılaşma olgularının, örgütsel mutluluğa etki ettiğinden yola çıkarak aralarındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Kaotik liderlik ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönde anlamlı; örgütsel yabancılaşma ile örgütsel mutlulukları arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

- Arar (2020) iş yeri mutluluğu ve akademik performans arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu iki algı arasındaki ilişkiyi güçlendirecek olan değişkenin ise duygusal zeka olduğunu belirtmiştir. Kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin katıldığı bu çalışma da, iş yeri mutluluğunun akademisyenlerin algılanan performanslarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal zekası yüksek akademisyenlerin yerinde mutlu oldukları zaman, akademik performans algıları artmaktadır.

- Bayraktar & Girgin (2020) tarafından yapılan bu çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma örneklemini tesadüfi örnekleme ile seçilen ilçelerdeki 297 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin genel mutluluk algıları ve örgütsel mutluluk algıları incelenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları öğrettikleri eğitim düzeyine göre önemli ölçüde farklılık göstermiştir. Ölçeğin yönetim süreçleri alt boyutu ile öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel mutluluk algıları anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgütsel mutluluk algıları cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre önemli ölçüde farklılık göstermemiştir.

- Köse (2020) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin algılarına göre okulların dna profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Okulların dna profilleri öğretmenlerin algılarına göre cinsiyet ve kurum değişkenine göre farklılaşmamakta; yaş, hizmet yılı ve öğrenim durumu bağlamında değerlendirildiğinde ise anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mutluluk algıları ise, cinsiyet ve kurum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Dolayısıyla örgütsel mutluluğun sağlıklı örgütler ile pozitif yönde ilişkisi bulunmaktadır.

- Korkut (2019) tarafından hazırlanan çalışma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında, 731 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan çalışmada örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet olguları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda örgütsel mutluluk algıları incelendiğinde kendilerini ‘mutlu’ hissettikleri ve okullarını ‘mutlu örgütler’ olarak gördükleri sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev aldıkları okullarda yöneticilerini adil buldukları, karar alma süreçlerinde birlikte yer aldıkları bu nedenle olumlu tutum sergiledikleri görülmektedir.

- Özen (2018) tarafından, 2017-2018 eğitim öğretim yılında yapılan çalışmanın örneklemini 242 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde örgütsel erdem algısının, örgütsel mutluluk algısına etkisini incelemektir. Yapılan korelasyon testlerinin sonuçlarında çoğunlukla orta düzeyde pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlar için çoklu regresyon analizi ile hesaplanan sabit değerler anlamlıdır. Örgütsel erdem dışındaki diğer faktörlerin kapsamadığı

çalışmada, okulun örgütsel mutluluğu üzerinde belirli etkileri olduğu saptanmaktadır.

- Keser, 2018 yılında çalışma ortamında mutluluğu araştırmak amacıyla, tek bir soru ile bireylerin mutluluğunu ölçmeyi amaçlamıştır. 74 farklı ilden 3978 bireyin katıldığı araştırmada anket yöntemi kullanılmış, internet ortamında ve işyerlerinde olmak üzere, iki ayrı platformda uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların büyük çoğunluğu çalıştıkları iş ortamında mutlu olduğunu belirtmiştir. Mutsuz olduklarını ifade eden katılımcıların ise aldıkları düşük ücret nedeniyle bu cevabı verdikleri görülmektedir. Aşırı iş yükü ve ilerleme imkanlarının olmaması işte mutsuzluk sebepleri arasında ilk sırada yer almaktadır. Araştırmanın örneklem yöntemi ile gerçekleştirilmesi ve işteki mutluluğu belirlemek amacıyla ölçek kullanılmaması çalışmanın kısıtları arasında yer almaktadır.

- Bulut 2015 yılında, toplumun özelliklerini de göz önünde bulundurarak liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik bir çalışma hazırlamıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları; mesleki tutumları, yönetim süreçleri, iletişimleri, bulundukları kuruma adanmışlıkları ve ekonomik imkanları bağlamında elde edilen veriler doğrultusunda saptanmaya çalışılmıştır. Buna göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki tutumları, yönetim süreçleri, iletişimleri ve kurumlarına adanmışlık düzeyleri yüksek algılanmakta; ekonomik imkanlarının ise düşük algılandığı görülmektedir.

- Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Arslan ve Polat tarafından 2017 yılında Türkçe'ye uyarlanarak 342 öğretmene uygulanmıştır. Uygulanan ölçek iş görenlerin örgütsel mutluluğunu ölçmektedir. Likert tipi derecelendirilen ve beş alt boyuttan oluşan ölçeğin varsayımına göre örgütsel mutluluk; işyerindeki duygular, yapılan işin anlamlılığı ve bireyin potansiyelinin ne kadarının gerçekleştirdiğinden oluşmaktadır.

Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

- Hernandez vd. (2020) tarafından yapılan çalışma da örgütsel mutluluk yönetiminde üniversite sosyal sorumluluğu ele alınmıştır. Üniversiteler eleştirel düşünmeye, dayanışmaya, etik değer ve ilkelere sahip olmaya teşvik eden kurumlardır. Mutluluk kişisel bir deneyimdir. Etik değerlere sahip üniversitelerde sunulan koşullar iç ve dış işbirlikçilerinin mutluluğunu da etkilemektedir. Çalışma ortamının iyileştirilmesi çalışan mutluluğunu etkilemekte ve onları sadakate teşvik etmektedir.

- Chaudhury vd. (2019) nin çalışan mutluluğu, çalışan bağlılığı ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen makale bir derleme çalışmasıdır. Literatür taraması yapılan bu çalışma da değişkenler arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan mutluluğu ve bağlılık örgüt için yordayıcıdır. Mutluluk günümüzde kurumsal bir kavram haline gelmekte, çalışan performans ve üretkenliğini artırmaktadır. Çağdaş çalışma ortamlarında bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

- Omar vd. (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma Malezya da bir üniversitede gerçekleştirilmiştir. Örgütlerin çalışanların mutluluk düzeylerini anlayarak gelişimlerini sürdürebilir hale getirmesi gerekliliğine yönelik hazırlan an çalışmada 3 boyutlu gerçek mutluluk teorisi sistematik ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuca göre çalışmanın yapıldığı üniversitenin mutluluğunun düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle Ölçeğin fizibilitesinin teyit edilmesine yönelik aynı çalışmanın başka bir örgüt ortamında gerçekleştirilmesi önerilmiştir.

- ,Yaghoubi ve Motaharri (2016) örgütsel maneviyat ışığında mutluluğu ele almışlardır. Günümüzde yaşam tarzlarındaki değişiklik, sosyal ilişkilerin azalması, iç huzuru bozan etkenler stresli bir insan neslini meydana getirmiş, insanlar iç huzurun yolunu aramaya başlamışlardır. İki değişkene odaklanan bu çalışma bir kamu kuruluşunda gerçekleştirilmiş, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Her iki değişkenin bileşenlerinin önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda, çalışma ortamında düzenlemeler yapılması ve iyileştirilmesinin, yapılan işin ve pozisyonun cazip hale getirilmesinin çalışan mutluluğunu etkilediği görülmektedir.

- Mehdad ve Iranpour (2014) tarafından hazırlanan çalışma da dini inançlar, iş yeri mutluluğu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İsfahan’ da bir hastane de 161 çalışana uygulanan bu çalışma sonucunda her iki değişkenin önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Hastane de gerçekleştirilen çalışmanın diğer kurumlar için genellenmemesi gerektiği öngörülmüştür.

- Fisher (2010) çalışmasında iş yerinde mutluluğu ele almıştır. Hoş ruh hali, olumlu duygular ve esenlik hali olan mutluluk kavramı, psikoloji araştırmaları kadar iş yeri deneyimlerine de konu olmaktadır. İş yerinde mutluluk iş tatminini içermektedir.İş yerinde bireysel elde edilen mutluluk, işe ve örgüte bağlılığı sağlamaktadır.

Örgütsel İmaj ve Örgütsel Mutluluk Üzerine İlişkisel Çalışmalar

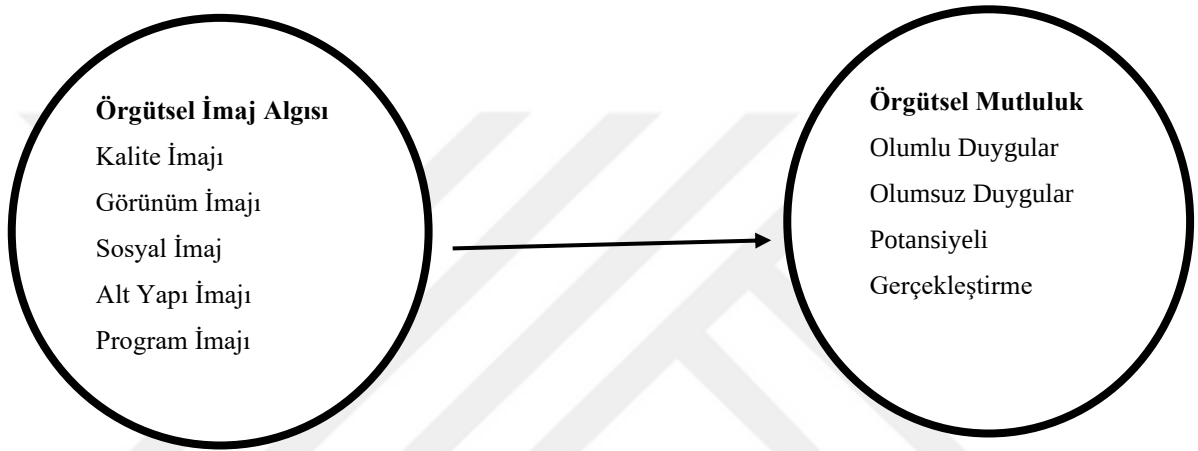
- İlişkisel bağlamda örgütsel imaj ile öğretmenlerin örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte; Şimşek (2018) tarafından hazırlanan çalışma da ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 302 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin imaj algıları cinsiyete göre erkek öğretmenlerin lehine farklılık göstermektedir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Çalışmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeyleri yüksektir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki düşük düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde anlamlıdır. Elde edilen sonuca göre öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının artması ile birlikte, psikolojik iyi olma düzeylerini de artmakta; örgütsel imaj algıları azaldıkça ise psikolojik iyi olma düzeylerinin de azalmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 2. de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın sorularını cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği canlı veya cansız varlıkların oluşturduğu büyük gruba evren denilmektedir. Bir çalışmada amaç evren hakkında bilgi toplamaktır (Büyüköztürk vd, 2014). Evrenden örneklem seçimi ise araştırmanın en önemli hususlarından biridir. Araştırmacılar evrenin genel yapısını, evreni oluşturan birimlerin özelliklerini ve sezgilerini göz önünde bulundurarak örnekleme yöntemlerinden biri ile örnekleme yapmaktadırlar (Doğan, 2013). Ancak evren birimlerinin tümüne ulaşılabilirdiği durumlarda örneklemeye ihtiyaç duyulmamaktadır. Araştırmacının gerçekçi ve ulaşılabilir seçimine ulaşılabilir evren (araştırmanın evreni) denilmekte ve örneklemeye esas alınmaktadır (Büyüköztürk vd, 2014). Bu araştırmanın evrenini; 2020–2021 eğitim - öğretim yılı, Giresun ili Merkez ilçesindeki MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 727 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın tarama modelinde yapılması ve evrenin ulaşılabilir olması nedeniyle evren, örneklem olarak

belirlenmiştir (Büyüköztürk vd, 2014). Araştırmada tüm ortaöğretim kurumlarında çalışan 727 öğretmene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya veri toplamak için öğretmenlere dağıtılan ve ulaştırılan formlardan 253 geri dönüş olmuştur. 3 adet form, normallik sayıltılarını sağlamadığı için çıkarılmıştır. Böylelikle araştırmanın örneklemini 250 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 253 öğretmenin demografik bilgilerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan 253 öğretmenin 113’ünü kadın (% 44.7), 140’ ını erkek (% 55.3) öğretmenin oluşturduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine bakıldığında ise en yüksek oranı evli (% 87.2) öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Faktör	Demografik Özellikler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	113	44.7
	Erkek	140	55.3
	Bekar	33	12.8
Medeni Durum	Evli	220	87.2
	1-5	10	3.6
	6-10	18	7.2
Hizmet Süresi	11-15	37	14.4
	16-20	45	17.6
	21 ve üzeri	143	57.2
Okul Türü	Fen-Sosyal Lisesi	32	12.6
	Meslek Lisesi	67	26.5
	Anadolu Lisesi	108	42.7
	İmam Hatip Lisesi	46	18.2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip 10 (% 3.6), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip 18 (% 7.2), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip 37 (% 14.4), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip 45 (17.6), 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip 143 (% 57.2) öğretmen olduğu görülmektedir. En yüksek oranın 21 yıl ve üzeri (% 57.2) aralığında bulunan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okul türü değişkeni incelendiğinde ise en yüksek oranı Anadolu lisesinin (42.7) oluşturduğu görülmektedir.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004); örnekleme hata aralıklarına da yer vererek farklı evren büyüklüklerini temsil eden örneklem büyüklüklerini hesaplamışlardır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan' ın (2004) hesapladıkları örneklem büyüklüklerinin yer aldığı tablodan yararlanılarak araştırma örnekleme hesaplanmıştır. Buna göre araştırmacı tarafından yapılan hesaplama sonucunda, 250 öğretmenden alınan veriler, evreni temsil etmek için yeterli görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Süreci

Ölçeklerin yer aldığı araştırma formları araştırmacı tarafından Giresun İl merkezinde bulunan 19 ortaöğretim (fen ve sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri, meslek liseleri ve imam hatip liseleri) kurumuna ulaştırılmıştır. Araştırmanın pandemi sürecinde gerçekleştirilmesi dolayısıyla, pandemi şartlarına uygun şekilde yapılan veri toplama çalışması online ve yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Online olarak Google Forms üzerinde hazırlanan ölçek formları, internet aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Yüz yüze gerçekleştirilen veri toplama sürecinde ise pandemi şartlarına uygun şekilde, araştırma kapsamında olan okullarda tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle online ve yüz yüze gerçekleştirilen veri toplama çalışmasına 253 adet geri dönüş sağlanmıştır.

Veriler arasında uyumu incelemek amacıyla analiz öncesi 253 ölçek formundan elde edilen veriler üzerinde doğrusallık ve normallik testleri yapılmıştır. Normallik testi için çarpıklık ve basıklık katsayısı, aritmetik ortalama, ortanca, mod gibi betimsel istatistikler ve 'Kutu Grafiği'nden yararlanılmıştır.

Araştırmacı tarafından yapılan uç değer analizi sonucunda 3 adet verinin uç değer olduğu görülmüş ve veri setinden çıkarılmıştır. Uç değerler çıkarıldıktan sonra geriye kalan veriler için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlendirmeleri

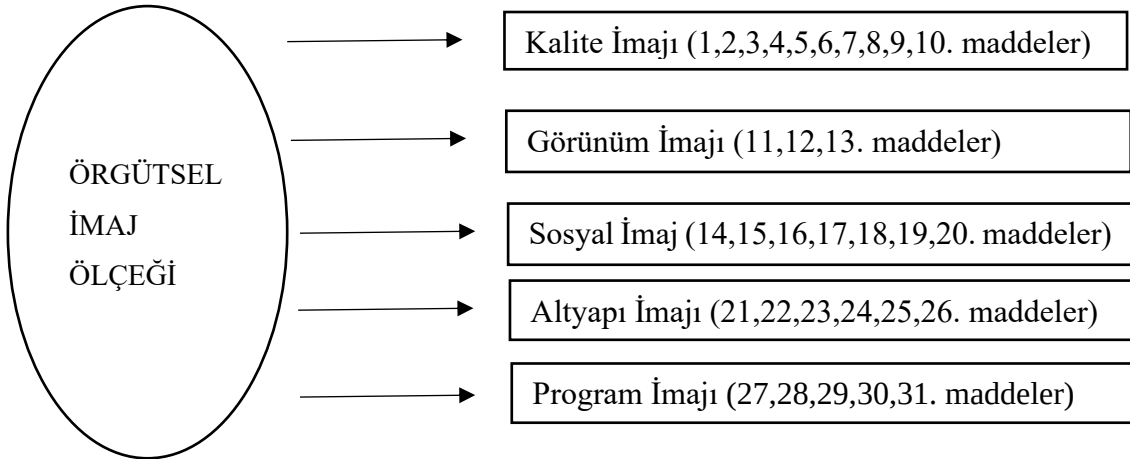
yapılmıştır. Tatham vd. (2013) verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğunda normal dağılım gösterdiğini belirtirken, Hahs- Vaughn ve Lomax (2013) +2 ile -2 aralığında verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Araştırma verilerinin bu aralıklarda yer aldığı ve verilerin normallik ve doğrusallık sağladığı görülmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Giresun il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışmada; Polat vd. (2010) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel İmaj Ölçeği’ ve Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye Arslan ve Polat (2017) tarafından uyarlanmış olan ‘Örgütsel Mutluluk Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kişisel bilgi formu da kullanılan bu ölçeklere dahil edilmiştir.

2.4.3. Örgütsel İmaj Ölçeği

Polat vd. (2010) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel İmaj Ölçeği’ 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarını ise ‘Kalite İmajı’, ‘Görünüm İmajı’, ‘Sosyal İmaj’, ‘Altyapı İmajı’ ve ‘Program İmajı’ oluşturmaktadır. 5’li likert tipindeki ölçeğin değerlendirilmesi: “(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.



Şekil 3. Örgütsel imaj ölçeği alt boyut ve maddeleri

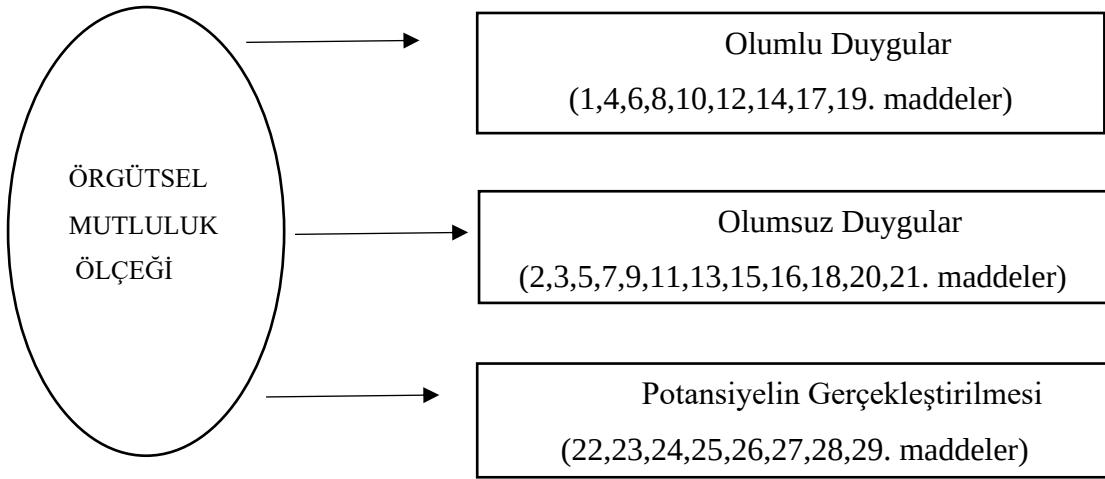
Ölçeğin Polat vd. (2010) tarafından yapılan Cronbach Alpha güvenirlik analizinde $\alpha=.92$ sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu veri seti için de Cronbach Alpha güvenirlik analizi yapılmış, beş alt boyutun güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .70 ve üstü değerde bulunması durumunda ölçeğin güvenirliği iyi olarak kabul edilmektedir (Kılıç, 2016). Buna göre örgütsel imaj ölçeğinin; kalite imajı alt boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha= .91$, görünüm imajı alt boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha= .81$, sosyal imaj alt boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha= .85$, altyapı imajı alt boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha= .83$ ve program imajı alt boyutu için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha= .73$ olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen veriler için yapılan çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değer analizi sonucunda örgütsel imaj ölçeğinin çarpıklık (Skewness) değerinin -.19, basıklık (Kurtosis) değerinin ise -.40 olduğu görülmüştür. Ölçeğin altboyutlarında çarpıklık (Skewness) değerleri; ‘kalite imajı’ boyutu -.47, ‘görünüm imajı’ boyutu -.73, ‘sosyal imaj’ boyutu -.34, ‘altyapı imajı’ boyutu -.10, ‘program imajı’ boyutunda ise .56 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında basıklık (Kurtosis) değerleri ise; ‘kalite imajı’ boyutu -.39, ‘görünüm imajı’ boyutu -.14, ‘sosyal imaj’ boyutu -.50, ‘altyapı imajı’ boyutu -.50, ‘program imajı’ boyutunda ise .19 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarına ilişkin verilerin normallik sayıltılarını karşıladığını göstermektedir.

2.4.4. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Likert tipi 5’li derecelendirme skalası ile derecelendirilen ölçek, 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçek olumlu duygular (9 madde), olumsuz duygular (12 madde) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (8 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Likert tipi derecelendirilen ölçek maddelerinin ilk 21 maddesi ‘(1) Hiç, (2) Biraz, (3) Oldukça, (4) Sıklıkla, (5) Tamamen’ şeklinde.

Potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunu oluşturan son sekiz madde ise ‘(1) Tamamen katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum’ şeklindedir.



Şekil 4. Örgütsel mutluluk ölçeği alt boyut ve maddeleri

Örgütsel mutluluk ölçeğine bu veri seti için Cronbach Alpha güvenirlik analizi yapılmış, üç alt boyutun güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .70 ve üstü değerde bulunması durumunda ölçeğin güvenirliği iyi olarak kabul edilmektedir (Kılıç, 2016). Buna göre örgütsel mutluluk ölçeğinin; olumlu duygular alt boyutu Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = .94$, olumsuz duygular alt boyutu Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = .91$, potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutu Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = .92$ olarak hesaplanmıştır. Polat ve Arslan (2017) tarafından ölçeğe uygulanan Cronbach Alpha analizi sonucunda güvenirlik katsayısı; olumlu duygular alt boyutunda $\alpha = .92$, olumsuz duygular alt boyutunda $\alpha = .94$, potansiyelin gerçekleşmesi alt boyutunda ise $\alpha = .92$ olarak saptanmıştır.

Elde edilen veriler için yapılan çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değer analizi sonucunda Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin çarpıklık (Skewness) değerinin -.13, basıklık (Kurtosis) değerinin ise -.37 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarında çarpıklık (Skewness) değerleri; ‘olumlu duygular’ boyutu .37, ‘olumsuz duygular’ boyutu .50, ‘potansiyeli gerçekleştirme’ boyutu -.40 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında basıklık (Kurtosis) değerleri ise; ‘olumlu duygular’ boyutu -.68, ‘olumsuz duygular’ boyutu -.63, ‘potansiyeli gerçekleştirme’ boyutu -.27 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarına ilişkin verilerin normallik sayıltılarını karşıladığını göstermektedir.

2.4.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmen grubunun cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve görev yaptıkları okul türü değişkenlerini içeren kişisel bilgi formu Örgütsel İmaj Ölçeği ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği ile birlikte kullanılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında ve SPSS paket program kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde standart sapma, aritmetik ortalama, frekans ve yüzde gibi betimsel istatistikler ile bağımsız t- testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları demografik değişkenler açısından incelenmiş, cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız t- testi, hizmet süresi ve okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları demografik değişkenlere göre incelenmiş, cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t- testi, hizmet süresi ve okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Korelasyon (Pearson Korelasyon Katsayısı) analizi, yordama düzeylerini belirlemek amacıyla ise regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel İmaj Ölçeği ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği 5'li likert tipindedir. Ölçek seçenekleri ve puan aralıkları Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları

<i>Ölçekler</i>	<i>Seçenekler</i>	<i>Verilen Puanlar</i>	<i>Puan Aralığı</i>
Örgütsel İmaj	(Kesinlikle katılıyorum)	5	4.21-5.00
Örgütsel Mutluluk	(Tamamen/Tamamen katılıyorum)		
Örgütsel İmaj	(Katılıyorum)		
Örgütsel Mutluluk	(Sıklıkla/Katılıyorum)	4	3.41-4.20
Örgütsel İmaj	(Kararsızım)		
Örgütsel Mutluluk	(Oldukça/Kısmen katılıyorum)	3	2.61-3.40
Örgütsel İmaj	(Katılmıyorum)		
Örgütsel Mutluluk	(Biraz/Katılmıyorum)	2	1.81-2.60
Örgütsel İmaj	(Kesinlikle katılmıyorum)	1	1.00-1.80
Örgütsel Mutluluk	(Hiç/Tamamen katılmıyorum)		

2.6. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ve bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

2.6.3. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel imaj ile ilgili bulgu ve yorumlar yer almaktadır. Örgütsel İmajın alt boyutları; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, alt yapı imajı ve program imajına ait bulgular incelenmiştir. Kalite imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kalite imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Kalite İmajı	$\bar{X}$	SS
1. Okulumuz, yüksek kalitede mezun verebilecek programları olan bir lisedir.	3.52	1.2
2. Okulumuz, öğrencilerini üniversite ve iş dünyasına iyi hazırlar.	3.59	1.1
3. Okulumuz, halka kaliteli hizmet sunma sorumluluğunda olan bir lisedir.	4.04	.97
4. Okulumuzun öğretmenleri kaliteli eğitim vermeye odaklanmıştır.	4.22	.84
5. Okulumuz, kalitesi yüksek bir lisedir.	3.74	1.7
6. Okulumuzun yönetici ve öğretmenleri alanlarında uzmandır.	4.12	.87
7. Okulumuzun yöneticileri mevzuata uygun ve etik davranır.	4.18	.91
8. Okulumuz, öğrencilerin her türlü ihtiyacına kapsamlı olarak iyi hizmet sunan bir lisedir.	3.90	.95
9. Okulumuz, alanında ünlü öğretmenleri ile tanınan bir lisedir.	3.38	1.1

Tablo 3 (Devam). Kalite imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Kalite İmajı	$\bar{X}$	SS
10. Okulumuzun yöneticileri, okulun ekonomik kaynaklarını iyi yönetir.	4.10	.92
Genel Ortalama	3.88	.75

Tablo 3 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların kalite imajını, ($\bar{X}=3.88$) ortalama ile yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür.

Kalite imajı boyutunun ortalaması ‘Kesinlikle katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Kalkan (2020) ve Selçuk (2018) tarafından hazırlanan çalışmalarda da kalite imajı yüksek düzeyde algılanmaktayken, Şanlı (2014) tarafından hazırlanan çalışmada ise orta (kararsızım) düzeyinde algılanmaktadır.

Kalite imajı boyutunda en yüksek ortalama değer $X=4.22$ ile ‘Okulumuzun öğretmenleri kaliteli eğitim vermeye odaklanmıştır.’ ifadesi iken; en düşük ortalamasının ise $\bar{X}=3.38$ ‘Okulumuz, alanında ünlü öğretmenleri ile tanınan bir lisedir.’ ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Görünüm imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Görünüm imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Görünüm İmajı	$\bar{X}$	SS
11. Okulumuzun görünümü/ düzenlemesi iyidir.	3.95	1.0
12. Okulumuzun kampüsü (alanı) diğer liselerinkine göre daha büyük ve kullanışlıdır.	3.62	1.2
13. Okulumuzun binaları modernidir.	3.51	1.1
Genel Ortalama	3.69	.98

Tablo 4 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların görünüm imajını, $\bar{X}=3.69$ ortalama ile

yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Görünüm imajı boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Selçuk (2018) ve Kalkan (2020) hazırladıkları çalışmalarda görünüm imajı algısının yüksek düzeyde olduğu görülürken, Şanlı (2014) tarafından hazırlanan çalışma da görünüm imajı orta düzeyde algılanmaktadır. Dünder (2020) tarafından hazırlanan çalışmaya göre görünüm imajı algısını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Görünüm imajı boyutunda en yüksek ortalama ile $\bar{X}=3.95$ ‘Okulumuzun görünümü/ düzenlemesi iyidir.’ ifadesinde iken; en düşük ortalamasının ise $\bar{X}=3.51$ ile ‘Okulumuzun binaları modernidir.’ ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Sosyal imaj alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Sosyal imaj alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Sosyal İmaj	$\bar{X}$	SS
14. Okulumuz, ‘eğlencesi’ ile tanınan bir lisedir.	2.96	1.2
15. Okulumuzun oldukça iyi spor takımları vardır.	3.12	1.2
16. Okulumuz farklı düşüncelere eşit davranır, saygı gösterir.	4.04	.97
17. Okulumuz, demokratik uygulamaların öne çıktığı bir lisedir.	3.96	.95
18. Okulumuzun eğlence / oyun günü gelenekleri vardır.	3.01	1.2
19. Okulumuzun kendine özgü genel “okul ruhu” vardır.	3.67	1.1
20. Okulumuz, toplumsal konularda aktif bir lisedir.	3.68	1.2
Genel Ortalama	3.49	.85

Tablo 5 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların sosyal imajını, $\bar{X}=3.49$ ortalama ile yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Sosyal imaj boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Kalkan (2020) tarafından hazırlanan çalışmada da aynı

sonuca ulaşılırken; şanlı (2014) tarafından hazırlanan çalışma da sosyal imaj algısının orta (kararsızım) düzeyinde algılandığı görülmektedir. Dündar (2020) ve Orman (2019), kurumlarda sosyal imaj algısını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Sosyal imaj boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=4.04$ ile ‘Okulumuz farklı düşüncelere eşit davranır, saygı gösterir.’ ifadesi iken; en düşük ortalamasının ise $X=2.96$ ‘Okulumuz, ‘eğlencesi’ ile tanınan bir lisedir.’ ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Altyapı imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Altyapı imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Altyapı İmajı	$\bar{X}$	SS
21.Okulumuz, laboratuvar, bilgisayar, internet ve diğer teknik alanlarda yeterli alt yapıya sahiptir.	3.71	1.1
22.Okulumuz kütüphane, müzik, sanat, tiyatro alanlarında yeterli olanaklara sahiptir.	3.30	1.1
23. Okulumuzun spor tesisleri yeterlidir	2.50	1.3
24. Okulumuz, dernek, kulüp, kafeterya gibi olanaklara sahip olduğundan bize şehri aratmaz.	2.44	1.2

Tablo 6 (Devam). Altyapı imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Altyapı İmajı	$\bar{X}$	SS
25.Okulumuz, barınma olanakları açısından iyidir.	3.12	1.4
26.Okulumuz, beslenme olanakları açısından iyidir.	3.29	1.2
Genel Ortalama	3.06	.93

Tablo 6 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların altyapı imajını, $\bar{X}=3.06$ ortalama ile ‘orta’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Altyapı imajı boyutunun ortalaması ‘Kararsızım’ aralığına denk gelmektedir. Kalkan (2020) tarafında hazırlanan çalışma da altyapı imajı orta düzeyde algılanmaktadır.

Şanlı (2014), Saydam (2018), Selçuk (2018), Dünder (2020) ve Orman (2019) tarafından hazırlanan çalışmalarda düşük düzeyde algılandıkları görülmektedir. Okulların alt yapı imajı algısını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalı; ihtiyaç ve beklentileri karşılayacak hale getirilmelidir (Saydam, 2018).

Altyapı imajı boyutunun en yüksek ortalaması $\bar{X}=3.71$ ile ‘Okulumuz, laboratuvar, bilgisayar, internet ve diğer teknik alanlarda yeterli alt yapıya sahiptir.’ ifadesi iken; en düşük ortalamasının ise $\bar{X}=2.44$ ‘Okulumuz, dernek, kulüp, kafeterya gibi olanaklara sahip olduğundan bize şehri aratmaz.’ ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Program imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Program İmajı	$\bar{X}$	SS
27. Okulumuz, daha çok eşit ağırlık alanında tanınan bir lisedir.	2.93	1.2
29. Okulumuz, spor alanı ile tanınan bir lisedir.	2.47	1.2

Tablo 7 (Devam). Program imajı alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Program İmajı	$\bar{X}$	SS
30. Okulumuz, daha çok resim, müzik gibi güzel sanatlar alanında ünlü bir lisedir.	2.26	1.2
31. Okulumuz, daha çok özel alanlarda öne çıkan bir lisedir.	2.90	1.2
Genel Ortalama	2.60	.87

Tablo 7 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların program imajını, $\bar{X}=2.60$ ortalama ile ‘düşük’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Program imajı boyutunun ortalaması ‘Katılmıyorum’ aralığına denk gelmektedir. Kalkan (2020), Şanlı (2014) ve Selçuk (2018) tarafından hazırlanan çalışmalarda da program imajının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Program imajı boyutunun en yüksek ortalaması $\bar{X}=2.93$ ile ‘Okulumuz, daha çok eşit ağırlık alanında tanınan bir lisedir.’ ifadesi iken; en düşük ortalamasının ise $\bar{X}=2.26$ ‘Okulumuz, daha çok resim, müzik gibi güzel sanatlar alanında ünlü bir lisedir.’ ifadesine ait olduğu görülmektedir.

2.6.4. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı), öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış, bulgular Tablo 8.’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Kalite İmajı	Kadın	111	3.94	.73	248	1.13	.25
Görünüm İmajı	Erkek	139	3.83	.77			
Sosyal İmajı	Kadın	111	3.68	.92	248	-.10	.91
Altyapı İmajı	Erkek	139	3.69	1			
Program İmajı	Kadın	111	3.49	.83	248	-.01	.98
Genel Toplam	Erkek	139	3.49	.87			
	Kadın	111	3.04	.89	248	-.29	.76
	Erkek	139	3.07	.97			
	Kadın	111	2.60	.88	248	.12	.09
	Erkek	139	2.59	.86			
Genel	Kadın	111	3,42	.65	248	.32	.74
Toplam	Erkek	139	3,39	.72			

*p>.05

Tablo 8. incelendiğinde; öğretmenlerin kalite imajı [$t_{(250)}=1.13$, $p>0.05$], görünüm imajı [$t_{(250)}=-.10$, $p>0.05$], sosyal imaj [$t_{(250)}=-.01$, $p>0.05$], altyapı [$t_{(250)}=-.29$, $p>0.05$] ve program imajı [$t_{(250)}=.12$, $p>0.05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algılarının (kalite imajı , görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ortalamaları değerlendirildiğinde, okulların algılanan kalite imajı ortalamasının görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajından daha yüksek olduğu, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3.94$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X}=3.83$) daha yüksek algıladığı belirlenmiştir.

Algılanan örgütsel imajın cinsiyete göre farklılık göstermediği bulgusu, Cerit (2006), Akman (2017), Öztürk (2019) , Şanlı (2014), Demiröz(2014) tarafından yapılan araştırmalarda da rastlamak olasıdır.

Öte yandan Kılıçaslan (2011), Akbulut (2015), Şimşek (2018) tarafından yapılan çalışmalarda ise örgütsel imaj algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kılıçaslan (2011) tarafından yapılan çalışmada

erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okulların imajlarını kadın öğretmenlerden yüksek algıladığı görülmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı), öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklemeler için t-testi yapılmış, bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	Sd	T	P
Kalite İmajı	Bekar	32	3.65	.83	248	-1.7	.11
	Evli	218	3.91	.74			
Görünüm İmajı	Bekar	32	3.47	1.1	248	-1.1	.27
	Evli	218	3.72	.94			
Sosyal İmajı	Bekar	32	3.25	.91	248	-1.5	.12
	Evli	218	3.52	.84			
Altyapı İmajı	Bekar	32	2.78	1.1	248	-1.8	.12
	Evli	218	3.10	.90			
Program İmajı	Bekar	32	2.50	.96	248	-.6	.53
	Evli	218	2.61	.86			
Genel Toplam	Bekar	32	3.19	.81	248	1.8	.62
	Evli	218	3.44	.67			

*p>.05

Tablo 9. incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algıları (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ortalamaları değerlendirildiğinde, okulların algılanan kalite imajı ortalamasının görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı boyutlarından daha yüksek olduğu, evli öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.91) bekar öğretmenlerden ($\bar{X}$ =3.65) daha yüksek algıladığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kalite imajı [$t_{(250)} = -1.7$, $p > 0.05$], görünüm imajı [$t_{(250)} = -1.1$, $p > 0.05$], sosyal imaj [$t_{(250)} = -1.5$, $p > 0.05$], altyapı [$t_{(250)} = -1.8$, $p > 0.05$] ve program imajı [$t_{(250)} = -0.6$, $p > 0.05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Algılanan örgütsel imajın medeni duruma göre farklılık göstermediği bulgusu, Akman (2017) ın çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı), öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kalite İmajı	1-5 Yıl	9	3.62	.84	1.83	.12	-
	6-10 Yıl	18	3.66	.86			
	11-15 Yıl	36	3.66	.80			
	16-20 Yıl	44	3.92	.66			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.96	.74			
Görünüm İmajı	1-5 Yıl	9	3.03	1.3	1.94	.10	-
	6-10 Yıl	18	3.38	1			
	11-15 Yıl	36	3.57	1.1			
	16-20 Yıl	44	3.81	.89			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.76	.92			
Sosyal İmaj	1-5 Yıl	9	3.12	1	.87	.48	-
	6-10 Yıl	18	3.34	.76			
	11-15 Yıl	36	3.38	.81			
	16-20 Yıl	44	3.51	.83			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.55	.86			
Altyapı İmajı	1-5 Yıl	9	2.81	1.3	.65	.62	-
	6-10 Yıl	18	3.11	1.4			
	11-15 Yıl	36	2.87	.93			
	16-20 Yıl	44	3.15	.89			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.08	.91			
Program İmajı	1-5 Yıl	9	2.48	1.1	1.30	.27	-
	6-10 Yıl	18	3.04	1.1			
	11-15 Yıl	36	2.55	.88			
	16-20 Yıl	44	2.59	.83			
	21 Yıl ve Üzeri	143	2.56	.82			

Tablo 10 (Devam). Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Genel Toplam	1-5 Yıl	9	3.11	.99	1.04	.38	-
	6-10 Yıl	18	3.35	.70			
	11-15 Yıl	36	3.26	.66			
	16-20 Yıl	44	3.45	.69			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.40	.69			

P>.05

Tablo 10 incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algıları (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) hizmet sürelerine göre değerlendirildiğinde; kalite imajı [$F_{(250)}=1.83$, $p>0.05$], görünüm imajı [$F_{(250)}=1.94$, $p>0.05$], sosyal imaj [$F_{(250)}=0.87$, $p>0.05$], altyapı imajı [$F_{(250)}=0.65$, $p>0.05$] ve program imajı [$F_{(250)}=1.30$, $p>0.05$] olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının alt boyutları olan kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı ve program imajı öğretmenlerin hizmet sürelerine göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Öğretmenler farklı hizmet sürelerine sahip olmalarına rağmen okullarının imajları hususunda aynı düşünmektedirler. Bu sonuçlar Duman (2012), Gürbüz (2008) ve Şahin (2014) tarafından yapılan çalışmalar ile örtüşmektedir. Şanlı (2014), Akbulut (2015), Şimşek (2018), Akman (2017), Öztürk (2019), Demiröz (2014), tarafından yapılan çalışmalar da ise örgütsel imaj algısının hizmet süresi değişkenine göre farklılaştığı belirtilmektedir. Öztürk (2019) ve Köybaşı vd. (2016) tarafından yapılan çalışma da 5 yıl ve altı hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel imaj algıları daha yüksek iken, Akman (2017) tarafında hazırlanan çalışma da 5 yıl ve altı hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin ise mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okullarına karşı olumlu yaklaşım göstermeleri ancak beklentilerinin yeterince karşılanmaması olarak düşünülmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı), öğretmenlerin okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek

amacıyla, bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, bulgular tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kalite İmajı	1.Fen ve Sosyal Bilimler	30	4.47	.45	10	.00	1>2,3,4
	2.Anadolu L.	66	4.00	.81			
	3.Meslek L	108	3.72	.69			
	4.İmamHatip L	46	3.66	.75			
Görünüm İmajı	1.Fen ve Sosyal Bilimler	30	3.91	.68	.70	.55	-
	2.Anadolu L.	66	3.61	.93			
	3.Meslek L	108	3.66	.88			
	4.İmamHatip L	46	3.73	1.3			
Sosyal İmajı	1.Fen ve Sosyal Bilimler	30	4.10	.55	15	.00	1>2,3,4,
	2.Anadolu L.	66	3.81	.70			
	3.Meslek L	108	3.21	.85			
	4.İmamHatip L	46	3.28	.86			
Altyapı İmajı	1.Fen ve Sosyal Bilimler	30	3.83	.69	10	.00	1>2,3,4
	2.Anadolu L.	66	3.30	.78			
	3.Meslek L	108	2.85	.77			
	4.İmamHatip L	46	2.69	1.2			
Program İmajı	1.Fen ve Sosyal Bilimler	30	2.66	.71	11	.00	4<1,2,3
	2.Anadolu L.	66	3.08	.74			
	3.Meslek L	108	2.42	.84			
	4.İmamHatip L	46	2.26	.93			

*p<.05

Tablo 11. incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algıları (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) okul türlerine göre değerlendirildiğinde; kalite imajı [$F_{(250)}=10.0$, $p<.05$], görünüm imajı [$F_{(250)}=0.70$, $p>0.05$], sosyal imaj [$F_{(250)}=15.0$, $p<.05$], altyapı imajı [$F_{(250)}=10.0$, $p<.05$] ve program imajı [$F_{(250)}=11.0$, $p<.05$] olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının alt boyutları olan kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı ve program imajı öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre değerlendirildiğinde; görünüm imajının okul türü değişkenine göre farklılık göstermediği; kalite imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajının ise okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları okul türü açısından incelendiğinde; Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarının kalite imajını, $\bar{X}=4.47$ ortalama ile ‘çok yüksek’ düzeyde algıladıkları görülmektedir. Öte yandan okul türü değişkenine göre görünüm imajı, sosyal imaj ve altyapı imajı ortalamaları incelendiğinde; Fen ve Sosyal bilimler liseleri ortalamalarının diğer lise türlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarının görünüm imajı $X=3.91$, sosyal imaj $X=4.10$ ve altyapı imajını $\bar{X}=3.83$ ‘yüksek’ düzeyde algıladıkları görülmektedir. Program imajı boyutu okul türü değişkeni açısından incelendiğinde; Anadolu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin okullarının program imajını $\bar{X}=3.08$ ortalama ile ‘orta’ düzeyde algıladıkları görülmektedir. Şanlı (2014) okul türü değişkenini genel lise ve meslek lisesi olarak ele almıştır. Çalışmada örgütsel imajın görünüm imajı boyutu okul türü değişkenine göre anlamlı fark göstermemekle birlikte; kalite imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı anlamlı fark göstermektedir. Genel liselerde görev yapan öğretmenler okullarının kalite imajını $\bar{X}=3.34$ yüksek düzeyde algılamaktadırlar.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla Post Hoc analizlerinden Scheffe ve Tukey HSD analizleri yapılmış, bulgular Tablo 12’ de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel imaj algısına ilişkin ANOVA sonuçları (N= 250)

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kalite İmajı	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	4.47	.45	10.6	.00	A-B
	B-Anadolu L.	66	4.00	.81			A-C
	C-Meslek L.	108	3.72	.69			A-D
	D-İmam Hatip L.	46	3.66	.75			B-C
							B-D
Görünüm İmajı	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	3.91	.68	0.70	.55	-
	B-Anadolu L.	66	3.61	.93			
	C-Meslek L.	108	3.66	.88			
	D-İmam Hatip L.	46	3.73	.35			
Sosyal İmaj	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	4.10	.55	15.4	.00	A-C
	B-Anadolu L.	66	3.81	.70			A-D
	C-Meslek L.	108	3.21	.85			B-C
	D-İmam Hatip L.	46	3.28	.86			B-D
Altyapı İmaj	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	3.83	.69	14.2	.00	A-B
	B-Anadolu L.	66	3.30	.78			A-C
	C-Meslek L.	108	2.85	.77			A-D
	D-İmam Hatip L.	46	2.69	1.2			B-C
							B-D
Program İmaj	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	2.66	.71	11.7	.00	A-B
	B-Anadolu L.	66	3.08	.74			A-D
	C-Meslek L.	108	2.42	.84			B-C
	D-İmam Hatip L.	46	2.26	.93			B-D

*p<.05

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla Post Hoc analizlerinden Scheffe ve TukeyHSD analizleri yapılmıştır. Tablo 12 göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin kalite imajı algısının [$F_{(250)}=10.06$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kalite imajı algısındaki farklılık fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenlerle meslek liselerinde (B) ve imam hatip liselerinde (C) görev yapan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Kalite imajı algısı aynı zamanda anadolu liselerinde (B) görev yapan öğretmenler ile meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapan öğretmenler arasında da farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre fen ve sosyal bilimler liselerinde çalışan öğretmenler, çalıştıkları okullara ilişkin kalite imajına yönelik daha az olumsuz tutuma sahiptirler.

Tablo 12 göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sosyal imajı algısının [$F_{(250)}=15.4$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal imajı algısındaki farklılık fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenlerle meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Anadolu liselerinde (B) görev yapmakta olan öğretmenler ile meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapmakta olan öğretmenlerin de sosyal imaj algısının farklılaştığı görülmektedir. Fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler okullarının algılanan sosyal imajına yönelik daha az olumsuz tutum sergilemektedirler. Sosyal imaj algısı düzeyinin meslek liselerinde, diğer okul türlerinin ortalamalarına göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 12 göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin altyapı imajı algısının [$F_{(250)}=14.2$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Altyapı imajı algısındaki farklılık fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenler ile anadolu liseleri (B), meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Anadolu liselerinde (B) görev yapmakta olan öğretmenler ile meslek liseleri (C) ve imam hatip (D) liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin de altyapı imaj algısının farklılaştığı

görülmektedir. Altyapı imajı algısı ortalaması imam hatip liselerinde, diğer okul türleri ortalamalarından daha düşüktür. Buna göre imam hatip liselerinde görev yapmakta olan yöneticilerin, okullarının alt yapı imajlarını geliştirmeye yönelik çalışmalar planlamaları gerekmektedir.

Tablo 12 göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin program imajı algısının [$F_{(250)}=11.7$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Altyapı imajı algısındaki farklılığın fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenler ile anadolu liseleri (B) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Anadolu liselerinde (B) görev yapmakta olan öğretmenler ile meslek liseleri (C) ve imam hatip (D) liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin de program imaj algısının farklılaştığı görülmektedir. İmam hatip liselerinin algılanan program imajı algısı ortalaması; fen ve sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri ve meslek liselerinin algılanan program imajı ortalamalarından daha düşüktür.

2.7. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel mutluluk ile ilgili bulgu ve yorumlar yer almaktadır. Örgütsel mutluluğun alt boyutları; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesine ait bulgular incelenmiştir.

Olumlu duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Olumlu duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Olumlu Duygular	$\bar{X}$	Ss
1. Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	2.82	1.2
4. Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	2.53	1.2
6. Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	2.67	1.1
8. Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	2.76	1.2

Tablo 13 (Devam). Olumlu duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N= 250)

Olumlu Duygular	$\bar{X}$	Ss
12. Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	2.88	1.2
14. Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	2.73	1.2
17. Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	2.68	1.2
19. Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	2.86	1.1
Genel Ortalama	2.74	1.0

Tablo 13 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutlulukları olumlu duygular boyutunda $\bar{X}=2.74$ ortalama ile ‘orta’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Olumlu duygular boyutunun ortalaması ‘Oldukça’ aralığına denk gelmektedir. İnan (2022) tarafından hazırlanan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının olumlu duygular boyutunda orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Olumlu duygular boyutunda en yüksek ortalama değer $\bar{X}=2.88$ ile ‘Son altı aydır işimde kendimi *istekli* hissediyorum.’ ifadesinde iken; en düşük ortalama değer ise $\bar{X}=2.53$ ile ‘Son altı aydır işimde kendimi *heyecanlı* hissediyorum.’ ifadesindedir.

Olumsuz duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14. Olumsuz duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250)

Olumsuz Duygular	$\bar{X}$	SS
2. Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	2.36	1.2
3. Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	2.39	1.2

Tablo 14 (Devam). Olumsuz duygular alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250)

Olumsuz Duygular	$\bar{X}$	SS
5. Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.	2.15	1.1
7. Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	2.22	1.0
9. Son altı aydır işimde canımı sıkkın hissediyorum.	2.48	1.2
11. Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	2.59	1.2
13. Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	2.50	1.2
15. Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	2.41	1.2
16. Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	2.68	1.7
18. Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	2.12	1.2
20. Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	2.39	1.1
21. Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	2.28	1.1
Genel Ortalama	2.37	0.9

Tablo 14. incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutlulukları olumsuz duygular boyutunda $\bar{X}=2.37$ ortalama ile ‘düşük’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Olumsuz duygular boyutunun ortalaması ‘Biraz’ aralığına denk gelmektedir.

Pazar (2021) tarafından hazırlanan çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının, olumsuz duygular boyutunda yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Olumsuz duygular boyutunda en yüksek ortalama değer ile $\bar{X}=2.68$ ‘Son altı aydır işimde kendimi *stresli* hissediyorum.’ ifadesinde iken; en düşük ortalama değer ise $\bar{X}=2.12$ ‘Son altı aydır işimde kendimi *depresif* hissediyorum.’ ifadesindedir. Pazar (2021), tarafından hazırlanan çalışmada da olumsuz duygular boyutunda en yüksek ortalama sahip ifadenin ‘Son altı aydır işimde kendimi *stresli* hissediyorum.’ olduğu görölmektedir.

Potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değeri bulguları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutundaki maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri (N=250)

Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	$\bar{X}$	SS
22. İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	3.85	1.0
23. İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	3.77	1.0
24. İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	3.63	0.9
25. İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	4.03	0.8
26. İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	3.78	0.9
27. İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	3.74	0.9
28. İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	3.73	1.0
29. İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	3.79	1.0
Genel Ortalama	3.78	0.8

Tablo 15. incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutlulukları potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda $\bar{X}=3.78$ ortalama ile ‘yüksek’ düzeyde algıladıkları görölmüştür. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’

aralığına denk gelmektedir. Pazar (2021) tarafından hazırlanan çalışma da ise öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirmeye yönelik algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda en yüksek ortalama değer ile $X=4.03$ 'İşimde zorlukların üstesinden geliyorum' ifadesi iken; en düşük ortalama değer ise $X=3.63$ 'İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.' ifadesindedir.

2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi), öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış, bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Olumlu	Kadın	111	2.69	.95			
Duygular	Erkek	139	2.78	1.0	248	-0.65	.51
Olumsuz	Kadın	111	2.46	.87			
Duygular	Erkek	139	2.30	.95	248	1.3	.16
Potansiyelin	Kadın	111	3.77	.82			
Gerçekleştirilmesi	Erkek	139	3.79	.79	248	-.19	.84
Genel	Kadın	111	2.90	.46			
Toplam	Erkek	139	2.86	.47	248	-.19	.56

*p>.05

Tablo 16. incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel mutluluk (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) ortalamaları değerlendirildiğinde, potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun ortalamasının olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutundan daha yüksek olduğu, erkek öğretmenlerin $X=3.79$ potansiyeli gerçekleştirmeyi bayan öğretmenlerden $\bar{X}=3.77$ daha yüksek algıladığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin olumlu duygular [$t_{(250)}=0.51$, $p>0.05$], olumsuz duygular [$t_{(250)}=0.16$, $p>0.05$], potansiyelin

gerçekleştirilmesi [$t_{(250)}=0.84$, $p>0.05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Örgütsel mutluluğun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusu, Çetin (2021), Kotaoglu (2019), Bayram (2020), Ergüven (2020), Demir (2020), Karnak (2020), Özer (2020), Güzel (2020) tarafından hazırlanan çalışmalar ile örtüşmektedir. Öte yandan Köse (2020) tarafından hazırlanan çalışmada anlamlı fark olduğu, kadınların erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Pazar (2021) ve Gürbüz (2020) tarafından hazırlanan çalışmalarda da örgütsel mutluluğun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi), öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için t-testi yapılmış, bulgular Tablo 17’ de sunulmuştur.

Tablo 17. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin bağımsız t-testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
Olumlu	Bekar	32	2.51	1.1			
Duygular	Evli	218	2.77	1	248	-1.3	.17
Olumsuz	Bekar	32	2.52	.94			
Duygular	Evli	218	2.35	.91	248	.92	.35
Potansiyelin	Bekar	32	3.66	.99			
Gerçekleştirilmesi	Evli	218	3.80	.77	248	-.94	.34
Genel	Bekar	32	2.83	.45			
Toplam	Evli	218	2.88	.46	248	-.61	.54

* $p>.05$

Tablo 17. incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel mutluluk (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) ortalamaları değerlendirildiğinde, potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun ortalamasının olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutundan daha yüksek olduğu, evli öğretmenlerin $X=3.80$ potansiyeli gerçekleştirilmeyi bayan öğretmenlerden $X=3.66$ daha yüksek algıladığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin olumlu

duygular [$t_{(250)} = -1.3$, $p > 0.05$], olumsuz duygular [$t_{(250)} = 0.92$, $p > 0.05$], potansiyelin gerçekleştirilmesi [$t_{(250)} = -.94$, $p > 0.05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Güzel (2021), Karnak (2020) ve Bayram (2020) tarafından hazırlanan çalışmalar da örgütsel mutluluğun medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusunu destekler niteliktedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi), öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, bulgular Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin ANOVA sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	1-5 Yıl	9	3.17	1.2	3.14	.01	2>1,3,4,5
	6-10 Yıl	18	3.37	1.1			
	11-15 Yıl	36	2.67	.93			
	16-20 Yıl	44	2.91	1.1			
	21 Yıl ve Üzeri	143	2.60	.96			
Olumsuz Duygular	1-5 Yıl	9	2.47	1.3	1.94	.28	-
	6-10 Yıl	18	2.25	1.0			
	11-15 Yıl	36	2.46	.91			
	16-20 Yıl	44	2.11	.88			
	21 Yıl ve Üzeri	143	2.44	.88			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	1-5 Yıl	9	3.58	1.42	.57	.68	-
	6-10 Yıl	18	3.70	.98			
	11-15 Yıl	36	3.85	.86			
	21 Yıl ve Üzeri	143	3.75	.68			

* $p < .05$

Tablo 18. İncelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) hizmet sürelerine göre değerlendirildiğinde; olumlu duygular [$F_{(250)} = 3.14$, $p > 0.05$], olumsuz duygular [$F_{(250)} = 1.94$, $p > 0.05$] ve potansiyeli

gerçekleştirme [$F_{(250)}=0.57$, $p>0.05$] olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme algıları öğretmenlerin hizmet sürelerine göre değerlendirildiğinde, anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Olumlu duygular boyutunda ise öğretmenlerin hizmet süresine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir. 6- 10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin olumlu duyguları ($\bar{X}=3.37$) orta düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Kahveci ve Köse (2019), Kotoğlu (2019), Köse (2020), Gürbüz (2020), Bayram (2020), Ergüven (2020) ve Özer (2020) tarafından hazırlanan çalışmalarda örgütsel mutluluğun hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Çetin (2019), Karnak (2020) ve Pazar (2021) tarafından hazırlanan çalışmalarda farklılaştığı görülmektedir.

Karnak (2020) tarafından yapılan Posthoc ve Tukey analizleri sonucunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna erişilmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi), öğretmenlerin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının okul türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla Post Hoc analizlerinden Scheffe ve Tukey HSD analizleri yapılmış, bulgular Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Olumlu Duygular	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	3.24	.93	4.83	.00	A-C A-D B-C
	B-Anadolu L.	66	2.93	.90			
	C-Meslek L.	108	2.56	1.0			
	D-İmam Hatip L.	46	2.57	1.0			

Tablo 19 (Devam). Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre, örgütsel mutluluk algısına ilişkin sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Olumsuz Duygular	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	1.99	.67	2.64	.05	A-C
	B-Anadolu L.	66	2.32	.83			
	C-Meslek L.	108	2.51	.94			
	D-İmam Hatip L.	46	2.39	1.0			
Potansiyeli Gerçekleştirme	A-Fen ve Sosyal Bilimler L.	30	4.07	.66	7.27	.00	A-C
	B-Anadolu L.	66	4.07	.79			B-C
	C-Meslek L.	108	3.56	.77			B-D
	D-İmam Hatip L.	46	3.72	.81			

*p<.05

Tablo 19. incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) okul türüne göre değerlendirildiğinde; olumlu duygular [$F_{(250)}=4.80$, $p<0.05$], olumsuz duygular [$F_{(250)}=.70$, $p<0.05$] ve potansiyeli gerçekleştirme [$F_{(250)}=7.20$, $p<0.05$] olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre değerlendirildiğinde anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir.

Fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin olumlu duyguları $\bar{X}=3.24$ orta düzeyde algıladıkları, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise $\bar{X}=2.56$ düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Olumsuz duyguları ise meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin $X=2.51$ düşük düzeyde, fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin ise $X=1.99$ düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi ise tüm okul türlerinde yüksek düzeyde algılanmaktadır. Çetin (2021) okul türü değişkenini genel ortaokul ve imam hatip ortaokulu olarak ele almış, anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine, Gürbüz (2020) okul türü değişkenini devlet okulları ve özel okullar olarak ele almış ve farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 19'a göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları olumlu duygular alt boyutunda [$F_{(250)}=4.83$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Olumlu duygular boyutundaki farklılığın fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenler ile meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerinde (D) görev yapan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Anadolu liselerinde (B) görev yapmakta olan öğretmenler ile meslek liselerinde (C) görev yapmakta olan öğretmenlerin de olumlu duygularının farklılaştığı görülmektedir. Meslek liselerinin olumlu duygular ortalaması; fen ve sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri ve imam hatip liselerinin olumlu duygular ortalamalarından daha düşüktür. Buna göre; fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler görev yaptıkları okullara karşı daha az olumsuz tutuma sahiptirler.

Tablo 19' a göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları olumsuz duygular alt boyutunda [$F_{(250)}=2.64$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Olumsuz duygular boyutundaki farklılığın fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenler ile meslek liselerinde (C) görev yapmakta olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Meslek liselerinin olumsuz duygular ortalaması; fen ve sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri ve imam hatip liselerinin olumsuz duygular ortalamalarından daha yüksektir.

Buna göre; fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler görev yaptıkları okullara karşı daha az olumsuz tutum sergilerken, meslek liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler ise daha fazla olumsuz tutum sergilemektedirler. Bu bulgu; iş yoğunluğu, yönetim anlayışı, örgütsel davranış farklılıkları nedeniyle öğretmenlerin farklı tutum sergileyebilecekleri şeklinde yorumlanabilmektedir.

Tablo 19' a göre ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları potansiyeli gerçekleştirme alt boyutunda [$F_{(250)}=7.27$, $p<0.05$], görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Potansiyeli gerçekleştirme boyutundaki farklılığın fen ve sosyal bilimler liselerinde (A) görev yapan öğretmenler ile meslek liselerinde (C) görev yapmakta olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Anadolu liselerindeki (B) öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirme algısı ile meslek liseleri (C) ve imam hatip liselerindeki (D) öğretmenlerin potansiyeli gerçekleştirme algısı da farklılaşmaktadır. Meslek liselerinin potansiyeli gerçekleştirme ortalamasının; fen ve

sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri ve imam hatip liselerinin potansiyeli gerçekleştirme ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

2.8. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, örgütsel mutlulukları ile ilişkisini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısı ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkilere ilişkin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	1.a	1.b	1.c	1.d	1.e	2.	2.a	2.b	2.c
1.Örgütsel İmaj	-									
1.a Kalite İmajı	,85**									
1.b Görünüm İmajı	,63**	,48**								
1.c Sosyal İmaj	,90**	,75**	,50**							
1.d Altyapı İmajı	,86**	,58**	,55**	,68**						
1.e Program İmajı	,69**	,38**	,21**	,55**	,65**					
2.ÖrgütselMutluluk	,35**	,31**	,18**	,35**	,25**	,27**				
2.aOlumluduygular	,40**	,31**	,19**	,37**	,38**	,34**	,54**			
2.b Olumsuz Duygular	-,16**	-,12*	-,08	,15*	,20**	-,10	,41**	-,44**		
2.cPotansiyeli Gerçekleştirme	,45**	,42**	,24**	,46**	,33**	,26**	,61**	,45**	-,21**	

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel imaj algısı (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ile örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) ($r=.35$, $p<0.05$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlere (okullara) ilişkin imaj algıları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır.

Tablo 20 de öğretmenlerin örgütsel imaj algısı kalite imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.31$, $p<0.05$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.42$, $p<0.05$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel imaj algısı kalite imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumsuz duygular ($r=-.12$, $p<0.05$) alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin kalite imajı algıları arttıkça, örgütsel mutluluklarına ilişkin olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artacaktır.

Ayrıca, görev yaptıkları okullara ilişkin kalite imajı algılarının artması durumunda olumsuz duygularının da kısmen azalacağı söylenebilir.

Tablo 20 de öğretmenlerin örgütsel imaj algısı görünüm imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.19$, $p<0.05$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.24$, $p<0.05$) alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmakta; olumsuz duygular ($r=-.08$, $p<0.05$) alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin görünüm imajı algıları arttıkça, örgütsel mutluluklarına ilişkin olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artacaktır.

Tablo 20 de öğretmenlerin örgütsel imaj algısı sosyal imaj alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.37$, $p<0.05$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.46$, $p<0.05$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin sosyal imaj algıları arttıkça mutlulukları da artacaktır. Öğretmenlerin sosyal imaj alt boyutuna ilişkin görüşleri ile olumsuz duygular ($r=-.15$, $p<0.05$) alt boyutu arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütlerine ilişkin sosyal imaj algıları arttıkça, örgütlerine ilişkin olumsuz duyguları da kısmen azalacaktır.

Tablo 20 de öğretmenlerin örgütsel imaj algısı alt yapı imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.38$, $p<0.05$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.33$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmakta; olumsuz duygular ($r=-.20$, $p<0.05$) alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları okulların alt yapısına ilişkin algıları arttıkça, kurumlarına ilişkin olumlu duyguları ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artacak; olumsuz duyguları ise kısmen azalacaktır.

Tablo 20 de öğretmenlerin örgütsel imaj algısının program imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile örgütsel mutluluklarının olumlu duygular ($r=.34$, $p>0.01$) ve potansiyeli gerçekleştirme ($r=.26$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Buna göre; öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların program imajına yönelik algıları arttıkça, olumlu duygu ve potansiyeli gerçekleştirme algıları da artacaktır. Öğretmenlerin program imajı alt boyutuna ilişkin görüşleri ile olumsuz duygular alt boyutu arasında ise ilişki bulunmamaktadır.

Mutluluk kavramı ile ilişkili görülen öznel iyi oluş kavramı, bireyin kendi yaşamını değerlendirdiği öznel yargıları yansıtmaktadır (Oktan, 2012). Şimşek tarafından 2018 yılında hazırlanan çalışmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucuna bakıldığında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının ve psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki düşük düzeyde, doğrusal ve pozitif yönde anlamlıdır. Buna göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları arttıkça psikolojik iyi olma düzeylerinin artmakta, örgütsel imaj algıları azaldıkça psikolojik iyi olma düzeylerinin de azaldığı görülmektedir.

2.9. Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki Yordamaya İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının, bu öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	T	P
Sabit	2.0	.13	-	14.9	.00
Örgütsel İmaj	.23	.04	.35	5.99	.00
R= 0.35 R ² = 0.12					
F= 35.94 p = 0.00					

*p<0.05

Tablo 21 incelendiğinde; anlamlılık düzeyi P=0.00 olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .35, R²= .12, F= 35.94, p<0.01).

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları (β = .135, p< 0.01) öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır. Öğretmenlerin okullarına ilişkin imaj algıları örgütsel mutluluklarına ilişkin toplam varyansın % 12' sini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumlu duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi yapılmış ve analizin sonuçları Tablo 22' de gösterilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumlu duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	.93	.33		2.76	0.06		
Kİ	.08	.12	.06	.66	0.50	.31	.43
Gİ	-.03	.07	-.03	-.46	0.64	.19	-.03
Sİ	.18	.12	.15	1.4	0.14	.37	.09
Aİ	.19	.10	.17	1.7	0.08	.38	.11
Pİ	.15	.09	.13	1.5	0.11	.44	.10
R= .42 R ² =.18							
F=10.6 P= 0.00*							

*p<.05

Tablo 22. incelendiğinde örgütsel imajın; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı alt boyutlarının birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun olumlu duygular boyutunda anlamlı olarak yordadığı ($R = .42$, $R^2 = .18$, $F = 10.6$, $p < 0.05$) görülmektedir. Ancak kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde olumlu duygular alt boyutunu anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Öğretmenlerin kalite imajı, görünüm imajı, alt yapı imajı, program imajı ve sosyal imaj algılarının düzeltilmiş determinasyon kat sayısı % 18’ dir.

Bu bulguya göre öğretmenlerin kalite imajı, görünüm imajı, alt yapı imajı, program imajı ve sosyal imaj algıları hep birlikte örgütsel mutluluklarının olumlu duygular boyutunu % 18 oranında açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenler okullarına ilişkin kalite, görünüm, alt yapı, program ve sosyal imajları birlikte örgütsel mutluluklarına ilişkin varyansın % 18 ini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumsuz duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi yapılmış ve analizin sonuçları Tablo 23’ te gösterilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını olumsuz duygular boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	2.88	.32		8.89	0.00*		
Kİ	.00	.11	.00	.03	0.97	-.12	.02
Gİ	.64	.07	.06	.84	0.39	-.08	.05
Sİ	-.06	.12	-.05	-.52	0.60	-.15	-.03
Aİ	-.24	.10	-.25	-2.3	0.01*	-.20	-.15
Pİ	.08	.09	.08	.92	0.35	-.10	.05

R= .21 R²=.04
F=2.32 P= 0.044

*p>.01

Tablo 23 incelendiğinde örgütsel imajın; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, program imajı alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu olumsuz duygular boyutunda anlamlı olarak yordamadığı ($R = .21$, $R^2 = .04$, $F = 2.32$, $p > 0.01$) görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi yapılmış ve analizin sonuçları Tablo 24’ de gösterilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin örgütsel imaj algısının örgütsel mutluluklarını potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Std.					İkili	Kısmi
	B	Hata	β	t	p	r	R
Sabit	1.97	.25		7.76	0.00*		
Kİ	.17	.09	.16	1.91	0.57	.42	.12
Gİ	-.01	.05	-.01	-.16	0.86	.24	-.01
Sİ	.32	.09	.34	53.44	0.01*	.46	.21
Aİ	-.00	.08	-.00	50.05	0.95	.33	-.00
Pİ	.01	.07	.01	5.16	0.86	.26	.01
R= .48 R ² =.23							
F=14.74 P= 0.00*							

*p<.05

Tablo 24. incelendiğinde örgütsel imajın; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı alt boyutlarının birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda anlamlı olarak yordadığı (R= .48, R²= .23, F=14.7, p<0.05) görülmektedir. Ancak kalite imajı, görünüm imajı, altyapı imajı ve program imajı alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunu anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Örgütsel imaj algısının alt boyutu olan sosyal imajın ise örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutunu anlamlı şekilde yordadığı (R= .48, R²= .23, F=14.74, p<0.05) görülmektedir. Öğretmenlerin kalite imajı, görünüm imajı, alt yapı imajı, program imajı ve sosyal imaj algılarının düzeltilmiş determinasyon kat sayısı % 23’ dür. Bu bulguya göre öğretmenlerin kalite imajı, görünüm imajı, alt yapı imajı, program imajı ve sosyal imaj algıları, örgütsel mutluluklarının olumlu duygular boyutunu % 23 oranında açıklamaktadır.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutluluklarının ilişkisine ilişkim verilere yer verilmiştir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel imaj algısına ilişkin sonuçlar;

1) Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler okullarının kalite imajını yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Kalite imajı boyutunun ortalaması ‘kesinlikle katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir.

2) Öğretmenler görev yapmakta oldukları okulların görünüm imajını ise yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Görünüm imajı boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir.

3) Öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların sosyal imajını ise ‘yüksek düzeyde’ algıladıkları görülmüştür. Sosyal imaj boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir.

4) Öğretmenler görev yaptıkları okulların altyapı imajını, ‘orta düzeyde’ algılamaktadırlar. Altyapı imajı boyutunun ortalaması ‘Kararsızım’ aralığına denk gelmektedir.

5) Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların program imajını, ‘düşük’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Altyapı imajı boyutunun ortalaması ‘Katılmıyorum’ aralığına denk gelmektedir.

6) Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı boyutlarında cinsiyete, medeni duruma ve hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

7) Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları; kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajı boyutlarında okul türü değişkenine göre değerlendirildiğinde; görünüm imajının okul türü değişkenine göre farklılık göstermediği; kalite imajı, sosyal imaj, altyapı imajı ve program imajının ise okul türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları okul türü (Fen ve Sosyal Bilimler liseleri, Anadolu liseleri, İmamhatip liseleri, Meslek liseleri) değişkeni açısından

incelendiğinde; Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görevli olan öğretmenlerin okullarının kalite imajını, ‘çok yüksek’ düzeyde algıladıkları görülmektedir. Öte yandan okul türü değişkenine göre görünüm imajı, sosyal imaj ve altyapı imajı ortalamaları incelendiğinde; Fen ve Sosyal bilimler liseleri ortalamalarının diğer lise türlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görevli olan öğretmenlerin okullarının görünüm imajı, sosyal imaj ve altyapı imajını ‘yüksek’ düzeyde algıladıkları görülmektedir. Program imajı boyutu okul türü değişkeni açısından incelendiğinde; Anadolu liselerinde görevli olan öğretmenlerin okullarının program imajını ‘orta’ düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin sonuçlar;

1) Öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutluluk algılarının olumlu duygular boyutunda ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür. Olumlu duygular boyutunun ortalaması ‘Oldukça’ aralığına denk gelmektedir.

2) Öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutluluk algılarının olumsuz duygular boyutunda ise ‘düşük’ düzeyde görülmüştür. Olumsuz duygular boyutunun ortalaması ‘Biraz’ aralığına denk gelmektedir.

3) Öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgütsel mutlulukları potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda ‘yüksek’ düzeyde algıladıkları görülmüştür. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunun ortalaması ‘Katılıyorum’ aralığına denk gelmektedir.

4) Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında; cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı fark göstermemektedir.

5) Öğretmenlerin olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyeli gerçekleştirme algıları, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne değişkenleri açısından değerlendirildiğinde anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Fen ve Sosyal Bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin olumlu duyguları orta düzeyde algıladıkları, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Olumsuz duyguları ise meslek liselerinde ve fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin düşük düzeyde algıladıkları

görülmektedir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi ise tüm okul türlerinde yüksek düzeyde algılanmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısı İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkilere İlişkin Sonuçlar;

Öğretmenlerin örgütsel imaj algısı (kalite imajı, görünüm imajı, sosyal imaj, altyapı imajı, program imajı) ile örgütsel mutlulukları (olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleştirilmesi) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlere (okullara) ilişkin olumlu imaj algıları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algısının Örgütsel Mutluluklarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar;

Öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Öneriler;

Araştırmanın bu kısmında araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

-Görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algısı yüksek olan öğretmenler, okullarının etkililiğinin artırılmasında daha istekli ve azimli olacaklardır. Örgütsel imaj algısının yüksek algılanması durumunda, öğretmenlerin kurum içerisinde mutlulukları da yüksek düzeyde algılanacaktır. Olumlu imaj algısı, örgütsel mutluluğu da beraberinde sağlamaktadır.

- Kalite, görünüm ve sosyal imaj algısının anadolu liseleri, meslek liseleri ve imam hatip liselerine göre, fen ve sosyal bilimler liselerinde daha yüksek düzeyde algılandığı görülmektedir. Öğretmenlerin hizmet vermekte olduğu diğer liselerinde kalite, görünüm, sosyal, altyapı ve program imajlarını artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunulmalıdır. Yine aynı liseler üzerinde nitel araştırmalar yapılarak bu farklılık derinlemesine incelenip, uygulanacak stratejiler belirlenebilir.

- Okulların Milli Eğitim Bakanlıkları tarafından başarılı- başarısız olarak sınıflandırılmalarından dolayı okul yöneticileri ve öğretmenler sınav odaklı olmaktadır. Bu durum okulların sosyal imajına etki etmektedir. Bu nedenle

okullarda eğitim ve öğretim verilmesiyle birlikte sosyal faaliyetler için de uygun ortam ve zaman planlaması yapılmalıdır.

-Altyapı imajı boyutunda elde edilen sonuçlar ele alındığında okullarda öğrenciler ve öğretmenlerin zaman geçireceği alternatif mekanlara olanak tanınmadığı görülmektedir. Okullarda altyapıyı iyileştirmeye yönelik alternatif alanlar ve hizmetler sunulması, elde edilen sonucun değişmesinde etkili olacaktır.

Devlet okullarının yalnızca derslik olarak planlanmasından dolayı fiziki bakımdan altyapıları sosyal faaliyetlere uygun olmamaktadır. Bu nedenle ders dışı etkinliklerde bulunmak adına okullara fonksiyonel sosyal tesisler kurulabilir.

- Öğretmenlerin program imajı algısının düşük düzeyde olması nedeniyle; okulların fiziki özellikleri iyileştirilmeli, sportif faaliyetler ve sanatsal faaliyetler gibi çeşitli etkinlikleri gerçekleştirebilecek alanlar oluşturulmalıdır.

- Altyapı imajı algısının imamhatip liselerinde, fen ve sosyal bilimler liseleri, anadolu liseleri ve meslek liselerine göre daha düşük algılanması nedeniyle, imam hatip liselerinde görev yapmakta olan yöneticilerin, okullarının alt yapı imajlarını geliştirmeye yönelik çalışmalar planlamaları gerekmektedir.

- Özellikle okul müdürlerinin seçiminde kurum imajını artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunabilecek adayların seçiminde özen gösterilebilir. Yine, kurum içi mutluluğu sağlamaya yönelik; sürdürebilir beceriye ve güçlü iletişime sahip yönetici seçimleri kurumlar açısından etkili olacaktır. Okul yöneticilerinin kurumlarının imajına yönelik olumlu katkı sağlamaları adına öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve okul çalışanlarının kurum hakkındaki görüşlerini tespit ederek durum çalışması yapmaları faydalı olacaktır.

- Okullarda öğretmen performanslarını ve okulların etkililiğini artırmak amacıyla; kurumların olumlu imaj yansıtma ve kurum içi mutluluk algısını artırmaya yönelik çalışmalar ve seminerler düzenlenmelidir.

- Örgütsel mutluluk çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle ortaya çıkabilecek bir sonuç olarak çalışma verimini etkileyebilmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütsel mutluluğu okul yönetimleri için önemli görülmektedir (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018). Bu nedenle öğretmenlerin okullarına ilişkin olumlu duygularını artırabilmek için öğretmenlerin çabaları yöneticiler tarafından takdir

edilmelidir. Stres ve kaygı yaratabilecek durumlar için yöneticiler gerekli önlemleri almalıdır.

- Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları olumlu duygular boyutunda incelendiğinde, mesleklerinin onları heyecanlandırmadığı yargısına ulaşılmaktadır. Öğretmenlerle nitel araştırmalar gerçekleştirilerek bu durumun sebebi saptanmalı, öğretmenlerin okullarına ilişkin olumlu duygularını pekiştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

- Öğretmenlerin olumsuz duyguları, okulun fiziki yetersizlikleri, alternatif sosyal faaliyetlerin olmaması, yöneticiler ile iletişim problemleri yaşanması, mesleki dezenformasyon gibi nedenlerden kaynaklı olabilmektedir. Bu sorunları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarla, öğretmenlerin okullarına ilişkin olumlu duyguları iyileştirilebilir.

- Öğretmenlerin okullarında mutlu olup, olumsuz duygular hissetmemeleri amacıyla okul yöneticilerine de önemli görevler düşmektedir. Stres ve kriz yönetiminde başarılı yöneticiler mevcut durumu analiz ederek, öğretmenlere huzurlu bir eğitim ortamı sağlamakta etkili olabilmektedirler.

- Bu araştırma yalnızca Giresun İli Merkez İlçesindeki ortaöğretim kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma tüm eğitim kademelerinde ve yüksek öğretim kurumlarında gerçekleştirilebilir.

- Araştırmanın örneklemini Giresun İli Merkez İlçesindeki ortaöğretim kurumları oluşturmaktadır. Çalışma bölge ya da ülke genelinde yapılarak, örneklem genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H.H. ve Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3).
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Akman, Y. ve Özdemir, M. (2019). Examining the relations between organizational attraction, organizational image and organizational loyalty: an investigation with teachers. *Education and Science*, (44).
- Aksoy, R. ve Bayramoğlu, V. (2008). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri, tüketici değerlendirmeleri. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 85-96.
- Aluş, Y. ve Selçukkaya, S. (2015). Türk ailesinde mutluluk algısı ve değerleri. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi (SKAD)*, 1(2), 151-175
- Arar, T. (2020). Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Arslan, A. (2012). Tahsilüs Saada (Mutluluğun kazanılması). İstanbul: Divan Kitap.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin Farklılıklar Yönetimi Yaklaşımına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4).
- Aydın, A. (2013). Eğitim sevgidir. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Rize.
- Baynal, F. (2020). Mutluluk kavramının felsefi, psikolojik ve dini açıdan incelenmesi. *Darülfunun İlahiyat Dergisi*, 31(2).
- Bayraktar, H. V. ve Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*; 9 (5).

- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bolat, O.İ. (2006). *Konaklama işletmelerinde işgörenlerden yansıyan kurumsal imajın analizi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Boyacı, M., ve Ersever, O. G. (2017). Effect of the Tolerance Tendency Enhancement Program to 5th Grade Students Tolerance and Bullying Level. *EducationveSciences* 42(189).
- Brewer, D.R. (2016). Stakeholders, organizational identity, and organizational image in collage and university mission statements. The University of Alabama
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Bulut, S., Dilmaç, D. (2018). Üniversite öğrencilerinin sahip olduğu değerler psikolojik iyi oluş ve mutluluk düzeyleri arasındaki yordayıcı ilişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9 (16).
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, M. , Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, (2).
- Cantez, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*; 4 (2), 61-76.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (47), 343-365.
- Chaudhury, A., Dutta, A. ve Dutta, S. (2019). Employee happiness, employee engagement and organizational commitment: a literature review. *ITI HAS The Journal Of Indian Management*. ISSN: 2249-7803.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46. <https://doi.org/10.33200/ijcer.852454>

- Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki . *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 10 (1) , 171-182 . DOI: 10.33206/mjss.80008
- Diener, E. (1984). Subjectivewell-being. *PsychologicalBulletin*95, 542– 575.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Demir, Ü. (2020). Aile özellikleri ve mutluluk: Çanakkale’de lise öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(3), 1296-1306.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dewey, J. (2008). Okul ve toplum. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Doğan, U. (2016). Lise öğrencilerinin sosyal ağ siteleri kullanımının mutluluk, psikolojik iyi-oluş ve yaşam doyumlarına etkisi: Facebook ve Twitter Örneği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 41(183).
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14(1): 56-64.
- Doğan, Ü. ve Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin Kaotik Liderlik, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 23 (1) , 460-485 . DOI: 10.17679/inuefd.1061369
- Doğan, İ. F., Bora, K., ve Bulunmaz, G. (2011). Kurumsal İmaj. *Yönetimde çağdaş ve güncel konular: kavramlar, ilkeler, uygulamalar ve yaklaşımlar*, 181-197.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170).
- Duman, Ş. (2012). *İlköğretim okullarında kurumsal imaj ve imaj yönetimi*.Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dündar, Ö. (2020). *Üniversite öğrencilerinin örgütsel imaj algılarıyla okula yabancılaşma düzeyleri ve okul terki eğilimleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: bir kavram incelemesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*; 17 (38).

- Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* .(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. (2016). Herkes için mutluluğun başucu: Teoriden Uygulamaya – Pozitif Psikoloji(2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Fillis, I. (2003). Image, Reputation and identity issues in the arts and craft sorganization. *Corporate Reputation Rewiev*, 6(3). 239- 251.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at Work*. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
- Frandsen, S. (2017). Organizational Image. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*; 4 ,1795-1804.
- Gemlik, N. ve Sıgı, Ü., (2007). Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:11, ss:267-282
- Gilpin,D. (2010) Organizational image construction in a fragmented online media environment. *Journal of Public Relations Research*, 22(3), 265-287,
- Giray, S. ve Bülbül, Ş. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11. 113-123.
- Gök, B. (2020). *Ortaöğretimde okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özellikleri ile okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Günelan, M. ve Ceylan, A. (2014). Kıskançlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel imajın aracı rolü: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; 17 (31).
- Gürbüz, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, öğretmen ve velilere göre ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Hahs-Vaughn, D., ve Lomax, R. (2013). *An introduction to statistical concepts*. Routledge.

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2013). *Multivariate Data Analysis*; Pearson Education Limited.
- Hashim, N.A.B., Abdullateef, A.O. ve Sarkindaji, B.D. (2015). The moderating influence of trust on the relationship between institutional image/reputation, perceived value on student loyalty in higher education institution. *International Review of Management and Marketing*, 5(3), 122-128.
- Hellinger, B. (2015). *Mutluluğun iki yolu*. İstanbul: Pan yayıncılık.
- Hernandez, A.C.C., Valezo, J.J.H., Ripoll, R.R. ve Hernandez, I.V.R. (2020). University social responsibility in the organizational happiness management. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 4270-440.
- Hosseini M. A., Jafari, P. ve Majidi, T. (2012). The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 47, 2162 – 2168.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image; a correspondence analysis approach. *The International Journal Of Educational Management*, 15 (6), 276-282.
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İşcan, Ö.F., Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki [The relationship between organizational justice, jobsatisfaction and organizational trust]. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kahveci, G. ve Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*; 79.
- Kahveci, H. (2015). *Virtuous life and happiness in epictetus, socrates and stoicism*. Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Kalkan, Ü., Aksal, F.A., Gazi, Z.A., Atasoy, A. ve Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *SAGE Open*, 1-15.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214- 233.
- Kanwal, H. ve Hoyer, G. V. (2020). Inconsistent organizational images of luxury hotels: Exploring employees' perceptions and dealing strategies. *Tourism Management Perspectives*; 36.

- Kara, M. M. (2010). *İş Tatmini İle Mutluluk ve Başarı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), 231-241.
- Karacabey, M. F., Özdere, M. ve Bozkuş, K. (2016). Üniversite öğrencilerinin örgütsel imaj algıları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 33: 459-473
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks, Ekonomi, sosyoloji ve politika dergisi*, 1(1):43-57.
- Kılıç, S. (2016). Cranbach'ın alfa güvenirlik kat sayısı. *Journal of Mood Disorders*; 6(1). ISSN: 2146-1473 / 2146-2380
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Rize.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., ve Ceylan, N. (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin görüşlerine göre üniversitenin örgütsel imajının değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 885-896.
- Leblebici, E. (2016). *Örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Konya.
- L1, Z. (2021). Organizational image and reputation construction vy various stakeholders using social media. State of University, New Jersey.
- Lievens, F. (2017). Organizational image/ reputation. *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 1116-1118.
- McWilliams, K. (2021). Identity and image: the process of cultivating perceptions of secondary schools. University of Nebraska.

- Massey, J.E. (2003). 'A Theory of Organizational Image Management: Antecedents, Processes ve Outcomes'. *Organizational Image Management Theory*
- Mehdah, A. ve Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal Of Scientific Management and Development*, 2 (10), 562-568.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Nettle, D. (2005). *Happiness: The science behind your smile*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Oktan, V. (2012). Psikolojik sağlamlığın gelişiminde bir moderator olarak umut. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2).
- Omar, M. K. (2013). Nonstandard work arrangements and affective commitment: The mediating role of work-life balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 4–12. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.392
- Omari M. K., Hussein, N., Mohd, I. H. (2018). Organizational happiness index: a study of a public university in malaysia. *Intenational Journal Of Academic Research in Business ve Social Sciences*; 8 (11), 1984-1994.
- Orman, M. (2019). *Öğrencilerin bilgi evlerine yönelik örgütsel imaj ve kurumsal aidiyet duyguları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Öneren, M., (2013). İmaj Yönetiminin TV Dizi Seyircileri Üzerindeki Etkisi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:15, Sayı:24, ss:75-85.
- Özdemir, Y., Koruklu, N. (2011). Üniversite öğrencilerinde değerler ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(1), 190-210.
- Özgen, M. K. (2005). Farabi' nin mutluluk anlayışı. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
- Özer, A. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Özocak, A. , Yılmaz, E. (2019). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi* 7(1).
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pampaloni, A. (2006). Communicating image: creating and projecting organizational image to external stakeholders. The State University of New Jersey
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Polat, S., Abat, E., Tekyürek, S. (2010). The perceived Corporate Image of Private Secondary Schools by Students' and Parents' Views. *European Journal of Educational Studies*. 2(2), ISSN1946-6331 OzeanPuplication.
- Peltekoğlu, F. B. (2012). Kurumsal iletişim sürecinde imajın yeri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 0(4).
- Perez, J.P., Torres E.M. (2017). Evaluation of the organizational image of a university in a higher education institutation. *Contaduría y Administración* 62, 123–140
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell Publication
- Saenghiran, N. (2013). Towardsenhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Savaş,S. (2020). *İmaj üretiminde dijital medyanın rolü: kurumların oluşturmaya çalıştıkları imajın tüketiciye ne aranda yansıdığına yönelik bir çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saydam, S. (2018). *Yükseköğretimde örgütsel imaj ve aidiyetin, mesleki sonuç beklenti ve öğrenci sadakatini yordaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Seligman, M. E. P. (2003). *Authentichappiness*, London: NicholasBrealey.
- Sezer, S.,ve Can, E. (2018). School happiness: A scale development and implementation study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 79, 167-190, DOI: 10.14689/ejer.2019.79.8

- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel (Bursa Örneği)*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi*(Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi: Elazığ.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*;31, 642- 661.
- Şeker, S. E. (2014). Dijitalleşme, YBS Ansiklopedi, 1(1), 6 – 8.
- Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kahramanmaraş.
- Taşkın, E., ve Sönmez, S. (2005). Kurumsal imaj oluşturmada halkla ilişkilerin rolü ve bir alan araştırması. *Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 7, 1-27.
- Tosten, R., Avcı, Y. E. ve Şahin, E. (2017). 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.
- Uyaroğlu, E. S. (2019). *Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Eğitim Sektörü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Uzoğlu, S. (2001). Kurumsal kimlik, kurumsal kültür ve kurumsal imaj. *Kurgu Dergisi*.18.
- Uzun, T. ve Kesicioğlu, S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29).
- Vallina, A.S., Alegre, J. ve Guerrero R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*; 24, 149–159.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yaghoubi, N.M. ve Motaharri, Z. (2016). Happiness in the light of organizational spirituality: comprehensive approach. *International Journal Of Organizational Leadership*, 5, 123-136.

Yüksekbilgili, Z. , Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve iş koliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31.

Zengin, M. (2019). *Ortaöğretimde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

<https://sozluk.gov.tr/> (TDK)

<http://www.meb.gov.tr/>

<http://www.acarindex.com/>

<https://scholar.google.com.tr/>



EKLER

Ek-1. Araştırma izni



T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-29409993-605.01-19952723
Konu : Araştırma İzni
(Gül Ayşe ŞENSU)

01.02.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nin 22.01.2021 tarihli ve 19538234 DYS kayıtlı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gül Ayşe ŞENSU'nun "Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasına veri sağlamak amacıyla, Giresun ilindeki Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenler ile anket çalışması yapma izin talebine ilişkin yazı ve ekleri Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Söz konusu çalışmanın 01.02.2021-14.05.2021 tarihleri arasında, ekleri müdürlüğümüzce mühürlenmiş ve paraflanmış veri toplama araçlarını kullanarak; Covid-19 Pandemisi ile mücadele kapsamında alınan önlemler çerçevesinde, ilgili okul müdürlüklerinin sorumluluğunda/gözetiminde eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan yapılması, çalışmalara katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak sağlanması koşulları ile gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakıncanın olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Fazlı ÇİÇEK
Müdür a.
Şube Müdürü

Ertuğrul TOSUNOĞLU
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Açılı ile Aynıdır

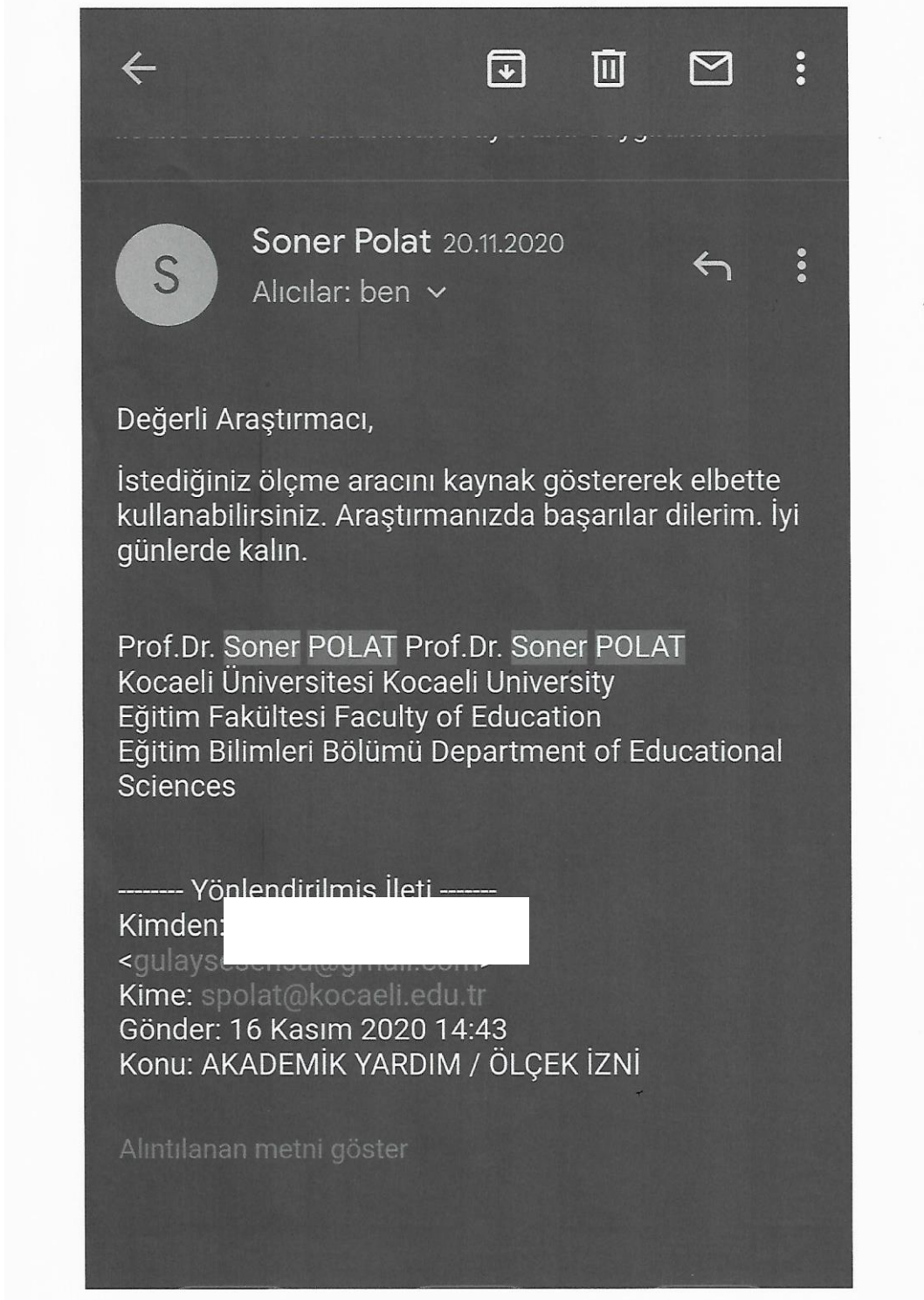
Adres : Hükümet Konağı A Blok Kat 1
Telefon No : 0 (454) 215 75 25
E-Posta: arge28@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Ekrem GENÇ
Unvan : Öğretmen
İnternet Adresi: <https://evraksorgu.meb.gov.tr>
Faks: 4542157522

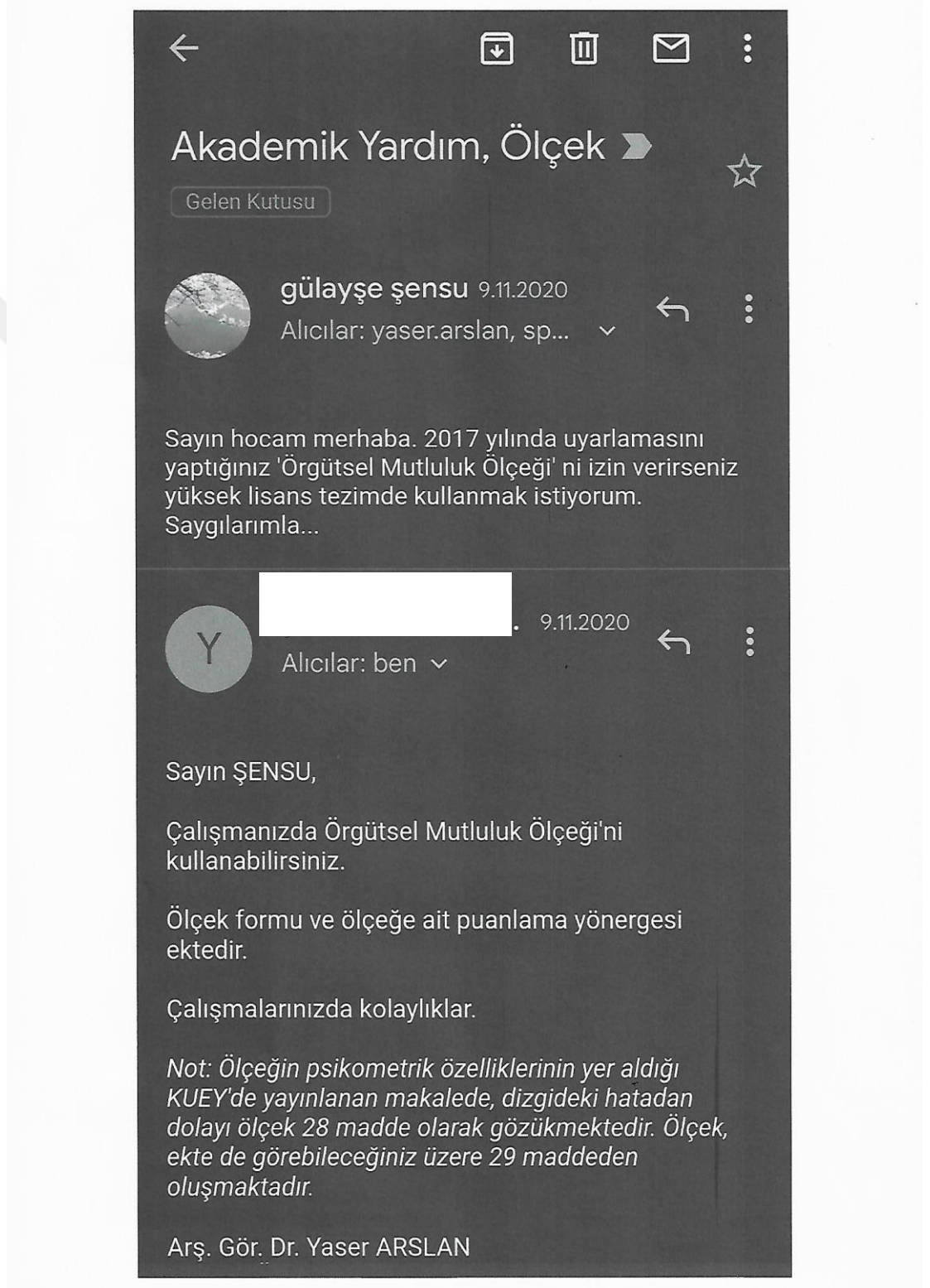
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d91f-7bd3-308b-ae8-753c kodu ile teyit edilebilir.



Ek-2. Örgütsel imaj ölçeği kullanım izni



Ek-3. Örgütsel mutluluk ölçeği kullanım izni



Ek-4. Araştırmada kullanılan ölçek formu

Değerli Öğretmenler;

Bu anket formu 'Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' konulu araştırmaya veri toplamak üzere sizlere sunulmaktadır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Göstereceğiniz özen ve katkılarınız için teşekkür ederim. **Gül Ayşe ŞENSU / Doç. Dr. Tefik UZUN**

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Medeni Durumunuz? ☐ Bekar ☐ Evli
3. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süreniz?
☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11- 15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
4. Görev yaptığınız okul türü?
☐ Fen- Sosyal Bilimler Lisesi ☐ Anadolu Lisesi ☐ Meslek Lisesi ☐ İmam Hatip Lisesi

Örgütsel İmaj Ölçeği

Madde No	1 Kesinlikle Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Kararsızım 4 Katılıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
1	Okulumuz, yüksek kalitede mezun verebilecek programları olan bir lisedir.					
2	Okulumuz, öğrencilerini üniversite ve iş dünyasına iyi hazırlar.					
3	Okulumuz, halka kaliteli hizmet sunma sorumluluğunda olan bir lisedir.					
4	Okulumuzun öğretmenleri kaliteli eğitim vermeye odaklanmıştır.					
5	Okulumuz, kalitesi yüksek bir lisedir.					
6	Okulumuzun yönetici ve öğretmenleri alanlarında uzmandır.					
7	Okulumuzun yöneticileri mevzuata uygun ve etik davranır.					
8	Okulumuz, öğrencilerin her türlü ihtiyacına kapsamlı olarak iyi hizmet sunan bir lisedir.					
9	Okulumuz, alanında ünlü öğretmenleri ile tanınan bir lisedir.					
10	Okulumuzun yöneticileri, okulun ekonomik kaynaklarını iyi yönetir.					
11	Okulumuzun görünümü/ düzenlemesi iyidir.					
12	Okulumuzun kampüsü (alanı) diğer liselerinkine göre daha büyük ve kullanışlıdır.					
13	Okulumuzun binaları modernidir.					
14	Okulumuz, 'eğlencesi' ile tanınan bir lisedir.					
15	Okulumuzun oldukça iyi spor takımları vardır.					
16	Okulumuz farklı düşüncelere eşit davranır, saygı gösterir.					
17	Okulumuz, demokratik uygulamaların öne çıktığı bir lisedir.					
18	Okulumuzun eğlence / oyun günü gelenekleri vardır.					
19	Okulumuzun kendine özgü genel "okul ruhu" vardır.					
20	Okulumuz, toplumsal konularda aktif bir lisedir.					
21	Okulumuz, laboratuvar, bilgisayar, internet ve diğer teknik alanlarda yeterli alt yapıya sahiptir.					
22	Okulumuz kütüphane, müzik, sanat, tiyatro alanlarında yeterli olanaklara sahiptir.					
23	Okulumuzun spor tesisleri yeterlidir.					
24	Okulumuz, dernek, kulüp, kafeterya gibi olanaklara sahip olduğundan bize şehri aratmaz.					

Ek-4 (Devam). Araştırmada kullanılan ölçek formu

25	Okulumuz, barınma olanakları açısından iyidir.					
26	Okulumuz, beslenme olanakları açısından iyidir.					
27	Okulumuz, daha çok eşit ağırlık alanında tanınan bir lisedir.					
28	Okulumuz, sayısal alanda, ünlü bir lisedir.					
29	Okulumuz, spor alanı ile tanınan bir lisedir.					
30	Okulumuz, daha çok resim, müzik gibi güzel sanatlar alanında ünlü bir lisedir.					
31	Okulumuz, daha çok özel alanlarda öne çıkan bir lisedir.					

Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Madde No	1: HİÇ 2: BİRAZ 3: OLDUKÇA 4: SIKLIKLA 5: TAMAMEN	1: HİÇ	2: BİRAZ	3: OLDUKÇA	4: SIKLIKLA	5: TAMAMEN
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 kendimi 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.					

Madde No	1: Tamamen Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kısmen Katılıyorum 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum	1: Tamamen Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Tamamen Katılıyorum
22	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.					
23	İşimde önemli olduğumu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.					
24	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.					
25	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.					
26	İşimde değerli olduğumu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.					
27	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.					
28	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.					
29	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 : 08.12.2020
Toplantı Sayısı : 2020/168

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Öğrencisi Gül Ayşe ŞENSU "Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurumumuzca 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