

## Öğretmen Mutluluğu: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Ömer Şahin ASLAN<sup>a</sup>



Ahmet GÖÇEN<sup>b</sup>



<sup>a</sup> MEB, Karaköprü GAP MTAL Öğretmeni, Şanlıurfa, Türkiye

<sup>b</sup> Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Şanlıurfa, Türkiye

### Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin mutluluk düzeylerini incelemek adına bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Eğitim örgütlerinde çalışanların mutluluk düzeylerini tespit etmek ve mutluluklarını arttıracak eylemlerde bulunmak sağlıklı örgüt kültürünün gelişimine destek çıkabilir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde (Eyyübiye, Haliliye, Karaköprü) görev yapmakta olan 12549 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmadaki örneklem grubu ise araştırma evreninden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 580 öğretmendir. Öğretmen mutluluk ölçeği geliştirme aşamasında madde havuzu oluşturulmuş ve uzman görüşleri alınmıştır. Daha sonra geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizinde Açıklayıcı Faktör Analiz, Doğrulamalı Faktör Analizi, Cronbach Alfa Güvenirliği, Madde- Toplam Puan Korelasyonu analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Öğretmen Mutluluk Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Öğretmen Mutluluk Ölçeği beş alt boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu alt boyutlar: Kişisel Gelişim, Mesleki Tatmin, Yönetici Yaklaşımı, İş Arkadaşı İlişkileri ve Öğrenci İlişkileri'dir. Ölçek 20 maddeli olup ters ifade içermemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Mutluluğu, Mutluluk, Ölçek Geliştirme

**Type / Tür:**

Research / Araştırma

**Received / Geliş Tarihi:**

29 Ağustos 2021

**Accepted / Kabul Tarihi:**

13 Temmuz 2022

**Page numbers / Sayfa no:**

179-202

### Citation Information /Atf bilgisi:

Aslan, Ö. Ş. ve Göçen, A. (2022). Öğretmen mutluluğu: bir ölçek geliştirme çalışması. *Harran Maarif Dergisi*, 7 (2), 179-202. doi: <http://doi.org/10.22596/hej.988450>

**Sorumlu yazar:** Ömer Şahin ASLAN, [omersahinaslan63@gmail.com](mailto:omersahinaslan63@gmail.com)

## Teacher Happiness: A Scale Development Study

### Abstract

This research is aimed at developing a scale for examining teacher's happiness levels. Knowing the happiness levels of the employees in educational organizations and taking actions that will increase their happiness can support the development of a healthy organizational culture.

The research was prepared using survey model, a quantitative research method. The universe of the study consists of 12549 teachers working in the central districts of Şanlıurfa province (Eyyübiye, Haliliye, Karaköprü). The sample group of the research includes 580 teachers selected from the research universe through convenience sampling method. During the scale development phase, an item pool was created, and expert opinions were taken. Then, validity and reliability analyzes were done. In the analysis of the data, Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA), Cronbach Alpha Reliability, Item-Total Score Correlation analysis techniques were used. According to the research findings, it was seen that the Teacher Happiness Scale is a valid and reliable measurement tool. The Teacher Happiness Scale consists of five sub-dimensions. These sub-dimensions are Personal Development, Professional Satisfaction, Managerial Approach, Colleague Relations, and Student Approach. The scale consists of 20 items and has no reverse item.

**Key Words:** Teacher Happiness, Happiness, Scale Development

### Giriş

Mutluluk; insanoğlunun varoluşundan beri anlamak, tanımlamak ve yaşamak istediği bir duygu durumudur (Ulukan,2020). Mutluluk, insan yaşamının vazgeçilmez olgusu ve bireylerin yaşadıkları hayatta aradıkları bir ruh halidir (Sevindik, 2015). Bircan (2001) mutluluğu, bireyin yöneldiği amaç ve arzu ettiği yetkinlik olarak belirtir. Mutluluk, insanların başarılı sosyal ilişkiler kurmasını sağlar. Böylelikle mutlu insanlar, mutluluk seviyesi ortalama bireylere göre daha fazla diğer insanlar ile vakit geçirirler (Diener ve Seligman, 2002). Mutlu olan bir birey kendini gerçekleştirme arzusunu güçlü bir şekilde hisseder, araştırmaya ve öğrenmeye açıktır, üretkendir, fiziksel ve ruhsal benliğinin bilincindedir, mantık ve duygularıyla dengeli bir iletişim halindedir (Özgen, 2005).

Tarihsel açıdan ele alındığında özellikle sanayi devriminden eğitim öğretim kurumlarında ülkelerin siyasal ve ekonomik beklentileri doğrultusunda bireylere sistematik ve planlı bir eğitim verilmektedir. Zira ülkelerin ekonomik gelişmelerini ileriye taşıyabilme adına bilgi ve beceriye sahip, ilgi, yetenek ve kapasitelerinin farkında olan, teknolojik gelişmelere açık ve teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu yeniliklere uyum sağlayan insan gücünün yetiştirilmesini sağlamak eğitim yoluyla mümkün olmaktadır.

Toplumları geleceğin çağdaş, demokratik bir toplum fikrine taşıyacak birincil öneme sahip insan gücü öğretmen, değişim dönüşüm sürecinin en önemli unsurudur (Köktaş, 2003). Öğretmenlik konumu ve mesleğe duyulan saygı toplumdaki topluma değişiklik gösterse de insan odaklı bir iş olmasından dolayı geçmişten bu yana sadece maaş karşılığı yapılan bir iş olarak değil, kutsal bir görev olarak düşünülmüştür (Celep, 2007; Kiraz ve Kurul, 2018; Özden, 1999). Eğitim kurumlarının mihenk taşı konumundaki öğretmenlerin mutlu olmaları istenir çünkü mutlu olan bir bireyin verimliliği artar (Seligman, 2002). Bu bağlamda mutlu öğretmenlerin daha nitelikli bir eğitim ortamı oluşturması beklenir.

Eğitim kurumlarında üstlendikleri rol bakımından öğretmenlerin mutluluğu, toplumun geri kalan kesimini de etkileyebilir. Çünkü öğretmenler, toplumların kalkınmasında, toplumdaki refah ve mutluluk seviyesinin yükseltilmesinde önemli bir görev üstlenmektedir. Sağlıklı ve kalkınmış bir toplum inşa edebilmek için öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken iyi bir performans sergilemeleri gerekmektedir (Habacı vd., 2013). Birçok araştırmada mutlu bireylerin mutsuz bireylere göre daha üretken, daha verimli aynı zamanda işine daha bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Johnson vd., 2018; Oswald vd., 2015; Seligman, 2002). Ayrıca mutlu olan bireyler sosyal yaşamlarında da daha başarılıdır. Arkadaş edinmeleri kolaydır, grup çalışmalarına katılmaları ve evli olma olasılıkları daha yüksektir (Seligman, 2002; Stutzer ve Frey, 2004). Bu bağlamda mutlu olan bir öğretmenin yetiştireceği öğrencilerin gelecekte yaşam standartlarının daha iyi olacağı, sosyal hayatında başarılı, üretken bireyler olması beklenir. Üretken, iş performansı ve hayat doyumu yüksek bireylerin varlığıyla bilim ve teknoloji alanında çığır açan yenilikleri gerçekleştiren insanoğlu için refah seviyelerini üst noktalara taşımak üretimin ayrılmaz bir parçası olan insan sermayesini geliştirmesi, bilgi ve becerilerini arttırması ile mümkün olacaktır.

### **Alanyazın İncelemesi**

Mutluluk, Türk Dil Kurumu'nun yayımlamış olduğu Türkçe sözlükte "Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, olgunluk, kut, saadet, bahtiyarlık ve saadetlik" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2019, s.2119). Mutluluğa felsefik açıdan bakıldığında Aristoteles'in eylemlerle ulaşmaya çalışılan iyinin haz olmadığı, mutluluk olduğu görüşünü savunduğunu görürüz (Arslan, 2007). Aristoteles mutluluğu tüm insanların nihai amacı olarak görmüş, insanı harekete geçiren amacın mutluluğa ulaşmak olduğunu düşünmüş ve bunun için ne yapılması gerektiğini göstermeye çalışmıştır (Haybron, 2000). Aristoteles'e göre mutluluk, en tepedeki iyidir, örneğin para; konfor, rahatlık veya güç için istenir fakat mutluluğun kendisi bir amaçtır (Lenoir, 2016). Aristoteles'in ölümünden sonra ortaya çıkan Epikürcü düşünce (Eryılmaz, 2021) sisteminde insan

sadece bedensel hazza ulaşmayı hedeflemez, bütün bir ömür dikkate alındığında kısa ve geçici hazlardan ziyade daimî mutluluğu getirecek eylemlere yönelmek esastır (Özlem, 2004). Epikuros, mutluluğun öğrenebilecek bir şey olduğunu ifade eder. O'na göre aç ve susuz kalmadan yaşamak mutluluk için yeterlidir (Aydın, 2018). Farabî'ye göre mutluluk, insan ruhunun var olma noktasında dayanak olarak herhangi bir şeye ihtiyaç duymadan mükemmellik seviyesine ulaşmasıdır. Bu noktaya fikri ve bedeni olan iradi eylemlerle ulaşılır. Bu eylemler gelişi güzel olamaz. Mutluluk sadece kendisine ulaşmak için istenilen bir başkası için istenilmeyen "iyi" dir (Arslan, 2016). Mutluluk kavramının psikolojideki yerine bakıldığında, psikologların ilk çağlardan 1980'lere kadar mutluluk ve memnuniyet gibi olumlu duygulardan ziyade endişe kaygı depresyon gibi olumsuz duygulara odaklandığı, fakat 1980'lerden itibaren öznel iyi oluş, yaşam doyumu ve mutluluk gibi olumlu duygular üzerine yapılan çalışmaların çoğaldığı görülmektedir (Myers ve Dienner, 1995). Psikoloji araştırmalarında, çalışma hayatındaki insan verimini artırma amacıyla negatif duygulara odaklanan çalışmalar, arzu edilen sonuçları ortaya koyamamasından dolayı yerini insanın güçlü yanlarını ortaya koyacak olumlu durum ve kavramlara bırakmıştır (Uğur, 2019). Dini açıdan mutluluk ele alındığında dindarlığın olumlu psikolojik etki oluşturduğu sonucuna ulaşan çalışmalar görülmektedir (Seligman, 2002). Sosyal psikolog Seligman mutlu olmak için yapılması gerekenler arasında bir dine inanmayı da sayar. Birçok ülkede yapılan çalışmalarda dini vazifelerini icra edenlerin mutluluk düzeyleri diğer insanlara göre daha yüksek çıkmıştır (Inglehart, 1990; akt. Myers, 2000). Mutluluk bu açıdan insanın inandığı değerleri yerine getirmesinden kaynaklı bir olumlu duygu durumu olarak da açıklanabilir. Bu değerler dini veya kişisel inanç kaynaklı olabilir.

### **Araştırmanın Önemi**

Ülkelerin kalkınmışlık seviyesini belirleyen eğitim hizmetlerinin sunulduğu yer okullardır. Okullar nitelikli insan kaynağı yetiştirmede psiko-sosyal bir varlık olan öğretmenlerin motivasyonlarının yükseltilmesine ve çalışmakta oldukları işe ilişkin duyacakları bağlılığın arttırılmasına ihtiyaç duyulabilir. Yapılan çalışmalar mutluluğun öğretmenin iş performansını etkilediğini göstermektedir (Sevin ve Şen, 2019). Bu nedenle öğretmen mutluluğu üzerine yapılacak çalışmalar değerlidir. Okullarda verimli bir eğitim öğretim ortamı oluşturulması, öğretmenlerin daha etkin ve yüksek performans sergilemeleri bağlamında çalışanların mutluluk kaynaklarının güçlendirilmesi önemlidir. İşlerinden memnun olmayan insanların çalışma verimliliği düşük olmakta, mutlu bireylere göre daha sık iş değiştirmekte, işverene maliyet yüklemeleri daha olasıdır (Frey ve Stutzer, 2002). Araştırmalara göre mutluluk düzeyleri yüksek olan bireyler daha verimlidir (Seligman, 2002). Mutlu bireylerin, uzun zamanda verimliliklerinin arttığı, ortaya koydukları ürünlerin daha kaliteli olduğu görülmüştür (Gavin ve Mason, 2004). Bu sebeplerle öğretmenlerin

mutluluklarının hem kendileri hem de toplum için faydalı olacağı görülmektedir. Araştırmacılar tarafından yapılan alanyazın incelemesinde öğretmenlerin mutluluk düzeylerini belirleyecek doğrudan öğretmen odaklı bir mutluluk ölçeğinin (Thomas, 2018) olduğu görülmüş ve öğretmenlerin mutluluklarına odaklanan bir ölçme aracının geliştirilmesinin Türkçe alanyazına katkı sunacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda, Türkçe alanyazındaki boşluğu doldurma adına bu çalışmada öğretmen mutluluk ölçeği oluşturulmaya çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın yapılmasındaki amaç, öğretmenlerin mutluluk düzeylerini belirleyecek ölçek geliştirmektir. Belirlenen amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1.Öğretmen mutluluk ölçeği geçerli midir?
- 2.Öğretmen mutluluk ölçeği güvenilir midir?

### **Yöntem**

#### **Araştırma Modeli**

Bu araştırma, ölçek geliştirme çalışmasıdır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama araştırmaları bir konu ya da olay hakkında katılımcı görüş, ilgi, tutum gibi özellikleri belirlemek amacıyla büyük çapta örneklemin kullanıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2018). Bu bağlamda araştırma, nicel araştırmaya bağlı olarak tarama yönteminde yapılmıştır.

#### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa İlinin Eyyübiye, Haliliye ve Karaköprü ilçelerinde MEB bünyesindeki resmi okullarda çalışan 12549 öğretmenden oluşmaktadır. Alanyazın incelendiğinde faktör analizi yapılabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğünün 200 kişi olduğu görülmüştür (Kline, 2011; Şen 2020). Araştırmanın örneklemini faktör analizleri için yeterli olan örneklem büyüklüğüne ulaşmak için uygun örnekleme yöntemiyle 580 öğretmenden veri toplanmıştır. Uygun örnekleme, zaman, para ve işgücü kaybının önlenmesi amaç edinilen bir örneklem seçme tekniğidir (Büyüköztürk vd., 2018). Örneklemin evreni temsil edebilmesi için örneklem büyüklüğü 0,05 hata payıyla 20000 kişiden oluşan evreni 377 kişiden oluşan örneklemin temsil edebildiği göz önüne alınarak oluşturulmuştur (Büyüköztürk vd, 2018). Bu çalışmada örneklem rastgele ikiye bölünerek açılımlı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi veri seti

oluşturulmuştur. Alan yazında veri setindeki uç değerlerin çıkarılması önerilmektedir (Çokluk vd., 2014). Her iki veri setinde de uç değerler atıldığında toplam 489 kişilik bir örneklem analize dahil edilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler.

Değişken		Kişi Sayısı	%
Cinsiyet	Erkek	252	51,5
	Kadın	237	48,5
Yaş	20-24	13	2,7
	25-29	141	28,8
	30-34	144	29,4
	35-39	91	18,6
	40 ve üzeri	100	20,4
Eğitim Durumu	Lisans	429	87,7
	Lisansüstü	60	12,3

### Öğretmen Mutluluk Ölçeği Geliştirme Süreci

Öğretmen Mutluluk Ölçeği geliştirme sürecinde öncelikle ölçülmek istenen yapı Öğretmen Mutluluğu olarak belirlenmiştir. Daha sonra literatür incelenerek 7 boyutlu bir yapıya karar verilmiş boyut yapısının belirlenmesinde yararlanılan kaynaklar Tablo'2 de sunulmuştur.

Tablo 2'deki ölçekler ve literatürden edinilen bilgiler ışığında Öğretmen Mutluluk Ölçeği taslağı 7 boyut olarak tasarlanmıştır. Boyut belirlendikten sonra 50 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu yazarlar tarafından tekrar incelendiğinde 50 maddelik madde havuzundan 14 madde çıkarılmış taslak form 36 madde olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Mutluluk Ölçekleri

Ölçek Başlığı	Yazarlar	Boyutlar
İşte Mutluluk	Nazlı (2015)	Örgütsel Bağlılık İş Şevki İşi Özümseme İşe Adanma İş Tatmini
Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Bulut (2015)	Yönetim Mesleki Tutum İletişim Adanmışlık Ekonomik
Öğretmen Mutluluk Ölçeği	Thomas (2018)	Kişisel gelişim Özerklik Meslektaşlara saygı duygusu İşte anlam Yaşam doyumu
İşte Mutluluk Ölçeği	Salas-Vallina ve Vidal (2018)	Örgütsel Bağlılık İşe Adanma İş Tatmini

Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Paschoal ve Tamayo (2008)	Olumlu duygu Olumsuz duygu Potansiyelin gerçekleştirilmesi
Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Korkut (2019)	Öğretmenlik Mesleği Yönetici tutum ve Davranışları Meslektaş İlişkileri Çalışma Koşulları Sınıf Yönetimi Pozitif Kişilik
Oxford Mutluluk Ölçeği	Hills ve Argyle (2002)	Tek Boyut

Boyutların oluşumunda yararlanılan kaynaklar, taslak ölçek formu boyutları ve ölçek maddeleri Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Öğretmen Mutluluk Ölçeği Taslak Formu Boyutları

Boyut	Maddeler	Kaynak
Kişisel Gelişim	1 Öğretmenlik, benim için hayatı keşif aracıdır.	Mahadea ve Ramroop (2015) Arslan ve Polat (2017) Thomas (2018) Fisher (2010) Seligman (2002) Eryılmaz (2021)
	2 Öğretmenlik, kişisel gelişimimi destekler.	
	3 Öğretmenlik, sorumluluk sahibi olmamı sağlar.	
	4 Öğretmenlik, yeni bakış açıları kazanmamı sağlar.	
	5 Öğretmenlik, bana akademik olarak katkı sunar.	
Mesleki Tatmin	6 Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	Salas-Vallina ve Vidal (2018)
	7 Öğretmenlik, benim için bir sevinç kaynağıdır.	
	8 Öğretmen olduğum için kendimi huzurlu hissederim.	
	9 Öğretmenlik bana heyecan verir.	
İşte Anlam	10 Öğretmenlik mesleğini emekliliğe kadar yapabilirim.	Thomas (2018)
	11 Öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu düşünüyorum.	
	12 Öğretmenlik, kendimi gerçekleştirilmeme destek çıkar.	
	13 Mesleğim önemli bir amaca hizmet ediyor.	
	14 Yaptığım işi anlamlı bulurum.	
	15 Öğretmenlik mesleğinde öğrencilerimin hayatına dokunduğumu hissediyorum.	
Yönetici Yaklaşımı	16 Öğretmenlik mesleğinden manevi olarak tatmin oluyorum.	Thomas (2018) Bulut (2015) Korkut (2019)
	17 Okul yönetimi, karar alma sürecinde görüşlerime başvurur.	
	18 Okul yönetimi, çalışanlara eşit davranır.	
	19 Okul yönetiminin bana güvendiğini hissederim.	
	20 Okul yönetimi ile iletişim kurmak kolaydır.	
Ekonomi	21 Okul yönetimi, çalışmalarımızda bize motivasyon sağlar.	Bulut (2015)
	22 Öğretmenlik mesleğinden edindiğim kazanç beni tatmin ediyor.	
	23 Maaşım ile geçimimi rahatlıkla sağlıyorum.	
	24 Mesleğimin ekonomik koşulları iyidir.	
	25 Öğretmenlik mesleği, benim için maddi refah sağlıyor.	
	26 Öğretmen olduğum için sosyo-ekonomik düzeyimin iyi olduğunu düşünüyorum.	

	27 İş arkadaşlarımla ile uyum içinde çalışırım.	
İş Arkadaşı İlişkileri	28 İş arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iletişim kurarım.	Korkut (2019)
	29 İş arkadaşlarım birbirine selam verir.	Thomas (2018)
	30 İş arkadaşlarımdan gerektiğinde yardım isteyebilirim.	Seligman (2002)
	31 İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	
	32 Öğrencilerime ders vermekten memnunum.	
	33 Öğrencilerimi görünce mutlu olurum.	
Öğrenci İlişkileri	34 Öğrencilerimin gelişimleri için ders dışı etkinlik planlarım.	Bu boyutun öğretmen etkisi tarafından
	35 Öğrencilerimin derste öğrendiklerini görmek beni motive eder.	araştırmacılar tarafından öngörülmüştür.
	36 Öğrencilerimin daha iyi öğrenmelerine destek olmak için araştırmalar yaparım.	

Ölçek maddelerinin Türkçe yazım ve imla kurallarına uygunluğu konusunda Millî Eğitim Bakanlığı kurumlarında görevli 4 ayrı Türkçe/Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden görüş alınmıştır. Dönütler doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra ölçek taslağı ölçme ve değerlendirmeye uygunluğu bakımından değerlendirmeleri adına en az doktora seviyesindeki 5 alan uzmanına gönderilmiştir. Yine Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görev yapan 20 öğretmenden ölçek maddeleri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Ölçek derecelendirmesinin 5'li Likert tipinde (1= Kesinlikle katılmıyorum- 5=Kesinlikle katılıyorum) olmasına karar verilmiştir. Uzman görüşleri alındıktan sonra 25 madde olarak belirlenen form ile 580 öğretmene uygulanmıştır. Veri seti açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılması için ikiye bölünmüştür.

Açımlayıcı Faktör Analizi: 290 kişilik AFA veri setindeki uç değerleri belirlenmek için madde puanları standart Z puanına dönüştürülmüştür. Normalde verilerin %99 ±3 standart sapma aralığında olması beklenir, (Çokluk vd., 2014). Örneklemin büyük olduğu durumlarda (N>100) Z puanı ±4 olarak belirlenebilir (Stevens, 2009). Z puanına göre veri setindeki uç değerler ayıklandıktan sonra veri seti 244 katılımcı olarak belirlenmiştir. Maddelerin normallik varsayımını değerlendirmek için basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmış tüm değerlerin ±2 aralığında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayıları ±1 arasında olması iyi bir sonuçtur fakat çoğu durumda ±2 aralığında da olabilir (George, Mallery, 2020, s.114). Bu yüzden veri setinin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Veriler online olarak toplandığı için kayıp verinin olmadığı tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi: Başlangıçta 290 kişiden oluşan DFA veri seti uç değerlerin temizlenmesinden sonra 245 kişiye düşmüştür. Alan yazın incelendiğinde DFA için gereken örneklem büyüklüğünün en az 200 olduğu görülmüştür (Kline, 2011; Şen 2020). Böylece 245 kişilik örneklem büyüklüğünün DFA için yeterli bir sayı olduğuna karar verilmiştir.



## Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, elektronik ortamda ölçek uygulama metodu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences), Mplus 7.0 versiyonu (Muthén ve Muthén, 2012) ve R paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Cronbach Alfa Güvenirliği, Madde- Toplam Puan Korelasyonu analiz teknikleri kullanılmıştır.

## Bulgular

### Öğretmen Mutluluk Ölçeği Geçerlilik Çalışmalarına Ait Bulgular

#### Kapsam Geçerliliği

Kapsam geçerliliği; ölçülmesi istenen kavramın yeterli sayıda soru ve yeterli kalitede soru ile sorulup sorulmadığını belirleyen bir geçerlilik türüdür (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Ayrıca hazırlanan ölçeğin, ölçülmesi hedeflenen fenomenin belli amaçları denetleme özelliğine sahip olma özelliğidir (Özdamar, 2017). Kapsam geçerliliği, oluşturulan madde havuzunun yeterli olmasıyla alakalıdır, yani madde havuzunun içerik alanını ne kadar yansıttığını ortaya koyar. Kapsam geçerliliği istatistiksel olarak hesaplanabilir. Burada kapsam geçerlik indeksi kullanılır. (CVI, Content Validity Index). CVI, değerleri uzman sayısına göre değişir (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Bu çalışmada 5 uzman tarafından görüş alınmıştır. Buna göre CVI değeri 0,99 olmalıdır. Bu değer altındaki maddeler ölçekten çıkarılabilir (Karagöz ve Bardakçı, 2020).

$$CVI = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$
 Burada N görüşü alınan uzman sayısı,  $n_e$  ise uzmanların gerekli veya yararlı dedikleri toplam sayıdır (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Tablo 4'te 36 maddelik ölçeğin uzman görüşleri gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmen Mutluluk Ölçeği Taslak Formu Uzman Görüşü Değerlendirme Tablosu

Maddeler	Gerekli	Yararlı Ama Yetersiz	Gereksiz	Toplam Uzman Sayısı
1 Öğretmenlik, benim için hayatı keşif aracıdır.	5			5
2 Öğretmenlik, kişisel gelişimimi destekler.	4	1		5
3 Öğretmenlik, sorumluluk sahibi olmamı sağlar.	5			5
4 Öğretmenlik, yeni bakış açıları kazanmamı sağlar.	4	1		5
5 Öğretmenlik, bana akademik olarak katkı sunar.	4	1		5
6 Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	5			5
7 Öğretmenlik, benim için bir sevinç kaynağıdır.	5			5
8 Öğretmen olduğum için kendimi huzurlu hissederim.	4	1		5
9 Öğretmenlik bana heyecan verir.	5			5

10 Öğretmenlik mesleğini emekliliğe kadar yapabilirim.	4		1	5
11 Öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu düşünüyorum.	4		1	5
12 Öğretmenlik, kendimi gerçekleştirilmeme destek çıkar.	4	1		5
13 Mesleğim önemli bir amaca hizmet ediyor.	5			5
14 Yaptığım işi anlamlı bulurum.	4		1	5
15 Öğretmenlik mesleğinde öğrencilerimin hayatına dokunduğumu hissediyorum.	4	1		5
16 Öğretmenlik mesleğinden manevi olarak tatmin oluyorum.	4	1		5
17 Okul yönetimi, karar alma sürecinde görüşlerime başvurur.	4	1		5
18 Okul yönetimi, çalışanlara eşit davranır.	4	1		5
19 Okul yönetiminin bana güvendiğini hissederim.	4	1		5
20 Okul yönetimi ile iletişim kurmak kolaydır.	4	1		5
21 Okul yönetimi, çalışmalarımızda bize motivasyon sağlar.	4	1		5
22 Öğretmenlik mesleğinden edindiğim kazanç beni tatmin ediyor.	3	1	1	5
23 Maaşım ile geçimimi rahatlıkla sağlarım.	4		1	5
24 Mesleğimin ekonomik koşulları iyidir.	3	1	1	5
25 Öğretmenlik mesleği, benim için maddi refah sağlıyor.	3	1	1	5
26 Öğretmen olduğum için sosyo-ekonomik düzeyimin iyi olduğunu düşünüyorum.	4		1	5
27 İş arkadaşlarımla uyum içinde çalışırım.	4	1		5
28 İş arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iletişim kururum.	2	2	1	5
29 İş arkadaşlarımla birbirine selam verir.	3	2		5
30 İş arkadaşlarımdan gerektiğinde yardım isteyebilirim.	4	1		5
31 İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	4	1		5
32 Öğrencilerime ders vermekten memnunum.	5			5
33 Öğrencilerimi görünce mutlu olurum.	3	1	1	5
34 Öğrencilerimin gelişimleri için ders dışı etkinlik planlarım.	3	2		5
35 Öğrencilerimin derste öğrendiklerini görmek beni motive eder.	5			5
36 Öğrencilerimin daha iyi öğrenmelerine destek olmak için araştırmalar yaparım.	4	1		5

Oluşturulan 36 madde için alınan uzman görüşleri doğrultusunda CVI puanları dikkate alınarak maddeler değerlendirilmiş ve ölçek taslağından Madde 11, Madde 12, Madde 13, Madde 14, Madde 15, Madde 16, Madde 22, Madde 23, Madde 24, Madde 25 ve Madde 26 çıkartılmıştır.

#### *Açımlayıcı Faktör Analizi*

Uzman görüşü doğrultusunda ölçek taslağından çıkartılan 11 maddeden sonra taslak ölçekte 25 madde kalmıştır. AFA analizinden önce örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi analizi ve

“Barlett Küresellik Testi (BKT)” incelenmiştir. BKT, maddeler arasında ilişkinin bulunduğu korelasyon matrisi ile birim matris arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirler. Testin  $p$  anlamlılık değeri  $<0,05$  olması durumunda maddeler arasında ilişki bulunan matrisin birim matristen farklı olması anlamına gelir (Can, 2018). KMO testi değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu test etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). KMO testi sonucunun 0,50’den düşük olması faktör analizine devam edilemeyeceği şeklinde yorumlanabilir (Çokluk, vd., 2014, s.207; Field, 2005). Çalışmanın KMO ve BKT testi sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Kaiser- Meyer- Olkin Testi ve BKT Testi Sonuçları

Test		Değerler
KMO Örneklem Yeterliliği		0,893
Barlett Küresellik Testi	Tahmini Ki Kare	3883,670
	Sd.	300
	Anlamlılık	0,000

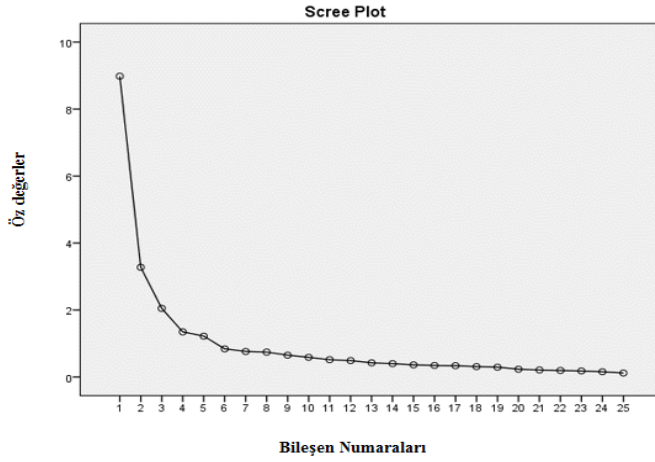
Tablo 5’ te görüldüğü üzere 25 madde ile yapılan test sonucu KMO değer 0,893 olarak hesaplanmıştır. BKT sonucunun anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre veri setinin faktör analizine iyi derecede uygundur. Tablo 6’da Açıklanan toplam varyans tablosu verilmiştir.

**Tablo 6.** Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Faktörleştirme Sonrası Özdeğer		
	Toplam	Açıklanan	Kümülatif	Toplam	Açıklanan	Kümülatif
1	8,981	35,923	35,923	8,981	35,923	35,923
2	3,275	13,100	49,023	3,275	13,100	49,023
3	2,048	8,191	57,214	2,048	8,191	57,214
4	1,346	5,386	62,600	1,346	5,386	62,600
5	1,219	4,878	67,478	1,219	4,878	67,478

Tablo 6 incelendiğinde öz değeri 1’ den büyük beş faktör bulunmaktadır. Bu beş faktörün toplam açıkladığı varyans %67,478’dir. Analize ait Yamaç birikinti grafiği Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Yamaç Birikinti Grafiği



Yamaç birikinti grafiğinde iki nokta arasındaki aralıklar faktör anlamına gelmektedir (Çokluk vd., 2014). Şekil 3’de görüldüğü üzere altıncı noktadan sonra bileşenler varyansa düşük katkı sunmaktadırlar. Böylece yapının beş boyutlu olması kararlaştırılmıştır. Bu aşamadan sonra açımlayıcı faktör analizine yapılmıştır.

Faktörlerin ilk çıkarımında daha kolay ve anlamlı model elde edilmesi için döndürme yöntemi kullanılır (Ho, 2014). Döndürme yöntemleri dikey ve eğik olmak üzere ikiye ayrılır. Dikey döndürme tekniğinde faktörlerin birbirinden bağımsız olduğu varsayılır. Varimaks, dikey döndürme yaklaşımları arasında en net şekilde faktörleştirmeyi sağladığı için yaygın şekilde kullanılmaktadır (Ho, 2014). Bu çalışmada Varimaks döndürme yöntemi kullanılmıştır. Kim-Yin (2004)’e göre bir maddenin ölçekte kalmasına karar vermek için örneklem büyüklüğünün en az 200 olduğu durumlarda faktör yükünün .40 olması gerekmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu bağlamda faktör yükü kestirim noktası olarak .40 belirlenmiştir. Faktör sayısı beş olarak sabitlenmiştir. Tablo 7’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Bileşen					
		1	2	3	4	5
6	Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	0,840				
7	Öğretmenlik, benim için bir sevinç kaynağıdır.	0,831				
8	Öğretmen olduğum için kendimi huzurlu hissedirim.	0,820				
9	Öğretmenlik bana heyecan verir.	0,820				
10	Öğretmenlik mesleğini emekliliğe kadar yapabilirim.	0,707				
15	Okul yönetimi, çalışmalarımızda bize motivasyon sağlar.		0,870			

12	Okul yönetimi, çalışanlara eşit davranır.	0,854	
14	Okul yönetimi ile iletişim kurmak kolaydır.	0,830	
13	Okul yönetiminin bana güvendiğini hissedirim.	0,795	
11	Okul yönetimi, karar alma sürecinde görüşlerime başvurur.	0,793	
19	İş arkadaşlarımdan gerektiğinde yardım isteyebilirim.	0,823	
20	İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	0,795	
16	İş arkadaşlarımla ile uyum içinde çalışırım.	0,767	
18	İş arkadaşlarım birbirine selam verir.	0,653	
17	İş arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iletişim kurarım.	0,623	
2	Öğretmenlik, kişisel gelişimimi destekler.		0,738
3	Öğretmenlik, sorumluluk sahibi olmamı sağlar.		0,665
5	Öğretmenlik, bana akademik olarak katkı sunar.		0,635
4	Öğretmenlik, yeni bakış açıları kazanmamı sağlar.		0,613
1	Öğretmenlik, benim için hayatı keşif aracıdır.		0,603
24	Öğrencilerimin derste öğrendiklerini görmek beni motive eder.		0,749
25	Öğrencilerimin daha iyi öğrenmelerine destek olmak için araştırmalar yaparım.		0,724
22	Öğrencilerimi görünce mutlu olurum.	0,520	0,606
21	Öğrencilerime ders vermekten memnunum.	0,417	0,587
23	Öğrencilerimin gelişimleri için ders dışı etkinlik planlarım.		0,461

Yapılan analiz sonrasında 21. ve 22. maddeler birden fazla faktöre 0,40 üzerinde yük verdiği görülmüştür. 22. maddenin iki faktör yükü arasında 0,1' den daha aşağıda bir fark ile yük vermesinden dolayı bu madde binişik olarak kabul edilmiş ve ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. İkinci işlem sırasında da ölçekten Madde 3, Madde 4, Madde 10 ve Madde 17 binişik olmaları sebebiyle tek tek çıkartılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. İkinci Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Bileşen				
	1	2	3	4	5
15 Okul yönetimi, çalışmalarımızda bize motivasyon sağlar.	0,872				
12 Okul yönetimi, çalışanlara eşit davranır.	0,862				
14 Okul yönetimi ile iletişim kurmak kolaydır.	0,830				
13 Okul yönetiminin bana güvendiğini hissedirim.	0,803				
11 Okul yönetimi, karar alma sürecinde görüşlerime başvurur.	0,798				
9 Öğretmenlik bana heyecan verir.		0,856			
6 Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.		0,854			
7 Öğretmenlik, benim için bir sevinç kaynağıdır.		0,853			
8 Öğretmen olduğum için kendimi huzurlu hissedirim.		0,853			
19 İş arkadaşlarımdan gerektiğinde yardım isteyebilirim.			0,821		
20 İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.			0,800		
16 İş arkadaşlarımla ile uyum içinde çalışırım.			0,749		
18 İş arkadaşlarım birbirine selam verir.			0,698		
25 Öğrencilerimin daha iyi öğrenmelerine destek olmak için araştırmalar yaparım.				0,826	
24 Öğrencilerimin derste öğrendiklerini görmek beni motive eder.				0,752	
21 Öğrencilerime ders vermekten memnunum.		0,400		0,542	
23 Öğrencilerimin gelişimleri için ders dışı etkinlik planlarım.				0,541	
2 Öğretmenlik, kişisel gelişimimi destekler.					0,776
5 Öğretmenlik, bana akademik olarak katkı sunar.					0,720
1 Öğretmenlik, benim için hayatı keşif aracıdır.					0,640

Yapılan analiz sonucunda 21. Maddenin 2 faktörde de 0,40 üzerinde yük verdiği görülmektedir. Fakat iki faktöre yük veren maddenin binişik kabul edilmesi için iki faktör yükü arasındaki farkın 0,1'den az olması gerekmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu yüzden maddenin ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Analizler sonucunda ortaya çıkan açıklanan toplam varyans Tablo 9' da sunulmuştur.

Tablo 9. Açıklanan Özdeğer Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Faktörleştirme Sonrası Özdeğer		
	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	7,188	35,939	35,939	7,188	35,939	35,939
2	3,024	15,119	51,058	3,024	15,119	51,058
3	1,835	9,174	60,232	1,835	9,174	60,232
4	1,117	5,585	65,818	1,117	5,585	65,818
5	1,053	5,267	71,085	1,053	5,267	71,085

Tablo 9’da Madde 3, Madde 4, Madde 10, Madde 17 ve Madde 22’nin analiz dışına çıkartıldığında açıklanan varyans oranının %71,085 olduğu görülmektedir.

### *Doğrulamalı Faktör Analizi*

Öğretmen Mutluluk Ölçeğinin AFA sonucunda belirlenen beş boyutlu yapısını test etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi Mplus 7.0 programı aracılığıyla uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde belirlenen faktörlerin doğrulanması için DFA kullanılır (Fabrigar, Wegener, Maccallum ve Strahan, 1999; Şen, 2020). Bryne’ye (2013) göre DFA, yapı geçerliliğini sağlamak adına bir veri setindeki ölçme yapısının tek veya daha fazla boyuta sahip olup olmadığını test eder (Şen, 2020). DFA daha önce oluşturulmuş bir modelin faktör yapısını test etmek için kullanılan faktör analizidir. Ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde sıklıkla kullanılmaktadır (Karagöz ve Bardakçı, 2020). DFA ölçme modelinin genel uyumunu belirler (Ho, 2014, ss. 447-448). Genellikle değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu belirler. AFA’dan farklı olarak bir modeli test etme aracıdır (Stevens, 2009).

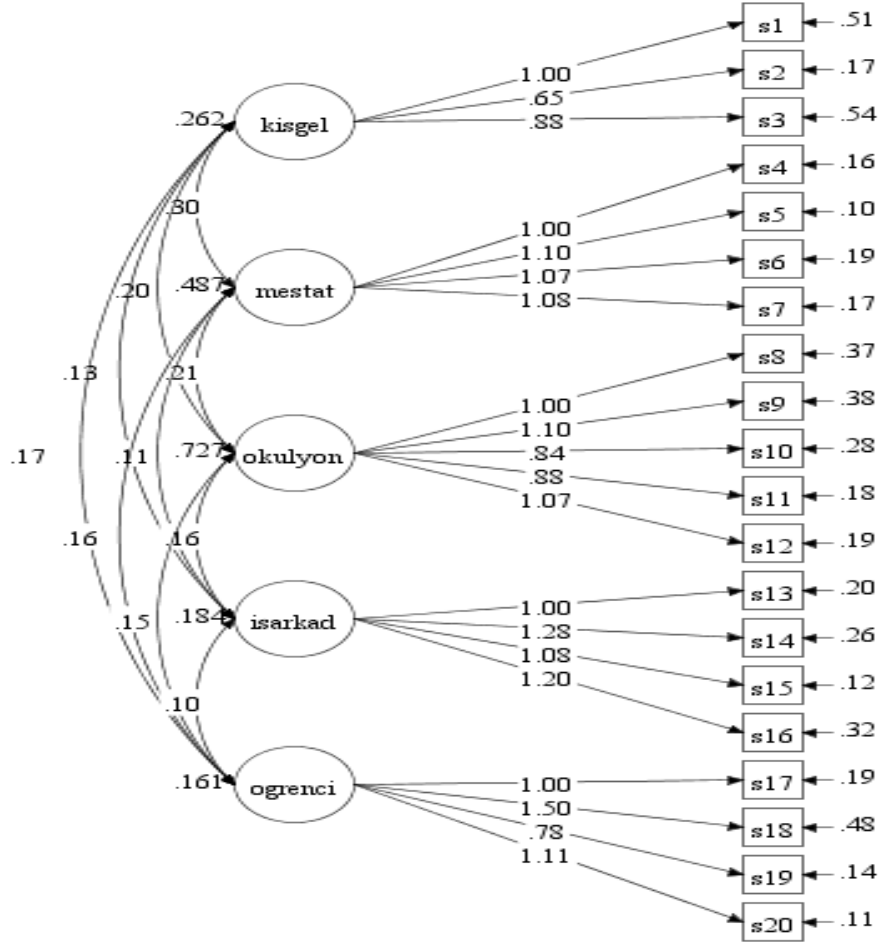
DFA veri setinin faktör analizine uygunluğu belirlemek için KMO ve Barlett küresellik testi yapılmıştır. Ayrıca veri setinin çoklu normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı Mardia çok değişkenli normallik testi kullanılarak R istatistik programı ile kontrol edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda veri setinin çok değişkenli normallik sağlamadığı görülmüştür. KMO değeri 0,893 Barlett küresellik testi Ki-kare sonucu 2995,643 ( $p < 0,001$ ). Sonuçlara göre veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. DFA analizinde parametre kestirimi için farklı yollar bulunmaktadır. Bunlar arasında en yaygın olarak kullanılanı maksimum olasılık (ML) kestirim yöntemidir. Maksimum olasılık yönteminin çok değişkenli normallik var sayımı bulunmaktadır (Şen, 2020). Veri setinin çok değişkenli normalliği sağlayıp sağlamadığını Mardia çok değişkenli normallik (Mardia, 1970) yöntemi kullanılarak R programı ile test edilmiştir. Program çıktısı Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 10.** Mardia Çok Değişkenli Normallik Testi Sonuçları

Test	İstatistik	$p$ değeri	Sonuç
Mardia Çarpıklık	4228,166	0,0000	Hayır
Mardia Basıklık	34,014	0,0000	Hayır

Tablo 10’a göre Mardia çarpıklık ve Mardia basıklık  $p$  anlamlılık değerleri  $p < 0,05$  olduğu için veri setinin çoklu normalliğe uygun olmadığı sonucuna varılmıştır (Korkmaz, Göksülük ve Zararsız, 2014). Veri setinin çoklu normal dağılımı sağlamadığı durumlarda ML yönteminin daha dirençli yöntemleri arasında olan Yuan-Bentler sağlam ML(MLR) yöntemi kullanılabilir (Şen, 2020). MLR kestirim yöntemiyle yapılan DFA sonucu Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



Yapılan analiz sonucunda Öğretmen Mutluluk Ölçeğinin beş boyutlu yapısının uyum indeksleri kontrol edilmiştir. DFA'da modelin genel uyumluluğu için Ki-Kare ( $\chi^2$ )  $p$  anlamlılık değerine bakılır. Bu değer anlamlı olmaması gerekir. Fakat büyük örneklerde tek başına kullanılması uygun değildir (Şen, 2020). Bir başka deyişle büyük örnekte  $\chi^2$  değeri çoğunlukla anlamlı çıkma eğilimindedir, bu yüzden diğer uyum indekslerine de bakılmalıdır (Çokluk vd., 2014). Yapılan çalışmada Ki-kare ( $\chi^2$ ) değeri  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ancak Ki-kare değeri tek başına değerlendirilmez serbestlik derecesi ile oranı değerlendirilir (Çokluk vd., 2014). Analiz sonucunda bulunan uyum indekslerinin; [ $\chi^2=259,181$ ;  $sd=160$ ,  $p < 0,01$ ].  $\chi^2/sd=1,619$ ;  $RMSEA=0,050$ ;  $SRMR=0,054$ ;  $CFI=0,954$ ;  $TLI=0,946$  olduğu görülmüştür. Bu değerler Tablo 11'de verilen değerlerle karşılaştırılmıştır.



Tablo 11. DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	İyi uyum	Değer	Yorum
$\chi^2/sd$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd=1,619$	Mükemmel
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq ,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	RMSEA=0,050	Mükemmel
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq ,05$	$SRMR \leq 0,8$	SRMR=0,054	İyi uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI$	CFI=0,954	Mükemmel
TLI	$0,95 \leq (TLI) \leq 1,00$	$0,90 \leq (TLI)$	TLI=0,946	İyi uyum

**Kaynak:** İlhan, M., ve Çetin, B., (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

Tablo 11’de Öğretmen Mutluluk Ölçeği uyum indekslerinin mükemmel ve/veya iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir (Çokluk vd., 2014; Hu ve Bentler, 1999; Karagöz ve Bardakçı, 2020; Kline, 2011; Şen, 2020). Böylece Öğretmen Mutluluk Ölçeği’nin yapı geçerliliği olduğu kanıtlanmaktadır.

### Öğretmen Mutluluk Ölçeği Güvenirlik Çalışmalarına Ait Bulgular

#### *Cronbach Alfa Güvenirliği*

Test tutarlılığı anlamına da gelmekte olan güvenirlilik, ölçme aracının ölçmeye çalıştığı olguyu ne derece tutarlı ölçtüğü göstergesidir (Ho, 2014, s.287). Güvenirlik, alfa katsayısı ile ölçülen bir değerdir ve “ $\alpha$ ” ile gösterilir. “ $\alpha$ ” katsayısı  $0 \leq \alpha \leq 1$  arasında değer alır (Özdamar, 2017). Alfa, klasik güvenirlik tanımının karşılığıdır (Devellis, 2017). Alfa katsayısı  $<0,40$  olduğunda testin güvenirliliği yoktur,  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  aralığında testin güvenirliliğinin düşük olduğu,  $0,60 \leq \alpha < 0,70$  aralığında yeterli düzeyde güvenilir,  $0,70 \leq \alpha < 0,90$  aralığında testin yüksek düzeyde güvenilir olduğu,  $0,90 \leq \alpha \leq 1$  aralığında olduğunda ise testin çok yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir (Özdamar, 2017). Öğretmen Mutluluk Ölçeği geneli ve alt boyutlarına ait Cronbach  $\alpha$  güvenirlik katsayıları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmen Mutluluk Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach $\alpha$	Karar
Kişisel Gelişim	3	0,706	Yüksek düzeyde güvenilir
Mesleki Tatmin	4	0,932	Çok Yüksek düzeyde güvenilir
Yönetici Yaklaşımı	5	0,916	Çok Yüksek düzeyde güvenilir
İş Arkadaşı İlişkileri	4	0,823	Yüksek düzeyde güvenilir
Öğrenci İlişkileri	4	0,732	Yüksek düzeyde güvenilir
Öğretmen Mutluluk Ölçeği	20	0,901	Çok Yüksek düzeyde güvenilir

*Madde Toplam Puan Korelasyonu*

Madde-toplam korelasyonu ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için incelenebilir. Bir ölçek maddesinin ölçeğin tamamıyla negatif korelasyon katsayısına sahip olmaması ve korelasyon katsayısının 0,20'den büyük olması beklenir (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Tablo 13'de Öğretmen Mutluluk Ölçeğine ait maddelerin madde- toplam korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 13. Madde Toplam Puan Korelasyon Tablosu

Madde	Madde İfadesi	Madde- Toplam Korelasyonu
1	Öğretmenlik, benim için hayatı keşif aracıdır.	0,403
2	Öğretmenlik, kişisel gelişimimi destekler.	0,498
3	Öğretmenlik, bana akademik olarak katkı sunar.	0,510
4	Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	0,580
5	Öğretmenlik, benim için bir sevinç kaynağıdır.	0,639
6	Öğretmen olduğum için kendimi huzurlu hissedirim.	0,583
7	Öğretmenlik bana heyecan verir.	0,637
8	Okul yönetimi, karar alma sürecinde görüşlerime başvurur.	0,605
9	Okul yönetimi, çalışanlara eşit davranır.	0,624
10	Okul yönetiminin bana güvendiğini hissedirim.	0,625
11	Okul yönetimi ile iletişim kurmak kolaydır.	0,601
12	Okul yönetimi, çalışmalarımızda bize motivasyon sağlar.	0,610
13	İş arkadaşlarımla ile uyum içinde çalışırım.	0,455
14	İş arkadaşlarım birbirine selam verir.	0,416
15	İş arkadaşlarımdan gerektiğinde yardım isteyebilirim.	0,494
16	İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	0,520
17	Öğrencilerime ders vermekten memnunum.	0,572
18	Öğrencilerimin gelişimleri için ders dışı etkinlik planlarım.	0,436
19	Öğrencilerimin derste öğrendiklerini görmek beni motive eder.	0,423
20	Öğrencilerimin daha iyi öğrenmelerine destek olmak için araştırmalar yaparım.	0,482

Tablo 13'de maddelerin korelasyon katsayıları incelendiğinde katsayılar 0,401 ile 0,639 arasında değiştiği görülmektedir. Böylece hiçbir maddenin negatif korelasyonu olmadığı ve tüm katsayı değerlerin 0,20' den yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmen Mutluluk Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları göz önüne alındığında ölçeğin öğretmen mutluluklarına dair veri toplamada kullanılabilecek geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçme aracı olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek derecelendirmesi 5'li Likert tipi olarak düzenlenmiş ölçek, toplamda 5 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte olumsuz madde ya da ters ifade bulunmamaktadır.

## Sonuç

Eğitim örgütlerinin var olan kısıtlı kaynaklarla çalışanlarından en üst derecede verim alabilmeleri için çalışanlarının mutluluk düzeyini bilmek, çalışanları mutluluklarını arttıracak eylemlerde bulunmaları önemlidir. Öğretmenler eğitim kurumlarının en önemli parçasıdır. Bu çalışmada etkili ve verimli eğitim öğretim için öğretmenlerin mutluluk düzeylerini belirleyecek bir ölçek geliştirilmiştir. Başlangıçta, Kişisel Gelişim, Mesleki Tatmin, İşte Anlam, Yönetici Yaklaşımı, Ekonomi, İş Arkadaşı İlişkileri ve Öğrenci İlişkileri boyutları olmak üzere 7 boyut olarak düşünülen ölçek ekonominin mutluluk alanyazındaki tartışmalı konumu ve İşte Anlam boyutunun da diğer boyutlarla binişik bir yapı oluşturması ihtimali nedeniyle uzman görüşlerinden sonra 5 boyutlu olarak tasarlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliliğini belirlemek adına uzman görüşleri alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için AFA yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda Öğretmen Mutluluk Ölçeği açıklanan varyans oranı %71,1 ile 5 alt boyutlu bir yapıdadır. Bu alt boyutlar: Kişisel Gelişim, Mesleki Tatmin, Yönetici Yaklaşımı, İş Arkadaşı İlişkileri ve Öğrenci İlişkileri'dir. Ölçek 20 maddeden oluşmuştur ve ölçekte ters ifade bulunmamaktadır. Ayrıca DFA yapılarak AFA sonucu oluşan yapı doğrulanmıştır. DFA sonucunda bulunan uyum indeksleri  $\chi^2/sd=1,619$ , RMSEA=0,050, SRMR=0,054, CFI=0,954, TLI=0,946 şeklindedir. Daha sonra ölçeğin güvenilirliğini incelemek için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ve Madde Toplam Korelasyonuna bakılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik sonuçları Kişisel Gelişim boyutunda 0,706; Mesleki Tatmin boyutunda 0,932; Yönetici Yaklaşımı boyutunda 0,916; İş Arkadaşı İlişkileri boyutunda 0,823; Öğrenci İlişkileri boyutunda 0,732 ve Öğretmen Mutluluk Ölçeği bütününde 0,901 olarak bulunmuştur. Yapılan analizler, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Ölçek, eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin mutluluk algılarını incelemek adına uygun bir yapı ve kapsama sahiptir.

### **Araştırma Etik Taahhüt Metni**

Yazar, yapılan bu çalışmada bilimsel etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu taahhüt etmiştir.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

### Kaynakça

- Akbay, L. (2019). İlişkisel araştırmalar. S. Şen (Ed.), ve İ. Yıldırım (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (117-136). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Arslan, A. (2007). *İlkçağ felsefe tarihi: Aristoteles*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, Y., ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 603-622.
- Aydın, A. (2018). *Mutluluk*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bircan, H. H. (2001). *İslam felsefesinde mutluluk* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyalbilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bryne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with MPLUS: Basic concepts, applications and programming. 2nd edition*. New York: Routledge.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ő., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ő. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2007). Meslek olarak öğretmenlik. C. Celep (Ed.), *Eğitim bilimine giriş* (s. 45-74). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Őekerciođlu, G., ve Büyüköztürk, Ő. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and applications*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Diener, E., ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Eryılmaz, A. (2021). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı: Teoriden uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., ve Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Farabi. (2016). *İdeal Devlet*. Çev. Ahmet Arslan. İstanbul: Türkiye İşbankası Kültür Yayınları.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, (12), 384-412.
- Frey, B., ve Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University.

- Gavin, J. H., ve Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- George, D., ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference, sixteenth edition*. Newyork: Routledge.
- Habacı, İ., Karataş, E., Adıgüzelli, F., Ürker, A., ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin güncel sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 263-277.
- Haybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 207-225.
- Hills, P., ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS*. Boca Raton: CRC Press.
- Hu, L.T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton: Princeton University Press.
- Johnson, S., Robertson, I., ve Cooper, C. L. (2018). *Well-being productivity and happiness at work*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Karagöz, Y., ve Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçları ve ölçek geliştirme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kiraz, Z., ve Kurul, N. (2018). Türkiye’de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 270-302.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Newyork: The Guilford Press.
- Korkmaz, S., Göksülük, D., ve Zararsız, G. (2014). MVN: An R Package for assessing multivariate normality. *The R Journal*, 6(2):151-162.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Malatya.
- Köktaş, Ş. K. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Adana: Nobelkitabevevleri.
- Lenoir, F. (2016). *Mutluluk üstüne felsefi bir yolculuk*. Çev. Atakan Altınörs. İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, M. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Mahadea, D., ve Ramroop, S. (2015). Influences on happiness and subjective well-being of entrepreneurs and labour: Kwazulu-Natal case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(2), 245-259.

- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530.
- MEB. (2013). *Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Myers, D. G., ve Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Nazlı, M. (2015). *Hizmet sektöründe kurumsal yönetimin işte mutluluk üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Oswald, A. J., Proto, E., ve Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellenmesi: IBM SPSS, IBM AMOS ve MINITAB uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem A yayınları.
- Özgen, M. K. (2005). *Farabi'nin mutluluk anlayışı* (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kayseri.
- Özlem, D. (2004). *Etik- Ahlak felsefesi*. İstanbul: İnkılap Yayıncılık.
- Paschoal, T., ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Salas-Vallina, A., ve Vidal, J. A. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1, 21.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Newyork: The Free Press.
- Sevin, H. D. ve Şen K. (2019). Öğretmenlerin rekreasyon aktivitelerine katılım düzeyleri ile yaşam mutluluğu ve iş performansları arasındaki ilişki. *Dini Araştırmalar*, 22(55), 213-232.
- Sevindik, D. (2015). *Orta yaş dönemi bireylerde dindarlık-mutluluk ilişkisi: Denizli örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Newyork: Routledge.
- Stutzer, A., ve Frey, B. S. (2004). Does marriage make people happy, or do happy people get married? *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 326-347.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellenmesi uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ulukan, M. (2020). Öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 13(73),620-631.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Happiness; It is a state of emotion that mankind has wanted to understand, define and experience since its existence (Ulukan, 2020). Schools are the place where education services that determine the development level of countries are offered. Schools may need to increase the motivation of teachers, who are psycho-social beings, in raising qualified human resources, and to increase their commitment to their work. Studies show that happiness affects a teacher's job performance (Sevin & Şen, 2019). For this reason, studies on teacher happiness are valuable. According to studies, individuals with high levels of happiness are more productive (Seligman, 2002). It has been observed that the productivity of happy individuals increases in the long term and the products they produce are of higher quality (Gavin & Mason, 2004). For these reasons, it is seen that the happiness of teachers will be beneficial for both themselves and the society.

### **Method**

This research is a scale development study. The survey method, one of the quantitative research methods, was used in the study. The universe of the study consists of 12549 teachers working in the central districts of Şanlıurfa province (Eyyübiye, Haliliye, Karaköprü). The sample group of the research includes 580 teachers selected from the research universe by convenience sampling method. The draft Teacher Happiness Scale was designed as seven factors based on the literature. Initially, an item pool of 50 items was created. When the item pool was re-examined by the authors, 14 items were removed from the 50-item pool and the draft form was determined as 36 items.

### **Findings**

Content Validity Index (CVI) scores were calculated for 36 items by taking expert opinions, and 11 items were removed from the scale item pool. Exploratory factor analysis was performed to determine the factor structure of the remaining 25 items. The suitability of the data set for factor analysis was checked with the KMO value and Barlett's Sphericity test. The KMO value was found to be 0.89 and the Barlett's Sphericity test was found to be statistically significant ( $p < 0.05$ ). To reveal the factor number of the scale, scree plot and Kaiser eigenvalue criterion were used. It was determined that there were five factors with an eigenvalue greater than 1, which explained 67.48% of the total variance in the scale. In order to clarify the factor

structure, .40 was determined as the cut-off point of the factor loads and the varimax rotation method was used. After repeating the analysis, it was observed that some items loaded more than .40 on more than one factor. Since the factor load difference between these items was less than 0.1, the items were removed from the scale and the analysis was repeated. According to the final result of the analyzes, it was seen that the scale had a structure with 20 items and five factors, which explained 71.09% of the total variance. Confirmatory Factor Analysis was conducted to test the five-factor structure of the Teacher Happiness Scale, which was determined as a result of the EFA. The fit indices found as a result of the analysis are as follows [ $\chi^2=259,181$ ;  $sd=160$ ,  $p<0.01$ ].  $\chi^2/sd=1,619$ ;  $RMSEA=0.050$ ;  $SRMR=0.054$ ;  $CFI=0.954$ ;  $TLI=0.946$ . When the fit indices of the Teacher Happiness Scale were compared with the fit indices stated in the literature, it was seen that they had excellent and/or good fit. (Cokluk et al., 2014; Hu and Bentler, 1999; Karagöz and Bardakçı, 2020; Kline, 2011; Şen, 2020). Thus, the construct validity of the Teacher Happiness Scale was proven. In order to determine the reliability of the teacher happiness scale, internal consistency coefficient (Cronbach's alpha) and item total correlation values were examined. The Cronbach Alpha reliability results of the scale were 0.706 in the Personal Development dimension; 0.932 on the Professional Satisfaction dimension; 0.916 on the Managerial Approach dimension; 0.823 in the Colleague Relations dimension; It was found to be 0.732 in the Student Relations dimension and 0.901 in the Teacher Happiness Scale as a whole. The analyzes show that the scale is a valid and reliable scale.

### **Conclusion, Discussion and Suggestions**

The teacher happiness scale, which has a five-factor structure and consists of 20 items, has a suitable structure and scope in order to examine the happiness perceptions of teachers in educational organizations. The scale that will reveal the happiness levels of teachers can be a guide for decision makers to produce education policies.