

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**



**OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŞKİLER İLE
EĞİTİMCİLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Esra DİKBAŞ

Danışman
Doç. Dr. İbrahim GÜL

SAMSUN
2023



Ailem'e

TEZ KABUL VE ONAYI

Esra DİKBAŞ tarafından, Doç. Dr. İbrahim GÜL danışmanlığında hazırlanan “OKULLARDAKİ INFORMEL İLİŞKİLER İLE EĞİTİMCİLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 14.8.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Ekber TOMUL Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. İbrahim GÜL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (EK 4)

Hayır ☐

14 /08 / 2023
Esra DİKBAŞ

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŞKİLER İLE EĞİTİMCİLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 02.08.2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 21

Tek kaynak oranı : % 5 çıkmıştır.

14 /08 / 2023
Doç. Dr. İbrahim GÜL

ÖZET

OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŞKİLER İLE EĞİTİMCİLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Esra DİKBAŞ
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
Eğitim Yönetimi Programı
Yüksek Lisans, Ağustos/2023
Danışman: Doç. Dr. İbrahim GÜL

Araştırmanın amacı, okullardaki informal ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Samsun ili Atakum, İlkadım, Canik, Bafra ve Alaçam ilçelerinde 669 kamu okulunda görev yapan eğitimciler oluşturmaktadır. Örneklem küme-seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın evreninde bulunan 12005 eğitimci arasından 614 kişi örnekleme oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Okullardaki İnfomel İlişkiler Ölçeği”, “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma bulgularında, öğretmen ve yöneticilerin demografik yapısına ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. Kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri belirtilmiştir. Verilerin analizi için Bağımsız Grup t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analizlerde SPSS (PASW Statistics 14) paket programı kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ,05 olarak kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre eğitimcilerin okullardaki informal ilişkileri orta, öznel iyi oluşları ise iyi düzeydedir. Eğitimcilerin informal ilişkilerinde medeni hal, kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş ve okulda bulunan öğretmen sayısına göre anlamlı fark meydana gelmezken; cinsiyete göre “kurum içi” alt boyutunda anlamlı farkın erkekler lehine; göreve göre okul yöneticileri lehine anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarında cinsiyet, branş, okulda bulunan öğretmen sayısı açısından anlamlı bir farklılık oluşmazken, medeni hale göre “okul bağlılığı” alt boyutunda evliler lehine; göreve göre okul yöneticileri lehine; kıdeme göre öznel iyi oluşun her iki alt boyutunda da 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine; “okul bağlılığı” alt boyutunda okul bulunduğu yerleşim yerine göre şehirde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerin lehine anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir. Eğitimcilerin informal ilişkileri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı, ayrıca informal ilişkilerin öznel iyi oluş açısından anlamlı bir yordayıcı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Okul müdürü, Öğretmen, İnfomel ilişki, Öznel iyi oluş.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN INFORMAL RELATIONS AT SCHOOLS AND THE PRIVATE WELL-BEING OF EDUCATORS

Esra DİKBAŞ

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Science

Education Management Programme

Master, August/2023

Supervisor: Assist. Prof. Dr. İbrahim GÜL

The aim of the study is to determine the relationship between informal relations in schools and the subjective well-being of educators.

The universe of the research consists of educators working in 669 public schools in the districts of Atakum, İlkadım, Canik, Bafra and Alaçam in Samsun province in the 2022-2023 academic year. The sample was determined by cluster-non-random sampling method. Among the 12005 educators in the population of the research, 614 people form the sample. Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. “Informal Relationship Scale in Schools”, “Teachers' Subjective Well-Being Scale” and “Personal Information Form” were used as data collection tools. In the research findings, frequency and percentage values related to the demographic structure of teachers and administrators are given. The descriptive statistics values for the sub-dimensions of the scales used are stated. Independent Group t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) was used to analyze the data. SPSS (PASW Statistics 14) package program was used in the analysis. The level of significance in the study was accepted as .05. According to the results of the analysis, the informal relations of the educators in the schools are at a moderate level, and their subjective well-being is at a good level. While there is no significant difference in the informal relations of educators according to marital status, seniority, location of the school, branch and the number of teachers in the school; a significant difference in the “in-house” sub-dimension according to gender in favor of men; It was determined that there was a significant difference in favor of school administrators according to the task. While there was no significant difference in the subjective well-being of educators in terms of gender, branch, and the number of teachers in the school, in favor of married people in the sub-dimension of “school engagement” according to marital status; in favor of school administrators according to the task; in favor of those with a seniority of 21 years or more in both sub-dimensions of subjective well-being according to seniority; In the "school engagement" sub-dimension, it was determined that there was a significant difference in favor of the educators working in the schools in the city according to the settlement where the school is located. It has been concluded that the relationship between the informal relationships of the educators and their subjective well-being is positively significant, and that informal relationships are a significant predictor of subjective well-being.

Keywords: School principal, Teacher, Informal relationship, Subjective well-being.

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma, “İnformel İlişkiler” ve “Öznel İyi Oluş” kavramlarını açıklamak, eğitimciler açısından değerlendirmek, Samsun ilinde bulunan bütün okullarda görev yapan eğitimcilerin informel ilişkiler ve öznel iyi oluşa ilişkin tartışmalarına katkıda bulunmak amacıyla yapılmıştır.

Bu tezin her aşamasında sabır ve anlayışla bana yardımcı olan bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen danışmanım Sayın Doç Dr. İbrahim GÜL’e saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Lisansüstü eğitimim boyunca fikirleriyle, bilgileriyle ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, yolumu aydınlatan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Cevat ELMA, Sayın Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN’a teşekkürlerimi sunarım. Yine tez jürimde yer alarak beni onurlandıran değerli hocam Sayın Prof. Dr. Ekber TOMUL’a teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim boyunca bana destek olan, sabır gösteren ve her derdimi dinleyen annem ve babama; moralim bozulduğunda yüzümde gülümseme oluşturmak için emek sarf eden kardeşim Çağrı’ya en içten duygularıyla teşekkür ediyorum.

Esra DİKBAŞ

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. İnförmel İlişkiler	6
2.1.1. Grup	6
2.1.2. Grupların Oluşmasının Nedenleri	7
2.1.3. Grup Türleri	8
2.1.3.1. Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Gruplar	8
2.1.3.1.2. Biçimsel Gruplar	9
2.1.3.1.3. Biçimsel Olmayan(Doğal) Gruplar	10
2.1.3.2. Birincil ve İkincil Gruplar	10
2.1.3.3. Başvuru (Referans ve Üyelik) Grupları	11
2.1.3.4. Bağlı Gruplar	11
2.1.4. Grupların Gelişim Süreci	11
2.1.5. İnsan İlişkileri	13
2.1.6. Sosyal İlişkiler	14
2.1.7. İletişim	15
2.1.7.1. Örgütsel İletişim	18
2.1.8. Okul Yönetiminde İlişkiler	23
2.1.9. İnförmel İlişkilerin Olumlu ve Olumsuz Özellikleri	24
2.2. İyi Oluş	25
2.2.1. Öznel İyi Oluş	26
2.2.1.1. Öznel İyi Oluş Kuramları	28
2.2.1.1.1. Erek Kuramı	29
2.2.1.1.2. Etkinlik Kuramı	30
2.2.1.1.3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı	30
2.2.1.1.4. Mutluluğu Anlamlandırma Yaklaşımı	31
2.2.1.1.5. Göreceli Standartlar Kuramı	32
2.2.1.1.6. Yargı Kuramı	32
2.12. Demografik Özellikler ve Öznel İyi Oluş	33
2.12.1. Yaş	33
2.12.2. Cinsiyet	33
2.12.3. Eğitim	34
2.12.4. Medeni Durum	34
2.12.5. Gelir Durumu	35
2.13. Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş	35
2.14. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş	35
2.14.1. Öğretim Yeterliği	36

2.14.2. Okul Bağlılığı.....	37
2. 15. İlgili Araştırmalar.....	37
2.15.1. İnförmel İlişkilerle İlgili Araştırmalar	37
2. 15. 1. 1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	37
2. 15. 1. 2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	40
2.15.2. Öznel İyi Oluşla İlgili Araştırmalar	41
2. 15. 2. 1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	41
2. 15. 2. 2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	44
3. YÖNTEM	47
3. 1. Araştırmanın Modeli.....	47
3. 2. Evren ve Örneklem	47
3. 3. Veri Toplama Araçları	49
3. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu	49
3. 3. 2. Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği.....	49
3. 3. 3. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	50
3. 3. 4. İşlem.....	51
3. 4. Verilerin Analizi	52
4. BULGULAR.....	54
4. 1. Eğitimcilerin İnförmel İlişkilerine İlişkin Bulgular	54
4. 2. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşuna İlişkin Bulgular	54
4. 3. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	55
4. 3. 1. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
4. 3. 2. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılması	56
4. 3. 3. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması	57
4. 3. 4. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
4. 3. 5. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
4. 3. 6. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Branş (Alan) Değişkenine Göre Karşılaştırılması	59
4. 3. 7. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
4. 4. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	61
4. 4. 1. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
4. 4. 2. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
4. 4. 3. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması	62
4. 4. 4. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	63
4. 4. 5. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması	64
4. 4. 6. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	65
4. 4. 7. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	66
4. 5. Eğitimcilerin İnförmel İlişkileri ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin Toplam ve Alt Boyut Puanları Bakımından Analizi İşlem Sonuçları	67
4. 6. Eğitimcilerin İnförmel İlişkiler Puanlarından Öznel İyi Oluşlarının Puanlarını Yordamak İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları	68
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	73
5. 1. Sonuç ve Tartışma.....	73
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	73

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	74
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	75
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	79
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkinin Sonuç ve Tartışma	83
5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin sonuç ve Tartışma.....	85
5. 2. Öneriler	86
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	86
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	87
KAYNAKLAR	88
EKLER	102
ÖZ GEÇMİŞ.....	109



SİMGELER VE KISALTMALAR

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
OİİÖ	: Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği
ÖÖİÖÖ	: Öğretmen Özne İyi Oluş Ölçeği



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Örgütsel Buzdağı	8
Şekil 2.2. Grup Türleri	9
Şekil 2.3. Beş Aşamalı Model	12



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırma evreni içinde yer alan ilçeler ve okul sayıları	48
Tablo 3.2. Süreksiz bağımsız değişkenlere göre katılımcıların frekans ve yüzdelik dağılımları.....	48
Tablo 3.3. OİİÖ madde aralık değerlendirmeleri.....	51
Tablo 3.4. ÖÖİÖÖ madde aralık değerlendirilmeleri	52
Tablo 3.5. Sürekli değişkenlerin normallik testi sonuçları	52
Tablo 4.1. “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” alt boyut tanımlayıcı istatistik değerler .	54
Tablo 4.2. “Öznel İyi Oluş Ölçeğı” alt boyut tanımlayıcı istatistik değerler	55
Tablo 4.3. Eğitömcilerin cinsiyet değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	56
Tablo 4.4. Medeni hal değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	56
Tablo 4.5. Görev değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	57
Tablo 4.6. Kıdem değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA).....	58
Tablo 4.7. Okulun bulunduğı yerleşim yeri değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	59
Tablo 4.8. Branş değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	59
Tablo 4.9. Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA)	60
Tablo 4.10. Cinsiyet değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	61
Tablo 4.11. Medeni hal değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	62
Tablo 4.12. Görev değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	62
Tablo 4.13. Kıdem değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA).....	63
Tablo 4.14. Kıdem değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar için yapılan tamhane testi sonuçları	64
Tablo 4.15. Okulun bulunduğı yerleşim yeri değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar.....	65
Tablo 4.16. Branş değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar	65
Tablo 4.17. Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA).....	66
Tablo 4.18. “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” puanları arasındaki ilişkiler (n:614).....	67
Tablo 4.19. Okullardaki införmel ilişkiler ile öğretmen öznel iyi oluş toplam puanlar arasındaki regresyon analizi sonuçları	69
Tablo 4.20. Okullardaki kurum içi ve kurum dışı införmel ilişkiler alt boyut toplam puanları ile öznel iyi oluş toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları	69
Tablo 4.21. Okullardaki införmel ilişkiler toplam puanı ile öznel iyi oluş – okul bağıllığı puanları regresyon analizi sonuçları	70
Tablo 4.22. Kurum içi ve kurum dışı införmel ilişkiler alt boyut toplam puanları ile öznel iyi oluş- okul bağıllığı toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları	71
Tablo 4.23. Okullardaki införmel ilişkiler toplam puanı ile öznel iyi oluş – öğretim yeterliğı puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları	71
Tablo 4.24. Kurum içi ve kurum dışı införmel ilişkiler alt boyut toplam puanı ile öznel iyi oluş- öğretim yeterliğı toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları	72

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, alt problemelerine, önemine, sayıltılarına, kapsamına ve sınırlılıklarına, araştırma ile ilgili kavramlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanın doğasının sosyal bir yapıya sahip olması, onun yalnız şekilde hayat sürdürmeyip topluluklar ve örgütler oluşturmasını zorunlu kılmıştır. Bu topluluk ve örgütlerde ise işleyin doğru yürüyebilmesi bazı kurallara bağlı kalmayı gerektirmektedir (Saylık, 2012). İnsanların oluşturduğu önemli örgütlerden biri de hiç şüphesiz okullardır. Okullar çevreleriyle ilişki kuran, çevrelerini etkileyen ve çevrelerinin gelişmesine katkı sağlayan aktif yapılardır. Eğitimciler ise bu aktif yapının önemli unsurlarıdır. Formel örgüt olarak kabul edilen okullar aynı zamanda pek çok informal yapıyı da içinde bulundurmaktadır. Günümüzde insan ilişkilerine verilen önemin artması neticesinde, okullarda informal ilişkiler önem kazanmaya başlamıştır. Elbette informal ilişkiler, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi amacıyla formel yapıların daha işler hale getirilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Alan yazında, okullardaki informal ilişkilerin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelendiği çalışmalarda, informal ilişkilerin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Aydemir, 2009). Bu bağlamda, eğitimcilerin istekliliğinin artırılmasında, okullarda kurulacak informal ilişkiler önem kazanmaktadır. Eğitimcilerin insan ilişkilerini önemsemeleri ve kişiler arası çatışma doğuracak, okul iklimini bozacak davranışlardan kaçınmaları gerekir. Günümüzde klasik bir anlayışa sahip, sert ve olumlu duygulardan uzak bir yöneticinin günümüz çalışma hayatında başarıya ulaşması zor görünmektedir (Arslan, Mazan ve Aydın, 2013; Akbaba ve Örs, 2015).

İnsan ilişkilerinin önem taşıdığı okullarda görev yapan eğitimcilerin kurmuş oldukları informal ilişkiler ile onların okul bağlılığı ve öğretim yeterlilikleri arasındaki ilişki olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkarılmıştır (Memduhoğlu ve Saylık, 2012). Informel ilişkilerin bu denli önemli olduğu ve ana unsuru insan olan okullarda çalışanların kendilerinin ne denli mutlu, güvende, huzurlu, psikolojik ve öznel olarak iyi hissettikleri de önem taşımaktadır.

İnsanlığın varoluşundan itibaren insanların mutlu olup olmadığı veya ne kadar mutlu olduğu soruları sorulagelmektedir. Bu soru üzerine psikoloji bilim dalında

alışmalar yapılmaktadır (Öztürk, 2015). Günümüzde mutluluğu etkileyen siyasal, sosyal, ekonomik pek çok faktör bulunmaktadır. Mutluluğu bu faktörlerle bağdaştıran çalışmalar, günlük hayatta mutluluk olarak ifade edilen kavramı, bilim insanları “öznel iyi oluş” olarak tanımlamaktadırlar (Diener, 2000). Bireyin kendinin değerlendirmesi olarak ifade edilen öznel iyi oluş üç bölümden oluşmaktadır. Neşe, heyecan, umut, gurur, güven duymak, ilgi gibi duyguların yer aldığı kısım olumlu duygulanım bölümüdür. Bunun yanında öfke, üzüntü, nefret, umutsuzluk gibi duyguların yer aldığı kısım ise olumsuz duygulanım bölümüdür. Son bölüm olarak nitelen yaşam doyumunu ise bireyin farklı yaşam alanlarından aldığı doyumunu barındırmaktadır (Myers ve Diener, 1995). Bireyin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması kendi yaşamını farklı boyutlarıyla değerlendirdiğinde, olumlu kanılara varmasını içermektedir. Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan birey topluma veya çalıştığı örgüte olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Toplumla etkileşim içinde bulunan okulların temel öğelerinden biri olan eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının yüksek olması, toplumsal ve örgütsel fayda açısından önem taşınmaktadır. Öğretmenlerin mutlu ve huzurlu iyi bir ruh haline sahip olmaları onların psikolojik yönden de iyi olduklarını gösterir (Doğan, 2006). Öznel iyi oluş olarak nitelenen bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırırken onların birbirleriyle olan ilişkilerini de olumlu yönde etkilemektedir (Köylü ve Gündüz, 2019). Yani öğretmenlerin psikolojik yönden kendilerini iyi hissetmeleri örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini psikolojik yönden iyi hissetmelerinde okul yöneticilerinin öğretmenlerle kurduğu ilişkilerin de önemli bir payı olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, öğretmen ve yöneticiler arasındaki informal ilişkilerin önemslenmesi gerekir. Yöneticilerin zamanlarının bir kısmını informal ziyaretlere ayırması örgütün formel yanına önemli bir katkılar sağlar (Luria ve Morag, 2012). Bu tür ziyaretlerle yöneticiler, çalışanların gerçek ihtiyaçlarını görme fırsatı elde etmenin yanında onların örgütsel amaçlara karşı yönelimlerini görme şansı da bulurlar (Emmons, 2006; Akt. Airawashdeh, 2012). Bu ilişkilerin örgütün formel yanı üzerinde önemli etkisi göz ardı edilemez. Bu bakımdan okulda informal ilişkiler ile çalışanların öznel iyi oluşları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılması önemli görölmektedir. Bu konuda çalışmaların Türkiye’de sınırlı olduğu, eğitimcilerle ilgili çalışmaların daha çok örgütün formel yönüne yönelik yapıldığı ve informal ilişkilere yönelik çalışmaların sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın alana bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okullardaki informal ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere yönelik görüşleri ne düzeydedir?
2. Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına yönelik görüşleri ne düzeydedir?
3. Okullardaki informal ilişkilere yönelik eğitimcilerin görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş (alan), okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına yönelik görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş (alan), okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Eğitimcilerin okullarındaki informal ilişkilere yönelik görüşleri ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Okullardaki informal ilişkiler, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel araştırmaların en önemli çalışmaları içinde formel yapıların incelenmesi yer almaktadır (Mintzberg, 1983). Pek çok araştırmada, örgütler içinde formel yapılarda yapılan iyileştirmelerin bireylerin pozisyonlarına bağlı olarak etkililiği artırdığı ortaya çıkarılmıştır. Ancak örgütler içerisinde resmi yapıların yanında etkili olan gayri resmi yapılar da bulunmaktadır (Krackhardt ve Stern 1988; Krackhardt ve Hanso 1993). Fakat yapılan çalışmalarda genel olarak örgütlerin resmi boyutlarının incelendiği ve gayri resmi boyutunun gözden kaçırıldığı görülmektedir. Alan yazında yer alan çalışmalarda bireyin gruptaki bireylerin onayına ihtiyaç duyduğu, informal ilişkilerdeki artış sonucunda iş birliğinin de arttığı ortaya çıkarılmıştır. Bir diğer ifadeyle bireylerin informal ilişkileriyle performans düzeylerinin doğru orantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bakımdan eğitim örgütlerinde informal ilişkilerin incelenmesi de önemli görülmektedir.

Okulların ve eğitim öğretimin hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için kilit rol üstlenen öğretmenlerin mutlu huzurlu ve iyi ruh haline sahip olmaları onların öznel iyi oluşlarını da etkilemektedir. Eğitim örgütlerinde görev alan öğretmenlerin örgütsel

bağlılığının artırılması ve bireyler arası ilişkilerin olumlu yönde geliştirilmesi için öznel iyi oluş düzeyine gereken önem verilmelidir. Yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip bireylerden oluşan eğitim kurumlarının, toplumun daha sağlıklı daha mutlu ve daha üretken olmasına yardım edeceği tahmin edilmektedir. Zira eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının yüksek olması, öğrenci başarısına olumlu etki ederken eğitim kurumlarında öznel iyi oluşu düşük bireylerin başarısızlıklara ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmemesine sebep olabileceği varsayılmaktadır.

Eğitim sisteminin amacına uygun ve sağlıklı olarak varlığını sürdürebilmesi için eğitimcilerin okulda oluşturmuş oldukları formel yapılar yanında bireyler arasında informal ilişkileri de göz önünde bulundurmaları gerektiği bir gerçektir. Bireyler arasında oluşan bu informal ilişkiler örgüt iklimini ve bireylerin öznel iyi oluşlarını da etkilemektedir. Kısaca informal ilişkilerin öznel iyi oluş düzeyini ne yönde ve ne kadar etkilediğine dair alan yazında sınırlı sayıda araştırma olduğu bilinmektedir. Informel ilişki ve öznel iyi oluşun tespit edilebilmesi ve bu ilişkinin örgüt yararına kullanılabilmesi açısından bu araştırma önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya katılanların informal ilişkiler ve öznel iyi oluş hakkında bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır.
2. Okullardaki informal ilişkilerin ve öğretmen öznel iyi oluşunun bilimsel açıdan ölçülebilir ve araştırılabilir nitelikte kavramlar olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırmaya katılan okul müdürleri ve öğretmenler eğitimciler olarak kabul edilmiş olup bu ölçekleri samimi şekilde cevaplandırmışlardır.

1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2022–2023 eğitim–öğretim yılında Samsun ili Atakum, İlkadım, Canik, Bafra ve Alaçam ilçeleri ve bağlı köylerde kamu (devlet) okullarında görev yapan eğitimciler (öğretmen ve okul yöneticileri) ile sınırlıdır.
2. Araştırma, eğitimcilerin informal ilişkiler ve öznel iyi oluşları kavramlarının ölçülmesiyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Grup: Ortak ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen karşılıklı bağlılık içinde olan iki ya da daha fazla bireyin oluşturduğu topluluktur (Robbins ve Judge, 2019).

İnformel Grup: Birden fazla bireyin ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek oluşturduğu topluluk grup olarak tanımlanırken resmi yollarla oluşturulmamış ve tanınmamış gruplar informel gruplar olarak tanımlanmaktadır (Teker, Çavmak ve Söyler, 2019).

Formel İletişim: Örgüt yapısı içinde dikey ve yatay kanallar aracılığıyla kurularak örgüt üyeleri ve örgütteki birimler arasında resmi özellikteki bilgilerin paylaşılmasını sağlayan iletişimdir (Özarallı ve Torun, 2011).

İnformel İletişim: Örgüt içerisinde bulunan bireylerin oluşturmuş oldukları doğal, belirli kuralları olmayan, kendiliğinden gelişen iletişimdir (Bektaş ve Erdem, 2015).

İnformel İlişki: Farklı varlıkların temsilcileri arasında yapılan bir ilişki biçimi olup, kişisel temasın niteliği, iş bağlantılarının doğasına, özellikle karşılıklı bağımlılığın gücüne ve iş birliğine girme düzeyine bağlıdır (Halinen ve Salmi, 2001; Murphy, 2013).

Öznel İyi Oluş: Olumlu duyguların sık yaşanılması, olumsuz duyguların daha az yaşanılması ve hayattan yüksek oranda doyum sağlama olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2021).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmayla ilgili yapılan literatür taraması ile informel ilişkiler ve öznel iyi oluş üzerinde durulmuştur. Informel ilişkiler kavramı ele alınırken öncelikle örgütlerin oluşmasının temeli olan grup kavramına değinilmiş ardından örgütlerdeki ilişkileri anlayabilmek için iletişim kavramına açıklık getirilmiştir. Sonrasında öznel iyi oluş kavramı üzerinde durulmuş, öznel iyi oluş kuramları ve öznel iyi oluş düzeyini etkileyen değişkenlere yer verilmiştir. Konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışındaki çalışmalar günümüzden geçmişe sıralanarak konu bütünlüğü açısından içerikten sonra yer verilmiştir.

2.1. Informel İlişkiler

Araştırma kapsamında ele alınan okul örgütlerinin ana unsuru insanlardır. İnsanlar arası ilişkiden kasıt insan ilişkileridir. İlişki, iki unsur arasındaki bağ, ilgi ve münasebet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). İletişim ise duygu düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, haberleşme, bildirişim ve iletişim olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar arasında ilişki daha çok iletişim yoluyla oluşmaktadır bu sebeple ilişkinin temelini iletişim oluşturmaktadır (Saylık, 2012). Özetle ilişkinin oluşabilmesinin temelinde kişiler arası iletişim yatmaktadır. Her ilişki içinde iletişimi barındırırken her iletişim içinde ilişkiyi barındırmayabilir. Araştırmada yer alan ilişki kavramı ise formel yapıya sahip olan okullarda informel ilişkiler olarak ele alınmıştır. Informel ilişki kavramının anlaşılması için grup kavramına açıklık getirmek gerekir.

2.1.1. Grup

Gruplar tanımlanırken büyüklüklerine dikkat edilerek tanımlama yapılmakta ancak bununla beraber grupların yapısına, amaçlarına veya üyeleri arasındaki ilişkiler de göz önüne alınmaktadır (Kolasa, 1969; Erdoğan, 1997).

Campbell'in (1970) tanımına göre grup, özellik ve yetenekleri birbirinden farklı olan bireylerin ortak bir hedefi veya amacı gerçekleştirmek için karşılıklı etkileşimde bulunan topluluktur. Her grubun mutlaka bir amacı olmakla birlikte bir grubun oluşması için grubu oluşturan bireylerin daima ortak bir amacının olması gerekmemektedir. Birey kendi amacına da grup amacıyla ulaşabilmektedir ancak bireysel amaçlar grup içerisinde iyi düzenlenirse grup amacı ortaya çıkacaktır (Akt. Erdoğan, 1997).

Robbins ve Judge (2019) grubu, ortak ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen karşılıklı bağlılık içinde olan iki ya da daha fazla bireyin oluşturduğu topluluk olarak tanımlamaktadır. Bunun yanında alan yazına bakıldığında, grubun farklı tanımları da yapılmaktadır.

Erdoğan'a (1997) göre, kişilerin belirli bir sonucu sağlamak için birbirlerini etkiledikleri topluluktur. Eren'e (2004) göre, birbiriyle etkileşimde bulunan, psikolojik olarak birbirlerinin varlığından haberdar olan ve kendisini bir grup olarak algılayan küçük veya büyük insan topluluğudur. Aşan ve Aydın'a (2006) göre, belirlenmiş bir amaç için bir araya gelmiş birbiriyle iletişimi olan birbirini etkileyen ve birbirine bağımlı olan iki veya daha fazla bireyin bir araya gelmesiyle oluşan topluluktur. Kara'ya (2008) göre, iki veya daha fazla kişinin bir amaç için bir araya gelmesiyle oluşturdukları kendilerini bağlı hissettikleri, belirli roller aldıkları, rollerin gereklerini yerine getirip aynı zamanda rolleri geliştirdikleri yapıdır. Burada farklı tanımlamalardan hareketle grup, belirli amaçları gerçekleştirmek için ikiden daha fazla bireyin bir araya gelmesiyle ve bireylerin birbirine bağlılık duymasıyla oluşan topluluk olarak tanımlanabilir.

Gruplar da kişiler gibi hayatlarını devam ettirebilmek ve varlıklarını korumak için mücadele ederler. Gruplar çevreden gelecek tehlikelere karşı kendilerini korumak için bütün önlemleri alırlar ve büyümek için çaba harcarlar. Ancak gruplar karşılaştıkları sorunlarla baş edemeyince bölünebilir, tamamen dağılabilir ya da başka gruplarla birleşebilirler (Eren, 2004).

2.1.2. Grupların Oluşmasının Nedenleri

Bireylerin planlayarak grup oluşturmalarının yanında rastlantısal olarak kendiliğinden de gruplar oluşabilmektedir (Eren, 2004). Bunun yanında güvenlik, saygınlık, kendine saygı, aidiyet ve bağlanma, güç, amaç başarımı gibi gerekçelerle de gruplar kurulabilir (Aşan ve Aydın, 2006).

Kişilerin güvenlikle ilgili şüphelerinin olması, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını, amaçlarını gerçekleştirmek istemesi, grubun amacının bireyin amaçlarıyla uyuşması, ekonomik, saygınlık gibi kişisel çıkarlarının olması, iş ve sosyal hayatı sonucunda farklı gruplarla tanışması, bireyin kendini yalnız hissetmesi ve bundan kurtulmak istemesi, bireyin başarılı olmak istemesi ve grupların bireyin farklı çevrelere

girmesinin desteklenmesi gibi sebeplerle bireyler tarafından gruplar oluşturulmaktadır (Kara, 2008).

2.1.3. Grup Türleri

Gruplar yapılarına, grup üyeleri arasındaki etkileşimin sıklığına ve zamanına göre sınıflandırılırlar. Çalışma kapsamında gruplar biçimsel, biçimsel olmayan, birincil, ikincil, başvuru ve bağlı gruplar olmak üzere farklı başlıklar altında incelenmektedir.

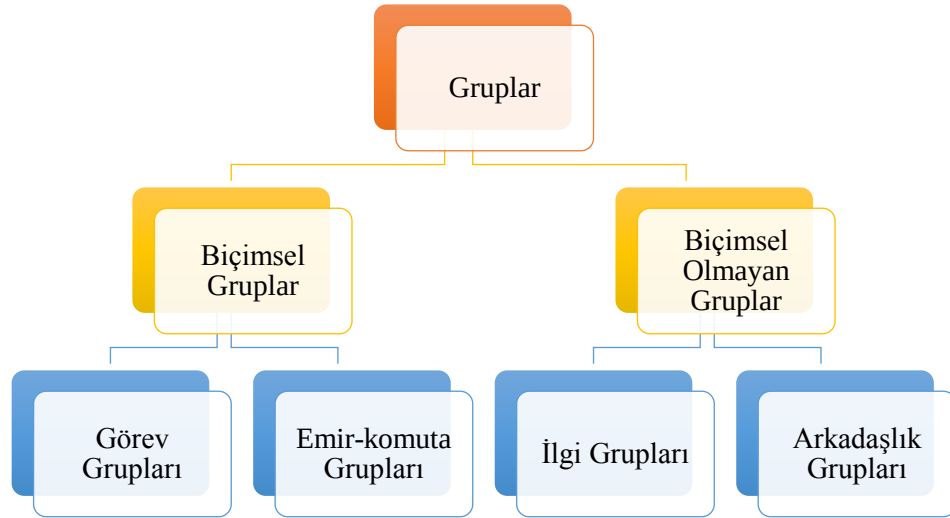
2.1.3.1. Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Gruplar

Örgütlerde var olan grupların doğru olarak anlaşılması için örgütlerin biçimsel ve biçimsel olmayan yönlerinin bilinmesi gerekir. Örgütün biçimsel yönü buzdağının görünen yüzünü, biçimsel olmayan yönü görünmeyen kısmını oluşturur. Örgütün görünen kısımda hiyerarşi, tanımlar, politikalar, kaynaklar, planlar gibi faktörler, görünmeyen yani biçimsel olmayan kısımda, örgüt kültürü, lider ve özellikleri, tutumlar, değerler gibi unsurlar bulunmaktadır (Şekil 2. 1.).



Şekil 2. 1. Örgütsel Buzdağı (Ünal-Çolak, 2014).

Biçimsel ve biçimsel olmayan grup türleri bireylerin birbirleriyle etkileşim sıklığı, ilgi alanları, kuralların ve görevlerin düzenlenme biçimi, birlikte geçirilen zaman dilimlerindeki farklılıklara dikkat edilerek oluşmuştur. Şekil 2. 2.'de bu gruplar ve bunlara bağlı alt gruplar gösterilmiştir.



Şekil 2. 2. Grup Türleri (Aşan ve Aydın, 2006).

Örgütlerde biçimsel gruplar görev ve emir-komuta grupları, biçimsel olmayan gruplar ise ilgi ve arkadaşlık grupları olarak iki kategoride ele alınmaktadır.

2.1.3.1.2. Biçimsel Gruplar

Örgütlerin oluşturduğu sisteme göre bir araya gelen insanların oluşturduğu gruplar biçimsel gruplardır. Bu gruplarda üyelerin çalışmaları, ilişkileri örgüt tarafından belirlenen kurallar ve düzenlemelerden oluşmaktadır (Erdoğan, 1997). Biçimsel gruplar açıkça saptanmış amaçları gerçekleştirmek için belirli görevleri yerine getirirler (Eren, 2004). Bu grup görevlerin gerçekleştirilmesi için işlerin örgüt yapısı olarak paylaştırıldığı gruptur (Robbins ve Judge, 2019). Biçimsel grubun en iyi örnekleri emir komuta grupları ve görev gruplarıdır.

Emir- komuta grupları; örgütü oluşturan üyeler arasındaki bağlantılarla oluşmaktadır. Belirli bir yöneticiye bağlı olan üyeler emir gruplarını oluşturmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006). Bunun yanında emir grupları yöneticiye doğrudan rapor veren kişilerden oluşmaktadırlar. Örneğin, okullarda bulunan müdür ve ona rapor verme durumunda olan memurlar bu grubun içerisinde yer almaktadırlar (Robbins ve Judge, 2019).

Görev grupları; özel veya geçici bir nedenle oluşturulan gruplardır (Kara, 2008). Emir-komuta grubundan farklı olarak grubu oluşturan bireylerin belirli bir mevkide olmalarına gerek yoktur. Ancak belirli konularda ilgili ve uzman olmaları yeterlidir. Ayrıca sadece kendi üstleriyle değil kendi üstleri dışındaki üstlerle de bağlantı kurabilir ve onlara karşı da sorumlu olabilirler (Aşan ve Aydın, 2006). Örneğin, bir

öğrenci okulda işlenen bir suçla itham edildiğinde, öğrenci işleri birimi ve okulun diğer tüm yetkilileri koordinasyon içinde bir araya gelerek görev grubunu oluşturmaktadır.

2.1.3.1.3. Biçimsel Olmayan(Doğal) Gruplar

Biçimsel yapısı bir yetkili ya da örgüt tarafından oluşturulmamış, sosyal ihtiyaçları karşılamak amacıyla bir arada bulunan bireylerin oluşturduğu informel gruplar biçimsel olmayan (doğal) gruplardır (Robbins ve Judge, 2019). Oluşan bu gruplar, planlı bir şekilde değil de örgütlerde kendiliğinden doğal olarak dışsal müdahale olmadan ortaya çıkmaktadırlar (Aşan ve Aydın, 2006). Bu gruplar ilgi ve arkadaşlık grupları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İlgi grupları: Bir proje için bir araya gelen gruplardan yola çıkılarak ortak ilgi alanları içinde hedefe ulaşmaya çalışan bireylerin oluşturduğu gruplardır. Tatil programları için bir araya gelen bireylerin, iş arkadaşlarının kötü anında yanında olmak isteyen bireylerin oluşturduğu topluluklar ilgi gruplarına örnek verilebilir (Robbins ve Judge, 2019).

Arkadaşlık grupları: Bu grubu oluşturan bireyler işte ve iş dışında da ilişkilerini devam ettirmektedirler (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004). Örneğin, iş arkadaşlarının öğle yemeğinde bir arada zaman geçirmesi, işten sonra beraber sinemaya veya pikniğe gitmeleri gibi işte ve iş dışında oluşturulan gruplardır (Aşan ve Aydın, 2006).

Örgütü oluşturan bireylerin arasındaki etkileşimin zamanı ve sıklığına bağlı olmak üzere gruplar birincil ve ikincil olarak da sınıflandırılmaktadır. Bunun yanında örgütlerde başvuru grupları ve bağlı gruplar da oluşabilir.

2.1.3.2. Birincil ve İkincil Gruplar

Bireylerin sık sık (günlük veya haftalık gibi) yüz yüze görüştükleri ve etkileşimde bulundukları gruplardır. Üyeler birbirlerinin özelliklerini, rollerini bilirler ve ayrıca bu gruplar küçük gruplardır. Aile bireyleri, aynı bölümde çalışan personel, her gün iletişimde bulunan memurlar bu gruba örnek verilebilir (Erdoğan, 1997). Birincil gruplara göre daha çok sayıda üyeden oluşan gruplar ikincil gruplardır. Kişisel ilişkiler daha az kurulur, üyeler genel olarak hedef ve görevlere odaklanmış olarak hareket ederler (Aşan ve Aydın, 2006).

Birincil gruplar, ikincil gruplara göre daha az sayıda insanın bir araya gelmesiyle kurulmaktadır. En önemli özelliği fiziksel yakınlık olan birincil gruplarda kurallar

daha sıkıdır. Bu sıkı kurallara uymayan birincil grup üyelerinin ise grupla ilişkisi kesilmektedir. Bunun yanında ikincil gruplar hedef ve görev odaklı olarak hareket etmektedirler. Üye sayısı daha fazladır ve bu üyeler kuralları belirleyerek onlara bağlı hareket etmektedirler (Can, Aşan ve Miski-Aydın, 2015).

2.1.3.3. Başvuru (Referans ve Üyelik) Grupları

Bireyin örnek aldığı, göstermek istediği davranış, olmak istediği kişi, kendisinde olmasını istediği değer ve tutumlar üzerinde etki gösteren gruplar referans gruplarıdır (Erdem, 1999). Kısacası bu gruplar bireyin örnek aldığı ve kendini kıyasladığı gruplardır (Dönmezer, 1994). Çok iyi bir aşçı olmak isteyen bireyin ünlü bir aşçının davranışlarını, giyimini, çalışma disiplini vb. davranışlarını örnek alması ve onun gibi olmaya çalışması referans gruplarına örnek verilebilir. Bu gruplar her zaman toplum tarafından saygı duyulan ve örnek gösterilen gruplar olmayabilir (Erdem, 1999).

Bireylerin bağlı oldukları ve faaliyet gösterdikleri gruplar ise üyelik gruplarıdır. Birey birden fazla gruba bağlı olup faaliyet gösterebilmektedir. Örneğin, bir öğretmen hem gönüllü olduğu sosyal yardım kuruluşlarının hem bulunduğu sendikanın hem ailesinin hem de okulunun üyelik grubunda yer alabilir (Gönüllü, 2001).

2.1.3.4. Bağlı Gruplar

Ortak hedeflerin ve amaçların gerçekleştirilmesi için üyeler arasındaki ilişkinin derecesine göre oluşan gruplardır. Eğer bireyin yani grubun üyesinin başarısı diğer bireye bağlı ise karşılıklı etkileşim grupları oluşurken üyeler birbirinden habersiz ve bağımsız olarak hareket ederlerse ve bu kişiler bağımsız şekilde başarı elde etmeye çalışırlarsa bireysel başarı grupları ortaya çıkar. Örneğin, basketbol takımı oyuncular karşılıklı etkileşim grubunu oluştururken kasiyerler bireysel başarı gruplarını oluşturmaktadırlar (Erdem, 1999).

2.1.4. Grupların Gelişim Süreci

Bütün grupların gelişimi standart bir yapıyı takip etmemekle beraber Tuckman tarafından literatüre kazandırılan “Beş Aşamalı Model” genel kabul görmektedir (Robbins ve Judge, 2019).



Şekil 2. 3. Beş Aşamalı Model (Varoğlu, 2013).

Tuckman’a (1965) göre, grupların gelişimi oluşum, fırtına, kurallar, performans ve dağılma olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır.

Oluşum aşamasında grup nelerle karşılaşacağını bilmeden oluşur. Bu durum grup üyelerinde huzursuzluğa neden olur. Üyeler birbirleriyle tanışarak aralarındaki benzerlikleri ve farklılıkları bulmaya çalışırlar. Bu sebeple üyelerin birbirlerine karşı davranışları yüzeysel ve naziktir (Aşan ve Aydın, 2006). Bireyler birbirlerine karşı güven oluşturmak ve güven duymak isterler. Bu aşama grup gelişiminin ilk basamağı olduğu için birey bazı sorulara cevap bulmaya çalışır. Örneğin, “Bu grupta yer almak istiyor muyum? Diğer üyeler beni aralarında görmek istiyor mu? Neden bir araya geldik? Benim işim ne olacak? Bu grupta olmanın bedeli ne olacak ve ben bu bedeli ödemeye hazır mıyım?” Bu aşamada belirsizlik ve kaygının fazla olmasından kaynaklı bireyler kendilerini geri planda tutarlar ve onlara yol gösterecek bir lidere bağlanmayı tercih ederler. Ancak bu lider ona verilen yetkileri kullanmıyor ve diğer bireyler tarafından kabul görmüyorsa bu aşamada sıkıntı yaşanmasına sebep olabilir (Varoğlu, 2013).

Fırtına aşamasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada grubun liderinin kim olacağı tartışma konusudur (Robbins ve Judge, 2019). Grup lideri belirlendikten sonra liderlik hiyerarşisi oluşmakla birlikte, grup üyeleri liderin otoritesi ve gücünü test eder. Grup üyeleri arasında da çatışma, restleşmeler yaşanmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006). Varoğlu’na (2013) göre, fırtına aşamasında grup üyelerinin rollerinin belirlenmesi ve kim tarafından denetleneceklerine karar verilmesi gerekir eğer bunlar belirlenmezse grup dağılabilir.

Kurallar aşamasında ise grup üyeleri arasındaki ilişkiler oluşmaya ve ilerlemeye başlayarak grup yapısı kuvvetlenir, grupta biz kavramı oluşur, bilgi ve fikirler özgürce ortaya konularak gruba uygun davranışlar üzerinde ulaşılr (Robbins ve Judge, 2019; Varoğlu, 2013). Grupta bir bütünlük oluşmaya başlar böylece grup için doğru davranışların ve beklentilerin neler olduğu belirlenmeye başlar (Robbins ve Judge, 2019).

Performans aşamasında, gruptaki üyelerin gruba ve birbirlerine bağlılığı üst düzeydedir. Üyeler arasında etkileşim ve güven duygusu arttığı için ortaya çıkan sorunlar, çelişkiler kontrol edilemeyecek düzeye ulaşmadan çözümlenir. Grup üyeleri oluşan çatışmaları çözebilecek yetenektedirler. Ayrıca bu aşamada oluşan çatışmalar üyeler üzerinde yapıcı ve yaratıcı bir etki bırakır (Aşan ve Aydın, 2006). Üyelerin birbirine bağlılığı ve kenetlenmesiyle bir üyenin ulaşabileceği hedeften çok daha fazlası gerçekleşmiş olur. Kalıcı gruplar için bu aşama son aşamadır (Varoğlu, 2013).

Geçici gruplar için son aşama dağılma aşamasıdır. Bu gruplar sınırlı görevleri yerine getirmek için bir araya gelirler (Robbins ve Judge, 2019). Üyeler amacı gerçekleştirdikleri için tatmin duygusu yaşarlar ve durum birey üzerinde olumlu bir etki oluşturur (Aşan ve Aydın, 2006). Varoğlu'na (2013) göre dağılma aşamasının sağlıklı bitirilebilmesi yani bireyin gruptan ayrılışını kolaylaştırmak amacıyla veda geceleri, mezuniyetler, ödül törenleri vb. etkinlikler yapılabilir.

Tuckman'ın bu beş aşama modeli bir havayolu işletmesinde kabin ekibiyle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada birbirine yabancı üç kişinin 10 dakika içinde yüksek performans düzeyine ulaştıkları tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise grubun kurallarının, üyelerinin görev tanımlarının, örgütün şartlarının belli olmasıdır. Buradan elde edilen bilgilerin yorumlanmasıyla ilk dört aşamayı geçen gruplar daha verimli ve etkili olmaktadır (Robbins ve Judge, 2019).

2.1.5. İnsan İlişkileri

İnsanlar arasında gerçekleşen her türlü etkileşim, bağlantı, iş birliği çalışmaları ve grup ilişkileri genel anlamda insan ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. İnsan ilişkileri insan davranışlarının analizini, koruma stratejilerini, insanın davranışsal problemlerinin çözümünü ve kendini geliştirmeyi içeren alandır (Reece ve Reece, 2018). Bursalıoğlu'na (2019) göre insan ilişkileri, örgütteki insanları birleştirip ahenk halinde çalışmalarını sağlamayı amaç edinen yönetim eylemidir. Böylece bireyler arası iş birliği ve verim artar, bireylerin sosyolojik, psikolojik ve ekonomik gereksinimleri karşılanmış olur. İnsan ilişkileri kavramı genel olarak sevecen olma, güler yüzlülük, hoş görüşlü olma, nezaket, cömert olma gibi davranışlarla algılanır. Oysa günümüzde insan ilişkileri bilimsel bir anlama gelmektedir. Bu duruma ekonomik ihtiyaçları karşılanan bireylerin grev gibi davranışlarda bulunmaması sonucu ülkelerin ve örgütlerin güç yitimine uğramaması örnek olarak verilebilir.

Bunların bilinmesi ve bu ihtiyaçların karşılanması, ülkeler ve örgütler için problemlerin çözümünü kolaylaştırır ve dinamik bir örgüt yapısının ortaya çıkmasını sağlar (Bursalıoğlu, 2019). Örgütlerde gerçekleşen gelişmeler sonunda insan ilişkileri önem kazanmıştır. Örgütlerde insanlar örgütün içindeki sosyal yapıyı oluşturmaktadırlar. İnsanlar örgütlere hizmet etmek için çalışmazlar aksine örgütler insanlara hizmet etmek için kurulurlar. İçinde insanları barındıran örgütler aynı zamanda birer sosyal sistemlerdir. Örgütler sosyal sistemler olmadan tek başlarına var olamazlar (Davis, 1988).

Değişen iş yaşantısı yeni fırsatlarla beraber yeni güçlükleri de beraberinde getirmiştir. İş yerlerinde çalışan insan sayısındaki artış, çalışan ilişkileri açısından bir tehdit unsuru olmaya başlamıştır. Bunun yanında iş yerlerinde bireylerin sergilemiş oldukları nezaketsiz davranışların yaygınlaşması iş ilişkilerini olumsuz etkilemeye başlamıştır. Birçok şirket bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için iş yerlerinde ekiple çalışma uygulamalarını yaygınlaştırmaktadır. Elbette bu durum da bireylerin birbirleriyle ilişki kurma, birlikte karar verme, ekibin hedeflerine ve değerlerine bağlı kalma, çatışma çözme ve iletişim gibi becerilere olan ihtiyaını artırmaktadır (Reece ve Reece, 2018; Maxwell, 2002).

Farklı yaş, farklı iletişim tarzı, cinsiyet, iş ahlakı, kültürel geçmiş, değerler vb. unsurları barındıran bireylerle bir arada çalışmak farklı ilişkilerin de ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İnsan ilişkileri, kendimizle kurduğumuz ilişki, özel ve iş hayatımızda karşılaştığımız birebir ilişkiler ve grup üyeleriyle kurduğumuz ilişkileri de içerdiği için yönetilmesi zordur. İnsan ilişkilerini yönetilmesinin zor olması ise iletişim, öz farkındalık, kendini kabul etme, motivasyon, güven, kendini ifade etme, çatışma çözme gibi konulardan kaynaklanmaktadır (Reece ve Reece, 2018) ve bu soyut konuların etkililiğine bağlıdır.

2.1.6. Sosyal İlişkiler

Sosyal bir varlık olan insan günlük hayatı içerisinde toplumsal unsurlarla ilişki içinde olmak zorundadır. İnsan, toplumsal hayat içinde kurmuş olduğu bu ilişki ağlarını ne kadar iyi ynetebilirse, toplumsal ve ticari hayatın devamlılığını da o oranda sağlayabilmektedir. Bireylerin karşılıklı etkileşimine bağlı olan ve tarafların davranışlarına yönelik oluşan beklenti olarak tanımlanan ilişki kavramı, hem kurumsal amaçlara ulaşılmasına hizmet etmekte hem de ilişkilerin hedef kitleler ile topluma

yarar sağlayacak şekilde yönetilerek yararın karşılıklı olmasını sağlamaktadır (Boztepe, 2014). Örgütlerin bireylerle ve toplumla kurduğu ilişkinin yanında bireylerin birbirleriyle kurdukları ilişkiler de bulunmaktadır. Birey günlük hayatında aile üyeleriyle, çalışma arkadaşlarıyla, girdiği sosyal ortamda diğer kişilerle ilişki kurmaktadır. Bireyin sosyal hayatında kurduğu bu ilişkilerde duygusal veya daha öncesinde oluşan bir yakınlık bulunması gerekmez. Birey o an için farklı durumlardan kaynaklı olarak sosyal çevresiyle ilişki kurabilmektedir. Bu şekilde kurulan ilişkilerde karşılıklı fayda durumunun devam etmesi ilişkinin devam etmesi açısından önem taşımaktadır (Bruning ve Galloway, 2003).

İnsanların toplumsal hayatta kurmuş oldukları bir diğer ilişki de grup ilişkisidir. Birey dünyaya geldiği andan itibaren aslında bir grubun içinde yer almaktadır. Ancak grup üyeleri arasında kurulan ilişkinin durumuna ve yaşantı ortaklığına göre ilişkinin devamlılığı sağlanabilir. Bunun yanında bireyin grupla kurmuş olduğu ilişki grubun büyüklüğüne ve yapılanmasına göre de değişebilmektedir. Formel bir yapıya sahip olan gruplarla formel ilişkiler kurulurken aile gibi informal yapıya sahip gruplarla informal ilişkiler kurulmaktadır (Boztepe, 2014). Bu ilişkilerin devam etmesini sağlayan önemli etkenlerden birisi gruplar arasında kurulan iletişim türüdür.

2.1.7. İletişim

Dünya kurulduğundan beri insanların birbirlerini tanımalarının, kendilerini başkalarına tanıtmalarının ve belirli bir noktada anlaşabilmelerinin tek yolu iletişimdir. Sosyal bir varlık olan insan belirli amaçlara ulaşabilmek, değişen ve gelişen şartlara uyum sağlayabilmek için her gün başkalarıyla ilişki kurmaktadır. Burada ilişkiden kasıt yazılı ve sözlü araçlar, jestler, mimikler ve sembollerdir. Bunların kişiler arasında kullanılması ise iletişim kavramını karşımıza çıkarmaktadır. İnsanlık tarihi kadar eski olan iletişim kavramı, şimdiye kadar insanlar tarafından iyi bilinen ve tanımlanmasına gerek duyulmayan bir kavram olarak düşünülmektedir. Oysa iletişim oldukça karmaşık süreci barındıran bir kavramdır.

İnsanlar arasında kurulan ilişki ve iletişimin temel amacı bireylerin anlaşmasını sağlamaktır. Bireylerin anlaşmasını sağlamak için iletişim kurulması zorunludur. Bu denli öneme sahip olan iletişim, gelişigüzel ve kopuk yapıda olmamalı tam aksine kanalları açık disiplinli ve düzenli bir işleyişe sahip olmalıdır. Bütün bu açıklamalardan yola çıkarak iletişim; bireyler, gruplar ya da örgütler arasında belirli

konularda anlaşma sağlamak amacıyla düzenli işleyen kanallar aracılığıyla bilgi, duygu ve düşünce değişimi olarak tanımlanabilir (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1989). Güngör' e (2011) göre iletişim iki insanın karşılıklı konuşma, söylenenleri anlamlandırma, ilişkilerini iyi tutma becerilerinden daha fazlasını içermektedir. İletişim süreci, insanla başlayan ve insanla devam eden bir süreci içermektedir. İnsanlığın var olduğu andan beri insanların kendilerini ifade etmek için çıkardıkları sesler, bilgilerini paylaşmak için çıkardıkları seslere eşlik eden vücut hareketleri bunun yanında duvarlara çizmiş oldukları resimler sayesinde iletişim süreci daha sistemli hale gelmiştir. Bursalıoğlu (2019) iletişimi bilgi, düşünce, davranış gibi kapsamın bireyler veya gruplar arasında paylaştırılmasını sağlamak için yapılan gayret olarak tanımlamıştır. Alan yazında iletişime dair yapılan tanımlarda görecelilik bulunmaktadır başka bir ifadeyle yapılan iletişim tanımlarında önem verilen hususa göre çeşitlilik bulunmaktadır.

İletişim sürecine ait ilk tanımlamanın Aristoteles'e ait olduğu düşünülmektedir. Aristo'ya göre iletişim süreci, konuşmacı, konuşma metni ve dinleyici olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. İletişim sürecini ilk kez sistemli olarak ele almasına karşın Aristo bu üç unsur arasındaki ilişkiye tam olarak açıklık getirememiştir (Erdoğan, 2010; Gökaya, 2009). Aristo'nun da ifadesinden anlaşılacağı üzere iletişim bir süreçtir ve bu süreç iletişim öğeleri arasında tekrarlanan, gelişen, ilerleyen hareketler olarak adlandırılabilir. İletişimi oluşturan öğeler arasında durağan olmayan dinamik bir süreç oluşmaktadır. Genel anlamda alıcı ve kaynak arasındaki mesaj alışverişi olarak nitelendirilen iletişimde, bunların yanında tam iletişimin kurulabilmesi için kaynak (gönderici), alıcı (hedef), ileti (mesaj), dönüt (geri bildirim) ve kanal (araç) olmak üzere beş temel öge bulunmaktadır (Tutar ve Yılmaz, 2013). Tek yönlü iletişimlerde kaynak tek başına değerlendirilebilirken kişiler arası iletişimde kaynak ve hedef bir arada tanımlanmaktadır. Bu çalışmada kişiler arası iletişime değinileceği için kaynak ve hedef bir arada tanımlanmıştır.

Kaynak ve hedef; mesajı gönderen kaynak olarak tanımlanmakta iken bu mesajı alan kişi hedef olarak tanımlanmaktadır. Mesajın hedef tarafından alınmasıyla beraber hedef mesajı aldığını kaynağa ifade etmek için mesaj üretir ve böylece kaynak durumunda olan birey hedef durumuna geçmiş olur. Kişiler arası iletişimde sürekli mesaj alışverişi olduğu için kaynak ve hedef öğeleri sürekli olarak yer değiştirebilmektedir (Kaya, 2020). Kaynak iletişim kurduğu kişide ve grupta istediği

yönde davranış değişikliği oluşturmayı amaçlar. Kaynağın bu amacı sonucunda iletişim süreci başlamaktadır. Sınıf ortamlarında öğretmen ve öğrenci arasında oluşan iletişim süreci öncesinde öğretmen gerekli donanımı aldığı eğitimlerle sağlayarak iletişim sürecini başlatmaktadır. Buradan iletişim sürecini başlatan kaynağın gerekli donanıma sahip olması gerektiği bilinmektedir. Sınıfta iletişimi başlatan öğretmen gerekli kodlamaları yaparak vermek istediği mesajı hedefe yani öğrenciye ulaştırmaktadır (Aytekin, 2021). Kaynağın birçok açıdan güvenilir olması iletişimin etkisinde belirleyici faktördür. Diğer bir ifadeyle hedefe gelen mesaj güvenilir bir kaynaktan geliyorsa hedef tarafından daha kolay ve daha hızlı benimsenmektedir (İnceoğlu, 2011).

İleti; kaynak ve alıcı arasındaki iletişimin kurulma sebebi ilettir. Kaynak tarafından birtakım kodlamalar ve semboller kullanılarak oluşturulan bilginin kodlanmış haline ileti denir (Aytekin, 2021). Kaynak tarafından ileti belirli şifreler ve semboller kullanılarak kodlanır. Ancak bu kodlar ortama, hedefe, iletiye göre değişmektedir. Alıcıya gönderilen kodlanmış bu iletiler alıcı tarafında anlamlı hale getirilir ve buna kod açma denir (Yüksel, 2008). Kod açma sürecinin daha hızlı olabilmesi için kaynak ve hedef arasında yaşantıların olması gerekir. Böylece kaynak tarafından oluşturulan kodlar hedef tarafından daha hızlı şekilde anlamlı hale getirilebilir. Aynı dili konuşmak, aynı çevrede bulunmak gibi faktörler kod açma süresini azaltırlar.

Dönüt; kaynak tarafından hedefe gönderilen iletinin ulaşp ulaşmadığının, doğru anlaşılıp anlaşılmadığının kontrol edilmesini sağlayan hedef tarafından kaynağa verilen yanıttır. Bu yanıt el kol hareketleri, başını sallama, mimiklerini kullanma, diyalog kurma, e posta yollama gibi farklı şekillerde olabilir. Hedefin bu sayılan geri bildirimleri kullanmaması iletişim sürecini bozan bir unsurdur. Dönüt iletişimin anlaşılmasını ve devam etmesini sağlamaktadır (Aytekin, 2021). İletişim sürecinde kaynak konu hakkında ne denli bilgili olursa olsun alıcıdan gelecek dönüte ihtiyaç duymaktadır. Tek yönlü iletişimde bile kaynak ile alıcı arasında dönüt önem taşımaktadır. İletişim esnasında kaynak ile alıcı yer değiştirebilir. Başka bir ifadeyle tek yönlü iletişimde alıcının kaynağa vermiş olduğu dönüt neticesinde kaynak ve alıcı yer değiştirebilir. Ayrıca iletişim sırasında dönüt kaynağın kendini kontrol etme olanağına sahip olmasını sağlar (Tomul, 2016). Alıcı tarafından verilen dönüt kaynağa olumlu veya olumsuz olarak etki edebilmektedir. Kaynağın amacına ulaştığını ifade

eden dönüt kaynak tarafından olumlu olarak değerlendirilirken kaynağın amaçladığı etkiyi alıcı üzerinde oluşturmadağı ifade eden dönüt ise kaynağı olumsuz etkilemektedir (Yüksel, 2019). Dönüt alıcının kaynağa sadece soru sorması veya vermek istediğı mesajı alıp almadığını sadece sözlerle ifade etmesi değildir. Alıcının mesaj hakkında kaynağa göstermiş olduğı jest ve mimikleri de kapsamaktadır. Alıcının başını sallaması, gülümsemesi ya da somurtması, çevresiyle veya telefonuyla ilgilenmesi de kaynağa verilen dönütlere örnek verilebilir. Özetle iletişim sürecinin devamlılığını sağlayabilmek için dönüt kritik bir öneme sahiptir (Yıldız-Bağdoğan, 2018).

Kanal; kaynak tarafından hedefe ulaşması için kodlanmış iletilerin taşınmasını sağlayan ortam, yöntem, araç ve tekniklerdir (Güven, 2016). Kanalin seçilmesinde iletinin amacı, hedef kitlenin özellikleri, içinde bulunulan zaman ve mekân gibi unsurlar göz önünde bulundurularak ileti ve hedefe uygun olmasına dikkat edilmelidir (Aytekin, 2021). İletişim kanalları alan yazında farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada iletişim kanalları iki bölümde incelenmiştir. Bunlardan ilki kitle iletişimidir. Kitle iletişimi; kaynağın kodladığı mesajın televizyon, radyo, gazete gibi kitle iletişim araçları kullanılarak oluşturulur. Kişilerarası iletişim ise iletişim kanallarından ikincisini oluşturmaktadır. Kişilerarası iletişim; kaynak ile alıcının yüz yüze ya da iletişimin gerçekleşebileceğı şekilde karşı karşıya gelmeleri sonucunda söz, yazı, resim veya hareket gibi yollarla sağlanmasıdır (Yüksel, 2008).

İnsan davranışlarının bir ürünü olan iletişim bir süreçtir. Temel olarak kaynak, hedef, ileti ve dönütü içeren iletişim süreci sonsuz bir döngü içinde devam etmektedir (Reece ve Reece, 2018). Sonsuz döngü içinde devam eden iletişimin genel olarak yazılı, sözlü ve sözsüz olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Bunların yanında çağın gereklilikleri içerisinde elektronik iletişim de ortaya çıkmıştır. Bunun yanında alan yazında farklı iletişim sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Bu çalışmada daha çok örgütsel iletişime değinilmiştir.

2.1.7.1. Örgütsel İletişim

Örgütün iç ve dış çevresiyle ileti alışverişi örgütsel iletişim olarak tanımlanmaktadır. Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi'ye (2010) göre, örgütsel iletişim; kaynağın insan davranışlarını etkilemek için hazırladığı mesajları kanallar ve algı düzeyinde çözümleyen alıcılara odaklanılarak gerçekleştirilir. Örgütsel iletişimin

öneminin belirlenebilmesi için Miller (2009) tarafından yapılan çalışma sonucunda örgütsel iletişimin örgüt başarısında, örgütsel değişimde ve örgütsel bütünleşmede önemli bir öge olduğu belirtilmiştir. Örgütsel iletişimin örgüt içinde bilgi sağlama, ikna etme, etkileme, emredici ve öğretici iletişim kurma ve birleştirme işlevleri bulunmaktadır (Akt. Ünal-Çolak, 2014).

Örgütsel iletişim denilince, örgüt içerisinde örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için bireyler arasında kurulan informal iletişim anlaşılmamalıdır. Örgütsel iletişim örgütün iç ve dış çevresiyle yapmış olduğu formal iletişim olarak tanımlanmıştır (Vural, 2003). Örgütlerde yöneticiler elektronik postalarını kontrol ederken, telefonla konuşurken, toplantı programlarını planlarken kısaca örgütte günlük bütün işlerini yaparken iletişim kurarlar (Tutar, Yılmaz ve Eroğlu, 2017). Örgütler açısından iletişim; yönetim planlama, örgütlenme, yönlendirme ve kontrol süreçlerinin başarıyla yerine getirilebilmesi, eşgüdümün sağlanabilmesi için önemlidir (Stoner ve Wankel, 1986). Bir diğer deyişle, örgütsel ve yönetsel faaliyetlerin verimli ve etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için iletişim bir araçtır. Örgütsel iletişim bütün bu amaçları yerine getirebilmek için örgüt içi ve örgüt dışı iletişim olarak sınıflandırılmaktadır. Örgüt içi iletişim formal ve informal örgüt yapısına göre sınıflandırılmaktayken örgüt dışı iletişim halkla ilişkiler, reklam vb. olarak sınıflandırılmaktadır. Örgütlerde var olan hiyerarşik yapı sonucunda iletişim yapıları informal ve formal olarak iki başlık altında ele alınabilir.

2.1.7.1.1. Formal İletişim

Formal iletişimin daha iyi anlaşılabilmesi için hiyerarşi kavramına bakılması konunun daha iyi anlaşılmasını sağlar. Hiyerarşi, belirli bir büyüklükte oluşmuş kamu veya özel kurum, kuruluşlarda işleyişin sağlanabilmesi için uyulması gereken kuralları ifade etmektedir. Hiyerarşiyle beraber kurumlarda çalışan bireylerin yetki ve sorumlulukları, unvanları vb. durumlar düzenlenmektedir. Ast üst ilişki içerisinde oluşturulan yapılarda emirlerin verilmesi, üstlerin astlarını kontrol edebilmeleri hiyerarşi ile düzenli hale getirilmektedir (Ünal-Çolak, 2014). Örgütte belirli kurallar ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için belirli kalıplarda oluşan iletişim formal iletişimidir. Diğer bir ifadeyle, hiyerarşinin sağlanabilmesi için örgütü oluşturan bireyler arasında kurulan iletişimidir. Formal iletişimde amaç, örgüt için gerekli olan bilgiyi sağlamak, çalışanların işten tatmin olmaları için gerekli tutumu oluşturmak ve bu konuda yetkililere bilgi vermektir (Tutar, Yılmaz ve Eroğlu, 2017). Aytekin'e

(2021) göre, formel iletişim örgütün amaçları doğrultusunda bir araya gelmiş, belli hiyerarşik makam ve yapılar arasındaki haber, bilgi ve kararların karşılıklı akışıdır. Örgütlerde var olan hiyerarşik düzeni barındıran formel iletişimde kurumların kendi içinde ve çevresiyle iletişim kurması sürecinde uyması gereken bazı protokol kuralları da bulunmaktadır. Ast konumunda olan bireyler üstleriyle ne kadar samimi olurlarsa olsunlar, formel iletişimi sağlanabilmesi için bazı kurallara bağlı olmak zorundadırlar. Bu kurallar Karakütük'e göre (2011); tanışma esnasında isimlerle hitap etmek, sonra gelenlerin önce gelenlere selam vermesi, tanışmanın ayakta yapılması, kişinin kendinin tanıtırken ad ve soyadını belirtmesi, kendinden üst düzeyde olan biriyle unvanını belirtilerek tanıştırılması, resmi konuşmalarda "biz" ifadelerini kullanılması, toplantılarda önce ev sahibinin selamlanması, resmi ziyaretlerinin süresinin kısa tutulması olarak sıralanabilir. Örgütler kurulan formel iletişim dikey, yatay ve çapraz iletişim kanallarıyla sağlanmaktadır.

Dikey iletişim; bilgiyi örgütün yetki seviyeleri arasında yukarı ve aşağıya taşıyan iletişimdir. Dikey iletişim örgütlerde kullanılan kanallara göre, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşebilir. Bir okulda bilgi müdür, müdür yardımcısı, öğretmenler ve yardımcı personel şeklinde iletilmesi dikey iletişime örnek verilebilir (Reece ve Reece, 2018). Dikey iletişimde iletişim üst kademededen başlayıp aşağıya doğru gidiyorsa iletişimin yönü yukarıdan aşağıya doğrudur. Bu yönlü iletişimde amaç astlara bilgi verilmesi, örgütün amaç ve politikaları konusunda astların bilgilendirilmesidir. Bu iletişim genelde tek yönlüdür genelde yazılı olarak gerçekleştirilmektedir (Gürgeç, 1997). Yukarıdan aşağıya kurulan iletişimin amaçları Kantz ve Kahn'a (1977) göre; astların yerine getirmesi görevler hakkında bilgilendirilmesi, çalışanların başka görevlerle mantıksal bağlantılar kurmalarının sağlanması, astların kurum içindeki performanslarına ilişkin bilgilendirilmesinin sağlanması, astların kendi hakları ile ilgili bilgilendirilmesi, örgütün amaçlarının astlar tarafından benimsenmesinin sağlanması olarak sıralanabilir. Dikey iletişim aşağıdan yukarı yönlü olarak da gerçekleştirilebilmektedir.

Aşağıdan yukarı yönlü iletişim isminden de anlaşıldığı üzere yukarıdan aşağı yönlü oluşturulan iletişimin tam tersidir. Bu iletişimde astlar üstlerine görüşlerini ve raporlarını iletirler. Bu yönlü iletişim üstlere astların oluşturduğu ekiplerin performansları hakkında bilgi vererek yapılacak iyileştirme çalışmalarına ışık tutar ve üstlerin alacağı yeni kararlara referans sağlar (Ünal-Çolak, 2014). İletişimin aşağıdan

yukarı yönlü olmasının amacı astların yaşadıkları koşullar hakkında üstlerin bilgilendirilmesidir (Tutar, Yılmaz ve Eroğlu, 2017). Dikey iletişimde üstlerin astlara ilettikleri mesajların içeriğinde bozulmaların olması mesajın ilerleyişini veya amacına ulaşmasını engellemektedir. Bunun yanında aşağıdan yukarı yönlü bir iletişim gerçekleştiğinde ise üst yöneticiye iletilecek mesaj orta kademe yöneticiler tarafından özetlenerek üst kademeye farklı şekilde ulaşabilmektedir. Bu bakımdan iletişim sürecinin uzatılmaması önerilmektedir.

Yatay iletişim; örgüt içerisinde aynı düzeydeki kişiler ya da birimler arasında oluşan iletişimdir. Örgütte aynı kademedeki bireyler iş birliği sağlayarak işlerin amacına daha hızlı ulaşmasına yardımcı olurlar (Aytekin, 2021). Örgütlerde eşgüdüm ve yönlendirmenin sağlanması için yatay iletişim kurulmaktadır. Yatay iletişim örgütsel faaliyetleri koordine etmek, örgüt içerisinde etkin bir iletişim sağlamak, aynı seviyedeki yönetici ve çalışanlar arasında iş birliğini sağlamak, çalışanların faaliyetleri ve duyguları hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla yapılmaktadır (Tutar, Yılmaz ve Eroğlu, 2017).

Çapraz iletişim; örgüt içerisinde farklı düzeylerde ve alanlarda çalışan bireyler arasında oluşan iletişimdir (Tanrıöğen, 2018). Henri Fayol tarafından savunulan bir iletişim türü olduğu için “Fayol Köprüsü” olarak da adlandırılmaktadır. Hiyerarşik düzenin olduğu örgütlerde kurulması zor bir iletişim türüdür (Aytekin, 2021). Çapraz iletişimin kurulması, örgüt içinde empati anlayışının gelişmesine, sorun çözme ve çözüm geliştirme kabiliyetlerinin artmasına, çalışanları fonksiyonel üstleriyle iş birliğinin arttırılmasına yardım eder (Tutar, Yılmaz ve Eroğlu, 2017). Formel iletişimin söz konusu kanallar aracılığıyla oluşması için ise bazı iletişim araçlarının kullanılması gerekmektedir. Bu iletişim araçları gazete, bülten, mektup, broşür, rapor, form, afiş ve duyuru panosu, anket, dilek kutusu, tutanak, konferans, seminer, görüşme ve toplantı olarak sıralanabilir. Araştırma kapsamında okullarda daha çok kullanılan formel iletişim araçlarından tutanak, görüşme ve toplantıya değinilmiştir.

Örgütlerde yaşanan herhangi bir olayla ilgili yaşanan olayın, söylenen sözlerin ve bunların sonuçlarının hiçbir yorum katılmadan yansıtıldığı metinler tutanak olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle tutanaklar yaşanan olayın fotoğrafıdır. En az iki kişi arasında oluşan soru sorma, karşılıklı konuşma veya dialog süreci görüşme olarak tanımlanırken bunun daha geniş olan modeli toplantı olarak tanımlanmaktadır (Ünal-Çolak, 2014). Özetle bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerden

oluşan örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri için bazı kuralların oluşturulması ve bu kurallara bireyler arasında iletişim kurularak işlerlik kazandırılması gerekir. Örgütün faaliyetlerini belirli kurallara göre gerçekleştirebilmesinin bir yolu ise bireyler arasında formel iletişim kurulmasıdır.

2.1.7.1.2. İnfornel İletişim

Örgütlerde formel iletişimin yanında infornel iletişim de mevcuttur. Daha önce bahsedildiği gibi, buzdağı benzetmesi örneğinde formel iletişim buzdağının görünen yüzünü, infornel iletişim buzdağının görünmeyen yüzünü oluşturmaktadır. İnfornel iletişim örgüt üyeleri arasındaki formel yapıların dışında gelişen ve kendiliğinde oluşan iletişimi ifade etmektedir. Bireyler çalışma alanlarında veya görevlerini yerine getirirken daha çok sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla infornel iletişim kurmaktadırlar. Subramanian (2006) tarafından yapılan araştırmaya göre bir örgütte çalışan bireyler zamanlarının %25-70 arasındaki zamanı yüz yüze iletişimle geçirirken %88-93 arasındaki zamanlarını infornel iletişimle geçirmektedirler. İnfornel iletişimde belirli bir amaç güdülmez, bireyler arasında belirli bir plan ve program olmadan kendiliğinden gerçekleşir. Koçel'e (2007) göre, örgütte infornel iletişimin güçlü olmasının nedenleri; (1) güvensizlik ve gelecek endişesi oluşturan durumların varlığı, (2) örgüt içindeki belirsizlikler, (3) örgüt yönetiminde ve yapısında oluşan büyük çaplı değişiklikler, (4) ekonomideki genel eğilimler, (5) örgüt üyelerinin kişilikleri, (6) formel kanalların yetersizliği ve formel mesajlara güven duyulmaması, (7) örgütlerdeki gruplaşmalar ve (8) söylenenlerle yapılanlar arasındaki farklılıklar olarak sıralanabilir. Ancak bu sebeplerle kurulan infornel iletişim kalıcı değildir, örgütün formel yapılarına zarar verebilir, örgüt içerisinde farklı bir yapılanmanın oluşmasına sebep olabilir (Ergen, 2011; Koçel, 2007). Bu sebeple infornel iletişim örgütlerde önemslenmediği sürece, örgütün işleyişine zarar verebilir. İnfornel iletişimde ortaya çıkan dedikodu ve söylenti gibi unsurlar örgüt çalışanları arasında olumsuz tutumların oluşmasına, bu tutumların bireyler arasında yıkıcı davranışlara dönüşmesine sebep olmaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2008).

Örgütlerde kurulan infornel iletişimin sağlanabilmesi için infornel gruplar, kurum içi konuşmalar, şakalaşmalar, dedikodu ve söylentiler, infornel sanal iletişim yolları, sosyal etkinlikler, yöneticilerin infornel ziyaretleri gibi kanallar kullanılır (Koçel, 2007). Küçük örgütlerde infornel iletişim daha fazla oluşmaktayken, büyük yapıllı formel örgütlerde, iş görenler arasında iş birliği ve paylaşım öne çıkmaktadır.

Büyük yapıdaki örgütlerde eğer formel iletişim düzenli ve sağlıklı olarak gerçekleştirilmiyorsa, informal iletişim örgüt için moral ve motivasyon bozukluğuna, iş görenler ve yöneticiler arasında güvensizliğe sebep olarak örgütün dağılmasına sebep olabilir (Aytekin, 2021). Informel iletişimin bütün bunların yanında örgüt açısından olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar örgütsel problemlerin tartışılmasını ve kararlar alınmasını sağlamak, bireylerin duygularını rahat ifade etmeleri sonucunda aidiyet duygularının gelişmesini sağlamak, örgüt içerisinde oluşan ve yöneticilerin formel yollarla elde edemedikleri bilgilere ulaşmalarını sağlamak olarak sıralanabilir. Diğer yandan çalışanlara ait bilgilerin daha kolay toplanmasını, çalışanlar arasında dayanışmanın oluşmasını, örgütte yaşanan problemin ana nedenlerinin belirlenmesini ve zamanında müdahale edilmesini, farklı bölümler arasında koordinasyonun sağlanmasını, çalışanların moral ve motivasyonlarının yükselmesini, örgütün çevresinde olan değişikliklerden daha hızlı haberdar olmasını da sağlamaktadır (Eroğlu, 2005).

Örgütlerde informal iletişim, örgüt üyelerinden daha çok örgütün kendisinden kaynaklanan durumlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Formel iletişimdeki sorunlar, mesajların filtrelenerek iletilmesi ve yöneticilerinin davranışlarının örgüt içerisinde etkisi, informal iletişimin örgütlerde daha çok kullanılmasının nedenleri arasında gösterilmektedir (Tutar, 2016). Formel iletişimin iyi planlanmamış olması, yetersiz faaliyet göstermesi, resmi olması ve insanın psikolojik ihtiyaçlarını göz ardı etmesi gibi nedenlerden ötürü örgüt içerisindeki formel iletişimin yetersizliğinden kaynaklı informal iletişim ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında örgüt içerisinde mesajların gönderenin iletişim ihtiyacını karşılamayacak şekilde filtrelenmesi, örgütte informal iletişimin oluşmasının bir diğer nedenidir. Yöneticilerin, örgüt işleyişini, biçimsel yapıyı ve yetki sistemlerini çalışanlara aktarması ise yönetici davranışlarının oluşturduğu informal iletişim olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünal-Çolak, 2014).

2.1.8. Okul Yönetiminde İlişkiler

Sosyal bir sistem olan okulların formel ve informal özelliklerinin dengeli ve düzenli bir şekilde yürütülmesi gerekir. Okulların formel özellikleri, okulun resmi olarak oluşturulmuş yapısını kapsadığından okulların bu yönü formel iletişim ve ilişkiler yoluyla yürütülmektedir. Formel özelliği bulunan okullar bireylerden belirli rol ve davranışları yerine getirmelerini beklemektedir. Bu rol ve davranışlar resmi yazı ve kanallarla belirlenir. Bütün bunların yanında bireyler ve grupları da içinde

barındıran okullar, informal yapılar olarak da değerlendirilir. İnformel yapı özelliği de taşıyan okulların bu özelliklerinin okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için işler hale getirilmesi ise informal iletişimle sağlanır. Okulun formel yapısından kaynaklanan söz, yazı ve davranışların sınırlarının hafifletilerek grup özelliklerinin öne çıkarılması, bireylerin gereksinimlerinin karşılanması, güdüleme, moral, motivasyon gibi özellikler okulun informal yapısının da önemini ortaya koymaktadır (Bursalıoğlu, 2019).

2.1.9. İnformel İlişkilerin Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

Örgüt içerisinde oluşan informal ilişkiler sayesinde örgütü oluşturan bireyler arasında duygu alışverişi sağlanarak sosyal ilişkilerin gelişmesi sağlanır. Böylece örgütteki bireyler arasında anlayış, iş birliği, bütünlük, sevgi gibi sosyal bağlar oluşarak bireyler özgürce hareket edebilecekleri alana kavuşmuş olurlar. Ayrıca bu sayede bireylerin daha önce benimsemedikleri gelişmeleri benimsemeleri ve katı yönetim anlayışından kaynaklı olarak birey üzerinde oluşan gerilimin azalması sağlanmış olur. Kısaca informal ilişkiler bireylerin sosyal ilişkilerini karşılar, iş hayatlarında meydana gelen ve yönetim kaynaklı olumsuzlukları hafifletir. Bu ilişkilerin sosyal tatmini, sosyalleşmeyi ve bilgi aktarımını kolaylaştırdığı belirtilmektedir (Solmaz, 2004)

İnformel ilişkilerin faydalarını açıklarken Kartal (2008), Maslow'un motivasyon teorisindeki sosyal ihtiyaçların karşılanmasına dikkat çekerek, örgütsel yapıdaki iletişim kurma, kabul edilme, ait olma, arkadaş edinme gibi etkilerinin dikkate alınmasının önemini vurgular. Balcı' ya (2000) göre, göreve yeni başlayan bir öğretmen önce okulun formel yapısıyla karşılaşmakta ve sosyalleşme ihtiyacı hissetmektedir. Öğretmenin çevresinden aldığı destekle sosyalleşmesi sonucunda birey hem psikolojik olarak desteklenmiş hem de kariyer yardımı almış olur. Ayrıca informal ilişkiler bireylerin örgütsel amaçlara hizmet etme oranlarını da artırmaktadır. İnformel ilişkiler, örgüt içerisinde oluşan motivasyon düşüşü, işten ayrılma isteği gibi olumsuzlukların da önüne geçmektedir (Yılmaz, 2007).

Bütün bu yararlarının yanında informal ilişkilerin örgüt işleyişine ve bireye olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İnformel ilişkiler bireylerin örgüt iş ve işlemlerine ayırdıkları zamanın azalmasına sebep olabilmektedir. Bu durum örgütsel performansın düşmesine, örgüt içerisinde karışıklıkların oluşmasına sebep olmakta ve zaman

kaybının artması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir (Varol, 2020). Yılmaz'a (2007) göre, informal grupları oluşturan bireyler arasındaki duygusal yaşantılar gruplar veya grup üyeleri arasındaki gerginliklere, çatışmalara, grup dışı ilişkilerde problemlere, grup üyelerinin kendi gruplarını diğer gruplardan daha üstün görme gibi sorunlara da sebep olmaktadır. Bu durumun sonucunda ise örgütün beklenen toplumsal ve örgütsel faydalar tam anlamıyla gerçekleştirilememektedir. Dönmezer'e (1984) göre, informal gruplar bireyleri baskı altına alarak, bireyler ve gruplar arasında bölücü bir işleve dönüşerek formal işlerin yürütülmesinde aksamalara ve dolayısıyla örgütün zarar görmesine ve yönetimin işleyişinin aksamasına sebep olmaktadır.

İnformel ilişkilerin olumsuzlukları arasında çevrede karmaşıklığın oluşması, zaman kaybına sebep olması, örgütün performansını ve verimliliğini olumsuz etkilemesi, bireylerin çatışmasına ve bireyler arası çekişmelere sebep olması gibi durumlarda sayılmaktadır. Aynı zamanda informal ilişkilerde bilginin yayılması olumlu bir durum olarak örgüte yansırken bilginin söylenti ve dedikoduya dönüşmesi informal ilişkilerin olumsuz özelliklerindendir. Dedikodu ve söylentiler de örgütü işlevsiz hale getirmektedir (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018). Ayrıca İnce ve Gül' e (2011) göre informal ilişkiler bireylerin işten tatmin olmamasına, işten ayrılma düşüncesinin oluşmasına, işe devamsızlıkların artmasına, çalışanlar arasında hoşgörüsüz ve nezaketsiz bir ilişkinin oluşmasına da sebep olabilmektedir.

Sonuç olarak informal ilişkiler bireyler ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz özellikleri de barındırmaktadır. İnformel ilişkilerin her iki etkisi de bilinerek örgüt içinde örgüte işlevsellik kazandırma yönünde informal ilişkilerin yöneticiler tarafından etkili şekilde yönetilmesi gerekir.

2. 2. İyi Oluş

Eski Yunanlılardan itibaren insanlar tarafından iyi yaşamının ne demek olduğunu merak edilmiştir. Bu merak sonucunda yaşamı kaliteli kılan ve daha iyi duruma getirecek unsurların neler olduğu araştırılmıştır. Bu merak sonucunda oluşan soruların cevapları, başkalarının sizin hayatınızı nasıl gördüğünden daha çok kişinin kendi hayatını nasıl gördüğüyle ilişkili olduğu için öznel iyi oluş kavramı karşımıza çıkmıştır. Bugün ise ruh sağlığı uzmanları tarafından mutluluk ve iyi oluş kavramları açıklanmaya çalışırken bunlar bir bilimsel temele dayandırılmaktadır. Bu açıklamalar

neticesinde pozitif psikoloji literatüründe iyi oluşun ve mutluluğun farklı tanımları yapılmaktadır.

Literatürde yer alan iyi oluş kavramlarından ilki Aristoteles'in teorisi sonucunda oluşmuştur. Bu teoriye göre, kişi iyi bir yaşam sürmek için belirli erdemlere sahip olmalıdır. Bunlar kişinin iyi bir yaşama sahip olması için kendinde bulunan erdemlerdir (Harrington, 2013). Aristoteles'in teorisinden farklı olarak Ryff (1995) iyi oluşu etkileyen erdemlerin yerine mental (zihinsel) sağlığın önemli olduğunu ifade etmiştir. Ryff'a (1995) göre, iyi oluşun sağlanabilmesi için kişinin kendini olduğu gibi kabul etmesi, başkalarıyla iyi ilişkiler kurması, özerklik, çevresel ustalık, yaşamdaki amaç ve kişisel gelişim yönünden iyi, sağlıklı görmesi gerekir. Ryff'ın (1995) iyi oluş teorisine karşılık Seligman (2002) da karakter güçleri teorisiyle iyi oluşu açıklamaya çalışmıştır. Seligman'a (2002) göre karakter, düşünce, duygu ve davranışlara yansıyan olumlu özelliklerdir. Karakter güçleri ise güzellik ve mükemmelliğe saygı, cesaret, yurttaşlık bilinci, yaratıcılık, öğrenmeye açıklık, adil olma, merhamet, şükür, umut, mizah, doğruluk, sağduyu, nezaket, liderlik, sevgi, öğrenme isteği, alçakgönüllülük, sabır, bilgelik, dikkat, sosyal zekâ, öz-denetim, maneviyat ve canlılık olarak sıralanmaktadır. Seligman'ın (2002) teorisine göre, bireyin iyi oluşu sayılan karakter güçlerine bağlıdır.

İyi oluş kavramlarından ikincisi ise ruh sağlığı uzmanları tarafından ifade edilen iyi oluşun "özel iyi oluş" olarak tanımlanmasıdır (Diener, 1984). Lyubormisky (2007), mutluluğu iyi oluş olarak tanımlamaktadır. Ona göre, kişinin yaşamından hoşnutluk duyma düzeyi, değerli olma durumu ve yaşamındaki neşeli olma hali mutluluğu ifade etmektedir. Bu sebeple kişinin yaşamındaki mutluluk düzeyini ölçebilecek objektif bir ölçü olmadığı için her insanın mutluluk seviyesinin en iyi kendisinin değerlendirmesiyle belirlenebileceği kabul edilmektedir. Bu durum ise iyi oluş kavramının özel iyi oluş olarak literatürde yer almasına sebep olmuştur (Diener, 1984). Bu sebeple araştırmada daha çok özel iyi oluş kavramı üzerinde durulmuştur.

2.2.1. Özel İyi Oluş

İyi oluş kavramı literatürde pozitif psikoloji ile ilişkilendirilerek yer almaktadır. Pozitif psikoloji, insanların, grupların ve kurumların gelişmesine ya da en uygun seviyede işlevine devam etmesine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi anlamına gelir (Gable ve Haidt, 2005). Aynı zamanda, insanın duygusal

yönünün işlerlik kazanmasını amaçlayan, insanın gelişimini onun biyolojik, ilişkisel, kültürel ve sosyal çerçevesinden yola çıkarak ele alan çok boyutlu bir bilimsel disiplindir. Klinik psikoloji duygu durum bozukluklarına yönelirken pozitif psikoloji olumlu duygulara, mutluluğa ve iyi oluşa yönelerek bunları incelerken ortak yöntemleri kullanmaktadır (Doğan, 2021). Pozitif psikolojinin inceleme konularından olan psikolojik iyi oluş, öznel, psikolojik ve PERMA iyi oluş olarak üçe ayrılmaktadır. Bu çalışmada daha çok öznel iyi oluş kavramını üzerinde durulmuştur.

İlk olarak Bradburn (1969) tarafından ortaya konulan psikolojik iyi oluş, olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma göre değişmesinden kaynaklanan bir düzeye sahiptir. Diğer ifadeyle kişinin haz deneyimleri acı deneyimlerinden ne kadar fazla ise psikolojik iyi oluş düzeyi de o kadar yüksektir. Günümüzde psikolojik iyi oluş, Ryff (1989) tarafından ele alınmıştır. Yaşam doyumu ve öznel iyi oluş kavramlarının tam olarak işlevlerini yerine getirmediğini savunarak ikisinin yerine psikolojik iyi oluş kavramını kuramsallaştırmıştır (Köylü ve Gündüz, 2019). Ryff a (1989) göre, öznel iyi oluş hazcı bakış açısını, psikolojik iyi oluş ise pozitif işlevsellik bakış açısını barındırmaktadır. Diğer ifadeyle Ryff'a (1989) göre psikolojik iyi oluş, bireyin kendisini ve geçmiş yaşantılarını pozitif olarak değerlendirmesini, birey olarak büyüme ve gelişmeye devam etmesini, yaşamının anlamlı ve amaçlı olduğuna inanmasını, sosyal olarak nitelikli ilişkiler kurarak çevresini yönetme kapasitesini ve özgür iradeye sahip olmasını ifade eden pozitif psikolojik bakış açıdır.

Seligman tarafından ortaya atılan PERMA iyi oluş anlayışına göre, mutluluk bir “şey”, iyi oluş ise bir “yapı” olarak ifade edilmiştir. “Şey” olarak tanımlanan mutluluk sadece kendi başına değildir farklı bileşenlerden etkilenmekte ve oluşmaktadır. Bu sebeple mutluluk tek bir ölçümle belirlenmemekte yapılacak sağlıklı bir ölçüm için farklı bileşenlerin bir araya gelmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Seligman, 2011). Bu bileşenlerin bir araya gelmesi iyi oluşu ortaya çıkarmaktadır ve kuram bu bileşenlerin ifadesi olan PERMA adını almıştır. Yabancı dildeki karşılıklarının baş harflerinin bir araya gelmesinden oluşan PERMA kuramını oluşturan bileşenler: (1) Olumlu duygular (positive emotions), (2) bağlanma (engagement), (3) olumlu ilişkiler (positive relationship), (4) anlam (meaning) ve (5) başarı (accomplishment) olarak sıralanmaktadır (Lovett ve Lovett, 2016).

Hedonik mutluluk olarak tanımlanan öznel iyi oluş, büyük oranda hazzla dayalı olup daha çok duygularla ilişkilidir. Ed Diener tarafından savunulan öznel iyi oluş,

olumlu duyguların sık yaşanılması, olumsuz duyguların daha az yaşanılması ve hayattan yüksek oranda doyum sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2021). Diğer bir tanıma göre öznel iyi oluş, kişinin kendi yaşamıyla ilgili değerlendirmelerinin ve yaşadığı olaylara gösterdiği duygusal tepkilerin bir neticesidir. Bilişsel ve duyuşsal bileşenlerden oluşan öznel iyi oluş, bunlardan oluşan doyumun öznel hali ve olumlu ruh sağlığıdır (Diener, 1984). Duygularla yakından ilişkili olan öznel iyi oluşta bireyde olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olması özel bir öneme sahiptir. Olumlu duyguların daha fazla olması öznel iyi oluş düzeyini etkilemektedir. Olumsuz duyguların ise ceza ve acıdan uzak durmayı sağlaması açısından bireye pozitif etkisi bulunmaktadır (Carr, 2016). Bütün bunların sonucunda, öznel iyi oluş bir anlamda acıdan kaçınma ve haz alma olarak ifade edilebilir (Ryan ve Deci, 2001). Öznel iyi oluş, olumlu duygular, olumlu olmayan duygular, yaşam doyumunu ve yaşam alanları olmak üzere dört bileşeni içermektedir. Birinci boyutu olumlu duygular olan sevinç, güven, coşku, huzurun sık yaşanılmasıdır. İkinci boyutu ise korku, kaygı, nefret, huzursuzluk, kıskançlık, tedirginlik gibi olumsuz duyguların az yaşanmasıyla ilgilidir. Bireyin yaşamını değiştirme arzusu, geçmiş yaşamından aldığı doyum, şu anki yaşamından aldığı doyum, gelecek yaşamına dair doyum ve yaşamında diğer bireylerin önemi öznel iyi oluşun üçüncü boyutu olan yaşam doyumunu oluşturmaktadır. Dördüncü boyut ise iş, aile, eğitim, sağlık gibi hayatın farklı alanlarından memnun olma halidir. Sonuç olarak bireyler hayatta olumlu duyguları daha fazla olumsuz duyguları daha az yaşıyorlarsa ve deneyimliyorlarsa hayatından memnun sayılırlar ve mutludurlar (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999; Doğan, 2021).

Bireyin hayatını bir bütün olarak ele alarak kendini kabul etmesi ve yaşam doyumunu sağlaması öznel iyi oluş açısından bir öneme sahiptir. Birey kendi yaşamı hakkında bilişsel ve duyuşsal değerlendirme yaparak kendisi hakkında bir yargıya varabilir. Bireyin yaşamının tamamını değerlendirmesine dayanan öznel iyi oluşun daha iyi anlaşılabilmesi iyi bazı kuramlar ortaya çıkmıştır.

2.2.1.1. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş farklı kuramlar tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlar erek, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya, etkinlik kuramı, mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı, uyum kuramı ve çok yönlü uyumsuzluk kuramıdır. Bunların yanında literatürde öznel iyi oluşu açıklamak için evrimsel, bilişsel kuramlar ve

göreceli standartlarda yer almaktadır. Bu çalışmada erek kuramına, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramına, etkinlik kuramına, uyum kuramına, yargı kuramına, mutluluğu anlamlandırma yaklaşımına ve göreceli standartlar kuramına yer verilmiştir.

2.2.1.1.1. Erek Kuramı

Kelime anlamı olarak erek, bir şeye erişmek için tasarlanan amaç, gaye ve hedeftir. Aynı zamanda erek belirli ihtiyaçların tatmin edilmesi veya tatmini isteme durumu olarak da açıklanmaktadır. Erek kuramı 1960' ta Wilson tarafından ortaya konulmuştur. Wilson'a (1967) göre mutluluk, bireyin gereksinimlerinin doyum noktasına ulaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Doyurulmuş ihtiyaçlarda bireyde mutluluğu sağlarken doyurulmamış ihtiyaçlar bireyin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Diener, 1984). Bir diğer ifadeyle, birey ihtiyaçlarının karşılandığı oranda mutludur. Erek kuramına göre de bireyin amaçları, ihtiyaçları, gayesi, hedefleri sıralanarak karşılanmaya çalışılır ve birey buna bağlı olarak mutlu olur. Mutlu olmasına bağlı olarak ise öznel iyi oluş sağlanmış olur (İme ve Öztosun, 2020).

Erek kuramında amaç ve gereksinim olmak üzere iki önemli boyut bulunmaktadır. Gereksinim boyutunda bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı olmak üzere gereksinimleri yer almaktadır. Birey bu gereksinimlerinin farkında olsa da olmasa da bu gereksinimleri karşılandığı oranda mutlu olmaktadır. Bunun yanında amaç boyutunda ise bireyin farkında olduğu bilinçli istekleri, kişisel projeleri yer almaktadır. Her bireyin ulaşmak istediği amaçları olduğunu savunan erek kuramına göre, bireylerin amaçların niteliği türüne, amaçlara ulaşmak için sarf ettikleri çabaya, amaçların bireye uygunluğuna ve amaçlara ulaşma dercesine göre bireyin yaşadığı mutluluk değişmektedir (Cantor ve Sanderson, 1999; Diener, 1984). Plays ve Little'a (1983) göre, bireylerin mutluluk düzeyleri kendilerine belirledikleri amaçların süresiyle ilişkilidir. Yani bireyin belirlemiş olduğu amaç daha kısa sürede ve imkânları ölçüsünde daha kolay ulaşılabilir ise birey daha mutlu olacaktır.

Amaç ve gereksinim boyutunda yer alan durumlar birbiriyle ilişkilidir ve amaçlar gereksinimleri karşılamak üzere oluşmaktadır (Eryılmaz, 2009). Birey gereksinimlerini karşılayabildiği ve amaçlarını makul bir seviyede tutabildiği oranda mutlu olmaktadır. Ayrıca erek kuramına göre, öznel iyi oluşu (1) bireyin kısa süreli amaçlar belirleyerek uzun süreli amaçların gerçekleşmesini engellemesi, (2) bireyin

amaçlarının ve isteklerinin birbiriyle çatışması ve (3) bireyin yetenekleri dışında amaçların belirlenmesi durumları engellemektedir (Diener, 1984).

2.2. 1.1. 2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramına göre, etkinliğin sonucunda ortaya çıkan mutluluktan çok hedefe ulaşmak için geçen süre yani süreç daha önemlidir. Diğer ifadeyle etkinliğin sonucuna giderken yaşanan süreç etkinliğin sonucundan daha önemlidir (İme ve Öztosun, 2020). Etkinlik kuramının öncülerinden Aristoteles mutluluğun zevk alarak yapılan etkinlik sonucunda meydana geldiğini savunmuştur. Etkinlik kuramına göre, bireyin yaptığı işle yetenekleri arasındaki benzerlik hazza ulaşmasını sağlamaktadır. Beceri, zorluk ve akış anahtar kavramları olan etkinlik kuramında asıl amaç, sonuca varmak değil sonuca varmak için gidilen yoldur. Etkinlik kuramına bir örnek verilecek olursa; bazıları Alanya'ya tatile gitmek amacıyla akşamdan yola çıkıp sabah hemen otele ulaşmak ister. Bazıları da tatile gitmek için yola çıktığında yolda her gördüğü yer tabelasına dikkat ederek o yerleri ziyaret eder ve tatilin bu durumundan haz alır (Attar, 2018).

Etkinlik kuramının içinde akış kuramı da yer almaktadır. Akış kuramına göre akış, bireyin yaptığı etkinlikle bütünleşmesi ve bu etkinlikten zevk almasını ifade eden duygu durumudur. Diğer ifadeyle bireyin benliğini unutarak yaptığı etkinliğe odaklanmasıdır. Akış kuramına göre, bireyin özellikleri ile yaptığı etkinliğin özellikleri benzerlik gösteriyorsa birey bu etkinliği yapmaktan zevk alır (Csikszentmihalyi, 2005).

2. 2.1.1. 3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramını diğer kuramlardan ayıran özellik insanları ihtiyaçlarının sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmada önemli olan ve bireyin mutluluğunu sağlayacak olan bu ihtiyaçların hayat tarafından karşılanmasıdır. Diğer kuramlarda ise ihtiyaçlar bireyin kendisi tarafından karşılanmaktadır (İme ve Öztosun, 2020). Aşağıdan yukarı kuramına göre kişi yaşadığı acıları ve hazların değerlendirmesini yaparak mutluluğa ve mutsuzluğuna karar vermektedir. Bu kurama göre, bireyin mutluluğu parça parça yaşadığı mutlulukların toplamıdır. Bir diğer ifadeyle mutluluk, bireyin yaşadığı çok sayıda küçük zevklerin toplamıdır. Felsefede yer alan indirgemeci bakış açısı ile ilişkilendirilen bu kuramda bireyin hayatında

birçok alanda küçük mutluluklar yaşaması öznel iyi oluşu olumlu anlamda etkilemektedir (Tuzlugöl Dost, 2004 ve Diener, 1984).

Yukarıdan aşağı kuramına göre ise öznel iyi oluş kişinin kişiliğinin bir özelliğidir. Bireyin bu öznel iyi oluş düzeyi yaşamda karşılaştığı olaylara verdikleri tepkileri etkilemektedir. Bireyin yaşamında karşılaştığı bu olayları değerlendirışı mutluluğunu etkilemektedir (Diener, 1984). Kişiliğin evrensel boyutları öznel iyi oluşun düzeyini etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle öznel iyi oluş düzeyi yüksek bireyler sadece yaşadıkları nesnel bir durum sonucunda mutlu olmamakta, hayattan keyif almaya yatkın kişilik özelliğine sahip oldukları için yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip olmaktadır (Şanal-Güngör, 2020).

2. 2.1.1. 4. Mutluluğu Anlamlandırma Yaklaşımı

Mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı bireyin hayatını nasıl anlamlandırıdığı ve nasıl algıladığıyla ilgilenmektedir. Bu yaklaşıma göre, bireyin içinde bulunduğu hayatı algılaması, yorumlaması ve karşılaştırması öznel iyi oluşunu etkilemektedir. Birey hayattaki olayları ve durumları olumlu olarak karşılaştırırsa mutlu olur tam tersi durumda ise mutsuz olarak bireyin öznel iyi oluşu etkilenir (Malkoç, 2011).

Mutluluğu anlamlandırma yaklaşıma göre, birey için önemli olan husus mevcut koşulların birey tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığıdır. Diğer bir ifadeyle bireyin içinde bulunduğu koşulları olumlu olarak algılaması bu koşulların onun için tatmin edici olduğunu düşünmesini ve mutlu olmasını sağlayacaktır (Lyubormisky, 2001). Örneğin; bir şirkette çalışan birey gelirinin iyi olduğu, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirdiği düşüncesinde olursa mutlu olacaktır. Bunun tam tersinde ise birey gelirinin az olduğu ve iş arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler geliştirdiği değerlendirmesinde bulunursa mutsuz olacaktır. Lyubomirsky ve Dickerhoof (2010) tarafından bireyin kendi durumunu diğer bireylerle karşılaştırması üzerine kurulmuş olan mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı bir diğer ifadeyle olaylar hakkında bireylerin yapmış oldukları bilişsel yorumlara odaklanır (Lambert, Passmore ve Holder, 2015).

Sonuç olarak mutluluğu anlamlandırma yaklaşımına göre, bireyin mutluluğu içinde bulunduğu koşulları ya da durumları nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Mutlu olan bireyler daha az mutlu olan bireylere göre, olaylara daha farklı tepkiler vermektedir ve mutlu bireyler daha az mutlu bireylere göre daha fazla mizah anlayışına sahiptirler (Lyubormisky, 2001).

2.2. 1.1. 5. Göreceli Standartlar Kuramı

Göreceli standartlar kuramı kişinin geçmişi, değerleri, hedefleri ve idealleri gibi bazı standartları ile gerçek hayat koşulları arasındaki karşılaştırmaları sonucunda öznel iyi oluşun ortaya çıktığını savunmaktadır. Göreceli standartlar kuramına göre, birey kendini karşılaştırmak için diğer insanları dikkate alır. Eğer birey karşılaştırdığı diğer insanlara nazaran daha iyi durumdaysa iyi oluş düzeyi daha yüksek olur (Gencer, 2018). Tıpkı uyum kuramında olduğu gibi diğer kuramlarda da birey daha önceki durumuyla şimdiki durumunu karşılaştırır. Şu andaki yaşamı geçmiş yaşam standartlarını aşıyorsa birey mutlu olur (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman, 1978).

2.2. 1.1. 6. Yargı Kuramı

Yargı kuramı eğer mevcut durum belirlenen standardın üzerindeyse bireyin mutlu olacağı üzerine kurulmuştur. Bu kuram olayların hangilerinin olumlu hangilerinin olumsuz olacağını önceden öngöremez sadece oluşan olaylar karşısındaki duygu durumu derecesiyle ilgilenir. Yargı kuramı içinde sosyal karşılaştırma ve uyum kuramını da barındırmaktadır. Sosyal karşılaştırma kuramında, birey kendi durumunu değerlendirirken diğer bireyleri ölçüt olarak kabul eder. Diğer bir ifadeyle bireyin mevcut durumu diğerlerinden daha iyiye birey kendiyle ilgili olumlu yargıya vararak yüksek öznel iyi oluşa sahip olur (Diener, 1984). Yargı kuramıyla ilişkili olan uyum kuramında ise anahtar kavram zaman ve uyumdur. Eski olaylara uyum sağlandığı için yeni yaşanan olaylar eskilerine nazaran daha fazla etki edecektir. Olaylar olumlu ya da olumsuz olsa bile zamanla uyum sağlanacağı için öznel iyi oluş düzeyi karşılaşılan ilk ana göre daha farklı olacaktır (İme ve Öztosun, 2020). Sonuç olarak yargı kuramı, bireyin içinde bulunduğu durumu çevresiyle, daha önceki yaşantılarıyla karşılaştırması sonucunda varmış olduğu öznel iyi oluş düzeyi olarak ifade edilebilir.

Diener'e (1984) göre öznel iyi oluşu demografik, kişilik ve sosyal değişkenler olmak üzere etkileyen değişkenler bulunmaktadır. Demografik değişkenler yaş, cinsiyet, gelir durumu, eğitim durumu gibi sıralanabilir. Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) tarafından öznel iyi oluşla ilgili olarak oluşturulan sürdürülebilir mutluluk modeline göre öznel iyi oluşu etkileyen değişkenler üç grupta toplanmıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaşanan yer ve ekonomik durum bu modelin ilk grubu olan yaşam koşullarını oluşturmaktadır. Yaşam koşullarını içeren değişkenler öznel iyi oluş düzeyini %10 etkilemekte iken amaçlı yaşam etkinlikleri olan ikinci grup (dini

gereklere yerine getirme, yardım etme ve iyilik yapma, bilişsel ve davranışsal etkinlikler, yaşam amaçlarını belirleyip bunlara ulaşma) öznel iyi oluşu %40 oranında etkilemektedir. Bu modele göre son grup ise genetik özellikler ve kişiliktir. Genetik özellikler ve kişilik ise öznel iyi oluşu %50 oranında etkilemektedir. Bu modele göre demografik özellikler öznel iyi oluşu diğerlerine göre çok az oranda etkilemektedir ancak öznel iyi oluş üzerinde etkisi az da olsa bulunmaktadır. Bu çalışmada ise öznel iyi oluşu etkileyen demografik özelliklere değinilmiştir.

2.12. Demografik Özellikler ve Öznel İyi Oluş

Yapılan bazı çalışmalarda kullanılan ölçeklerin demografik bilgiler bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum değişkenlerine yer verilerek öznel iyi oluş düzeyiyle bu değişkenler arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu çalışmanın bulgularıyla karşılaştırmak bakımından bu araştırmalar ele alınmıştır.

2.12.1. Yaş

Yaş ile öznel iyi oluş düzeyi ilişkisini inceleyen çalışmalar ilk olarak genç olmanın öznel iyi oluşun tutarlı şekilde yordayıcısı olduğunu ortaya koyarken daha sonra yapılan çalışmalar iyi oluşun yaşla beraber azalmadığını hatta arttığını ortaya çıkarmıştır (Wilson, 1967; Bradburn ve Caplovitz, 1965; Gurin, Veroff ve Feld, 1960; Kuhlen, 1948; Herzog ve Rodgers, 1981; Horley ve Lavery, 1995; Larson, 1978). Yapılan bazı çalışmalarda ise ergenlik ve ileri yetişkinlik çağında bulunan bireylerin öznel iyi oluşlarının orta yetişkinlik çağında bulunan bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Blanchflower ve Oswald 2008). Argyle (1999) yaşlı insanların birçok olumsuzluğa rağmen (az gelir, sağlık koşullarının elverişsizliği gibi) genç bireylere göre kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Bunun sebebi olarak ise yaşlı bireylerin hayat koşullarına uyum sağlama beceri ve isteklerinin daha az olması ayrıca yaşlı bireylerin inanç ve inanç faaliyetlerinin daha fazla olması olarak ifade edilmiştir.

2.12.2. Cinsiyet

Öznel iyi oluşla ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine sık rastlanılmaktadır. Öznel iyi oluş ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen yurt dışı çalışmalarında erkek ve kadının öznel iyi oluşlarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalar neticesinde öznel iyi oluş ile cinsiyet arasında farklılık olmadığı görüşünün geçerliliğini yitirmesine sebep olan çalışmalar

da ortaya çıkmıştır (Myers ve Diener, 1995; Fujita, 1991). Ülkemizde cinsiyet ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Var olan çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre, kadınların öznel iyi oluşu erkeklere nazaran daha yüksek çıkmıştır (Cenkseven, 2004; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Erbaş, 2012; Nigâr, 2014; Sezer, 2011). Wermaat (2005) tarafından yapılan çalışmaya göre Hollandalı ve Surinamlı erkek ve kadınların yaklaşık olarak aynı düzeyde öznel iyi oluşa sahip oldukları, Fas’da yaşayan kadınların ise erkeklerden daha yüksek öznel iyi oluşa sahip oldukları, Türkiye’de erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (akt. Yurcu ve Atay, 2015).

2.12.3. Eğitim

Eğitim ile öznel iyi oluş arasındaki genel kanı eğitim seviyesi arttıkça öznel iyi oluşun da artacağı yönündedir. Ancak yapılan bazı çalışmalar sonucunda eğitim seviyesi arttıkça beklentinin de artmasından dolayı kişilerin mevcut konumlarından memnuniyet düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır. TÜİK’in 2003–2009 yıllarındaki araştırmasına göre, eğitim ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye dair okur-yazar olmayanların üniversite mezunlarına göre daha az mutlu oldukları ancak 2009 yılındaki veriler doğrultusunda okur-yazar olmayanların mutluluk düzeyinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla beraber üniversite mezunlarının daha az mutlu oldukları sonucuna da varılmıştır (Aşık, 2010; Sıgı ve Basım, 2006; Malkoç, 2011; Yurcu ve Atay, 2015).

2.12.4. Medeni Durum

Literatürde yer alan çalışmalar göre öznel iyi oluş düzeyiyle evlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Eroğlu, 2013; Diener, 2009). Bir diğer ifadeyle, çalışmalarda öznel iyi oluşun evlilikle arttığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda, insanların evliliğe hızlı şekilde uyum sağladıkları ve evlenmeden önceki öznel iyi oluşlarına hızlı şekilde geri döndükleri ortaya konmuştur. Evli bireylerde daha yüksek düzeyde olan öznel iyi oluş boşanmış bireylerde genel olarak daha düşük düzeydedir (Lucas, 2005). Dünya çapında kültürel durumdan dolayı farklılık gösteren öznel iyi oluş düzeyi medeni duruma bağlı olarak farklılık göstermemektedir (Diener, Gohm, Suh ve Oishi 2000).

Evli bireylerde daha yüksek düzeyde olan öznel iyi oluş boşanmış bireyler de genel olarak daha düşük düzeydedir. Bireylerde boşanmadan önce ortalama seviyenin altına

inmeye başlayan öznel iyi oluş düzeyi boşandıktan sonra da artış göstermemiştir (Lucas, 2005). Bu durum ise boşanmanın evliliğe oranla öznel iyi oluşu daha çok etkilediğini göstermektedir.

2. 12. 5. Gelir Durumu

Öznel iyi oluşu etkileyen pek çok faktör alanyazında araştırılmıştır. Bunlardan biri de gelir durumu değişkenidir. Alanyazında yer alan Easterlin Paradoksu'na göre, gelir düzeyi ile hayattan memnun olma düzeyi arasında doğrusal ya da logaritmik bir ilişki vardır (Kızıllarslan ve Usta, 2021). Bu paradoksa göre, bireyin gelir düzeyindeki artış başlangıçta bireyin hayattan memnuniyetini arttırırken belirli bir noktadan sonra bu memnuniyet düzeyi sabit olmaktadır (Yurcu ve Atay, 2015).

Alanyazında Danimarka, İzlanda, İrlanda gibi gelir seviyesi yüksek ülkelerde yaşayan bireylerin mutlu, Moldova, Ukrayna gibi gelir seviyesi düşük ülkelerde yaşayan bireylerin ise mutsuz olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Layard, 2003). Argyle (1999) tarafından Amerika ve Avrupa Birliği'nde yapılan çalışmaya göre, mutluluk ve gelir düzeyi arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle fakir insanlar üzerinde gelir düzeyinin mutluluk ile ilişkisi ortaya çıkmıştır. Bir diğer ifadeyle henüz temel ihtiyaçlarını karşılayamamış fakir insanların gelirindeki artış mutluluk düzeylerini büyük oranda etkilemektedir (Yurcu ve Atay, 2015).

2.13. Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş düzeyi bireyin kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde beş faktör kişilik modeli sık olarak kullanılmaktadır. Beş faktör kişilik modeli yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyim, dışadönüklük ve nevroitiklik alt boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan çalışmalarda genel olarak dışadönüklük ve nevroitiklik alt boyutları kullanılmıştır. Nevrotiklik ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü ilişki bulunurken dışadönüklükle öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Fujita, 1991; Lucas ve Fujita, 2000).

2.14. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşu

Öznel iyi oluş, bireylerin toplumsal açıdan faydalı olmasını sağlamaktadır. Bu sebeple öznel iyi oluş hakkında alanyazında birçok çalışma bulunmaktadır. Bunun yanında alanyazında öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına ilişkin yapılan çalışmalara da rastlanmaktadır. Alanyazında öğretmenlerin iyi oluş durumlarıyla ilgili; yaşam kalitesi ve tükenmişliğin öznel iyi oluşu yordayıcı rolünü inceleyen (Cenkseven, Önder ve

Sarı, 2009), mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyumu inceleyen (Aykaç, 2016), öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını yapan (Ergün ve Nartgün, 2017), öznel iyi oluş ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi (Bıçak, 2021) ve öğretmenlerin örgütsel muhalefet, izlenim yönetimi taktikleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin inceleyen (Enginar, 2022) çalışmalar bulunmaktadır.

Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği “öğretim yeterliliği” ve “okul bağlılığı” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

2.14.1. Öğretim Yeterliliği

Alanyazında öğretmenlerin öznel iyi oluşuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışmaların birçoğu öznel iyi oluşu yaşanan stres ile ilişkilendirmiştir (Malkoç, 2011; Zeytin, 2015; Terzioğlu ve Çakır, 2016; Carson, Butcher ve Mineka, 2000; Togay ve Önder, 2020). Alanyazında öğretmen stresi üzerine yapılan araştırmalar ise daha çok tükenmişlik ve olumsuz (negatif) duygulanım durumlarını içermektedir. Negatif duygulanım durumunu inceleyen çalışmaların yanından son zamanlarda öğretmenlerin pozitif duygulanım durumlarıyla ilgilenen çalışmalar da bulunmaktadır (Renshaw vd. 2015). Pozitif duygulanım durumunu açıklamak için yapılan bu çalışmaların öğretmen etkililiğini açıklamada kilit rol oynadıkları görülmektedir. Öğretmen etkililiği ise en çok özyeterlilik kavramıyla açıklanmaktadır.

İlk kez Bandura (1977) tarafından Sosyal öğrenme Kuramı’nda incelenen özyeterlilik, bireyin davranışlarının oluşmasında etkili olan ve bireyin belirlemiş olduğu performansını gösterebilmek için ihtiyaç duyduğu etkinlikleri planlaması ve bunları başarılı olarak yapabilmesi için kendisiyle ilgili yargısıdır (Ekici, 2008). Öğretmen öz yeterliliği ise öğretmenleri gerekli davranışları yapabilecekleri ve öğrencilerin performanslarını etkileme kabiliyetine ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Ashton, 1984). Özyeterlilik ve öğretimsel açıdan kendilerini iyi hisseden öğretmenlerin bilgi ve becerilerini kullanma ve bunları zor durumlarda uygulamada daha etkili oldukları yapılan çalışmayla ortaya çıkmıştır (Çava-Kuru, 2018). Bu sebeple araştırma kapsamında öğretmenlerin öğretim etkililiği açısından kendilerini nasıl değerlendirdikleri yani kendilerini öğretimsel açıdan yeterli hissedip hissetmedikleri incelenmektedir.

2.14.2. Okul Bağlılığı

Örgütsel bağlılık, iş görenin işine devam etmeye hevesli olması, işyerine düzenli şekilde gelmesi, örgütün mevcut kaynaklarını koruması ve örgütün amaçları ile bütünleşmesidir (Elma ve Ergen, 2019). Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak ister. Çünkü örgütün yaşaması iş görenlerin örgütteki devamlılığına bağlıdır. İş görenler örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o kadar güçlenir (Çetinel, 2008; Dolu, 2011).

Dewey (1938) tarafından kavramsallaştırılarak alanyazına kazandırılan okul bağlılığı, okulda ne öğretildiğine dair ilgi duyma ve ne öğretildiğini doğru öğrenebilmedir (Kırbaç, 2019). Örgütsel bağlılıktan yola çıkarsak okula bağlılıkta da okulun kurallarını, ilkelerini benimsemek gerektiği, öğretmenin, öğrencinin ve diğer çalışanların kendilerini okula ait hissetmeleri gerekmektedir. Okula motivasyon düzeyi yüksek olarak gelen öğretmenler kendilerini okula ait hisseder ve okulda arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesine, güvenli bir ortamın oluşmasına katkı sağlayarak sosyal gereksinimlerini karşılarlar (Bursalıoğlu, 2019). Sosyal gereksinimleri karşılanan birey okula motivasyon düzeyi daha yüksek olarak gelir ve okul başarısının artmasında etkin rol oynar. Bu sebeple araştırma kapsamında okul bağlılığına ilişkin eğitimcilerin görüşleri önem taşımaktadır.

2. 15. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışmayla ilgili alan yazında yer alan farklı çalışmalar yer almaktadır. Eğitimcilerin informel ilişkileri ve öznel iyi oluşları ile ilgili alan yazında araştırmaların sınırlı olduğu anlaşılmıştır.

2.15.1. Informel İlişkilerle İlgili Araştırmalar

Informel ilişkilerle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yer alan çalışmalara kronolojik olarak yer verilmiştir.

2. 15. 1. 1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Cülha, Kaya ve Delibalta (2021) tarafından yapılan çalışmaya göre, mesleki ve teknik liselerdeki informel iletişim orta düzeydedir diğer okul türlerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, informel iletişim mesleki ve teknik liselere göre daha yüksek düzeydedir. Mesleki ve teknik liselerde görev almakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin informel iletişim algıları mezun oldukları fakülteye göre

farklılık göstermektedir. Bu farklılığın eğitim fakültesi ile fen edebiyat fakültesi mezunları arasında olduğu, eğitim fakültesi mezunu olanların fen edebiyat fakültesi mezunu olanlara göre informal iletişim düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada yer alan bir diğer bulgu ise mesleki ve teknik liselerde çalışmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği'dir. 0-5 yıl arasında mesleki kıdemi olanlar ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan katılımcılar arasında örgütsel iletişim düzeyleri anlamlı farklılık bulunmuş ve mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olanların 0-5 yıl arasında olanlara göre daha fazla informal iletişim düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Özçelik (2020) tarafından yapılan çalışma verilerine göre kurum içi informal ilişkiler ile bilginin elde edilmesi, kullanılması, paylaşılması ve depolanması alt boyutlarını içeren bilgi yönetimi ölçeği ile arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken kurum dışı informal ilişkiler ile bilgi yönetimi ölçeğinin bilginin elde edilmesi, kullanılması, paylaşılması ve depolanması alt boyutlarıyla orta düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Beyhan'ın (2019) yaptığı çalışmaya göre, öğretmenler okullarında farklı gruplar bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunları sendikal, cinsiyete dayalı, mesleki kıdemi yüksek gibi farklı adlarla nitelendirmektedirler. Yönetici görüşlerine göre, bu gruplara katılma nedenleri arasında arkadaş edinmek, aidiyet, güç elde etme gibi sebepler yatmaktadır. Araştırmada informal gruplar okulun amaçlarının gerçekleşmesine destek olmak, sorumlulukları paylaşmak gibi olumlu katkılar sağlamakla beraber değişime karşı çıkma, kararların uygulanmasında güçlük çıkarma gibi istenmeyen etkilere de sebep olmaktadır.

Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak'ın (2018) yaptığı çalışmaya göre, okul yöneticileri, okullardaki söylenti ve dedikoduların önemli bir nedenini kıskançlık, çekememezlik gibi kişisel sorunlar görmektedirler. Bunun yanında araştırma sonucunda, okul yöneticileri tarafından söylenti ve dedikoduların bilgi eksikliği ile kurumsal nedenlerden kaynaklı ortaya çıktığı da ifade edilmiştir. Bu araştırmaya göre okul yöneticileri söylenti ve dedikodular karşısında genel olarak iletişime açık olmak, açıklama yapmak veya ilgisiz davranmak gibi tutum ve davranışları tercih etmektedirler.

Yıldırımçakar'ın (2018) çalışmasına göre, katılımcılar görev yaptıkları farklı kademedeki okullarda kurum içi informal ilişkilerin orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin okul dışı iletişimi ve etkileşimi orta düzeydedir. Öğretmenlerin okul dışında görüşme nedenleri arasında bayramlar, etkinlikler, özel günler ev ziyaretleri gibi faaliyetler etkili olmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler okul dışındaki informal ilişkilerinin orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya göre, informal ilişkilerde cinsiyetin etkisi erkekler lehine olmuştur. Çalışılan okul türüne göre, kurum dışı informal ilişkilerde ortaokulda çalışanlar lehine anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durumda ise kurum dışında bekârlar lehinedir. Branş faktörü incelendiğinde, kurum dışı informal ilişkilerde branş öğretmenleri lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Bektaş ve Erdem'in (2015) yapmış olduğu çalışmaya göre, örgütlerde informal iletişim sürecine gerekli önem verilmediğinde veya bu süreç iyi yönetilemediğinde, örgütsel iklimin bozulacağı ve örgütün zarar göreceği belirtilmektedir. Ayrıca araştırmada, informal iletişim sürecinin örgütlerdeki stresi azalttığı, samimi ve rahatlatıcı özelliklere sahip olduğu ayrıca örgüt çalışanlarını motive ettiği sonucuna da ulaşılmıştır. Bu sebeple örgütlerde iletişim kanallarının tespit edilerek örgüt yararına kullanılması gerektiğine değinilmiştir.

Arabacı, Sünkür ve Şimşek (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu eğitim kurumlarında dedikodu ve söylentinin varlığına inanmaktadırlar. Dedikodunun da daha çok kıskançlık çekememezlik gibi sebeplerden ötürü ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu durum ise eğitim kurumlarında ortak ve paylaşılmış bir anlayışın olmadığını, kişisel çıkarların daha ön planda tutulduğunu göstermektedir.

Memduhoğlu ve Saylık (2012) tarafından Diyarbakır ilinde görev yapan 465 yönetici ve öğretmenin örneklem olarak alındığı ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, erkeklerin kadınlara göre okullardaki informal ilişki düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada yöneticilerin öğretmenlere göre informal ilişki düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin informal ilişki düzeylerinin yaşadıkları yerleşim yerine göre değişmediği, bunun yanında katılımcıların informal ilişki düzeyi okulun büyüklüğüne göre değiştiği bulgularına ulaşılmıştır.

2. 15. 1. 2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Zhao ve Lv (2023) tarafından yapılan araştırmaya göre, örgütlerde üstlerin astları ile informal düzeyde çeşitli ilişkilerde bulunması karşılıklı etkileşimi artırarak örgüt içerisinde olumlu iklim oluşmasına yardım ettiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu araştırmayla aynı zamanda üstlerin astlar ile olumlu informal ilişki kurması sonucunda astların örgüt için daha özverili çalışabileceği sonucuna da varılmıştır.

Mabondo (2022) tarafından informal iletişimin örgütsel performans üzerine etkisinin üniversiteler hakkında yaptığı araştırmaya göre, üniversitelerdeki üst yönetimlerin informal ilişkilere gereken önemi vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca informal iletişimin gün içinde sadece çay sıralarında kurulan dialoglarla oluştuğu belirtilmektedir. Araştırmada kurumlardaki informal iletişimin en yaygın biçiminin söylenti ve dedikodu olduğu, bu durumun kurumun gelişmesine katkı sağlaması açısından üst yöneticiler tarafından dikkate alınması gerektiğine yer verilmiştir.

Pauksztat (2021) tarafından farklı dilleri konuşan gemi mürettebatları üzerinde yapılan boylamsal araştırma verilerine göre aynı anadile sahip olmanın informal ilişkilerin güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda bu çalışma ile ortak dile sahip olan bireylerin informal ilişki düzeyinin daha yüksek olacağı ve bu sebeple olumlu bir örgüt ikliminin daha kolay oluşturulabileceği ifade edilmiştir.

Sasaki, Seike ve Kim (2019) tarafından Bangladeş'te bina teknolojisi yapımında kamu ve özel sektör mühendisleri arasındaki resmi ve gayri resmi ilişkilerin incelendiği araştırma sonucunda, özel sektörde informal ilişkilerin yaygın olduğu ancak bu ilişkinin kamu ve özel sektör arasında sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda mühendisler arasında gayri resmi ilişkilerin yaygınlaştırılması ile bina teknolojilerinde ilerleme kaydedilebileceği önerisinde bulunulmuştur.

Smith ve Smith (2014) tarafından “What lies beneath? The role of informal and hidden networks in management of crisis” (Yönetim Krizlerinde Gizli ve İnförmel Ağların Etkisi: Bu Krizlerin Arkasında Ne Vardır?) çalışması, yöneticilerin informal ilişkilere dikkat etmelerini sağlamak amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunda informal ilişkilerin genel olarak örgüte dış çevreden gelecek zararlar karşısında örgütün savunmasını sağlamak için oluşturulan iç mekanizma olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca informal ilişkiler sayesinde yöneticilerin örgütün karanlık tarafını

anlayabileceği ve örgüt için oluşacak risklerin azaltılmasında yarar sağlayacağı belirtilmektedir.

Fay ve Kline (2011) “Coworker relationships and informal communication in highintensity telecommuting” (Yoğun uzaktan çalışmada iş arkadaşı ilişkileri ve gayri resmi iletişim) adlı çalışmalarında 100 kişilik örneklem belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, informel iletişim memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun iş arkadaşlarının birbirine bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında informel iletişimden memnuniyetin uzakta çalışanların örgütsel bağlılığı ile pozitif yönde ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Green ve Brock (2005) tarafından “Organizational Membership versus InformelInteraction: Contributions to Skills and Perceptionsthat Build Social Capital” (Örgütsel Üyeliğe Karşı Gayri Resmi Etkileşim: Sosyal Sermaye Oluşturan Becerilere ve Algılara Katkılar) adlı 60 yetişkin üzerinde yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre, informel iletişimin anlaşma, duyguları ifade etme, arkadaşlığı teşvik etme ve sosyal sorumlulukların paylaşımı neticesinde sosyal sermaye oluşumunu artırdığı görülmüştür.

Alan yazında informel ilişkiler ve informel gruplarla ilgili çeşitli araştırmalar bulunmakla beraber sınırlı sayıdadır. Çalışmanın bu açıdan alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.15.2. Öznel İyi Oluşla İlgili Araştırmalar

Öznel iyi oluşla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yer alan çalışmalara kronolojik olarak yer verilmiştir.

2. 15. 2. 1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Katıtaş, Karadaş ve Coşkun’un (2022) Mardin ilinde 545 öğretmen ile yapmış olduğu nicel araştırmada, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu, okul yöneticilerinin öznel iyi oluşları ile etik liderlik davranışları ve iş doyumları arasında olumlu bir ilişki olduğu, etik liderliğin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Bıçak (2021) tarafından Ordu ilinde 530 sınıf öğretmeninden oluşan örneklemle ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan nicel çalışmada sınıf öğretmenlerinin öğretim yeterliliği ve okul bağlılığı alt boyutlarına ilişkin toplam iyi

oluş düzeyleri puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşlerinin toplam ve alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı fakat yaş, medeni durum ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Onuray-Eğilmez (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre, müzik öğretmeni adaylarının kendilerini iyi hissetme düzeyleri ile kaygı düzeyi arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu ancak müzik öğretmeni adaylarının öğretim yılı ile iyi oluş düzeyleri arasında ilişki bulunamamıştır.

Dilekçi ve Limon'un (2020) yaptıkları çalışmada, katılımcılar okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını yeterli düzeyde sergilediğini, bunun yanında öğretmenlerin mesleki adanmışlık ve öznel iyi oluşlarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları, öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyleri üzerinde öznel iyi oluşun aracılığıyla öğretimsel liderliğin adanmışlık üzerindeki dolaylı etkisi olduğu görülmüştür.

Çetin'in (2019) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerinin çok yüksek olduğu bulunmuştur. Bu Araştırma bulgularına dayalı olarak öğretmenlerin mesleki dayanıklılık inançlarının yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki dayanıklılığı ile öznel iyi oluşları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki gözlenmiştir.

Sürücü, Yıldırım ve Ünal'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada, öğretmen ve öğrencilerin öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani öğretmenlerin öznel iyi oluşları öğrencilere göre daha olumludur. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının okul türüne göre farklılık göstermediği de bu çalışma ile belirlenmiştir. Ancak öğrencilerin öznel iyi oluşlarının anadolu lisesi öğrencileri ile mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencileri, anadolu lisesi öğrencileri ile anadolu imam hatip lisesi öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmen ve öğrencilerin okul güvenliği ile öznel iyi oluşları arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Bakar (2018) tarafından nicel araştırma yöntemi kullanılarak Kastamonu il merkezine bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin duygusal emek davranışları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal emek davranışları ile öznel iyi oluşları arasında bağımsız

değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki hizmet yılı, okul türü, haftalık ders saati, istihdam durumu, kurs görevi olup olmadığı, gelir düzeyi gibi) açısından anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Bunun yanında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Terzi (2017) öğretmenlerin iş doyumlarının mutluluk düzeylerini yordayıp yordamadığını araştırmak üzere yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunun onların mutluluk düzeyinin yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Sarı ve Çakır'ın (2016) yaptığı araştırmada, mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasında düşük venegatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani insanların mutlu olamama korkusu öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemektedir.

Öztürk (2015) öğretmenlerin çevrelerinden aldıkları sosyal destek ve sahip oldukları içsel-dışsal motivasyonun onların öznel iyi oluş düzeyini ne derecede etki ettiği araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sadece duygusal destek anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır. Kadın öğretmenlerin daha fazla destek aldıkları, anlaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin din kültürü ahlak bilgisi öğretmenlerine göre içsel ve dışsal yaşam amaçları daha yüksektir.

Erbaş'ın (2012) yaptığı çalışmada öğrencilerin red duyarlılığı ile mükemmeliyetçilikleri arasında pozitif yönlü, öznel iyi oluşları arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeyi ile davranışlardan duydukları şüphenin azaldığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında araştırma sonucunda ailenin birey yönelik beklentileri arttıkça öznel iyi oluş düzeyinin düştüğü bireyden beklentileri azaldıkça ise öznel iyi oluş düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet açısından kızlar lehine olduğu saptanmıştır. Bir diğer ifadeyle kızların öznel iyi oluş düzeyinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eryılmaz ve Ercan'ın (2011) öznel iyi oluşun farklı değişkenler (yaş grupları, cinsiyet, kişilik özellikleri) açısından incelenmesi amacıyla yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, 14-17 ve 26-45 yaş grubundaki bireylerin öznel iyi oluş düzeyinin 19-25 yaş grubundaki bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun

yanında cinsiyet değişkenine göre, erkek yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyi kadın yetişkinlere göre daha yüksektir. Katılımcıların kişilik özelliklerine göre ise beş faktör kişilik kuramında yer alan dışadönüklük, duygusal dengesizlik ve sorumluluk ile öznel iyi oluşun ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Malkoç'un (2011) üniversite öğrencilerine uygulanan müdahale programı sonucunda öznel iyi oluşları ve stresle başa çıkma durumlarını belirlemek amacıyla yapmış olduğu deneysel çalışmada uygulanan ön test ve son test sonuçlarına göre öznel iyi oluş müdahale programının öznel iyi oluş düzeyiyle pozitif anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Müdahale programına dahil olan öğrencilerin öznel iyi oluş puan ortalamaları artmıştır.

İlhan ve Özbay (2010) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, öğrencilerin öznel iyi oluşu, onların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasından dolayı sonucu olumlu olarak etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle bu çalışma sonucunda, içsel amaçlar ve temel psikolojik gereksinimlerin karşılanması ile öznel iyi oluş arasında pozitif ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre, üniversite öğrencilerinin temel psikolojik ihtiyaçları (yeterlilik, özerklik, ilişkililik gibi) karşılandıkça öznel iyi oluşları da olumlu anlamda etkilenerek artmaktadır.

2. 15. 2. 2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Alan yazında öznel iyi oluşla ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları araştırma kapsamında ele alınmış ve aşağıda sunulmuştur.

Pap, Maricutoiu, Virga, Illie, Mladenovici, Popescu ve Valache (2023) tarafından yapılan “Happy Teacher, Healthy Class? Linking Teachers’ Subjective Well-Being To High-School And University Students’ Physical And Mental Health In A Three-Level Longitudinal Study” (Mutlu Öğretmen, Sağlıklı Sınıf? Üç Seviyeli Boylamsal Bir Çalışmada Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşunu Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Fiziksel ve Zihinsel Sağlıklarıyla İlişkilendirme) çalışmayla öğretmenlerin öznel iyi oluşuyla öğrencilerin fiziksel ve ruhsal sağlığı arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kumar (2022) tarafından yapılan “Influence of University teachers’ job satisfaction on subjective well-being and job performance” (Üniversite öğretmenlerinin iş doyumunun öznel iyi oluş ve iş performansına etkisi) adlı çalışmaya

katılan özel mühendislik kurumlarında çalışan 395 öğretmenlerden elde edilen bulgulara göre iş doyumunun iş performansı ve öznel iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin orta düzeyde öznel iyi oluşa sahip olduklarında iş performansında artış görülme olasılığının arttığı belirtilmiştir.

Kanagaraj ve Anjum (2022) tarafından yapılan “Teachers' Subjective Wellbeing Among The Teachers Of Tamil Nadu” (Tamil Nadu ğretmenleri Arasında ğretmenlerin znel İyi Oluşu) adlı Tamil Nadu çevresinde çalışan 156 öğretmenlerden oluşan katılımcılardan elde edilen bulgulara göre öznel iyi oluş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu ilişkinin tükenmişlik ve öznel iyi oluş arasında anlamlı negatif yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik ve öznel iyi oluş arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sufei, Xin, Liang ve Zhirui (2021) tarafından “Changes Of Teachers' Subjective Well-Being In Mainland China (2002~2019): The Perspective Of Cross-Temporal Meta-Analysis” (Anakara in'de (2002~2019) ğretmenlerin öznel iyi oluşlarındaki değişiklikler: Zamanlar arası meta-analiz perspektifi) adlı 13600 ğretmeni kapsayan 51 raporun meta analizi yapılarak sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre (1) in'de bulunan öğretmenlerin öznel iyi oluşları 2002 ile 2019 yılları arasında yıldan yıla azalmaktadır, (2) sosyal ekonomik koşullar, sosyal bağlar ve sosyal tehditlerdeki değişimler ğretmelerin öznel iyi oluşlarını olumsuz etkilemektedir, (3) ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin öznel iyi oluşları yıl geçtikçe azalma eğilimindedir ve bu öğretmenlerin öznel iyi oluş puanları üniversitelerde çalışanlara göre daha düşüktür.

Yang, Chan, Nickerson, Jenkins, Xie ve Fredrick (2022) tarafından “Teacher Victimization And Teachers' Subjective Well- Being: Does School Climate Matter?” (ğretmen Mağduriyeti ve öğretmenleri znel İyi Oluşu: Okul İklimi önemli mi?) adlı in'deki 58 ortaokul ve lisede çalışan 1711 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmayla okul iklimi ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasında yüksek seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya konu edilen ğretmen mağduriyeti ile ğretmen öznel iyi oluşu arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul ikliminin ğretmen mağduriyeti ve öznel iyi oluş arasında düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna da varılmıştır. Çalışmanın bulguları okul ikliminin daha olumlu algılandığı okullardaki öğretmenlerin, ğretmen

mağduriyetinin öznel iyi oluşları üzerindeki olumsuz etkilerine daha fazla uyum sağlama eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Heidmets ve Liik (2014) tarafından yapılan “School Principals’ Leadership Style And Teachers’ Subjective Well-Being At School” (Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzı ve Öğretmenlerin Okuldaki Öznel İyi Olmaları) adlı Estonya’daki 12 devlet okulunda çalışan 305 öğretmenle gerçekleştirilen çalışma sonucuna göre okul müdürlerinin liderlik tarzı öğretmenlerin öznel iyi oluş halleri ve çalıştıkları okullara duygusal olarak bağlılıklarında belirleyici rol oynamaktadır. Aynı zamanda okullarda sadece finansal ödüllerin değil aynı zamanda bireyler ve okul yönetimiyle kurulan ilişkilerin ve okul yönetimini kalitesinin de öğretmenlerin öznel iyi oluşunu olumlu anlamda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Chan (2013) tarafından “Subjective well-being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientations to happiness” (Hong Konglu Çinli öğretmenlerin öznel iyi oluşu: Minnettarlığın, bağışlayıcılığın ve yönelimlerin mutluluğa katkısı) 143 Hong Konglu Çinli öğretmenle yapılan çalışma bulgularına göre minnettarlığın ve affetmenin öznel iyi oluş ve yaşam yönelimlerine olumlu bir şekilde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların belirgin karakteristik özelliklerini mutluluklarını arttırmada kullandıklarında depresif özelliklerin azaltılmasına yardımcı olabileceği sonucuna da varılmıştır.

Alanyazında birçok araştırmada yer alan öznel iyi oluş hem öğretmen öznel iyi oluşu hem de farklı değişkenler açısından incelenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlemesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel çalışma yöntemine uygun olarak geliştirilmiştir. Birçok insanın, araştırma konusu hakkındaki tepkilerini sınırlı sayıda yöntemler kullanarak belirleyebilen, verinin istatistiksel olarak toplanma imkânı oluşturan, kısa ve öz bir şekilde sunulan, genelleştirilebilir bulgu seti elde edilmesini sağlayan çalışmalarda nicel çalışma yöntemi kullanılmaktadır (Patton, 2014). Bu araştırma nicel çalışma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Model, sosyal bilimlerde büyük grup çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2014). Geçmiş veya günümüzde halen yaşanmakta olan bir durumun olduğu gibi betimlemede kullanılmaktadır (Karasar, 2018). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ilişkisel tarama yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemde örneklem puanları arasında istatistiksel karşılaştırmalar yapılmıştır (Tekbıyık, 2014). Bir değişkenin görünmeyen değerleri, gözlenenler yardımıyla tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bunlar araştırmada yordayan ve yordanan değişkenler olarak nitelendirilirler (Şen, 2015).

3. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2022–2023 eğitim öğretim yılında Samsun ili Atakum, İlkadım, Canik, Bafra ve Alaçam ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 669 kamu okullunda çalışan toplam 12005 eğitimci oluşturmaktadır. Mevcut veriler Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün web sitesinden (<https://samsun.meb.gov.tr/>) alınmıştır. Araştırmada ekonomiklik ilkesi göz önünde bulundurulduğu için evrenden örneklem alınma yolu seçilmiştir. Araştırmanın doğasına uygun olarak küme-seçkisiz örnekleme alma yoluna gidilmiştir. Evren genişliği çok büyük ve birimler geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğunda, örneklemin basit rastgele seçim yöntemi yerine bu birimlerden oluşturulan gruplardan rastgele seçim yapılması daha uygun olur (Dawson ve Trapp, 2001). Bu açıklamaya göre, ilçelerde yer alan okulların her biri bir küme kabul edilerek kümeler ayrıştırılmıştır. Daha sonra her bir okuldan rastgele yani seçkisiz örnekleme yolu ile çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmenler seçilmiştir. Örneklemi 141 okul yöneticisi, 473 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreni

içinde yer alan ilçeler ve bunlardaki okul sayılarına ilişkin bulgular Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma evreni içinde yer alan ilçeler ve okul sayıları

İlçe Adı	Okul Sayısı	Örnekleme Giren Okul Sayısı
Atakum	280	13
İlkadım	182	17
Canik	74	9
Bafra	105	21
Alaçam	28	11
Toplam	669	71

Araştırmanın örnekleme, evreni oluşturan elemanların, birbirine eşit olarak seçilme şanslarının olduğu örnekleme türü olan basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Evrendeki elemanlardan örnekleme girenlerin sayısı şansa bırakılmıştır (Karasar, 2018). Basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle 812 katılımcıya ölçekler dağıtılmış ve 614 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır.

Tablo 3.2. Süreksiz bağımsız değişkenlere göre katılımcıların frekans ve yüzdelik dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	336	55
	Erkek	278	45
Medeni hal	Evli	510	83
	Bekar	104	17
Görevi	Müdür veya müdür yardımcısı	141	23
	Öğretmen	473	77
Kıdem	1-10 yıl	59	10
	11-20 yıl	311	51
	21 yıl ve üzeri	244	40
Okulun bulunduğu yerleşim yeri	Köy	94	15
	Şehir	520	85
Branş	Okul öncesi ve sınıf öğretmeni.	205	33
	Alan öğretmeni	409	67
	30'dan az	300	49
Okuldaki Öğretmen sayısı	31-60	209	34
	60'dan fazla	105	17
Toplam		614	100

Katılımcı grubun %55'ini kadın, %45'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Medeni durum değişkeni bakımından katılımcılar incelendiğinde, %83'ünün evli, %17'sinin bekar olduğu anlaşılmaktadır. Görev değişkeni açısından frekans dağılıma bakıldığında, öğretmenler %77 ile ilk sırayı almıştır. Müdür ve müdür yardımcıları bu araştırmada %23 ile temsil edilmişlerdir. Kıdem açısından öğretmen dağılımları incelendiğinde, ilk sırayı 10–20 yıl kıdemli eğitimcilerin aldığı görülmüştür (%51). Bunu %40 ile 21 yıl ve üzeri kıdemli eğitimciler almıştır. Son sırada 1–10 yıl kıdemli (%10) olan eğitimciler izlemiştir.

Eğitimcilerin görev yaptıkları okulların %85'i şehirlerde bulunurken, %15'i köylerde bulunmaktadır. Eğitimcilerin %67'si (branş) alan ve %33'ü ise okul öncesi veya sınıf öğretmenidir. Katılımcıların görev yaptıkları okulların %49'unda 30'un altında öğretmen görev yapmakta, %34'ünde 31–60 arasında öğretmen bulunmaktadır. 61 ve üstü öğretmen mevcuduna sahip okullarda çalışan eğitimciler %17'dir.

3. 3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, katılımcıların çeşitli demografik bilgilerini belirlemek amacı ile “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada verileri toplamak amacıyla “Okullardaki İnförmel İlişkiler” ve “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” olmak üzere iki ayrı ölçme aracı kullanılmıştır.

3. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın süresiz/bağımsız değişkenlerine ait bilgilerin toplanması amacıyla yedi sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni hal, görev, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş, kıdem ve okulda bulunan öğretmen sayısı ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

3. 3. 2. Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği

Ölçek, Memduhoğlu ve Saylık (2012) tarafından geliştirilmiştir. Likert tipi 17 maddeden oluşan ve beşli derecelendirme ölçeği şeklinde hazırlanmış ölçek hiç katılmıyorum, az, orta, çok ve tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde ölçekte yer alan maddelerin “kurum içi införmel ilişkiler” ve “kurum dışı införmel ilişkiler” olmak üzere iki alt boyutta toplandığı görülmüştür. Ölçekte yer alan 1–10 maddeler kurum içi införmel ilişkiler boyutuna, 11–17 maddeler ise kurum dışı införmel ilişkiler boyutuna aittir. Ölçekte ters madde yer almamaktadır

ve hem alt boyutlara ait hem de toplam puan elde edilebilmektedir. Doğrulamalı faktör analizinde de maddelerin uyum düzeyinin istenilen boyutta olduğu görülmüştür ($\chi^2=25.93$, sd=118, RMSEA= 0.000, CFI=1.00, GFI=0,84, RMR=0.072, NFI=0.84 ve AGFI=0.79). Hesaplanan alfa katsayısı birinci faktör için ,94, ikinci faktör için ,86 ve toplamda ,90 olarak belirlenmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda elde edilen bu verilere göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada, okullardaki informal ilişkiler ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yeniden hesaplanmıştır. Varimax rotated yöntemi ile yapılan faktör analizinde, ölçeğin Türkçe çalışmalarında olduğu gibi iki temel boyut elde edilmiştir. Alt boyutlara göre yer alan madde numaraları da aynı kalmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği, .926 olarak kabul edilmiştir (cronbach alfa). Alt boyutlar açısından cronbach alfa değerleri; kurum içi informal ilişkilerde ,888 , kurum dışı informal ilişkiler alt boyutunda ise .898 olarak bulunmuştur.

3. 3. 3. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

Renshaw vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçek, Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 8 maddeden oluşmakta olup, “okul bağlılığı” ve “öğretim yeterliliği” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1–3–5–7. maddeleri “okul bağlılığı” alt boyutunu oluştururken 2–4–6–8. maddeleri “öğretim yeterliliği” boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır ve ölçekten hem alt boyutlara ilişkin hem de ölçek toplamına ilişkin puan elde edilebilmektedir. Ölçeğin yapı geçerliği, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile test edilmiş ve iki alt boyutta toplandığı görülmüştür. Ölçeğin uyum düzeylerinin istenilen boyutta olduğu yapılan doğrulamalı faktör analizinde görülmüştür ($\chi^2 = 56.01$, sd = 18, RMSEA = .075, NFI = 0.97, NNFI = 0.96, CFI = 0.98, GFI = .096, AGFI = 0.93, GFI = 0.96, SRMR = 0.04). Ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı, öğretim yeterliliği boyutu için ,79 okula bağlılık boyutu için ,81 ve toplamda ,82 olarak hesaplanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda elde edilen bu verilere göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenilirliği bir kez daha sınanmıştır. Ölçeğin toplamı için yapılan iç tutarlılık katsayısı ,890 olarak bulunmuştur. Daha sonra her bir

alt ölçeğin güvenirlik katsayıları elde edilmiştir. Bu katsayılar .774 ile .833 arasında değişim göstermiştir.

3.3.4. İşlem

Araştırmada kullanılmak için uygun bulunan ölçekleri geliştiren ve Türkçeye uyarlamasını yapan araştırmacılarla e-posta yoluyla iletişime geçilerek ölçeği aracını araştırmada kullanabilmek için izin alınmıştır. Ölçeği araçlarının Samsun ilinde görev yapan eğitimcilere uygulanabilmesi için Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Verilerin toplanması aşamasında gönüllülük esası gözetilerek hem çevrimiçi hem de yüz yüze olmak üzere veriler toplanmıştır. Araştırma için 189 okul yöneticisi ve 623 öğretmen ölçeği aracı ulaştırılmış olup 141 okul yöneticisi ve 473 öğretmen tarafından geri dönüş alınmıştır.

Araştırmada öncelikle araştırma problemi oluşturulmuş sonra ise araştırmanın verilerini elde etmek için ilk aşamada yanıtlanmış tüm ölçekler, araştırmacı tarafından incelenmiş ve sağlıklı doldurulmadığı düşünülen veriler iptal edilerek veri analizine dâhil edilmemiştir. Sağlıklı şekilde doldurulan veriler tespit edildikten sonra toplanan tüm ölçeği araçlarına birer kod (ID) numarası verilmiştir. Daha sonra ise SPSS 14 programı kullanılarak veri girişleri yapılmıştır. Veri girişleri yapıldıktan sonra doğruluğu kontrol edilmiş ve bir sorun olmadığı anlaşıldıktan sonra analize geçilmiştir. Aritmetik ortalamaların incelenmesi ve değerlendirilmesi için bir kriter oluşturulmuştur. Bunun için “Okullardaki İnteraktif İlişkiler Ölçeği” için $4 / 5 = 0.80$ sonucuna göre aşağıdaki değerlendirme kriterleri elde edilmiştir.

Tablo 3.3. OİİÖ madde aralık değerlendirmeleri

Ölçeği Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Düzeyi
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,01-1,80	Çok kötü
Katılmıyorum	2	1,81-2,61	Kötü
Kararsızım	3	2,62-3,42	Orta
Katılıyorum	4	3,43-4,21	İyi
Kesinlikle katılıyorum	5	4,22-5,00	Çok iyi

Yukarıda açıklandığı gibi benzer şekilde “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” için $3 / 4 = 0.75$ sonucuna göre değerlendirme kriterleri belirlenmiş olup Tablo 3. 4.’ Te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. ÖÖİÖÖ madde aralık değerlendirilmeleri

Ölçek Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Düzeyi
Neredeyse hiçbir zaman	1	1,01-1,75	Kötü
Bazen	2	1,76-2,51	Biraz
Sık sık	3	2,52-3,27	İyi
Neredeyse her zaman	4	3.28-4.00	Çok iyi

3. 4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin analizinde sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları belirlenmiştir. Daha sonra ise araştırmanın sürekli değişkenleri olan “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” ve “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğı” puanlarının dağılımlarının normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov smirnov testi ile bakılmış ve bu değerler Tablo 3. 4.’ te verilmiştir.

Tablo 3.5. Sürekli değişkenlerin normallik testi sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Okullardaki İnförmel İlişkiler	,189	614	,055	,382	614	,099
Öğretmen Öznel İyi Oluş	,186	614	,052	,532	614	,062

Normallik testi sonucundaki “p” değerinin .05’den büyük olması dağılımın normal olduğunun kanıtıdır. Araştırmanın sürekli değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği anlaşıldıktan sonra çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin $\pm 1,5$ sınırları içinde veya bunların sıfıra yakın olması da bir başka kanıttır. Bu değerler -1.5 ile +1.5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilir (Tabachnick and Fidell, 2013). Tüm değerlerin -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu için araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın birinci ve üçüncü alt problemlerini sınamak için, ölçeklerin toplam ve alt boyutları puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Bu değerlere göre eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkiler ve öznel iyi oluşları yorumlanmıştır. İkinci ile dördüncü alt problemlerini sınamak için ilişkisiz grup “t”

testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. ANOVA’da farklılık bulunması halinde post-hoc tekniklerden scheffe veya tamhane çoklu karşılaştırmalarına başvurulmuştur. Beşinci alt problemini sınamak pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Altıncı alt problemi için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz için gerekli ön koşullar, verilerin normal dağılım göstermesi, bağımlı iki değişken arasında bir ilişki olması yani korelasyonun sıfır olmaması, bağımlı değişkenin eşit aralıklı bir ölçek ile ölçülmüş ve bağımsız değişkenlerin kategorik olması, dağılımda uç değerler olmaması, hataların normal dağılması ve birbirinden bağımsız olması ile değişkenlerin eş varyanslı olması olarak sıralanmaktadır (Karasar, 2018). Toplanan veriler bu koşulları sağladığından çoklu regrasyon analizi yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada alt problemler çift yönlü olarak sınanarak anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeylerine tablolarda yer verilmiştir. Bu çalışmanın bütün istatistik analizlerinin yapılmasında SPSS 14,0 programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, probleme çözüm bulmaya yönelik alt problem cümlelerinde yer alan sorulara yanıt bulmak için toplanan verilere bağlı olarak elde edilen bulgular öncelikle tablolarda verilmiş ve daha sonra her tablonun altında bunlara ilişkin yorumlar yapılmıştır.

4. 1. Eğitimcilerin İnfornel İlişkilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde eğitimcilerin okullardaki infornel ilişki düzeylerine ilişkin görüşlerinin öncelikle toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesine ve sonrasında ise “kurum içi” ve “kurum dışı” alt boyutları üzerinden değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Eğitimcilerin okullarındaki infornel ilişkilere ilişkin görüşlerinin toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesi Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1. “Okullardaki İnfornel İlişkiler Ölçeği” alt boyut tanımlayıcı istatistik değerler

Ölçek ve Alt Boyutlar	$\bar{x}$	SS	Sıralama
Kurum İçi İnfornel İlişkiler	3,57	0,78	1
Kurum Dışı infornel İlişkiler	3,03	0,95	2
Toplam	3,30	0,79	

Tablo 4.1’de eğitimcilerin görüşlerine göre, okullardaki infornel ilişkiler genel olarak ($\bar{x} = 3.30$) “*Kararsızım*” aralığında olup bunun değerlendirme kriterlerine göre orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Alt boyutlar içinde ilk sırada, “kurum içi infornel ilişkiler” alt boyut aritmetik ortalaması yer almakta ve $\bar{x}=3,57$ olup “*Katılıyorum*” değerlemesi içinde kalmakta yani iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Bunu ikinci sırada $\bar{x}=3,03$ aritmetik ortalama ile “kurum dışı infornel ilişkiler” alt boyutu izlemiştir. Bu aritmetik ortalama da dereceleme aralığında “*Kararsızım*” değerlendirmesi içinde kalmakta yani orta düzeydedir.

4. 2. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşuna İlişkin Bulgular

Bu bölümde eğitimcilerin “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği” ne vermiş oldukları yanıtlar önce toplam puanlar bakımından değerlendirildikten sonra alt boyutlar üzerinden değerlendirilmesine ait bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında eğitimcilerin vermiş oldukları yanıtlara ilişkin öğretmen ve okul

yöneticisi görüşlerinin toplam ve alt boyut puanları bakımından değerlendirilmesi Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. “Öznel İyi Oluş Ölçeği” alt boyut tanımlayıcı istatistik değerler

Ölçek ve Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss	Sıralama
Okul Bağlılığı	3,10	0,60	2
Öğretim Yeterliği	3,11	0,60	1
Toplam	3,08	0,57	

Tablo 4.2.'de eğitimcilerin görüşlerine göre, öğretmen öznel iyi oluş ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x} = 3.08$ bulunmuştur. Genel olarak ölçek sonuçları, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin “okul bağlılığı” alt boyutu toplam puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=3.10$ 'dur. Bu sonuç ölçeğin dereceleme aralığına göre “*Sık sık*” sınırları içinde kalmakta yani iyi düzeydedir. Alt boyutlar içinde ikinci sıradadır. “Öğretim yeterliliği” boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{x} =3,11$ 'dir. Bu sonuç ölçeğin dereceleme aralığına göre “*Sık sık*” sınırları içinde kalmakta ve iyi düzeydedir. Alt boyutlar içinde birinci sıradadır.

4. 3. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Okullardaki införmel ilişkilere ilişkin eğitimcilerin görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, okulun bulunduğu yerleşim yeri (ikamet), branş, kıdem ve okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenlerine göre incelenmiştir.

4. 3. 1. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı sınamak için ilişkisiz grup “t” testi analizi yapılmıştır.

Kadın ve erkek olmak üzere iki grubun ölçek alt boyutları olan “kurum içi införmel ilişkiler” ve “kurum dışı införmel ilişkiler”e ait ortalamaları arasındaki farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t” testi yapılmıştır. İlişkisiz “t” testine ait bulgulara Tablo 4.3.'da yer verilmiştir.

Tablo 4.3. Eğitimcilerin cinsiyet değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	Kadın	336	3,45	0,82	-4,4	612	,000***
	Erkek	278	3,72	0,7			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	Kadın	336	2,99	0,95	-1,36	612	,175
	Erkek	278	3,09	0,95			
Toplam	Kadın	336	3,22	0,81	-2,97	610	,003**
	Erkek	278	3,41	0,76			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Cinsiyet değışkenine göre, okullardaki införmel ilişkiler toplam ve “kurum içi införmel ilişkiler” alt boyut toplamlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görölmektedir. Ölçek toplamda ve “kurum içi införmel ilişkiler” alt boyutunda erkeklerin puan ortalaması, kadınlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Kadınların “kurum dışı införmel ilişkiler” alt boyutuna ait görüşleri, erkeklerle benzerlik göstermektedir (p>.05). Yani benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

4. 3. 2. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Medeni Hal Değışkenine Göre Karşılaştırılması

Medeni hal değışkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkiler ait görüşleri arasındaki farklılığı sınamak için ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.4.’da verilmiştir.

Tablo 4.4. Medeni hal değışkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	T	sd	p
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	Evli	510	3,59	0,78	1,06	612	,289
	Bekar	104	3,5	0,79			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	Evli	510	3,04	0,94	0,47	612	,640
	Bekar	104	2,99	1,02			
Toplam	Evli	510	3,32	0,78	0,81	612	,419
	Bekar	104	3,25	0,83			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Medeni hal değişkenine göre okullardaki informal ilişkiler toplam ve alt boyut toplamalarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>.05$). Evli eğitimcilerin okullarındaki informal ilişkilere ilişkin görüşleri, bekâr eğitimcilerle benzerlik göstermektedir ($p>.05$).

4. 3. 3. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Görev değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere ait görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını sınamak için ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.5.’da verilmiştir.

Tablo 4.5. Görev değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeğı” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Görev	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	Yönetici	141	3,84	0,67	4,79	612	,000***
	Öğretmen	473	3,49	0,79			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	Yönetici	141	3,33	0,95	4,28	612	,000***
	Öğretmen	473	2,95	0,93			
Toplam	Yönetici	141	3,59	0,76	4,94	612	,000***
	Öğretmen	473	3,22	0,78			

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Görev değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere ait görüşlerinde toplam ve “kurum dışı-kurum içi informal ilişkiler” alt boyut toplamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.001$). Ölçek toplamda ve “kurum içi-kurum dışı informal ilişkiler” alt boyutunda okul yöneticilerinin puan ortalaması, öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Okuldaki informal ilişkilerin şu yada bu yönde oluşmasında okul müdürünün etkisinin öğretmenlere göre daha fazla olduğu göz önüne alındığında bu ilişkilerin etkili olmasında okul müdürlerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Özellikle informal ilişkiler hem kurum içi hem de kurum dışında görev değişkeninden etkilenmektedir.

4. 3. 4. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kıdem değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri üzerinde toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4. 6.'da yer verilmiştir.

Tablo 4.6. Kıdem değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA)

Alt boyut	Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	1-10 yıl	59	3,44	0,66	2-613	1,17	,312
	11-20 yıl	311	3,57	0,75			
	21 yıl ve üzeri	244	3,61	0,84			
	Toplam	614	3,57	0,78			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	1-10 yıl	59	3,02	0,95	2-613	1,1	,333
	11-20 yıl	311	3,09	0,92			
	21 yıl ve üzeri	244	2,97	0,99			
	Toplam	614	3,03	0,95			
Toplam	1-10 yıl	59	3,23	0,73	2-613	0,48	,620
	11-20 yıl	311	3,33	0,75			
	21 yıl ve üzeri	244	3,29	0,85			
	Toplam	614	3,3	0,79			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Kıdem değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri üzerinde toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kıdemleri farklı olan eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir.

4. 3. 5. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yerleşim yeri değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri incelenmiştir.

Eğitimcilerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını sınamak üzere ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.7.e verilmiştir.

Tablo 4.7. Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	Köy	94	3,66	0,76	1,26	612	,209
	Şehir	520	3,56	0,78			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	Köy	94	3,17	0,94	1,56	610	,119
	Şehir	520	3,01	0,95			
Toplam	Köy	94	3,42	0,77	1,55	610	,121
	Şehir	520	3,28	0,79			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Yerleşim yeri değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri toplam ve alt boyut toplamlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmazken ($p>.05$), köyde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerin okullarındaki införmel ilişkilere yönelik görüşleri, şehirlerde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerle benzerlik göstermektedir ($p>.05$).

4. 3. 6. Eğitimcilerin Okullardaki İnförmel İlişkilerinin Branş (Alan) Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Branş değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki införmel ilişkilere ait görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını sınamak üzere ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.8’e verilmiştir.

Tablo 4.8. Branş değişkenine göre “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Branş	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,56	0,82	-0,20	612	,839
	Alan Öğrt.	409	3,58	0,76			
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,07	1,00	0,65	610	,514
	Alan Öğrt.	407	3,02	0,92			
Toplam	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,32	0,84	0,29	610	,775
	Alan Öğrt.	407	3,3	0,76			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Branş değişkenine göre, eğitimcilerin görüşlerine göre, okullardaki informal ilişkiler toplam ve alt boyut toplamaları içinde hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Okul öncesi-sınıf öğretmenleri ve alan öğretmenlerinin okullardaki informal ilişkilere ait görüşleri birbirine benzerlik göstermektedir. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılanların görüşleri branş değişkenine göre değişmemektedir.

4. 3. 7. Eğitimcilerin Okullardaki İnfornel İlişkilerinin Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.9’da okullardaki öğretmen sayıları değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere ait görüşleri üzerinde toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir

Tablo 4.9. Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre “Okullardaki İnfornel İlişkiler Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA)

Alt boyut	Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Kurum İçi İnfornel İlişkiler	30’dan az	300	3,64	0,73	2-611	2,22	,109
	31-60 öğretmen	209	3,53	0,83			
	61 ve üzeri	105	3,47	0,82			
	Toplam	614	3,57	0,78			
Kurum Dışı İnfornel İlişkiler	30’dan az	300	3,08	0,94	2-611	1,96	,142
	31-60 öğretmen	209	3,05	0,95			
	61 ve üzeri	105	2,87	0,98			
	Toplam	614	3,03	0,95			
Toplam	30’dan az	300	3,36	0,76	2-611	2,21	,111
	31-60 öğretmen	209	3,29	0,82			
	61 ve üzeri	105	3,17	0,83			
	Toplam	614	3,30	0,79			

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere ait görüşleri arasında, toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Farklı sayıdaki eğitimcilerin görev yaptığı okullarda çalışan eğitimcileri okuldaki informal ilişkilere dair görüşleri birbiriyle benzerlik göstermektedir.

4. 4. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Öznel iyi oluşa ilişkin eğitimcilerin görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, okulun bulunduğu yerleşim yeri (ikamet), branş (alan), kıdem ve okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenlerine göre incelenmiştir.

4. 4. 1. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet değişkenine göre, katılımcıların öznel iyi oluşları sınamak için iki grubun ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t testi” yapılmış ve sonuçları Tablo 4.10.’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Cinsiyet değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	T	sd	p
Okul Bağlılığı	Kadın	336	3,09	0,57	-0,15	612	,881
	Erkek	278	3,10	0,63			
Öğretim Yeterliği	Kadın	336	3,13	0,57	0,55	612	,582
	Erkek	278	3,09	0,63			
Toplam	Kadın	336	3,08	0,55	-0,06	612	,956
	Erkek	278	3,09	0,61			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Cinsiyet değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluş toplam ve alt boyutlarına ilişkin puanlara bakıldığında, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kadın ve erkek eğitimcilerin öznel iyi oluşları birbiriyle benzerlik gösterdiği söylenebilir ($p>.05$).

4. 4. 2. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Medeni hal değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına dair görüşleri arasında farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t testi” yapılmış ve sonuçları Tablo 4.11.’da verilmiştir.

Tablo 4.11. Medeni hal değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Medeni Hal	n	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Okul Bağlılığı	Evli	510	3,13	,59	2,71	612	,007**
	Bekâr	104	2,95	,58			
Öğretim Yeterliği	Evli	510	3,13	,59	1,89	612	,058
	Bekâr	104	3,01	,60			
Toplam	Evli	510	3,11	,57	2,39	612	,017*
	Bekâr	104	2,96	,57			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Medeni hal değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri toplam ve alt boyut toplamaları içinde “okul bağlılığı” (p<.01) ve “ölçek toplamı”nda (p<.05) anlamlı farklılık bulunmuştur. Evli eğitimcilerin “ölçek toplam” ve “okul bağlılığı” konusundaki öznel iyi oluş algıları, bekâr eğitimcilerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Evli eğitimcilerin “öğretim yeterliği”ne alt boyuna ilişkiler görüşleri, bekâr eğitimcilerle benzerlik göstermektedir. Yani farklılık bulunmamıştır (p>.05).

4. 4. 3. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Görev değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeyine ilişkin görüşleri arasında farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.12.’da verilmiştir.

Tablo 4.12. Görev değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Görev	n	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Okul Bağlılığı	Yönetici	141	3,19	,62	2,03	612	,043*
	Öğretmen	473	3,07	,59			
Öğretim Yeterliği	Yönetici	141	3,24	,60	2,89	612	,004**
	Öğretmen	473	3,08	,59			
Toplam	Yönetici	141	3,21	,58	2,86	612	,004**
	Öğretmen	473	3,05	,57			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Görev değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri toplam ve tüm alt boyut toplamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<.05). Ölçek toplamda ve tüm alt boyutlarda yöneticilerin ortalaması, öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

4. 4. 4. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.13’de kıdem değişkenine göre eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.13. Kıdem değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA)

Alt boyut	Kıdem	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Okul Bağlılığı	1-10 yıl	59	2,94	,54	2-611	4,83	,008***
	11-20 yıl	311	3,06	,58			
	21 yıl ve üzeri	244	3,18	,62			
	Toplam	614	3,1	,59			
Öğretim Yeterliği	1-10 yıl	59	2,97	,52	2-611	4,7	,009***
	11-20 yıl	311	3,08	,59			
	21 yıl ve üzeri	244	3,2	,63			
	Toplam	614	3,11	,60			
Toplam	1-10 yıl	59	2,93	,49	2-611	5,18	,006***
	11-20 yıl	311	3,05	,56			
	21 yıl ve üzeri	244	3,17	,59			
	Toplam	614	3,08	,57			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Kıdem değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) tümüyle istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir ($p<.01$). Kıdemleri farklı eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri birbirinden farklıdır. Kıdem değişkeni; “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”, “okul bağlılığı” alt boyut puan varyanslarını % 1,6’ni karşılamaktadır ($Eta=.125$). Kıdem değişkeni; “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”, “öğretim yeterliği” alt boyut puan varyanslarını %1,5’i ($Eta=.123$) ve toplam puan varyanslarının %1,7’ni ($Eta=.129$) karşılamaktadır.

Kıdem değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri toplam ve alt boyut puanlarının varyans farklılıklarını belirlemek için yapılan Levene’s testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($p<.05$). Hesaplanan puan varyansları heterojen özellik göstermektedir. ANOVA’da elde edilen bu anlamlı farklılıklar üzerine varyansların heterojen olması nedeniyle ikili gruplar

arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla post-hock tekniklerden tamhane testi kullanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.14. Kıdem değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar için yapılan tamhane testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) kıdem	(J)kıdem	Fark (I-J)	Std. Hata	p
Okul Bağlılığı	1-10 yıl	11-20 yıl	-0,12	,08	,336
		21 yıl ve üzeri	-0,24(*)	,08	,013*
	11-20 yıl	1-10 yıl	0,12	,08	,336
		21 yıl ve üzeri	-0,12	,05	,071
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	-,23(*)	,08	,013*
		11-20 yıl	0,12	,05	,071
Öğretim Yeterliği	1-10 yıl	11-20 yıl	-0,11	,08	,420
		21 yıl ve üzeri	,23(*)	,08	,014*
	11-20 yıl	1-10 yıl	0,11	,08	,420
		21 yıl ve üzeri	-0,12	,05	,060
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	,23(*)	,08	,014*
		11-20 yıl	0,12	,05	,060
Toplam	1-10 yıl	11-20 yıl	-0,12	,07	,237
		21 yıl ve üzeri	-,24(*)	,07	,006**
	11-20 yıl	1-10 yıl	0,12	,07	,237
		21 yıl ve üzeri	-0,11	,05	,069
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	,24(*)	,07	,006**
		11-20 yıl	0,11	,05	,069

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Kıdem değişkenine göre ANOVA’da “Öğretmen Öznel İyi oluş Ölçeği” toplam ve iki alt boyutta da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur.

“Okul bağlılığı” alt boyutunda 21 yıl ve üzeri olan eğitimcilerin öznel iyi oluşları, 1–10 yıl kıdemli eğitimcilerden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<.05$). “Öğretim yeterliği” alt boyutunda da 21 yıl ve üstü kıdemli eğitimcilerin öznel iyi oluşları, 1–10 yıl arasında olan eğitimcilerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Aynı durum toplam ölçek puanları için de geçerlidir.

4. 4. 5. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir.

Öznel iyi oluşa ilişkin katılımcıların görüşleri arasında farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.15.de verilmiştir.

Tablo 4.15. Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Yerleşim Yeri	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Okul Bağlılığı	Köy	94	2,95	,61	-2,64	612	,008**
	Şehir	520	3,13	,59			
Öğretim Yeterliği	Köy	94	3,06	,60	-0,92	612	,358
	Şehir	520	3,12	,60			
Toplam	Köy	94	2,98	,58	-1,84	612	,066
	Şehir	520	3,10	,57			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşlerinde toplam ve alt boyut toplamaları içinde sadece “okul bağlılığı” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.01). Şehirlerde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerin “okul bağlılığı”na yönelik öznel iyi oluşları, köylerde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilere göre daha yüksek düzeydedir. Başka bir anlatımla şehirde görev yapan eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının daha iyi olduğu anlaşılmaktadır.

4. 4. 6. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Branş değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri arasında farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.16’ e verilmiştir

Tablo 4.16. Branş değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar

Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Okul Bağlılığı	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,12	,59	0,62	612	,538
	Alan Öğrt.	409	3,09	,60			
Öğretim Yeterliği	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,16	,60	1,42	612	,156
	Alan Öğrt.	409	3,09	,60			
Toplam	Okul Ön. Öğrt.-Sınıf Öğt.	205	3,12	,57	1,00	612	,316
	Alan Öğrt.	409	3,07	,58			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Branş değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşu “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin toplam ve alt boyut toplamalarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık meydana gelmemiştir ($p>.05$). Okul öncesi-sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluşlarının alan öğretmenleriyle benzerlik gösterdiği söylenebilir.

4. 4. 7. Eğitimcilerin Öznel İyi Oluşlarının Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri arasında farklılığı belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmada okullardaki öğretmen sayıları değişkenine göre “Öznel İyi Oluş Ölçeği” Toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.17’de yer verilmiştir.

Tablo 4.17. Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları arasındaki farklar (ANOVA)

Alt boyut	Öğretmen Sayısı	N	$\bar{x}$	ss	sd	F	P
Okul Bağlılığı	30’dan az	300	3,10	,59	2-611	0,02	,980
	31-60 öğretmen	209	3,10	,60			
	61 ve üzeri	105	3,09	,63			
	Toplam	614	3,10	,60			
Öğretim Yeterliği	30’dan az	300	3,14	,60	2-611	2,11	,122
	31-60 öğretmen	209	3,05	,58			
	61 ve üzeri	105	3,17	,64			
	Toplam	614	3,11	,60			
Toplam	30’dan az	300	3,10	,57	2-611	0,40	,670
	31-60 öğretmen	209	3,06	,57			
	61 ve üzeri	105	3,10	,62			
	Toplam	614	3,08	,57			

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılıklar meydana gelmemiştir ($p>.05$).

Farklı sayıdaki öğretmenlerin çalıştığı okullarda görev yapan eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleri birbiriyle benzerlik göstermektedir.

4. 5. Eğitimcilerin İnförmel İlişkileri ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin Toplam ve Alt Boyut Puanları Bakımından Analizi İşlem Sonuçları

Araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni okullardaki införmel ilişkilere ilişkin eğitimcilerin görüşleri, bağımlı sürekli değişkeni ise eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına ilişkin görüşleridir. Araştırmanın bu aşamasında “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği ve “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile sınanmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” puanları arasındaki ilişkiler (n:614)

İnförmel İlişki Ölçeği	Okul Bağlılığı	Öğretim Yeterliliği	Toplam
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	,490(***)	,433(***)	,515(***)
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	,408(***)	,370(***)	428(***)
Toplam	, 487(***)	,436(***)	,512(***)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum içi införmel ilişkiler” alt boyutu ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “okul bağlılığı” alt boyutu toplam puanları arasında istatistiksel açıdan .001 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=.490). Okullarda okul içi införmel ilişkiler arttıkça, okul bağlılığı özelliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum dışı införmel ilişkiler” alt boyutu ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “okul bağlılığı” alt boyutu toplam puanları arasında istatistiksel açıdan .001 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=.408). Okullarda kurum dışı införmel ilişkiler arttıkça, okul bağlılığı özelliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam puanları ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “okul bağlılığı” alt boyutu toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=.487). Okullarda införmel ilişkiler arttıkça, okul bağlılığı özelliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum içi İnförmel ilişkiler” alt boyutu ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “öğretim yeterliği” alt boyutu toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.433$). Okullarda okul içi införmel ilişkiler arttıkça, öğretim yeterliliğine özelliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum dışı İnförmel ilişkiler” alt boyutu ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “öğretim yeterliği” alt boyutu toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.370$). Okullarda okul dışı införmel ilişkiler arttıkça, öğretim yeterliliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “toplam puanları ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” “öğretim yeterliği” alt boyutu toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.436$). Okullardaki införmel ilişkiler arttıkça, öğretim yeterliliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam puanları ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.512$). Okullardaki införmel ilişkiler arttıkça, öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum içi İnförmel ilişkiler” alt boyutu ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.515$). Okullardaki okul içi införmel ilişkiler arttıkça, öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” “kurum dışı införmel ilişkiler” toplam puanları ile “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam puanları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.428$). Okullardaki okul dışı införmel ilişkiler arttıkça, öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

4. 6. Eğitimcilerin İnförmel İlişkiler Puanlarından Öznel İyi Oluşlarının Puanlarını Yordamak İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni eğitimcilerin okullarındaki införmel ilişkiler, bağımlı sürekli değişkeni ise eğitimcilerin öznel iyi oluşlarıdır. Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam

puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam puanlarını yordamak üzere basit regresyon analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4.19’de gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Okullardaki informel ilişkiler ile öğretmen öznel iyi oluş toplam puanlar arasındaki regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	t	p
Sabit	1,86	0,09		21,61	,000
İnformel İlişkiler	0,37	0,03	0,51	14,71	,000***
R: .512 R²: .262 F=216,364 p=.000***					

“Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş puanları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (R=.512, R²=.262). Ölçek toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş toplam puanları varyansının %26,2’sine açıklık getirmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, (t= 14.709, p =.000***) okullardaki informel ilişkiler puanlarının, öznel iyi oluş değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla okullardaki informel ilişkiler alt boyut toplam puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” toplam puanlarını yordamak üzere çoklu regresyon analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Okullardaki kurum içi ve kurum dışı informel ilişkiler alt boyut toplam puanları ile öznel iyi oluş toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	t	P
Sabit	1,72	0,09		18,50	,000
Kurum İçi İnformel İlişkiler	0,31	0,03	0,41	8,96	,000***
Kurum Dışı İnformel İlişkiler	0,09	0,03	0,15	3,29	,001***
R: .528 R²: .279 F=117,588 p=.000***					

“Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluşları ile pozitif yönde anlamlı ilişki vermektedir. R=.528, R²=.279. “Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş düzeyi toplam puanları varyansının %27,9’una açıklık getirmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, (t= 8.963, p =.000*** ve t=3,291, p= ,000) “kurum içi” ve “kurum

dışı informal ilişkiler” puanlarının, öznel iyi oluş düzeyi değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla okullardaki informal ilişkiler toplam puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “okul bağlılığı” alt boyut toplam puanlarını yordamak üzere basit regresyon analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Okullardaki informal ilişkiler toplam puanı ile öznel iyi oluş – okul bağlılığı puanları regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	t	P
Sabit	1,88	0,09		20,70	,000
İnformel İlişkiler	0,36	0,02	0,48	13,77	,000***
R: .487 R²: .237 F=189,868 p=.000***					

“Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “okul bağlılığı” alt boyut puanları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir. $R=.487$, $R^2=.237$. “Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “okul bağlılığı” toplam puanları varyansının %23,7’sine açıklık getirmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, ($t=13.779$, $p=.000***$) okullardaki informal ilişkiler puanlarının, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “okul bağlılığı” değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni eğitimcilerin algıladıkları okullarındaki “kurum içi” ve “kurum dışı informal ilişkiler” alt boyutları, bağımlı sürekli değişkeni ise eğitimcilerin öznel iyi oluş- okul bağlılığı özellikleridir.

Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla “Okullardaki İnformel İlişkiler Ölçeği”nin alt boyut toplam puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “okul bağlılığı” alt boyut toplam puanlarını yordamak üzere analizler yapılmıştır.

Yapılan çoklu regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22. Kurum içi ve kurum dışı informal ilişkiler alt boyut toplam puanları ile öznel iyi oluş- okul bağlılığı toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	t	P
Sabit	1,75	0,10		17,75	,000
Kurum İçi Informel İlişkiler	0,30	0,04	0,39	8,33	,000***
Kurum Dışı Informel İlişkiler	0,09	0,03	0,15	3,12	,002**
R: .502 R²: .252 F=102,653 p=.000***					

“Okullardaki Informel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş-okul bağlılığı puanları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. $R=.502$, $R^2=.252$. “Okullardaki Informel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş- okul bağlılığı toplam puanları varyansının %25,2’sine açıklık getirmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, ($t= 8.334$, $p =.000***$ ve $t=3,124$, $p= ,002$) “kurum içi” ve “kurum dışı informal ilişkiler” puanlarının, öznel iyi oluş-okul bağlılığı değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla “Okullardaki Informel İlişkiler Ölçeği”nin toplam puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “öğretim yeterliği” alt boyut toplam puanlarını yordamak üzere basit regresyon analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar Tablo 4.23’de gösterilmiştir.

Tablo 4.23. Okullardaki informal ilişkiler toplam puanı ile öznel iyi oluş – öğretim yeterliği puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	t	P
Sabit	2,02	0,09		21,49	,000
Informel İlişkiler	0,33	0,03	0,44	11,98	,000***
R: .436 R²: .190 F=143,489 p=.000***					

“Okullardaki Informel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş- öğretim yeterliği alt boyut puanları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki vermektedir. $R=.436$ $R^2=.190$. “Okullardaki Informel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş-öğretim yeterliği toplam puanları varyansının %19’nu açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, ($t= 11.979$, $p =.000***$) okullardaki informal ilişkilerin

puanlarının, öznel iyi oluş- öğretim yeterliliği değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Araştırmanın son temel amacını sınamak amacıyla “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği”nin alt boyut toplam puanlarından, “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği”nin “öğretim yeterliği” alt boyut toplam puanlarını yordamak üzere çoklu regresyon analizi yapılmış ve bu analizle ulaşılan sonuçlar Tablo 4.24’de gösterilmiştir.

Tablo 4.24. Kurum içi ve kurum dışı införmel ilişkiler alt boyut toplam puanı ile öznel iyi oluş- öğretim yeterliği toplam puanı arasındaki regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std Hata	B	T	P
Sabit	1,91	0,1		18,71	,000
Kurum İçi İnförmel İlişkiler	0,26	0,04	0,34	6,91	,000***
Kurum Dışı İnförmel İlişkiler	0,09	0,03	0,15	3	,003**
R: .447 R²: .200 F=76,045 p=.000***					

“Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş-öğretim yeterliği puanları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. R=.447, R²=.200. “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” alt boyutlar toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş- öğretim yeterliği toplam puanları varyansının %20’sine açıklık getirmektedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t- testi sonuçları incelendiğinde ise, (t= 6.913, p =.000*** ve t=2,997, p= ,003) “kurum içi” ve “kurum dışı införmel ilişkiler” puanlarının, öznel iyi oluş-öğretim yeterliği değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yönelik sonuçlara, bu sonuçların alan yazında yer alan araştırmalarla karşılaştırılarak tartışılmasına ve araştırmanın bulgularına bağlı olarak oluşturulan araştırmaya ve araştırmacılara yönelik önerileri yer verilmiştir.

5. 1. Sonuç ve Tartışma

Okullardaki informal ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedefleyen bu araştırmanın bulgularına dayalı sonuçları alt problemler şeklinde alan yazınla ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “Eğitimcilerin okullardaki informal ilişkilere yönelik görüşleri ne düzeydedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

İnformel ilişkilere yönelik eğitimcilerin görüşleri *orta* düzeyde bulunmuştur. Alanyazına bakıldığında, Memduhoğlu ve Saylık (2012); Yıldırımçakar (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da okuldaki informal ilişkiler *orta* düzeyde bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenlerin okullardaki informal ilişkilere dair görüşlerinin incelendiği Şimşek (2003), Saylık (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde okullardaki informal ilişkilere dair katılımcı görüşlerinin *orta* düzeyde olduğu belirtilmiştir. İnfomel ilişkilerin temelini informal iletişim oluşturmaktadır. Campbell ve Campbell’e (1988) göre informal iletişim, örgüt içerisinde planlanmadan ve yüz yüze oluşan iletişim olup özellikle insanların yoğun olduğu bir örgüt olan okullarda geliştirilmesi gerekir. Ay ve Ugurlu’nun (2016) yapmış olduğu çalışmada ise öğretmenlerin okullardaki informal ilişkilerinin yüksek olduğu bulunmuştur. İnfomel ilişkilerin iyi olduğu okullarda, öğretmenlerin iş tatminleri daha yüksek olmaktadır (Yılmaz ve Beycioğlu, 2017). Aynı zamanda okullarda formel ilişkilerin yanında informal ilişkileri de önemseyen okullarda örgütsel bağlılık (Allen ve Shanock, 2013) ve iş yeri huzuru artmakta ve bu ilişkiler personel güçlendirme üzerinde olumlu ve pozitif bir etkiye sahip olmaktadır (Kandemir ve Özdaşlı, 2019).

Okullardaki informal ilişkilere yönelik eğitimcilerin görüşlerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçme aracının “kurum içi informal ilişkiler” alt boyutuna ait

bulguların *iyi* düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanında “kurum dışı informal ilişkiler” alt boyutunda ise *orta* düzeydedir. Bu sonuçlar Memduhoğlu ve Saylık (2012) tarafından yapılan çalışmayla benzerlik göstermektedir. Gül ve Dikbaş’ın (2022) araştırmasında, okul yöneticilerinin informal ilişkileri “kurum içi” ve “kurum dışı” boyutlarında *iyi* düzeyde olduğu bulgularına ulaşmıştır. Ancak bu araştırma sonucuyla farklılık gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

Arslan ve Afat’ın (2019) araştırmalarında, öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin yüksek olduğu bulgularına ulaşılırken, Sabău ve Bibu’nun (2012) bulgularında, okullarda daha çok formel iletişimin tercih edildiği, informal iletişimin fazla kullanılmadığı belirtilmektedir. Kinnear ve Sutherland (2000) tarafından yapılan ampirik çalışmaya göre, okul yöneticilerinin formel ilişkiler yanında informal ilişkileri tercih etmeleri örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Doğan’ın (2017) araştırmasına göre, katılımcılar “kurum dışı” alt boyutunda “Çalışma arkadaşlarımla okulda görüşme ve sohbetimiz olur” ifadesine çoğunlukla katılmışlardır. Bu bağlamda okul yöneticisinin okul çalışanlarını okul saatleri dışında bir araya getirmesi bu ilişkilerin daha iyi hale gelmesine yardım edebilir. Kurum dışı informal ilişkiler (düğün, cenaze, hastalık, hastane ziyareti, ev ziyaretleri, doğum günleri, iftar programları, piknik vb.) kültürel ve manevi birlikteliği sağlama açısından önemlidir (Paçacı, 2019).

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına yönelik görüşleri ne düzeydedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

Katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen bulgular sonucunda öznel iyi oluşlarının *iyi* düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Öznel iyi oluş düzeyine ilişkin eğitimcilerin görüşleri ölçme aracının “okul bağlılığı” ve “öğretim yeterliği” alt boyutlarında yine *iyi* düzeydedir. Bir başka ifadeyle araştırmaya katılan eğitimciler kendilerini *iyi* hissetmektedirler. Bu sonuç Gül ve Dikbaş’ın (2022) araştırmasında elde ettiği sonuçla kısmen benzerlik göstermektedir. Bu araştırmaya göre okul yöneticilerinin okul bağlılığı *iyi* iken öğretim yeterlilikleri *orta* düzeyde bulunmuştur. Ancak eğitimcilerin genel olarak öznel iyi oluşlarının *iyi* düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışma ile farklılık gösteren araştırma bulgularına da rastlanmaktadır. Katıtaş, Karadaş ve Coşkun’un (2022) Mardin ili ve Bıçak’ın (2021) Ordu ilinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluşları yüksek bulunmuştur. Çetin’in (2019)

yaptığı çalışmada, öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerinin çok yüksek olduğu belirtilmektedir. Okul yöneticilerinin okulda bulunan öğretmenleri kurumun amaçları etrafında birleştirme misyonu taşıması sebebiyle kendilerini iyi hissetmeleri önem taşımaktadır. Öznel iyi oluşu yüksek olan okul yöneticilerinin çalıştığı okullardaki öğretmenlerin de öznel iyi oluşlarının yüksek olması, böyle bir okulun eğitim ve öğretim çalışmalarının da başarılı olmasına yardım eder (Goleman, Boyatzis ve Mckee, 2002). Erdoğan'ın (2022) çalışmasına göre, öznel iyi oluşları yüksek okul yöneticileri öğretmenlerle yüksek düzeyde olumlu ilişkiler kurmaktadır. Bu olumlu ilişkiler sonucunda öğretmenlerde oluşan stresin azalması beklenir. Onuray-Eğilmez (2020) tarafından yapılan çalışmada, müzik öğretmen adayları kendilerini ne kadar iyi hissederlerse stres ve kaygı düzeylerinin de o kadar düşük olduğunu belirtmişlerdir. Okul yöneticisinin öznel iyi oluşunun iyi ya da yüksek düzeyde olması sonucunda okulda oluşan olumlu ilişkiler sayesinde öğretmenleri motivasyon düzeyi de olumlu etkilenecektir. Akademisyenlerin işlerine dönük içsel motivasyonları ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Erceylan, Öztürk, Uludağ, Uzanbacak ve Akçakanat, 2020). Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının iyi veya yüksek olması sonucunda okullarda oluşan olumlu ilişkilerin olumlu okul iklimi oluşturmada etkili olduğu söylenebilir. Olumlu iklimin oluşmasıyla okullarda iletişimde, iş birliğinde, düşüncelere saygı duyma eğiliminde, sorunların rahatça konuşularak çözülmesi eğiliminde ve empati duygusunun gelişmesinde artış sağladığı görülmektedir (Şahin ve Atbaşı, 2020). Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarıyla doğru orantılı olarak oluşan olumlu okul iklimi sonucunda okullarda öğrenci davranışlarında görülen sorunların sıklığında ve okul disiplin sorunlarında azalma olmaktadır (Gregory, Cornell, Fan, Sheras, Shih ve Huang, 2010). Yang vd. (2022) tarafından yapılan çalışma da okul iklimi ile öğretmen öznel iyi oluşu arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okullardaki informel ilişkilere yönelik eğitimcilerin görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş (alan), okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

Cinsiyet

Araştırmada eğitimcilerin cinsiyet değişkenine göre informal ilişkiler toplam ve “kurum içi informal ilişkiler” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık erkekler lehinedir. Erkeklerin informal ilişkileri kadınlara göre anlamlı derecede daha yüksektir. Alanyazına bakıldığında, Yıldırımçakar’ın (2018) araştırmasında da “kurum içi informal ilişkiler” alt boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Memduhoğlu ve Saylık’ın (2012) Diyarbakır ilinde yapmış oldukları araştırmada da erkeklerin kadınlara göre okullardaki informal ilişki düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Ölçme aracının diğer alt boyutu olan “kurum dışı” informal ilişkiler de ise kadınlar ve erkeklerin görüşleri istatistiksel açıdan benzerlik göstermektedir. Gül ve Dikbaş (2022) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre erkeklerin okullardaki informal ilişkileri kadınlara göre daha yüksektir. Yıldırımçakar’a (2018) göre okullardaki informal ilişkilerde “kurum dışı” alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Informel ilişkilerin olduğu yerlerde informal grupların oluşması da mümkündür. Bireyler kendini bir yere ait hissetmek, arkadaş edinmek gibi nedenlerle informal ilişkiler kurmaktadır. Bunun yanında yapılan çalışmalarda bireyler statü ve güç elde etmek gibi nedenlerle de informal ilişkiler kurdukları görülmektedir (Reitz, 1977; Robbins, 1993, Fidan ve Öztürk, 2015; Beyhan, 2019). Informel ilişki kurma eğiliminin cinsiyet değişkenine göre kadınlar lehine olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Beyhan, 2019; Ömüriş, 2014).

Medeni Hal

Araştırmada yer alan medeni hal değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bir diğer ifadeyle evli veya bekâr katılımcıların informal ilişkileri birbiriyle benzerlik göstermektedir. Yıldırımçakar (2018) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre, informal ilişkilerde farklılıklara saygı açısından bekârlara göre boşanmışlar, evlilere göre boşanmışlar, boşanmışlara göre evliler ve bekârlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Yılmaz’ın (2007) çalışmasına göre medeni durum değişkeni kurum içi ilişkileri etkilemektedir.

Görev

Araştırmada yer alan görev değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler ile

okul yöneticilerinin informal ilişkileri birbirinde farklıdır. Bu farklılık okul yöneticileri lehinedir. Okul yöneticilerinin gerek okul iş ve işlemleri gerekse yönetim görevini üstlenmesinde kaynaklı olarak informal ilişkilerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Bu sonuç okul yöneticilerinin iletişim sürecini başlatan kişiler olarak hem kendi aralarında hem de öğretmenler ile daha fazla informal ilişkiler kurabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu sonucu alanyazındaki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Saylık (2012) çalışmasında müdür yardımcıları ve öğretmenler arasında informal ilişkilerde anlamlı bir farkın olduğu belirtilmiştir. Bu farklılığın liselerde çalışan müdür yardımcıları lehine olduğunu belirtmiştir. Gül ve Dikbaş'ın (2022) çalışmasına göre de okullardaki informal ilişkilerin okul yöneticileri lehine farklı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Kabay'ın (2017) araştırmasında informal ilişkilerin okula olan olumlu veya olumsuz etkisinde görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu çalışmada ilk ve ortaokul öğretmenleri ile okul yöneticileri, sorunlarını karşılıklı olarak paylaştıklarını ve yüz yüze iletişime önem verdiklerini, okulda formel ve informal iletişim kanallarının açık olduğunu belirtmişlerdir (Doğan, Uğurlu, Yıldırım ve Karabulut, 2014).

Kıdem

Araştırmada kıdem değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle okullardaki informal ilişkilere dair farklı kıdemlerdeki eğitimcilerin görüşleri benzerlik göstermektedir. Bu durum eğitimcilerin okul değiştirmesinden kaynaklı olarak daha önce oluşturdukları informal ilişkilerin uzun süre devam edemediği şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazında kıdem değişkenine göre informal ilişkilerin ve informal grupların incelendiği çalışmalar yer almaktadır. Beyhan'ın (2019) çalışmasına göre, 0-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler yöneticilere göre informal gruplara daha fazla katılım göstermektedir. Sarı'nın (2019) çalışmasına göre ise kıdem düzeyi yüksek olan yöneticilerin az olan yöneticilere göre informal iletişim düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Yıldırımçakar'ın (2018) araştırma bulguları bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstererek informal ilişkiler ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı anlaşılmıştır. Bir bakıma okullardaki informal ilişkilerde kıdemden öte kişinin kendisinin başkalarıyla ilişkilerini geliştirmesi daha önemli görülmektedir.

Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri

Araştırmada yer alan okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle şehirlerde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerin informal ilişkileri köylerde bulunan okullardakilerle benzerlik göstermektedir. Bu sonuçla informal ilişkilerin okulun bulunduğu yere göre değişmediği söylenebilir. Eğitimciler köyde bulunan bir okulda görev yapıyor olsa bile şehirde yaşamını devam ettirmektedir. Bu bakımdan kurumdışı informal ilişkileri birbirine benzemektedir. Bu sonuç Gül ve Dikbaş'ın (2022) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Saylık'ın (2012) çalışmasında, öğretmen ve müdür yardımcılarının yaşamlarını daha çok nerede geçirdikleri değişkeni üzerinde yapılan çalışmada Saylık (2012), katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir.

Branş

Araştırmada branş değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle branşı okul öncesi-sınıf öğretmenliği olan katılımcılarla branşı alan öğretmenliği olan katılımcıların informal ilişkileri benzerlik göstermektedir. Bu durum kurum içi ve kurum dışı olarak aynı veya farklı okullarda çalışan katılımcıların informal ilişkiler kurarken branşa göre ayrılmadığı ve iletişim kurulurken branş faktörünün önemsenmediği şeklinde yorumlanabilir. Alan yazında bu sonuçla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Arslan, 2018; Ay ve Uğurlu, 2016; Gül ve Dikbaş, 2022; Kurt, 2014; Polat, 2014).

Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı

Araştırmada okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle okulda bulunan öğretmen sayısının az ya da çok olması okuldaki informal ilişkilere dair eğitimcilerin görüşünü değiştirmemektedir. Bu durum okulda öğretmen sayısının az ya da çok olmasının önemli olmadığını bir şekilde eğitimcilerin informal ilişkiler kurduğu bulgularına ulaşılmıştır. Alanyazında informal ilişkiler farklı değişkenler açısından incelenmiş olsa da okulda bulunan öğretmen sayısı açısından informal ilişkilerin incelendiği çalışmaya rastlanmamış ve bir karşılaştırma yapılamamıştır. Eğitimcilerin görev yaptıkları okullar her ne kadar farklı sayıda çalışandan oluşsa da Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan "ait olma ve

sevgi” ihtiyacının karşılanabilmesi için birey kendine yakın hissettiği grupta yer almak istemektedir. Bu sebeple sayıca daha az öğretmen ve okul yöneticisinden oluşan okullara ek olarak daha kalabalık okullarda da farklı informal grupların ve ilişkilerin oluştuğu görülmektedir (Heller ve Willower, 1968; Çilimli-Gök, 2018; Beyhan, 2019; Buitrago, Escobar ve Terraza, 2017; Saylık, 2012; Akcan, Polat ve Ölçüm, 2017; Yalçın-Durmuş, 2018; Ak-Küçükçayır, 2016).

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Eğitimcilerin öznel iyi oluşlarına yönelik görüşleri cinsiyet, medeni hal, görev, kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri, branş (alan), okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

Cinsiyet

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgularda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle kadın veya erkek eğitimcilerin öznel iyi oluş durumları birbirine benzerdir. Alanyazında kadınların erkeklerde benzer öznel iyi oluşa sahip olduğu sonucuna ulaşmış araştırmalar bulunmaktadır (Akyürek, 2019; Dağ, 2019; Dinç, 2018; Duman, 2015; Myers ve Diener, 1995; Osmanoglu ve Kaya, 2013; Öztürk, 2015; Saygın, 2008; Solmaz, 2015; Şahin, 2011; Şahin, Aydın, Sarı, Kaya ve Pala, 2012 Turp, 2017; Türköz ve Kırallp, 2019; Uzakgiden, 2019; Yakut, 2018; Yolcu ve Bakar, 2019). Öğretim elemanları (Yerlioğlu, 2020) ve öğretmenlerin öznel iyi oluşları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Demirtaş, 2016; Tütüncü, 2012).

Alanyazında cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluşun incelendiği bazı araştırmalar da ise öznel iyi oluşun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Dost, 2004; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Şahin vd., 2012; Kermen, İlçin-Tosun ve Doğan, 2016). Erdil (2018), Cenkseven (2004), Gündoğdu ve Yavuzer (2012) tarafından yapılan çalışmalarda kadınların öznel iyi oluşunun erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Seligman’ın (2003) çalışmasına göre, kadınların gelecekte sürekli umutlu olmaları onların öznel iyi oluşunu olumlu olarak etkilemektedir. Nitekim çalışmasında kadınların öznel iyi oluşunun erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun

yanında kadınlara göre erkekelerin öznel iyi oluşunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (İlhan, 2005; Plagnol ve Easterlin, 2008; Sesveren, 2015; Yurcu ve Atay, 2015). Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin (Cenkseven, 2004; Karabeyeser, 2013) ve üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir (Gülcan ve Bal, 2004). Gül ve Dikbaş'ın (2022) çalışmasına göre öznel iyi oluş erkekler lehine anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Erkeklerin duygusal açıdan daha fazla tutarlı olması iyi oluş olumlu yönde etkilemektedir ve erkekler kendilerini kadınlardan daha fazla iyi hissetmektedirler (İlhan, 2005).

Medeni Hal

Araştırmada medeni hal değişkenine göre elde edilen bulgularda ölçek toplam puanı ve “okul bağlılığı” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evli olanların bekâr olanlara göre ölçek toplamı ve “okul bağlılığı” alt boyutunda daha yüksek öznel iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öznel iyi oluş ölçeğinin “öğretim yeterliği” alt boyutunda ise evli olan eğitimcilerle bekâr olanların benzer öznel iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öznel iyi oluş toplam puanında evlilerin bekârlara göre daha yüksek puana sahip olmasının nedeni bu kişilerin zor zamanlarında sıkıntılarını ve mutlu oldukları zamanlarda sevinçlerini paylaşılabilecekleri kişilerin her zaman etraflarında bulunuyor olduğu olarak yorumlanabilir.

Medeni hal değişkenine göre, “okul bağlılığı” alt boyutunda evlilerin bekârlara göre daha yüksek puana sahip olması evlilerin ailevi hayatlarında kendilerinden daha çok eşlerine ve çocuklarına zaman ayırmaları sonucunda okullarda kendilerine zaman ayırma imkânına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında bu araştırmanın sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Diener, Gohm, Suh ve Oishi, 2000; Duman, 2015; Sesveren, 2015; Uzakgiden, 2019). TUİK'in (2018) raporuna göre evli olan bireylerin bekârlara göre yaşam memnuniyeti ve mutluluk düzeyi daha yüksektir.

Medeni hal değişkeninin öznel iyi oluşla ilgisinin incelendiği bazı çalışmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır (Diener, 2000; Sesveren, 2015). Bakar'ın (2018) çalışmasına göre de öğretmenlerin öznel iyi oluşu ile medeni halleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Görev

Araştırmada görev değişkenine göre elde edilen bulgulara ölçek toplam ve tüm alt boyut toplamlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Ölçek toplamda ve tüm alt boyutlarda yöneticilerin puan ortalaması, öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Bir başka ifadeyle okul yöneticilerinin öznel iyi oluşlarının öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçla beraber bir yorum yapmak gerekirse, sosyo-ekonomik düzeyde çok farklı bir durumda olmasa da okul yöneticilerinin özlük haklarındaki farklılığın öznel iyi oluşlarını olumlu olarak etkilediği söylenebilir. Bunun yanında okul yöneticilerinin öğretmenliğin yanı sıra yapılan işlerin çeşitlenmesinin de öznel iyi oluşlarını olumlu anlamda etkilediği söylenebilir.

Alan yazında akademik kadrolardaki unvanların öznel iyi oluşla ilgisinin araştırıldığı Recepoğlu ve Ülker-Tümlü'nün (2015) çalışmasıyla profesörlerin yaşam doyum düzeyinin doçentlerden yüksek olduğu görülmüştür. Unvan değişkeni açısından yaşam doyumunda en düşük düzeyin ise yardımcı doçentlerde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırma sonucunda okul yöneticileri lehine anlamlı farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır ve bu sonuç alanyazında bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Akademik kadrolar üzerinde unvan değişkeninin yaşam doyumunu ve mutluluk düzeyiyle ilişkisinin incelendiği bazı çalışmalarda da profesör unvanına sahip olanlar ile diğer unvanlar arasında profesörler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur (Tümkiye, Hamarta, Deniz, Çelik ve Aybek, 2008; Çelik ve Tümkiye, 2012). Unvan değişkeni ile öznel iyi oluş, yaşam doyumunu veya mutluluk ilişkinin araştırıldığı bazı araştırmalarda ise anlamlı farklılık bulunamamıştır (Kara, 2010; Uzakgiden, 2019).

Kıdem

Araştırmada kıdem değişkenine göre elde edilen bulgulara “okul bağlılığı” ve “öğretim yeterliği” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Okul bağlılığı” alt boyutunda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip eğitimcilerin öznel iyi oluşları, 1-10 yıl kıdeme sahip olanlardan anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu durum eğitimcilerin kıdemi arttıkça okula daha profesyonel yaklaşarak kendilerini adapte edebildikleri şeklinde yorumlanabilir.

“Öğretim yeterliği” alt boyutunda ise yine aynı sonuçla karşılaşılmaktadır. Yani 21 yıl ve üstü kıdeme sahip eğitimcilerin öznel iyi oluşları 1-10 yıl kıdeme sahip

olanlardan anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu durum ise eğitimcilerin kıdemleri arttıkça daha çok deneyim kazanarak öğretimsel anlamda yetkin duruma geldikleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin ve öğretim üyelerinin öznel iyi oluşlarının incelenmek üzere yapılan bazı çalışmalarda kıdem değişkenine göre, öznel iyi oluş arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş olup bu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir (Uzalgiden, 2019; Yerlioğlu, 2020). Ortaokul öğretmenleri ile çalışma yapan Düzgün'ün (2016) elde ettiği bulgulara göre 20 yıl üzerinde kıdeme sahip olanların öznel iyi oluşları farklı kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Alan yazında öznel iyi oluşla kıdem arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Arslan, 2018; Bakar, 2019; Baydar-Posluoğlu, 2014; Bayirli, 2012; Dağ, 2019; Cop, 2020; Gül ve Dikbaş, 2022; Polat, 2014; Üstün ve Bostancı, 2021).

Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri

Araştırmada okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre elde edilen bulgulara “okul bağlılığı” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Şehirde bulunan okullarda görev yapan eğitimcilerin öznel iyi oluşu köylerde bulunan okullarda görev yapanlara göre daha yüksektir. Bu durum şehirlerde çalışan eğitimcilerin daha çok sosyalleşme imkânı bulmalarından, eğitim öğretim faaliyetlerinin daha aktif ve çok yönlü yürütülebilmesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazında öznel iyi oluşun incelendiği çalışmalarda okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenini konu eden sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Gül ve Dikbaş'ın (2022) çalışmasına göre okulun bulunduğu yerleşim yeri ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Alanyazında araştırmanın değişkenine en yakın değişken olarak öğretmenlerin yerleşim yeri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

Branş

Araştırmada branş değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle okul öncesi-sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluşu alan öğretmenleri ile benzerlik göstermektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin görev yapılan branştan bağımsız benzer çalışma şartları altında yapılıyor olması, branş farkı olmaksızın benzer sorunların yaşanıyor olması

şeklinde yorumlanabilir. Bunun yanında okullarda branş ayrımı olmayan derslik yapılarının yaygın olması, farklı branşlardan eğitimcilerin benzer sosyo-ekonomik şartlara sahip olmaları bu durumun nedeni olarak gösterilebilir.

Alanyazında bu çalışmanın sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Uzakgiden, 2019; Düzgün, 2018; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013). Bulut'un (2015) çalışmasına göre sayısal ve sözel olarak branş değişkeni incelendiğinde sözel branşın sayısal branşa göre daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Tingaz ve Hazar'ın (2014) çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenliği adaylarının öznel iyi oluşu matematik öğretmenliği adaylarına göre daha yüksek bulunmuştur. Alan yazında öznel iyi oluşu branş değişkeni açısından inceleyen çalışmaların yanında buna yakın olarak görev yapılan okul kademesine göre inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Görev yapılan okul kademesi ile öznel iyi oluş arasında anlamlı farklılık bulunmayan çalışmalar alanyazında yer almaktadır (Çelik ve Üstüner, 2018; Çivilidağ, 2012; Cop, 2020).

Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı

Araştırmada okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre elde edilen bulgulara istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle farklı sayıdaki öğretmenleri çalıştığı okullarda görev yapan eğitimcilerin öznel iyi oluşları birbirine benzerdir. Bu durum okuldaki öğretmen sayısı farklılaşsa da öğretmenlerin daha çok temas içinde oldukları belirli sayıda kişiden oluşan gruplarda yer almalarından ve okulda bulundukları süre içinde zamanlarını daha çok öğrencilerle geçirmelerinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazında okulda bulunan öğretmen sayısı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu ilişkiyi inceleyen Gül ve Dikbaş'ın (2022) çalışması ise araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla okulda bulunan öğretmen sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkinin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi “Eğitimcilerin okullarındaki informel ilişkilere yönelik görüşleri ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada yapılan analizler sonucunda okullardaki informal ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre okullardaki informal ilişkiler arttıkça eğitimcilerin öznel iyi oluşları da artmaktadır.

Ölçek alt boyutları arasında “kurum içi informal ilişkiler” ile “okul bağlılığı” arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani okullarda okul içi informal ilişkiler arttıkça okula bağlanma artmakta dolayısıyla öznel iyi oluş düzeyi yükselmektedir. Alt boyutlar açısından “kurum dışı informal ilişkiler” ile “okul bağlılığı” arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Okullardaki informal ilişkiler ölçeğinin her iki alt boyutu açısından öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin “okul bağlılığı” alt boyutu bakımından pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani okullardaki informal ilişkiler arttıkça eğitimcilerin okul bağlılığı ve bunun sonucunda öznel iyi oluşları artmaktadır.

Ölçek alt boyutlarında “kurum içi informal ilişkiler” ile “öğretim yeterliği” alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani okul içindeki informal ilişkiler arttıkça öğretim yeterliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır. Bununla beraber “kurum dışı informal ilişkiler” alt boyutu ile “öğretim yeterliği” arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani okul dışında kurulan informal ilişkiler arttıkça öğretim yeterliğine bağlı öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.

Sosyal ilişkilerin (informel ilişkiler), insan yaşamındaki rolünde vazgeçilmez olup insanların hayatta kalmasıyla doğrudan ilişkilidir (Easterlin, 2012). Bu konuda yapılmış çok sayıda araştırma, sosyal ilişkiler ile uzun ömür, sağlık ve başarı gibi birçok değişken arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Holt-Lunstad ve Smith, 2012; Keyes, 2007). Araştırma görevlilerinin katıldığı bir araştırmada, olumlu informal iletişimin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Kandemir ve Özdaşlı, 2019). Öğretmen ve okul yöneticileri arasında informal ilişkilerin geliştirilmesi öğretmenlerin görevlerini daha etkili yapmalarına hizmet edecektir. Eğitim örgütlerinde verilen eğitimin etkililiğini okul yöneticisi dolaylı olarak etkiler (Can, 1998). Yani şartları iyileştirerek ve öğretmenlerle samimi ilişkiler kurarak onlara destek olur. Böylece okul yöneticisi, öğretmenlere gerekli yönetsel desteği sağlarsa, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını da olumlu yönde etkileyecektir. Bir araştırmada, öğretmenlerin yönetsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Ertürk, Keskinilç-Kara ve Zafer-Güneş, 2016).

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin sonuç ve Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi “Okullardaki informal ilişkiler, eğitimcilerin öznel iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” olarak belirtilmiştir. Problemlerle ilgili sonuçlar ve tartışma aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada okullardaki informal ilişkiler bağımsız değişken, öznel iyi oluş ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” toplam puan değişkeni, eğitimcilerin öznel iyi oluş toplam puanları varyansının %26,2’nı açıklamaktadır. Alt boyutlar açısından ise “kurum içi ve kurum dışı informal ilişkiler puanlarının öznel iyi oluşun anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnförmel ilişkiler toplam puan açısından okul bağlılığına bağlı öznel iyi oluşun %23,7’sini ve öğretim yeterliğine bağlı öznel iyi oluşun %19’unu açıklamaktadır. İnförmel ilişkiler alt boyutlar toplam puanlarında okul bağlılığına bağlı öznel iyi oluş puanları varyansının %25,2’sini ve öğretim yeterliğine bağlı öznel iyi oluş puanları varyansının %20’ sini açıklamaktadır.

Alanyazında informal ilişkilerin öznel iyi oluşun yordayıcılığını konu edinen çalışma bulunmadığı için bu araştırmadan elde edilen sonuçlar karşılaştırmalı olarak tartışılmamaktadır. Alanyazında yer alan çalışmalarda öznel iyi oluşu yordayıcı olan bazı değişkenlerle ilgili çalışmalar bulunmaktadır.

Katıtaş, Karadaş ve Coşkun’un (2022) yöneticilerin etik liderlik ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarına göre etik liderlik öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Yine alanyazında öznel iyi oluşun yordayıcısı olarak kişilik özelliklerini konu edinen çalışmalar bulunmaktadır (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010; Lucas ve Fujita, 2000; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Doğan, 2013). Tümkiye’nin (2011) öznel iyi oluşu yordayan demografik değişkenlerin incelendiği çalışmasına göre kendini geliştirici, saldırgan mizah, romantik ilişki, cinsiyet ve sosyoekonomik statünün öznel iyi oluşu yordadığına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde öznel iyi oluşun pek çok faktörden etkilendiği görülmektedir. Bu çalışmada ise informal ilişki ile öznel iyi oluş arasındaki incelenmiştir. Yapılan çalışmayla eğitimcilerin informal ilişkilerinin öznel iyi oluşlarının yordayıcısı olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile araştırma sonuçlarına göre informal ilişki durumu bilinen eğitimcilerin öznel iyi oluşları hakkında bir yorum yapılabilmektedir. Eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü okullarda informal ilişki

durumlarının belirlenmesi öznel iyi oluş durumlarının tahmin edilebilmesine ışık tutmakta ve bu durum sonucunda okullarda öznel iyi oluşu olumlu anlamda etkileyecek informel ilişkilerin oluşturulmasına zemin hazırlanabilir.

5. 2. Öneriler

Okullardaki informel ilişkiler ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmanın bu bölümünde uygulama ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırmada, informel ilişki düzeyi iyi olan okullarda çalışan eğitimcilerin cinsiyete göre erkekler lehinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca dayalı olarak okullarda kadın eğitimcilerin informel ilişkilerini artırmak amacıyla etkinlikler yapılabilir. Bu etkinlikler arasında okul içinde veya dışında eğitimcilerin bir araya gelerek yemek yemesi sayılabilir. Bunun yanında bu sonuç kadınların günlük hayatta üstlendikleri sorumluluklar sonucunda iş dışında daha az informel ilişki kurabildiklerini göstermektedir. Bu sonuca göre kadınların günlük hayattaki sorumluluklarını azaltmak amacıyla farkındalık artırıcı seminerler verilebilir.
2. Öznel iyi oluşun yordayıcısı olan informel ilişkilerin okullarda artırılması amacıyla okul yöneticilerinin aracı olduğu sosyal faaliyetler, çay sohbetleri, yemekli sohbetler vb. geleneksel hale getirilebilir.
3. Araştırma sonucunda eğitimcilerin öznel iyi oluşları yüksek çıksa da bazı değişkenler açısından farklılıklar oluşmuştur. Medeni durum değişkenine göre evliler lehine öznel iyi oluş düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bekâr eğitimcilerin öznel iyi oluşlarını arttırmak için okullar arası iş birliği çalışmaları yürütülerek bekâr bireylerin farklı sosyal çevrelerle tanışarak deneyimler kazanmaları sağlanabilir.
4. Araştırmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip bireylerin öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç ışığında daha az kıdeme sahip eğitimcilerin kendilerinden daha kıdemli kişilerle mentorlük uygulamaları yürütülebilir. Böylece kendilerine mentor edinen eğitimciler yıllar içinde edinecekleri deneyimleri daha kısa sürede edinerek öznel iyi oluşlarını arttırabilirler.

5. Araştırmada şehirlerde yaşayan eğitimcilerin öznel iyi oluşunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Köylerde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının arttırılabilmesi için il veya ilçe merkezlerinde değerlendirme toplantıları yapılabilir. Bu şekilde yalnız olmadıkları hissettirilerek bilgi alışverişinde bulunmaları sağlanabilir.
6. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin öznel iyi oluşunun öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin öznel iyi oluşunun arttırılması için okul yönetiminde daha çok söz sahibi olmaları sağlanabilir. Bunun için ise aylık değerlendirme toplantıları yapılabilir.
7. Araştırma sonucunda okullardaki informal ilişkiler ile öznel eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum bize okulların sosyal ilişkiler boyutunun önemli olduğunu ve ihmal edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Okullarda informal ilişkilerin arttırılması için ise çevrimiçi olarak uygulanan seminerlerin yüz yüze yapılması, okulda çalışanlar her birey için önemli olan günlerin o bireye özel olarak hatırlanması vb. faaliyetler yapılabilir. Böylece eğitimcilerin informal ilişkileri arttırılarak öznel iyi oluşlarının artması sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırmada yer alan informal ilişkilere yönelik alanyazında sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Farklı evren ve örneklemeler üzerinde informal ilişkiler incelenerek alanyazının zenginleşmesi sağlanabilir.
2. Araştırmada nicel yöntemler kullanılmış olup informal ilişkilerin ve öznel iyi oluşun daha detaylı incelenebilmesi için nitel araştırma teknikleri kullanılarak çalışma yapılabilir.
3. Farklı kademedeki okulların karşılaştırılması için okul kademesinin değişken olarak incelendiği çakışmalar yapılarak okul kademesine göre kıyaslama yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Aırawashdeh, E., T. (2012). The impact of management by walking around (mbwa) on achieving organizational excellence among employees in arab potsh company. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*. 3 (5). 523-528.
- Akbaba A. ve Örs, Ç. (2015). Okul yöneticilerinin yönetsel davranış ve kişiliklerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi: Iğdır örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8. 161-180.
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17 (3). 1101-1119.
- Ak-Küçükçayır, G. (2016). *Eğitimcilerin yıldırma yaşantıları üzerine nitel bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyürek, E. (2019). *İnsan kaynakları uygulamalarının çalışan öznel iyi oluşa etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Allen, D.G. ve Shanock, L.R. (2013) Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behaviour*. 34. 350-369.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 2 (2). 171-190.
- Argyle, M. (1999). "Causes and correlates of happiness, well-being: the foundations of hedonic psychology" D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (eds.). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. (pp. 353-373). New York, Russel Sage Foundation.
- Arslan, N. ve Afat, N. (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*. 1 (2). 218-249.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Arslan, R., Mazan, İ. ve Aydın, E. (2013). Yönetimde değişen duygu zekâ ilişkisi ve yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (3). 99-116.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*. 35(5). 28-32.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M., (2006) "Gruplar ve takımlar" H. Can (ed.). *Örgütsel davranış* (s.173-204) İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467. 31-51.
- Attar, F. (2018). *Mantıku't-tayr*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Ay, D. ve Uğurlu, C. T. (2016). Öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlikleri ve informal iletişimleri: nicel bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 3 (5). 28-47.
- Aydemir, Ö. (2009). *Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: Psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Aytekin, H. (2021). *İnsan ilişkileri ve iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bakar, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kastamonu.
- Balci, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baydar-Posluoğlu F. D. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin iletişim yeterlilikleri ile empati kurma becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sancaktepe ilçesi örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Bayirli, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17 (1). 125-139.
- Beyhan, A. (2019). *İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin informal gruplara ve yöneticilerin informal grupları yönetme tarzlarına ilişkin görüşleri*. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Bıçak, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Samsun.
- Blanchflower, D. G. ve Oswald, A. J. (2008). Hypertension and happiness across nations. *Journal of health economics*. 27(2). 218-233.
- Boztepe, H. (2014). *Halkla ilişkiler ve ilişki yönetimi*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford: Aldine.
- Bradburn, N. ve Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness: a pilot study of behavior related to mental health*. Chicago: Aldine.
- Brickman, P., Coates, D. ve Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*. 36. 917-927.
- Bruning, S. B ve Galloway, T. (2003) Expanding the organization – public relationship scale: exploring the role that structural and personal commitment play in organization – public relationships, *Public Relations Review*. 29 (3). 309-319.
- Buitrago, J. O. S., Escobar, J. V. ve Terraza, L. F. M. (2017). Informal groups in school organizations: an approach through educational management. *Revista Praxis*. 13 (1). 56-58.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi
- Campbell, D. E. ve Campbell T. A. (1988). A new look at informal communication: The Role of the physical environment, *Environment and Behavior*. 20. 211-226.

- Can, H., Aşan, A. ve Aydın-Miski, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, N. (1998). Öğretmen ve yöneticinin etkililiğinin öğretimdeki rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 13(13). 55-69.
- Cantor, N. ve Sanderson, C.A. (1999). "Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life" In D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, New York: Russell Sage Foundation.
- Carr, A. (2016). *Pozitif psikoloji*. Ü. Şendilek (çev). İstanbul: Kaknüs Yayınları
- Carson, R. C., Butcher, J. N. ve Mineka, S. (2000). *Abnormal psychology and modern life* Boston: Allyn & Bacon.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Cenkseven-Önder, F. ve Sarı, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 9(3). 1223-1235.
- Chan, D. W. (2013), Subjective well-being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientations to happiness. *Teaching and Teacher Education*. 32. 22-30.
- Cop, M.R. (2020). Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış: Mutluluk bilimi*. İstanbul: HYB Yayıncılık.
- Cülha, A., Kaya, A. ve Delibalta, B. (2021). Mesleki ve teknik liselerde informal iletişim. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18 (3). 1527-1544.
- Çava- Kuru, G. (2018). *Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterliliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.
- Çelik, M. ve Tümkeya, S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13 (1). 223-238.
- Çelik, O.T., Mehmet Üstüner (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*. UBEK2018. 41-60.
- Çetin, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile mesleki dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal Of Education*. 9(3). 506-521.
- Çetinel, E. (2008), *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Çilimli-Gök, E. B. (2018). Öğretmenlerin Okullardaki Bıçimsel ve Doğal Grup İlişkilerinin Örgütsel Sonuçları. Basılmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Çivilidağ, Aylin (2012). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(1). 129-144.
- Dağ, A. (2019). *Spor merkezi çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi: Sakarya ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Sakarya.

- Davis, K., (1988). *İşletmede insan davranışı*. K. Tosun, T. Somay, F. Aykar, C. Baysal, Ö. Sadullah ve S. Yalçın (çev.). İstanbul: Yön Ajans.
- Dawson B ve Trapp RG. (2001). *Probability&related topics for making inferences about data. Basic&Clinical Biostatistics*. (3rd Edition), Lange medical Books/McGraw-Hill Medical Publishing Division.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlâna Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95. 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55. 34-43.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being, the science of well-being. *Social Indicators Research Series. USA, Springer*. 37. 11-58.
- Diener, E., Gohm, C., Suh, E. ve Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 31. 419-436.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E. ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125. 276-302.
- Dilekçi, Ü. ve Limon, İ. (2020). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun aracı rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 26(4). 743-798.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11(1). 171-187.
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Direkçi, G., S. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin informal (doğal) gruplara ilişkin algıları nelerdir?* Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Doğan, E. (2017). *Okullarda informal iletişimin kullanılma biçim ve düzeyine yönelik öğretmen görüşleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.
- Doğan, S., Uğurlu, C., T., Yıldırım, T. & Karabulut, E. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki iletişim sürecinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Turkish Journal of Education*. 3(1). 34-47.
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30(30). 120-129.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 14(1). 56-64.
- Doğan, T. (2021). "Pozitif psikoloji" Ş. Işık (Ed.) *Psikolojiye giriş*. (s.441-465). Ankara: Pegem Akademi.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.
- Dost, M. T. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. Basılmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Dönmezer, S. (1984), *Sosyoloji*. Ankara: Şavaş Yayınevi.
- Dönmezer, S. (1994), *Toplumbilim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Duman, N. (2015). *Yöneticilerde zihinsel iş yükünün öznel iyi oluşa etkisind boş zaman davranışlarının rolü*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Easterlin, N. (2012). *A biocultural approach to Literary theory and interpretation*. The John Hopkins University Press.
- Eğinli, A. ve Bitirim, S. (2013). Kurumsal başarının önündeki engel: zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*. 5 (3). 124-140.
- Ekici, Y. D. D. G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının sınıf yönetimine yönelik tutum ve inanç kazanma düzeyine etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17 (3). 167-182.
- Elma, C. ve Ergen, Y. (2019) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Theoretical Educational Science*. 12 (3). 874-891.
- Enginar, R. (2022). *Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Samsun.
- Erbaş, M. M. (2012). *Öğretmen adaylarının mükemmeliyetçilik düzeylerinin red duyarlılığı ve öznel iyi oluş düzeylerine göre incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Samsun.
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2021). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 19 (40). 413-436.
- Erdem, A. R. (1999) Okullarda grup davranışı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2 (3). 79-99.
- Erdil, R. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Erdoğan, E. (2022). *Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rolleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bursa.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, İ. (2010). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Kırklareli: Beta Basım A.Ş.
- Ergen, E. (2011). Turning the informal communication network of an organization into a knowledge tool through communities of practice. City College, *International Faculty of The University of Sheffield, Thessaloniki, Greece*. 1(13). 55-68.
- Ergün, E. ve Nartgün, Ş. S. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*. 7(2). 385-397.
- Eroğlu E (2005) Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama). *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13. 203-218.

- Eroğlu, E. (2013). “İş ve yaşamda motivasyon” Y. Tuna (Ed), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022. Açıköğretim Fakültesi Yayını N: 1974.
- Ertürk, A., Keskinlikç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(4). 1723-1744.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(4). 975-989.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11 (3). 189-203.
- Eryılmaz, E. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4(36). 139-151.
- Fay, M. J. ve Kline, S. L. (2011). Coworker relationships and informal communication in high-intensity telecommuting. *Journal of Applied Communication Research*. 39(2). 144–163.
- Fidan, T. ve Oztürk, I. (2015). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 195(3). 905-914.
- Fujita, F. (1991). *An investigation of the relation between extroversion, neuroticism, positive affect, and negative affect*. Unpublished master dissertation. Illinois: University of Illinois.
- Gable L.S. ve Haidt J. (2005). What (and Why) is positive psychology? *Review of General Psychology*. 9. 103–110.
- Gencer, N., (Çeviren) (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(3). 2621-2638.
- Goleman, D., Boyatzis, R. ve McKee, A. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*. 21(2). 55-65.
- Gökkaya, S. (2009). *Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Gönüllü, M. (2001), Grup ve grup yapısı. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2(1). 191-201.
- Green, M.C. ve Brock, T.C. (2005). Organizational membership versus informal interaction: contributions to skills and perceptions that build social capital. *Political Psychology*. 26(1). 1-25.
- Gregory, A., Cornell, D., Fan, X., Sheras, P., Shih, T.S. ve Huang, F. (2010). Authoritative school discipline: high school practices associated with lower bullying and victimization. *Journal of Educational Psychology*. 102 (2). 483–496.
- Gurin, G., Veroff, J. ve Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.
- Gül, İ. ve Dikbaş, E. (2022), The relationship between teachers' and school administrators' informal relationships and their subjective well-being levels, *International Journal of Curriculum and Instruction*. 15(1). 715–740.
- Gülcan, A. ve Bal, P.N., (2014) Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*. 2(1). 41-52.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(23). 115-131.

- Güngör, N. (2011). *İletişime giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Güven, B. (2016), *Etkili iletişim* Ankara: Pegem Akademi.
- Halinen A. ve Salmi A. (2001). Managing the informal side of business interaction: Personal contacts in the critical phases of business relationships, *17th IMP conference, Oslo, Norway*.
- Harrington, R. (2013). *Stress, Health And Well-Being. Thriving In The 21st Century* .CA: Cengage Learning.
- Heidmets, M. ve Liik, H. (2014), School Principals' Leadership Style And Teachers' Subjective Well-Being At School, *Problems of Education in the 21st Century*. 62. 40-50.
- Heller, R. W. ve Willower, D. J. (1968). Informal structure in elementary schools. *Elementary School Journal*. 69 (2). 94-99.
- Herzog, A. R. ve Rodgers, W. L. (1981). Age and Satisfaction: Data from Several Large Surveys. *Research on Aging*. 3(2). 142-165.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ D. ve Bayrak C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*. 6(3). 62-85.
- Holt-Lunstad, J. ve Smith, T. B. (2012). Social relationships and mortality. *Social & Personality Psychology Compass*. 6. 41-53.
- Horley, J. ve Lavery, J. J. (1995). Subjective Well-being and Age. *Social Indicators Research*. 34. 275-282.
- İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). The Predictive Role of Life Goals and Psychological Need Satisfaction On Subjective Well-Being. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*. 4 (34). 109-116.
- İlhan, T. (2005). *Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- İme, Y. ve Öztosun, A. (2020). "Pozitif psikoloji ekseninde iyi oluş" D. Ümmet (Ed.) *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji*. (s.167-189) Ankara: Pegem Akademi.
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice: A Sample of Public Institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences*. 21(1). 106-124.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (11). 423-446.
- İnceoğlu, M. (2011). *Tutum, algı, iletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kabay, B. (2017). *Örgütlerde informal grupları oluşturan faktörlerin belirlenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Kanagaraj, R. ve Anjum, R. (2022). The Role Of Burnout On Teachers' Subjective Wellbeing Among The Teachers Of Tamil Nadu. *Journal of Positive School Psychology*. 6(11). 666-674.
- Kandemir, H. ve Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*. 7(18). 242-258.

- Kantz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*, H. Can ve B. Bayar (çev). Ankara: TODAİE
- Kara, M. M. (2010). *The relation of job satisfaction with happiness and success level*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kara, M.A. (2008) *İşletme becerileri grup çalışması*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Karabeyeser, M. (2013). *Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Karakütük, K. *Protokol ve görgü kuralları: Ast- üst ilişkileri*. 25 Aralık 2022 tarihinde [http://personel.db.ankara.edu.tr /UserFiles/File/Protokol.doc](http://personel.db.ankara.edu.tr/UserFiles/File/Protokol.doc) adresine erişildi.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 75-88.
- Katıtaş, S., Karadaş, H. ve Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (62). 182-207.
- Kaya, A. (2020). “İletişime giriş: temel kavramlar ve süreçler” Kaya, A. (Ed.) *İnsanilişkileri ve iletişim*. (s.2-31). Ankara: Pegem Akademi.
- Kermen, U., İlçin-Tosun, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*. 2(1). 20-29.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*. 62(2). 95-108.
- Kırbaç, M. (2019). *Öğretmenlerin sınıf yönetimi anlayışı ile öğrencilerin okul bağlılığı, okul direnci ve akademik başarısı arasındaki ilişkilerin analizi*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Kızılarıslan, Ş. ve Usta, D. (2021) Easterlın paradoksunun alternatif bir yaklaşımla incelenmesi: panel kesirli polinomiyal modeller. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23(2). 533-550.
- Kinnear, L. ve Sutherland, M. (2000). Determinants of organisational commitment amongst knowledge workers. *South African Journal of Business Management*. 31(3). 106–112.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon-organizasyonlarda davranış-klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar*. İstanbul: Beta yayınları.
- Kolasa, B. J. (1969), *İşletmeler için davranış bilimlerine giriş*. K. Tosun, F. Aykar, T. Somay ve M. Menteşe (çev.). İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25. 119-137.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15). 279-299.

- Krackhardt, D. ve J.R. Hanso (1993), *Informal networks: The company. 'Mapping Employees' relationships can help managers harness the real power in their organizations*. Harvard Business Review.
- Krackhardt, D. ve R.N. Stern (1988), Informal networks and organizational crisis: an experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*. 51(2). 123–140.
- Kuhlen, R.G. (1948). Age trends in adjustment during the adult years as reflected in happiness ratings. *American Psychologist*. 3. 307.
- Kumar, S. P. (2022). Influence of University teachers' job satisfaction on subjective well-being and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*. 35. 160-167.
- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerine etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Lambert, L., Passmore, H.-A. ve Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: Mapping well-being orientations. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*. 56(3). 311–321.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*. 33(1). 109–125.
- Layard, R. (2003). Happiness: Has Social Science Got A Clue? Lionel Robbins Memorial Lectures. *London School Of Economics*. 1-23.
- Lovett, N. ve Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*. 6(2). 107-112.
- Lucas, R. E. ve Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*. 79(6). 1039–1056.
- Lucas, R.E. (2005). Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce, *Psychological Science*. 16. 945-950.
- Luria, G. ve Morag, I. (2012). Safety management by walking around (SMBWA): A safety intervention program based on both peer and manager participation, *Accident Analysis and Prevention*. (45). 248-257.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others?: The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*. 56. 239-249.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: a new approach to getting the life you want*. New York: Penguin Books.
- Lyubomirsky, S. ve Dickerhoof, R. (2010). "A construal approach to increasing happiness" In J. Tangney ve J. E. Maddux (eds.), *Social psychological foundations of clinical psychology* (pp. 229-244). New York: Guilford Press.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., ve Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*. 9. 111- 131.
- Mabondo, K. S. (2022) Employees' Perspectives on the Role of Informal Communication on Organizational Performance in Tanzania: A Case of Selected Higher Education Institutions in Meru District-Arusha. *Accountancy and Business Review*. 14(1). 11-33.
- Malkoç, A. (2011). *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Maxwell, J. C. (2002). *Leadership 101: what every leader needs to know*. Harper collins leadership. America: Thomas Nelson.

- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). Okullarda informel ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(1). 1-22.
- Miller, K. (2009). *Organizational Communication Approaches and Processes*, fifth ed., Nelson Education Ltd., USA.
- Mintzberg, H. (1983), *Structures in Five: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- Murphy M. (2013). *Communication and Interactivity in B2B Relationships*. Florida Atlantic University.
- Myers, D. ve Deiner, E. (1995). Who is happy? *American Psychological Society*. 6(1). 1-19.
- Nigâr, F. (2014). *Ortaokul öğrencileri ile yatılı bölge ortaokul öğrencilerinin öznel iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaçlar düzeyinin karşılaştırması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Onuray-Eğilmez, H. (2021). Müzik öğretmeni adaylarının iyi oluşları ile müzik performans kaygıları arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22 (40). 499-525.
- Osmanoğlu, D. E. ve Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12. 45-70.
- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ve örgütsel sonuçlar üzerine etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Özarallı, N. ve Torun, A. (2011). Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 6 (2). 101-113.
- Özcelik Y. (2020). *İnformel ilişkiler ve bilgi yönetimine ilişkin öğretmen görüşleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Bolu.
- Özkalp, E. ve Sabuncuoğlu, Z. (1989). *Örgütlerde davranış*. Özkalp, E. (Ed.) (s.166-182). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, A. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam amaçları ve sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. (5). 338-347.
- Paçacı, M. (2019). *Akademik örgütlerde üstlenilen informal roller üzerine nitel bir çalışma*. Basılmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.
- Pap, Z., Maricuțoiu, L., Vîrgă, D., Ilie, M., Mladenovici, V., Popescu, B. ve Valache, D. (2023), Happy teacher, healthy class? Linking teachers' subjective well-being to high-school and university students' physical and mental health in a three-level longitudinal study. *Social Psychology of Education*. 22 (26).
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir (çev. ed.) Ankara: Pegem Akademi.
- Pauksztat, B. (2021). Informal relations and communication about work-related problems in two multilingual crews. *Marine Policy*. 130. 103767
- Plagnol, A. and Easterlin, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies*. 9(4). 601-619.

- Plays, T.S. ve Little, B.R. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44. 1221-1230.
- Polat, E. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmen görüşleri açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Kayseri.
- Recepoğlu, E. ve Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 23 (4). 1851-1868.
- Reece, B. L. ve Reece, M. (2018). *Etkili insan ilişkileri*. B. Ural (çev.). Ankara: Elma Teknik Basım ve Matbaacılık.
- Reitz, H., J. (1977). *Behavior in organizations*. USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Renshaw, T. L., Long, A. C. ve Cook, C. R. (2015). Assessing teachers positive psychological functioning at work: Development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*. 30(2). 289-306.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Contraverseries, And Applications*. 6th Edition. USA: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2019) *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. 52. 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57(6). 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 4(4). 99-104.
- Sabău, M. R. ve Bibu, N. A. (2012). Management communication: A case study of interpersonal manager-subordinates communication at three high schools from Bihor. *Review of International Comparative Management*. 13 (2). 248-256.
- Sarı, B. (2019). *Örgütsel sessizliğin informal iletişime etkisi: bir kamu hastanesi örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. İşletme Enstitüsü. Sakarya.
- Sarı, T. ve Çakır, G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 5(25). 222-229.
- Sasaki, R., Seike, T. and Kim, Y. (2019). Information sharing in building technology in Bangladesh: Focusing on formal and informal relationships. *Japan Architectural Review*. 2 (3). 349–366.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Saylık, A. (2012). Okullarda informal ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(1). 1-22.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions [Editorial]. *The Psychologist*. 16(3). 126–127.

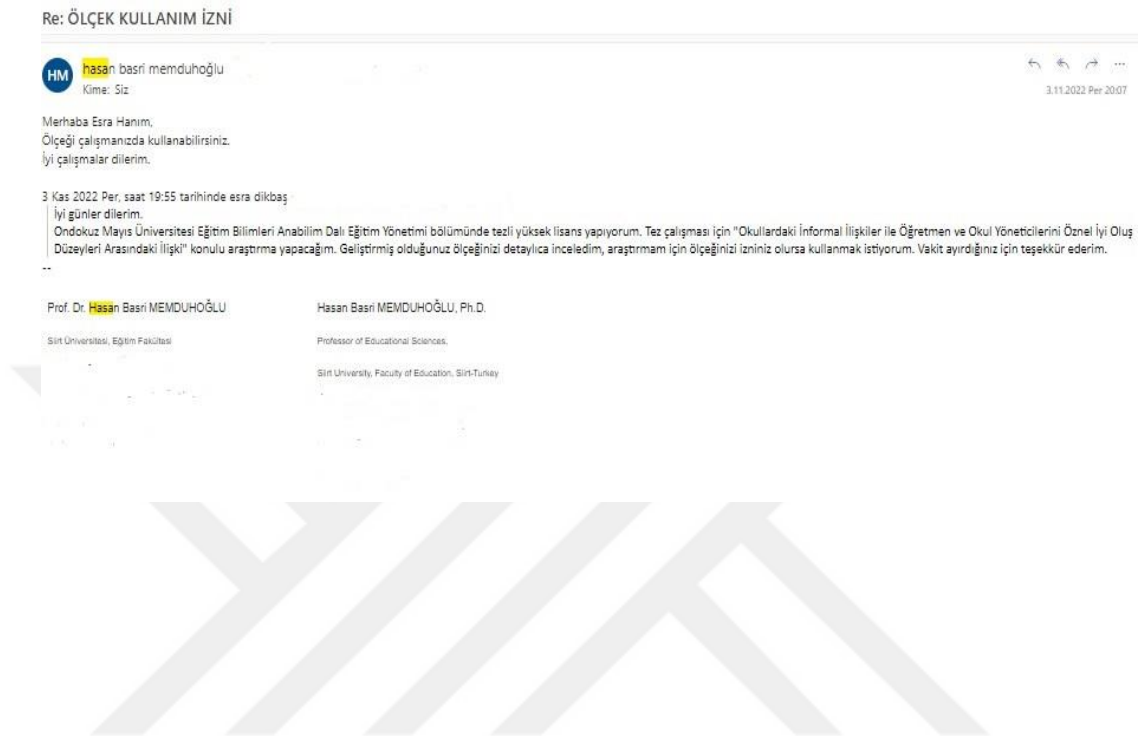
- Sesveren, S. (2015). *Okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Kayseri.
- Sezer, F. (2011). Ortaöğretim öğrencilerinin öznel iyi oluş durumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*. 41(192). 74-85.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 6(12). 131-154.
- Smith, D. and Smith, M. (2014) What lies beneath? the role of informal and hidden networks in the management of crises. *Financial Accountability & Management*. 30(3). 259-278.
- Solmaz, Y.D. (2015). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeyleri: Anadolu üniversitesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(35). 651-657.
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal söylenti ve dedikodu: Türkiye'deki işletmeler üzerine bir uygulama*. Konya: Tablet Yayınları.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17 (49). 21-33.
- Stoner, J. A. F. ve Wankel, C. (1986). *Management, Prentice-hall a. Divison of simon and schuster, inc.*, Englewood cliffs, New Jersey P.
- Subramanian, S. (2006) Management control and differences in disclosure levels: the Indian cenario. *The ICFAI Journal of Corporate Governance*. 5. 16-33.
- Sufei, X., Xin, L., Liang, S. ve Zhirui, Z. (2021). Changes of teachers' subjective well-being in mainland China (2002~2019): The perspective of cross-temporal meta-analysis. *Acta Psychologica Sinica*. 53(8). 875-889.
- Sürücü, A., Yıldırım, A. ve Ünal, A. (2018). Okul güvenliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*. 47 (217). 179-192.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (3). 672-689.
- Şahin, G. N. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S. ve Pala, H. (2012). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 20(3). 827-836.
- Şanal-Güngör, B. (2020). *Tek ebeveynle ve iki ebeveynle yaşayan ergenlerin öznel iyi oluşuna göre okulda öznel iyi oluş ve arkadaşla bağlanma düzeylerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şen, S. (2015). Tarama yöntemi ve ilişkisel araştırma yöntemi. Erişim adresi: <https://sedatsen.files.wordpress.com/2015/02/bilim4.pdf>
- Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. Basılmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (sixth edition)*. United States: Pearson Education.
- Tanrıoğen, A. (2018). *Örgütlerde etkili insan ilişkileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M., (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(1). 101-122.

- Tekbıyık, A. (2014). "İlişkisel tarama" Metin, M. (Ed.) *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (s. 99-114). Ankara: Pegem Akademi.
- Teker, C., Çavmak, D. ve Söyler, S. (2019). İnformal grupların çalışan algıları çerçevesinde değerlendirilmesi: bir sağlık işletmesi uygulaması. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*. 5(2). 104-115.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 6 (17). 475-487.
- Terzioğlu, Z. A. ve Çakır, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluş ve Stres Belirtilerinin Yordayıcılarının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (55). 206-225.
- Tingaz, E. O. ve Hazar, M. (2014). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport*. 3(1). 745-756.
- Togay, A. ve Önder, F. C. (2020). The mediatory role of self-concept clarity in the relationship between stress and subjective well-being in young adults. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*. 21(1). 366-383.
- Tomul, E. (2016). "Sınıfta öğretmen-öğrenci iletişimi" H. Kıran ve K. Çelik (Ed.). *Etkili Sınıf Yönetimi* (s.145-171). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tuckman, B.W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*. 63 (6). 384-399.
- Turp, H. H. (2017). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin öznel iyi oluş ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2013). *İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H., Yılmaz, M. K. ve Eroğlu, Ö. (2017). *Genel ve teknik iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuzgöl Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Tümekaya, S. (2011). Türk üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşu yordayan sosyodemografik değişkenler ve mizah tarzları. *Eğitim ve Bilim*. 36(160). 157-169.
- Tümekaya, S., Hamarta, E., Deniz, M.E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). Duygusal zekâ mizah tarzı ve yaşam doyumu: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4 (3). 1-18.
- Türköz, S. ve Kırıl, S. Ş. (2019). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş, algılanan sosyal destek ve kendini saklama düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 38(2). 51-66.
- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Uzalgiden, A., M. (2019). *Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının öz-yeterlik inançları ve psikolojik ihtiyaçların doyumunda denge değişkenleri açısından incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Muğla
- Ünal-Çolak, F. (2014). "Biçimsel iletişim" Vural, İ. (ed). *İletişim*. (s. 116-140).Ankara: Pegem Akademi.

- Üstün, M. ve Bostancı, A. B. (2021). The relationships between the informal communication levels in schools and the psychological capital of the teachers. *European Journal of Education Studies*. 8(2). 152-180.
- Varoğlu, D. (2013). "Organizasyonlarda sosyal gruplar ve takım çalışması" Kirel, Ç. (ed.) *Organizasyonlarda davranış* (s. 88-114). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Varol, İ. (2020) İnfomal iletişimin rol ötesi davranışlar ile geri çekilme davranışları üzerindeki etkisi, *Management and Political Sciences Rewiew*. 2(1). 132-150.
- Vural, B. A. (2003). *Kurum kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed hapiness. *Psychological Bulletin*. 67 (4). 294-306.
- Yakut, S. (2018). Öğretmenlerde öznel iyi oluş: KKTC örneği. *Social Sciences Studies Journal*. 4(18). 1737-1746.
- Yalçın-Durmuş, G. (2018). *Öğretmenlerin sendikal örgütlenmelerinin okulda karar verme ve iletişim süreçleriyle ilişkisinin analizi*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Yang, C., Chan, M. K., Nickerson, A. B., Jenkins, L., Xie, J. S. ve Fredrick, S. S. (2022). Teacher victimization and teachers' subjective well- being: Does school climate matter? *Aggressive Behavior*. 48(4). 379-392.
- Yerlioğlu, D. (2020). *Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Yıldırımçakar, A. (2018). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin informal ilişki düzeyleri ile farklılıklara saygı düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.
- Yıldız-Bağdoğan, S. (2018). *Çalışanlar Arası İletişim*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Yılmaz, A. S. (2007). *İnformel ilişki şekillerinin kurumsal yapılara yansımaları (Elazığ'daki kamu görevlileri üzerine sosyolojik bir araştırma)*. Basılmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elâzığ.
- Yılmaz, K. ve Beycioğlu, K. (2017). Okullardaki Bürokratik Yapıya İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(2). 1-22.
- Yolcu, H. ve Bakar, H. (2019). Okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin farklı değişkenler bakımından incelenmesi: Kastamonu ili örneği. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 13(29). 275-295.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4 (2). 17-34.
- Yüksel, A. H. (2008). "İletişimin tanımı ve temel bileşenleri". U. Demiray (ed.). *Etkili iletişim*. (s. 1-43). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yüksel, Y. (2019). Kurumsal iletişim üzerine: geçmişi, bugünü ve geleceği. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*. 6 (13). 13-39.
- Zeytin, Y. (2015). *Üniversite giriş sınavlarına hazırlanan öğrencilerin akademik beklentilere ilişkin stres ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Zhao, X. ve Lv, H. (2023). Forming managers' exploitation and exploration from the interplay of managers' formal and informal networks in China: a moderated mediation model. *Asia Pacific Business Review*. 29(1). 162-183.

EKLER

EK 1. “Okullardaki İnförmel İlişkiler Ölçeği” İzin Yazısı



EK 2. “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” İzin Yazısı

Re: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ



Elif YAZICI
Kime: Siz



Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölç...
16 KB



Öznel iyi oluş ölçeği (TR).pdf
289 KB



4.11.2022 Cum 10:32

2 ek (305 KB)  Tümünü OneDrive'a kaydet  Tümünü indir

Merhaba,

Ölçeği çalışmanızda atıf göstererek kullanabilirsiniz.
Gerekli bilgileri ekte bulabilirsiniz.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Research Assistant Elif ERGÜN
Faculty of Education
Department of Educational Administration and Supervision
Abant İzzet Baysal University
Bolu/Turkey

Kimden: "esra dıkbaş"
Kime:
Gönderilenler: 3 Kasım Perşembe 2022 19:57:40
Konu: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

İyi günler dilerim.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi bölümünde tezli yüksek lisans yapıyorum. Tez çalışması için "Okullardaki İnförmel İlişkiler ile Öğretmen ve Okul yöneticilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri arasındaki İlişki" konulu araştırma yapacağım. Geliştirmiş olduğunuz ölçeğinizi detaylıca inceledim, araştırmam için ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

EK 3. Ölçme Aracı

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı okullardaki informal ilişkileri ile eğitimcilerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ölçme aracının birinci bölümünde kişisel bilgilere yer verilmiştir. Ölçme aracının ikinci bölümünde “Okullardaki İnfomal İlişkiler Ölçeği” yer almaktadır. Ölçme aracının üçüncü bölümünde “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği”ne yer verilmiştir. Size uygun olana seçeneği (X) koyarak işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Ölçme aracı ile toplanacak veriler bilimsel bir amaçla kullanılacağından adınızı belirtmeyiniz. Ortaya koyabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Danışman

Esra DİKBAŞ

Doç. Dr. İbrahim GÜL

Eğitim Yönetimi Tezli
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak düzenlenmiş olup, size uygun olan seçeneğin yanına parantez içerisine (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz

1. () Kadın

2.() Erkek

2. Medeni haliniz

1. () Evli

2.() Bekâr

3. Göreviniz

1. () Müdür veya müdür yardımcısı

2. () Öğretmen

4. Kıdeminiz

1. () 1-10 yıl

2.() 11-20 yıl

3.() 21 yıl ve üzeri

5. Okulun bulunduğu ikamet yeri

1. () Köy

2.() Şehir

6. Branşınız/Alanınız

1. () Okul öncesi ve Sınıf Öğretmeni

2.()Alan öğretmeni

7. Okuldaki öğretmen sayısı

1. ()30’dan az

2.()31-60 arası

3.()61’den fazla

BÖLÜM II

OKULLARDAKİ İNFORMEL İLİŞKİLER ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
Lütfen size uygun olana seçeneği (X) koyarak işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız					
Okulumuzda;					
1. çalışanlar arasında arkadaşlık bağı güçlüdür.					
2. yöneticiler çalışanların arkadaşlıklarını destekler.					
3. çalışanlar, ailenin birer üyesi gibi görülür.					
4. mesai arkadaşları arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcuttur.					
5. çalışanların kişisel/özel sorunlarıyla ilgilenilir.					
6. yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görülür.					
7. çalışanların kişisel hak ve çıkarlarına saygı gösterilir.					
8. çalışanların yaptıkları hatalar ikili ilişkilerle ve görüşmelerle giderilmeye çalışılır.					
9. yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle şakalaşır.					
10. çalışanlar birbirine sarılarak selamlaşır.					
11. çalışanlar bayramlarda birbirlerini ziyaret ederler.					
12. çalışanlar bazı etkinliklerde (sohbet, halı saha maçları, altın/para günleri vb.) bir araya gelirler.					
13. çalışanlar okul dışında birlikte vakit geçirirler.					
14. çalışanları özel günlerine (nişan, düğün, taziye, hasta ziyareti vb.) katılmaya özen gösterilir.					
15. çalışanlar genelde ailece görüşürler.					
16. çalışanlar birbirlerine ev ziyareti düzenlerler.					
17. çalışanlar birbirlerini yemeğe davet ederler.					

BÖLÜM III

ÖĞRETMEN ÖZNEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ Lütfen size uygun olana seçeneği (X) koyarak işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız	Neredeyse hiçbir zaman	Bazen	Sık sık	Neredeyse her zaman
	1	2	3	4
1. Kendimi bu okula ait hissediyorum.				
2. Başarılı bir öğretmenim.				
3. Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.				
4. Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.				
5. Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.				
6. Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.				
7. Bu okulda saygı görüyorum.				
8. Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.				

EK 4. Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
26.08.2022	7	2022-741

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Esra DİKBAŞ'ın Doç. Dr. İbrahim GÜL danışmanlığında "Okullardaki İnförmel İlişkiler ile Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek çalışmasını içeren 75131 sayılı dilekçesi okunarak görüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Esra DİKBAŞ'ın Doç. Dr. İbrahim GÜL danışmanlığında "Okullardaki İnförmel İlişkiler ile Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

EK 5. Valilik İzin Yazısı



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-27485554-605.01-61610574
Konu : Esra DİKBAŞ'ın
Araştırma Uygulama İzni

21.10.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün
21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.01-E. 1563890- 2020/2 sayılı Genelgesi,
b) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün b1a tarihli ve 331983 sayılı yazısı.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Esra DİKBAŞ'ın ; İlimiz 17 ilçede resmi her tür ve derecedeki okul yöneticileri ve öğretmenlerine yönelik ; " Okullardaki İformel İlişkiler ile Okul Yöneticilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki " başlıklı tez çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda, uygulama sorularını çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri/okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr.Murat AĞAR
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ekler :

- 1- İlgi (b) yazı ve ekleri
- 2- 20/10/2022 tarihli komisyon kararı

DAĞITIM:

Gereği:
17 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Adres : Atatürk Bulvarı Hükümet Konakı İl Millî Eğitim
Müdürlüğü/SAMSUN
Telefon No : 0 (362) 435 80 63
E-Posta: samsunmeh@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@sa01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

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

Bilgi için: L.SÖYLEVİCİ

Unvan: Şef

İnternet Adresi: <http://samsun.meb.gov.tr> Faks:3624324854

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden fe8d-3391-3320-bed8-ba32 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZ GEÇMİŞ

Esra DİKBAŞ Samsun İli Bafra İlçesi Kızılırmak Lisesi’ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nden 2010 yılında mezun oldu. 2021 yılında OMÜ LEE Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans programını kazandı. Mezuniyetinden bu yana MEB’e bağlı okullarda öğretmen ve okul yöneticisi olarak görev yapan Esra DİKBAŞ, orta derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları, pedagoji, yönetim, temel eğitim konularıdır (04.08.2023).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0003-1357-3249

Yayınlar:

1. Gül, İ. ve Dikbaş, E. (2022), The relationship between teachers' and school administrators' informal relationships and their subjective well-being levels, *International Journal of Curriculum and Instruction* 15(1), 715–740.
2. Gül, İ. ve Dikbaş, E. (2023). Eğitimcilerin lisansüstü eğitim almalarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9 (1), 40-55.