



*Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.  
Araştırma Makalesi/ Research Article*

## ÖZEL OKULDA MUTLU BİR ÖĞRETMEN OLMAK

Celal Teyyar UĞURLU\* Ömür SÖZER ÖZDEMİR\*\*

### Öz

Toplumda eğitim kurumları toplumsal değişme ve gelişme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Okul paydaşlarının, eğitim kurumu ve eğitim hizmetleri üzerindeki etkisi olumlu yönde olabileceği gibi olumsuz yönde de gerçekleşebilir. Eğitim çalışanlarının başarısı, onların mesleki doyum ve mutlulukları ile ilişkilidir. Eğitim kurumlarında çalışanların mutluluğu, kurumla birlikte çalışanların da etkililiğini ve verimliliğini doğru orantılı olarak etkilemektedir. Çalışanların mutlu olması, örgüt ve çalışan açısından başarıyı beraberinde getirmekte ve olumlu duygular örgütsel amaçların gerçekleşmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; eğitim alanının vazgeçilmez unsurlarından olan öğretmenlerin çalıştıkları özel okullarda “örgütsel mutluluk” farkındalıklarının anlaşılması, öğretmenlerin algılarının örgütsel mutluluk üzerindeki etkisinin incelenmesi ve örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesidir.

Özel öğretim kurumları ülkemizde son yıllarda yaygınlaşmış ve gelişim göstermiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mutlu veya mutsuz olma durumu performanslarını olumlu veya olumsuz etkileyecektir. Mutsuz öğretmenler okulun başarı ve verimini düşürecek ve belki de gelecek yıl değerlendirildiğinde o okulda çalışamayacaklardır. Bu sebeple özel okullarda çalışan öğretmenlerin mutluluklarına etki eden sebeplerin neler olduğu ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında özel okullarda öğretmen mutluluğunun betimlenmesi, özel okulların öğretmenleri mutlu olmalarına sağlayacak değişkenlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Bunun için Sivas’taki özel okul öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Çalışmamızda nitel araştırma desenlerinden olgubilim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiş, Sivas il merkezinde bulunan 6 özel okulda çalışan yirmi öğretmenle “görüşme yöntemi” ile görüşme yapılmıştır. “Yarı yapılandırılmış görüşme formu” araştırmacı tarafından geliştirilerek, verilerin metne dönüşmesi ve çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır.

Araştırmada mutluluk, örgütsel mutluluk, örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerindeki etkileri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması ile ilgili olarak dört temaya ulaşılmıştır. Öğretmenlerin, mutluluklarını etkileyen unsurların “*Duygular, İş ortamı, Başarı, Saygınlık, Özel yaşam Alanı*” olduğu görülmektedir. Örgütsel Mutluluğun anlamıyla ilgili görüşlerin “*İşe odaklanma ve İş Verimi, Yönetim Yapısı ve Beklentiler, İnsan İlişkileri ve Örgütte Mutsuz Eden Durumlar*” olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkileri ile ilgili görüşlerin “*Olumlu Etkiler, Olumsuz Etkiler*” şeklinde iki alt kategori şeklinde olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için neler yapılabileceği hakkındaki görüşlerinden elde edilen bulgular ise beş boyut/kategori altında toplanmıştır. Bu boyut/kategoriler “*İletişim ve İşbirlikli Çalışma, Ekonomik Beklentiler, Sosyal Faaliyetler, Fiziksel İhtiyaçlar Yönetimden Beklentiler*” olmuştur. Beşinci kategori olan Yönetimden Beklentiler ise “*Somut Beklentiler ve Psikolojik*

\* Prof. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim fakültesi, [celalteyyar@gmail.com](mailto:celalteyyar@gmail.com) ORCID:0000-0002-7933-9327

\*\* Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, [omurozdemir5858@hotmail.com](mailto:omurozdemir5858@hotmail.com), ORCID:0000-0002-7060-8877

*Beklentiler*” şeklinde iki alt kategoriye ayrılmıştır. Örgütsel iletişim ve işbirlikli çalışma ile açıklık, doğruluk, işini iyi yapma, performansa yönelik dönüt ve bilginin, yeterli olması, örgütte çalışanların mutluluğu ve performansını etkilediği görülmektedir.

Sonuç olarak öğretmen mutluluğunun okul yönetim yapısından etkilendiği, insan ilişkileri yaklaşımının öncelikli olarak okul yönetiminde baskın bir değer olarak kabul edildiği, tanınma, saygınlık ve başarının mutlulukla ilgili olduğu görülmüştür. Bu nedenle okullarda yönetim yapısının insan ilişkilerine dayalı anlayışlı, değer odaklı bir ilişki ağına gereksinim duyduğu söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Mutluluk, örgüt, örgütsel mutluluk, özel okul öğretmenleri

## BEING A HAPPY TEACHER IN A PRIVATE SCHOOL

### Abstract

In a society, educational institutions have a significant impact on social change and development. School stakeholders on the educational institution and educational services may have positive impacts as well as negative ones. The success of education workers is related to their professional satisfaction and happiness. The happiness of the employees in educational institutions directly affects the efficiency and productivity of the employees as well as the institution. The happiness of the employees brings success for the organization and the employees, and positive emotions have an important place in the realization of organizational goals.

The aim of this study is to understand the awareness of "organizational happiness" in private schools where teachers, who are indispensable elements of the education field, work, to examine the effect of teachers' perceptions on organizational happiness, and to determine what kind of measures are needed to increase the level of organizational happiness.

Private education institutions have become widespread and developed in Turkey in recent years. The happiness or unhappiness of teachers working in private schools will directly affect their performance positively or negatively. Unhappy teachers will reduce the success and efficiency of the school, and perhaps they will not work in that school next year. For this reason, this study aims to determine the reasons that affect the happiness of teachers working in private schools and to determine the organizational happiness perception levels of teachers. From this point of view, describing private school teachers' happiness will help determine the variables that will make them happy.

In line with this aim, the researchers have consulted the opinions of private school teachers in Sivas. This study is a qualitative study with phenomenology method. The researchers have determined the study group using the maximum diversity sampling method, one of the purposive sampling methods, and have conducted interviews with twenty teachers working in six private schools in Sivas city center through "the interview method". The researchers have developed "semi-structured interview form", and have used content analysis to transform and analyze the data into text.

As a result of the study, four themes have emerged, namely, happiness, organizational happiness, the effects of organizational happiness on teachers' lives, and increasing teachers' organizational happiness levels. The results have indicated that the factors affecting the happiness of teachers are "*Emotions, Work Environment, Success, Respect, Private Living Space*". The participants' opinions on the meaning of Organizational Happiness are "*Focus on Work and Work Efficiency, Management Structure and Expectations, Human Relations and Unhappy Situations in the Organization*". Private school teachers' opinions on the effects of organizational happiness on teachers' lives have emerged in two sub-categories as "*Positive Effects, Negative Effects*". The findings obtained from the private school teachers' opinions on what can be done to increase teachers' organizational happiness levels are grouped under five dimensions/categories. These dimensions/categories are "*Communication and Collaborative Work, Economic Expectations, Social Activities, Physical Needs, and Expectations from the Management*". The fifth category, Expectations from the Management, is divided into two sub-categories as "*Concrete Expectations and Psychological Expectations*". The results have indicated that the organizational communication and collaborative work, openness, accuracy, good job performance, adequate feedback, and information about performance have affected the happiness and performance of the employees in the organization.

The results have indicated that teacher happiness is affected by the school management structure, the human relations approach is primarily accepted as a dominant value in school

management, and recognition, dignity and success are related to happiness. For this reason, it can be concluded that the management structure in schools needs an understanding, value-oriented relationship network based on human relations.

**Keywords:**Happiness, organization, organizationalhappiness, private school teachers

### Giriş

Toplumun en önemli kurumlarından birisi şüphesiz eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarının birçok iç ve dış paydaşı bulunmaktadır. Bu paydaşlar eğitim kurumlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Paydaşların eğitim kurumu ve eğitim hizmetleri üzerindeki etkisi olumlu yönde olabileceği gibi olumsuz yönde de gerçekleşebilir. Eğitim kurumlarında öğrenci dışında kalan ve eğitim hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla idari, akademik ve yardımcı hizmetler kadrolarında istihdam edilen tüm bireyleri eğitim çalışanı olarak tanımlayabiliriz. Çalışanların başarısını ve verimliliğini etkileyen unsurlardan birisi mesleki doyum ve mutluluktur. Eğitim kurumlarında çalışanların mutluluğu, kurumla birlikte çalışanların da etkinliğini ve verimliliğini doğru orantılı olarak etkilemektedir. Çalışanların mutlu olması, örgüt ve çalışan açısından başarıyı beraberinde getirmekte ve olumlu duygular örgütsel amaçların gerçekleşmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Safaria, ve Suyono'a (2020) göre mutluluk yaşam doyumunu ile yakından ilgilidir. Mutlu bireylerin mutsuz bireylere göre daha tutkulu ve istekli oldukları kabul edilen bir görüştür.

Örgütlerde çalışanların mutluluğu, onları işlerine daha çok motive olmalarını sağlayacak, yaptığı işe odaklanacak, sorunlar karşısında düşünerek doğru karar verecek, örgütün güçlü ve başarılı olmalarını sağlayacaktır (Maham, Bhatti ve Öztürk, 2020). 21.yüzyılda ağır yaşam şartlarından kaynaklı olarak mutsuzluk, insanların belki de en büyük sorunlarından biridir. Dünyamızda yaşamlarını sürdüren insanlar, gelişen teknoloji, örgütler arasında rekabet, örgütün çalışanlardan beklentileri, şehir hayatı, eğitimsizlik, haksızlık ve özellikle de aile ve insan ilişkileri gibi konularda gittikçe kendilerini büyük bir mücadelenin içinde bulmaktadır. Bu gelişmelerin hepsi insanlarda mutsuzluğa sebep olan etkenler arasındadır. Kişinin kendisini mutsuz eden etmenleri bilmesi, çözüm açısından o kişinin kendisini daha iyi hissetmesini sağlayabilir. Bununla birlikte mutlu bireyin sorunlar ve olumsuzluklar karşısında tolerans aralığı genişlemekte, sabır ve sebat duyguları güçlenmektedir. Ozen'a (2018) göre mutluluk iyi yaşamın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örgütsel ortamlarda da insanlar mutlu olmanın yolunu aramaktadırlar. Örgüt dışındaki mutluluk örgüt yaşamı içerisindeki mutluluğu yordasa da örgüt içinde ayrıca mutluluğu açıklayan farklı değişkenlerden söz etmek mümkündür. Okullar, örgütsel yapılardır. Okulların doğası, okulların amaçlarına ulaşmada öğretmenlerinin okullarına bağlı ve adanmış olmaları ile ilişkilendirilebilir. Okullarda öğretmenlerin okullarına bağlılıkları onların mutlulukları ile de ilişkili olabilir. Bu çalışmada öğretmenlerin özel okul bağlamında mutluluk olgusuna ilişkin algıları incelenmiştir.

### Mutluluk Kavramı

Mutluluğun ne olduğu; mutlu birey, mutlu çalışan olma yolunda neler yapılması gerektiği, çalışanların mutluluğunun örgütsel mutluluğu nasıl etkilediği, örgütsel mutluluğun nasıl artırılacağı, hangi yöntemlerin kullanılacağı sorularına cevap bulmak örgütsel mutluluğu ve dolayısıyla başarıyı artıracaktır. Mutluluk kavramının çok farklı tanımlamaları yapılmış olmakla birlikte, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "Mutluluk, bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşmaktan duyulan kıvanç durumu" şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020).

Mutluluk, kişiden kişiye, ortama ve zamana göre değişen bir davranış şeklidir. Toplum içinde bireylerin iyi oluşları, iyi bir yaşamın içinde olma isteği, toplumsal bir amaç olarak mutluluk (Ozen, 2018) önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir. Mutluluk olarak

adlandırdığımız şey, herkes tarafından farklı tanımlanmakla birlikte sürekli olan bir mutluluk durumu değildir. Mutluluk anlık olarak değişebileceği gibi kişiden kişiye değişen, iç huzur ve hayata bakış açısındaki farklılıklardır. Biz insanlar doğal olarak, mutlu olmak isteriz, ancak bunu her zaman tam olarak nasıl olduğunu anlatamayız. Bazı insanlar bunun tamamen bir şey elde etmek olduğunu düşünür: bir ilişki, maddi bir beklenti, mülkiyet, bir iş, çevre oluşturma vs sayılabilir. Ama gerçek şu ki, mutluluk etmenleri, herkesin elinde olan, istediğinde çoğu insanın ulaşabildiği yeredir. İnsanların çoğu yaşamlarının büyük bir bölümünü örgütlerde çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple bir kişinin mutluluğunun, işyerlerindeki çalışma ortamının mutluluğunu da etkilediği bir gerçektir. Mutluluğun huzurla çok yakın bir ilişkisi vardır. Huzurlu ortamlarda çalışan insanlar mutluluğa daha yakın insanlardır. Bununla birlikte mutlu olan çalışan kurumdaki diğer çalışanlara da mutluluk kaynağı olabilmektedir. Baskı, anlayışsızlık, hoşgörüsüzlük, haksızlık gibi olumsuz davranışların hâkim olduğu ortamlar insana önce huzursuzluk verir; bu huzursuzluk zamanla mutsuzluğa dönüşür. Mutluluk, belki de insanların yaşamlarında kendini tanıma, çözme ve ona göre davranma şeklidir. İnsanların belki de kendisini, çevresini ve çalıştığı ortamı iyi olarak düşünmesi, algılaması ve ona göre davranması bir mutluluktur. Bu sebeple insanların huzur içinde yaşayabilmesi için devamlı olarak mutluluğu yakalamak için çaba göstermesi gerekmektedir.

İnsanların hayatlarını sürdürebilmesi için çalıştıkları örgütlere baktığımızda; “Özünde bir grup insanın belli amaçlar doğrultusunda tasarlanmış işbirliğine dayanan birlikteliği ile oluşan toplumsal bir sistem” şeklinde tanımlanmıştır (Ertekin, Ilgın ve Yengin, 2018). İnsanların birlikte çalıştığı ve çok fazla zaman geçirdiği örgütlerin çok farklı şekilde tanımlamaları da yapılmıştır. İnsanların çalıştığı örgütlerin temel taşı insan faktörüdür. İnsanlar yaşamları boyunca mutlu olmak için çalışır ve emek sarf ederler. Kişilerin mutluluğu, örgütlerin büyüüp gelişmesine katkı sağlayan ve belki de en önemli durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütün verimliliğini artırmak için çalışan personelin mutluluğuna önem veren örgütler, belirledikleri hedeflerine mutlu çalışanlar ile kolaylıkla ulaşabileceklerdir.

Çevremize baktığımızda toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve kâr elde etmek amacıyla farklı alanlarda, farklı büyüklüklerde kurulmuş ve faaliyet gösteren birçok örgüt bulunmaktadır. Bu örgütler ise; topluma hizmet etmek ve kar elde etmek amacıyla kurularak faaliyet gösteren, kamu örgütleri, sağlık örgütleri, eğitim örgütleri vb. şekilde sınıflandırılabilir (Ertekin, 2017). Bir örgüt olarak okula bakacak olursak, eğitim hizmeti verdiği için hizmet örgütü olarak değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Ancak diğer örgütlerle kıyasladığımızda okul; var olan örgütler gibi mal ve hizmet üretip satmak; bunun sonucunda kar elde etmek için değil, öğrencileri hayata hazırlamak ve topluma faydalı birer birey olarak yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Şişman (2012: 18) okulu, “Her şeyden önce kişiliğin biçimlendiği, öğrenmenin gerçekleştiği, eğitim hizmetinin üretildiği ve sunulduğu bir yer” olarak tanımlamıştır. Ülkemiz açısından baktığımızda okullar, insanları yetiştiren en önemli örgütlerdir. Okulların en önemli vazgeçilmez iki temel unsuru öğretmen ve öğrencilerdir. Okullar, verdiği eğitim hizmetini öğrenci açısından cazip hale getirmek zorundadır. Çünkü okullar öğrenciler için var olup hizmet doğrudan öğrenciye verilmektedir. Çelik’e (2002:145) göre, “Öğretme ve öğrenme faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürümesi için öğretmenle öğrenci arasında özel bir bağ ve köprü kurulmalıdır.” Okullarda öğrencinin başarı ve memnuniyeti kuşkusuz çalışanların mutluluğu yani örgütsel mutluluk ile sağlanacaktır. Mutluluk da mutsuzlukta bulaşıcıdır. Bu nedenle örgütlerdeki mutlu ve mutsuz insanlar çevresindeki insanları da etkiler. Örgütlerdeki çalışan insanların öğretmen olduğunu düşündüğümüzde etkileyecekleri insanların öğrenci olduklarını unutmamak gerekir. Huzurlu, mutlu olan ve kendini güvende hisseden öğrenci, öğrenmeye daha açıktır.

### Örgütsel Mutluluk

Fisher'e (2010) göre örgütsel mutluluk, kişinin işine ve işyerine karşı beslediği olumlu duygulardır (Akt. Palihakkara ve Weerakkody, 2019). Örgütsel mutluluk, çalışanların bireysel ve örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesinde ortaya çıkabilecek yönetsel ve işlevsel sorunlarla etkili olarak mücadele etmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütlerin başarılı ve verimli olabilmesi için Örgütsel mutluluk, çalışanın amaçları ile örgütün amaçlarının birlikte yapılması olarak değerlendirilmektedir (Bulut, 2015). Fisher'e (2010) göre iş yerinde mutluluk; 'örgüt tarafından sağlanan imkânlar sayesinde çalışanların kendilerini çalıştıkları kurumda daha değerli hissetmelerini ve çalışanların mesai arkadaşları ile huzur içinde işlerini severek yapmalarını sağlayan ortam' olarak ifade eder (Akt. Uyaroğlu, 2019; akt. Palihakkara ve Weerakkody, 2019; Tosten, Avcı ve Şahin, 2017). Çalışanların mutlu olması, örgüt ve çalışan açısından bazı olumlu sonuçları beraberinde getirmekte ve olumlu duygular örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde memnuniyet veren tecrübeler sayesinde örgütsel mutluluk anlamında önemli bir yer tutmaktadır (Arslan, 2018). Bir kurumda çalışanların örgütsel mutluluğunun yüksek olması, iş hayatlarında görevlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlamakta, dolayısıyla örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde katkı sağlamaktadır. Paul, Budhwar ve Bamel (2020) göre de örgütsel ortamda çalışanların motivasyonu ve bağlılığı onların mutlulukları ile ilişkilidir. Örgütlerin pozitif psikolojik kapasitesi güçlü bir örgütsel yapının oluşmasına yol açmaktadır.

Mutluluk kavramına bireysel olarak baktığımızda mutlu bir birey, kişinin kendi özel yaşamını etkileyeceği gibi çevresini ve zincirleme olarak örgütsel mutluluğu da olumlu bir şekilde etkileyecektir. İş yerlerinde çalışanlar özel yaşamlarında mutlu veya mutsuz olabilmekte, bu da örgütlerin verimi açısından olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Ancak bazı kişiler özel yaşamlarında mutsuz olup, iş yerlerinde mutluluğu yakalayabilmektedir veya bu durum çalışanlar açısından tam tersi de yaşanabilmektedir. Bazı çalışanlar dönem dönem farklılık göstererek mutlu veya mutsuz olabilmektedir. Kısaca mutluluğu, insanları her koşulda olumlu veya olumsuz olarak etkileyen bir duygu durumudur diyebiliriz. Bulut'a (2015) göre örgütsel mutluluk, "Bireylerin ayrı ayrı birbirinden bağımsız mutluluklarını ifade etmekten ziyade, bir bütün olarak örgütün mutluluğunu tanımlamaktadır." Okullarda öğretmenlerin başarısı, eğitim ve öğretime katkı sağladığı ölçüde artmaktadır. Örgütsel mutluluğun personel ile olumlu ilişki kurmaya yardımcı olacağı, bunun da örgüt üzerinde olumlu bir etki sağlayacağı düşünülmektedir. Maham, Bhatti ve Öztürk'e (2020) göre, verimliliği ve performansı artırmak, devamsızlığı azaltmak, örgütsel yaşamı iyileştirmek için çalışan mutluluğu büyük önem taşımaktadır. Sezer ve Can'a (2020) göre okullarda mutluluk, okulun sahip olduğu fiziksel ekipman, okul ortamı, sosyal etkinlikler, öğretmen nitelikleri eğitim politikası gibi bir çok değişkenden etkilenmektedir. Öğretmenler için okulda mutluluk öğretim sürecinde onların işlerini daha etkili ve verimli gerçekleştirmelerine yardımcı olacaktır.

### Okullarda Mutluluk

Milli Eğitim Temel Kanununda öğretmenlik; "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili olarak yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" şeklinde tanımlanmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu [METK], 1973: madde 43). Bu tanım hem devlet okullarında hem de özel okullarda öğretmenlik yapanları kapsamaktadır.

Tüm resmi ve özel okullar Milli Eğitim Bakanlığına bağlıdır. Özel öğretim kurumları ülkemizde son yıllarda yaygınlaşmış ve gelişim göstermiştir. Özel okul sektörü yeni olmasıyla birlikte kendi özel çalışma koşulları ve standartlarını oluşturmuştur. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan personel, belirlenen mevzuat ve düzenlemelere göre çalışırken, özel okulda çalışan öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatının yanı sıra İş Kanunu ve kurumun özel düzenlemelerine göre çalışmak zorundadırlar. Özel okullarda çalışan

öğretmenlerin mutlu veya mutsuz olma durumu performanslarını olumlu veya olumsuz etkileyecektir. Mutsuz öğretmenler okulun başarı ve verimini düşürecek ve belki de gelecek yıl değerlendirildiğinde o okulda çalışamayacaklardır.

Yapılan literatür taraması sonucunda, eğitim kurumlarında “örgütsel mutluluk” konusunun, araştırmalarda az da olsa yer aldığı görülmüştür. “Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi” konusunda (Bulut, 2015) tarafından bir norm çalışması ve Ertong, (2018) tarafından “Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi” konusunda benzer araştırmalar yapılmıştır. Ancak ülkemizde son yıllarda yaygınlaşan özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda, “mutluluk ve örgütsel mutluluk” algı seviyelerinin belirlenmesi ile ilgili yapılmış bilimsel bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Özel okullarda rekabetin yoğunluğu sebebiyle örgüt, öğretmenlerden beklentilerini artırmakta, bunun da öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkilediği düşünülmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mutluluk ve örgütsel mutluluk algısının belirlenmesi açısından literatürdeki boşluğu doldurması sebebiyle çalışmamız önemli görülmektedir. Bu çalışmayı gerçekleştirmekteki amacımız; eğitim alanının vazgeçilmez unsurlarından olan öğretmenlerin çalıştıkları özel okullarda “örgütsel mutluluk” farkındalıklarının anlaşılması, öğretmenlerin algılarının örgütsel mutluluk üzerindeki etkisinin incelenmesi ve örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için ne tür önlemlere ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesidir. Belirlenen bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin “Mutluluk olgusu” na ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin “Örgütsel mutluluk” ile ilgili deneyimleri nelerdir?
3. Örgütsel mutluluğun, öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı duygular nelerdir?
4. Öğretmenlerin “Örgütsel mutluluk” düzeyleri nasıl artırılabilir?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel bir çalışma olup, nitel araştırmalarda kullanılan bir desen olan, “olgu bilim deseni” ile çalışma yürütülmüştür. Olgubilim, “olgu ile ilgili bilgiler elde etmek için bireylerin deneyimlerinden yararlanan bir araştırma yöntemi” olarak tanımlanmaktadır (Onat Kocabıyık, 2016). Bu nitel çalışma deseni farkında olduğumuz fakat ince ayrıntıları bilmediğimiz olguları incelemede kullanılan bir araştırma desendir. Olgubilim deseninde veri olarak kullanılacak kaynak, “araştırma konusunu yaşayan veya bunu ifade edebilecek birey ya da gruplar”dır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 78). Araştırmada özel okul öğretmenlerinin “Mutluluk” ve “Örgütsel Mutluluk” ile ilgili deneyimleri, bunları nasıl anlamlandırdıkları, çalışmamızın eksenini oluşturmaktadır. Bu nedenle “Mutluluk” ve “Örgütsel Mutluluk” ile ilgili görüşlerini açıklamalarını sağlamak amacıyla olgubilim deseni seçilmiştir. Araştırmanın nitel verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracı olan, “görüşme yöntemi” ile toplanmıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan amaçlı örnekleme yöntemlerinden “maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, “Örneklemin problemle ilgili olarak kendi içinde benzeşik farklı durumlardan oluşturularak belirlenmesi ve çalışmanın bu durumlar üzerinden yapılması” şeklinde tanımlanmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 93; Karasar, 2013:77). Bu yöntemle özel okullarda çalışan öğretmenlerin brans, kıdem, cinsiyet, medeni durum, okul türü, öğretmen sayısı gibi çeşitlilik gösteren durumlar üzerinden aynı olan

yönlerini ve birbirlerine benzer olan yönlerini tespit etmeye çalışılarak, bu çeşitliliğe göre çalışmanın ne gibi farklılıklarının olduğunu belirlemektir. Bu çalışmamızda yöntem olarak “Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi”nin tercih edilme sebebi; okulların pandemi sürecinde kapalı olması, öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde evlerinden eğitim vermesidir. Bu kapsamda araştırmamızda belirlediğimiz öğretmen grubu olarak Sivas ili 2020-2021 eğitim öğretim yılında özel okullarında okul öncesi-ilk-orta-lise kademesinde çalışan 300 öğretmenden branş, kıdem ve cinsiyete göre belirlenmiş 20 öğretmendir.

**Tablo1.Örnekleme Betimleyen Bazı Demografik Özellikler**

Demografik Özellikler	N	%	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	12	60
	Erkek	8	40
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Medeni Durum</b>	Evli	15	75
	Bekâr	5	25
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Branş</b>	Sözel Branşlar	8	40
	Sayısal Branşlar	4	20
	Resim-Müzik-Beden Eğitimi vb.	7	35
	Yabancı diller	1	5
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Kıdem</b>	1-3 Yıl Arası	2	10
	4-7 Yıl Arası	8	40
	8-13 Yıl Arası	5	25
	14 Yıl ve Üstü	5	20
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Okul Türü</b>	Okul Öncesi	2	10
	İlkokul	6	30
	Ortaokul	8	40
	Anadolu /Fen Lisesi	4	20
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Mezuniyet</b>	Lisan	14	70
	Lisans Üstü	6	30
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Öğretmen Sayısı</b>	1-29	4	20
	30-44	5	25
	45 Üstü	11	55
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Çalışma Statüsü</b>	Kadrolu	18	90
	Ücretli	2	10
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada, örnekleme oluşturulan Sivas ilindeki özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk hakkındaki görüşleri, mutluluk ile ilgili duygu ve düşüncelerinin neler olduğu, örgütsel mutluluğu etkileyen durumları belirlemeye çalışan nitel bir veri toplama yöntemi olarak, “Yarı yapılandırılmış kişisel görüşme formu” kullanılmıştır.

### Nitel Veri Analizi

Nitel veri analiz yöntemi ile özel okullarda çalışan öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucu verilerin analizinde, en çok kullanılan yöntemlerden biri olan içerik analizi kullanılmıştır. Silverman’a (2006) göre içerik analizi, veriler üzerinde ilk olarak gerekli kodlamasının yapılması ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesi işlemidir. Başlangıç olarak araştırmada veri toplama yöntemlerinden “görüşme rehber formu” kullanılarak özel okul öğretmenlerinin mutluluk ve örgütsel mutluluk ile ilgili düşüncelerini belirlenmeye

çalışılmıştır. Çalışma verileri, pandemi sürecinde okullarında uzaktan eğitim yapan özel okul öğretmenleri ile yüz yüze, telefon ve ZOOM üzerinden görüşülerek yapılmıştır. Öğretmenlere görüşme yapılmadan önce görüşmenin amacı açıklanarak, sorulara verdikleri cevaplar alınan sözlü izin doğrultusunda kayıt altına alınmış, adlarının ve okullarının gizli tutulacağı öğretmenlere açıklanmıştır. Bu kayıtlar, daha sonra yazılı metne dönüştürülmüştür. Katılımcıların bilgilendirmelerinde araştırmacı tarafından “neden”, “niçin”, “nasıl” şeklinde yöneltilen sorulara verdikleri cevaplarla görüşme formunun geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. İçerik analizine tabi tutulan yarı yapılandırılmış görüşme formuna verilen cevaplar ile yeni değişkenlerin bulunması ve verilerin kodlanması işlemi yapılmıştır. Veri elde etme işleminde mutluluk ve örgütsel mutluluk temaları kullanılmıştır.

### **Nitel Araştırma Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**

Bilimsel araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik, elde edilen sonuçların inandırıcılığı, çalışmalarda en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilir. Bu yönden geçerlilik ve güvenilirlik, araştırmalarda çok sık kullanılan ölçütlerdir. Araştırmalarda nicel çalışmalarda veri toplama araçları ve araştırma yöntemi geçerliliğini ve güvenilirliğini çok dikkatli test etmesi ve sonuçları ilgililere rapor etmesi beklenirken, nitel araştırmalarda geçerlik-güvenirlik çok farklı olarak ele alınır. Nitel araştırmaların eleştirilen yönü güvenilirlik açısından nicel araştırmalar gibi yöntem ve testlerin olmayışıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289).

Guba ve Lincoln (1982), geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olmak üzere dört başlık altında toplamıştır. İnanılabilirliği artırmanın yolu uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme ve uzman incelemesidir. Nitel bir çalışmada inanılabilirliği sağlamanın iyi yolu uzun süreli etkileşimdir (Akt. Başkale, 2016).

Nitel araştırmacılar McMillan ve Schumacher (1997) yaptıkları araştırmada, insanların yaşamlarını sürdürdükleri çevresinden olumlu ve olumsuz olarak çok fazla etkilendiği, bu sebeple araştırılacak olan davranışların kendi yaşadıkları çevrede gözlemlenmesinin araştırmanın doğru sonuçları ortaya çıkaracağını belirtmişlerdir (Akt. Işıkoğlu Erdoğan, 2005). Araştırmada katılımcıların doğal ortamındaki davranışlarını belirlemek düşüncesiyle nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır.

Araştırmacı tarafından hazırlanan çalışma ile ilgili istenen veriler, “Yarı yapılandırılmış görüşme formu taslağı” ile sağlanmıştır. Öğretmenlerin görüşme formunda belirlenen sorular ışığında, çalışmanın “iç geçerlilik (inandırıcılık), dış geçerlilik (aktarılabilirlik) ve iç güvenilirlik (tutarlılık) ve dış güvenilirlik (teyit edilebilirlik)” için, buldukları çevreye ve ortama bağlı kalarak, soruları cevaplamaları sağlanmıştır.

İç Geçerlik (İnandırıcılık): Araştırma süresince izlenen yolun ve sürenin çalışılan durumu ortaya çıkarmadaki yeterliliği olarak ifade edilirken; dış geçerlilik ise, araştırma sonuçlarının genellenip genellenmeyeceğini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 299; Karataş, 2017: 87; Özdemir, 2010). Çalışmanın iç geçerliliğini artırmak için; katılımcılara görüşmeden ortaya çıkacak bulguların ilgili bilimsel bir araştırmada kullanılacağı, elde edilen verilerin ve kişisel bilgilerin kesinlikle başka bir yerde kullanılmayacağı belirtilmiştir. Öğretmenlere görüşme sırasında “mutluluk ve örgütsel mutluluğun” farkını belirlemek amacıyla açıklamalar yapılmış ve ilk olarak mutluluk kavramı ile ilgili soruları cevaplamaları istenmiştir. Görüşme sonunda belirlenen veriler ışığında, çalışmanın geçerliliği sağlamak açısından yazılı hale getirilmiş ve araştırmacı tarafından elde edilen verilerin tarafsızlığını sağlamak için devamlı olarak danışman hocanın ve iki uzman kişinin görüşü alınmıştır. Uygulama sonrasında, öğretmenlerin görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplar, ilk olarak araştırmacı tarafından incelenmiş ve daha sonra danışman öğretmen ve iki uzman tarafından da tekrar gerekli incelemeler yapılmıştır.



Dış Geçerlik (Aktarılabirlik): Nitel araştırmada olay ve olgular derinlemesine ve ayrıntılı incelemeye yöneldiği için de genellenme yapılamaz (Yıldırım ve Şimşek: 2013, 303). Çalışmamızda dış geçerliğini sağlamak amacıyla öğretmenlerden elde edilen veriler, yorum katılmadan ve doğrudan alınan alıntılara yer verilerek, uygun seviyede çeşitleme ve betimleme çalışması yapılmıştır.

İç Güvenilirlik (Tutarlılık): Nitel araştırmamızın güvenilirliğinin artırılması için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği "Güvenirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)" güvenilirlik formülü kullanılarak hesaplama yapılmıştır. Sosyal olguların nedenlerini açıklamaya dönük olan Miles-Huberman modeline göre analiz; verilerin düzenlenmesi veya azaltılması, verilerin sergilenmesi, sonuçların tasvir edilmesi ve doğrulanmasını içeren bir süreçtir (Akt. Baltacı, 2017). Miles-Huberman yöntemine göre, görüşme formundaki veriler hesaplanarak elde edilen sonuçlar çalışma açısından güvenilir sayılmıştır (Miles ve Huberman, 2016). Görüşme formunun "iç güvenilirliği" için elde edilen verilerin uyumluluğu araştırmacı tarafından belirlenerek tespit edilmiştir.

Dış Güvenilirlik (Teyit edilebilirlik): Tam nesnelliğin imkânı olmadığı nitel çalışmalarda, araştırmacının çalışmada katkısının hiç olmadığı bir araştırmadan bahsedilemeyeceği varsayılır. Bu yönden nitel bir çalışmada araştırmacı topladığı verileri elde ettiği sonuçlarla onaylaması beklenir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 306). Araştırmada dış güvenilirliğin sağlanması için görüşmelerin nasıl yapıldığı, analiz ve yorumların nasıl gerçekleştirildiği ve sonuçların nasıl elde edildiği ile ilgili olarak gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Yapılan araştırmada, pandemi dönemi olması sebebiyle, öğretmenlerle çalışmayla ilgili mümkün olduğunca yüz yüze, bazıları ile telefon veya ZOOM üzerinden gerekli açıklama ve görüşmeler yapılmıştır.

## BULGULAR VE YORUM

Araştırmamızın bu bölümünde özel okul öğretmenlerinin mutluluk ve örgütsel mutluluk anlamıyla ilgili algılarının neler olduğu; örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkiler ve örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenler konusunda öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmada dört alt probleme ait toplam dört tema belirlenmiştir.

### Mutluluk Anlamına İlişkin Bulgular

Çalışmamızda ilk olarak "Öğretmenleri özel yaşamlarında mutlu ve mutsuz eden durumlar" alt çalışmamızda ilk olarak "Öğretmenleri özel yaşamlarında mutlu ve mutsuz eden durumlar" alt problemine ilişkin cevaplar verilmiştir. Burada katılımcı öğretmenlere "Sizce mutluluk nedir ve sizin mutluluğunuzu etkileyen durumlar nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1 ile verilmiştir:

**Tablo 1.** Mutluluk Anlamına İlişkin Görüşler

Tema	Kategoriler Duygular	Kodlar
Mutluluk Anlamına İlişkin Görüşler		İyi hissetme duygusu
		Değer görme duygusu
		Pozitif olma durumu
		Aidiyetlik hissini yaşama
		Hayattan yorgun olmama durumu
		Aile bireylerini ve işini kaybetme duygusu
		Başkalarının mutluluğunu görme
		Küçük şeylerden mutlu olma
		Sevdikleriyle vakit geçirme
		Mükemmeliyetçi olma
		Sağlıklı olma durumu
		Stresten uzak olma durumu

	Paylaşılan yaşantılar Sevdikleriyle vakit geçirme Anı yaşama arzusu Var olan ile yetinme durumu
<b>İş ortamı</b>	İnsanları olduğu gibi kabul etme İşini sevmek duygusu İşte üretken olma durumu Mesleki doyum olması İş stresi olmaması Etkinlikler yapma durumu Huzurlu iş ortamı Haksızlığa uğramamak İş yerinde Adalet
<b>Başarı</b>	İş memnuniyeti olması Maddi sıkıntılar yaşamamak İş Başarısı durumu Öğrenci başarısı durumu Birilerin hayatına dokunmak Gerçekleşen beklentiler Öğrencilerin duygularının birbirine yansımaları Öğrencilerden olumlu dönütler alma Faydalı olma durumu
<b>Saygınlık</b>	Saygı görme durumu Beğenilme duygusu Takdir edilme arzusu Taltif edilme arzusu Toplumsal saygınlık arzusu
<b>Özel Yaşam Alanı</b>	Kendine güven duygusu Aile ilişkilerini etkileme durumu Aktiviteler yapma İş ve özel hayatın birbirine yansımaları Kendine zaman ayırma Kendine değer verme

Tablo 1’de görüldüğü gibi özel okul öğretmenlerin mutluluklarını etkileyen veriler kodlanmış ve beş boyut/kategori altında toplanmıştır. Mutluluklarını etkileyen unsurların “*Duygular, İş ortamı, Başarı, Saygınlık, Özel yaşam Alanı*” olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin arasında mutluluğun anlamına ilişkin temadan, en fazla kod belirtilen, “*Duygular boyutu*” olmuştur. Burada öğretmenlerimizin görüşlerine göre mutluluk ve mutsuzluk algısının insanların kendisine özgü olduğu ve kişiden kişiye farklılık göstermekte olduğunu görülmektedir. Öğretmenlerimiz mutluluk kavramı üzerinde durarak, mutluluğun insanlıkla birlikte paylaşılan ve devamlı olarak istenilen ve arzu edilen bir duygu olduğu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş ortamı ile ilgili olarak belirlenen konuların, örgütlerde mutluluk ve mutsuzluk yönünden çalışanları olumlu veya olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Öğretmenler örgütsel mutluluk ile ilgili olarak, insanların bireysel değil, çalıştığı ve ortak amacı olan bütün kurumlarda mutluluğa ulaşma gayretini içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerine göre, insanların özel yaşamındaki mutluluk/mutsuzluğu, iş hayatlarındaki çalışma ortamlarını da olumlu veya olumsuz etkilediği görülmektedir.

Başarı, saygınlık ve özel hayatla ilgili olarak öğretmenler, özel hayatlarında karşılaştıkları zor şartların onların okul hayatlarına da yansımalarının gayet doğal bir durum olduğu; iş ve öğrenci başarısı, emeklerinin görülüp takdir edilmesinden mutlu olduklarını

ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mutluluk ve mutsuzluk ile ilgili olarak, işi ve öğrencileri sevmek ve başarılarından mutlu olmak ve işlerinin planladıkları gibi gittiğinde, saygı ve değer gördüklerinde mutlu oldukları ve başarıya ulaştıkları görülmektedir.

### Örgütsel Mutluluk Anlamıyla ilgili Bulgular

Çalışmamızın ikinci alt problemi olarak özel okul öğretmenlerinin “Örgütsel Mutluluğun Anlamıyla ilgili Görüşleri nelerdir?” alt problemine ilişkin cevaplar verilmiştir. Burada katılımcı öğretmenlere “Sizce örgütsel mutluluk nedir? Okulunuzla ilgili örgütsel mutluluk deneyimleriniz ve mutlu bir okula ait görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2 ile verilmiştir:

**Tablo 2.**Örgütsel Mutluluk Anlamıyla İlgili görüşler

Tema	Kategoriler	Kodlar
Örgütsel Mutluluk Anlamıyla ilgili görüşler	<b>İşe Odaklanma ve İş Verimi</b>	İşini iyi ve severek yapma Sürekli ve etkili eğitim Kendini yenileme İş ve öğrenci başarısı Sistemli çalışma İşbirlikli çalışma Motivasyon artırıcı çalışma Yaşamsal deneyimler Farklılıkları kabul etmek Ekip çalışması Çalışma arzusu Amaç ve değerlerde birliktelik
	<b>Yönetim Yapısı ve Beklentiler</b>	Yönetim yapısı ve tutumu Kurumsal olma durumu Performansa göre maaş Özlük haklarının iyileştirilmesi Çalışanlara arasında adalet Çalışma ortamının iyileştirilmesi Ekonomik beklentiler İş güvencesi sağlama Huzurlu iş ortamı Esnek çalışma ortamı Fikir birliği içinde olma Fikirleri iletebilme ortamı Farklı beklentilere cevap Takdir edilme duygusu Değerli hissettirme Güvende hissettirme Huzurlu iş ortamı
	<b>İnsan İlişkileri</b>	Sosyal etkinlikler yapma İyi hissetme duygusu Saygı görme İçtenlik olması durumu Özgürlük duygusu Yapıcı olma durumu Duygu kontrolü sağlama Güler yüzlü olma Etkili ve kaliteli iletişim sağlama Pozitif psikoloji durumu Zihinsel iyi oluş durumu Duyguların paylaşımı Aitlik duygusu

---

Başkalarının mutluluğu  
Huzurlu yaşam  
İşte vijdan rahatlığı  
Aile ve arkadaş ile aile gibi olma  
Açık olma durumu  
Destek olma durumu

---

Tablo 2’de görüldüğü gibi özel okul öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğun anlamıyla ilgili görüşlerinden elde edilen veriler kodlanmış ve dört boyut/kategori altında toplanmıştır. Örgütsel Mutluluğun anlamıyla ilgili görüşlerin “İşe odaklanma ve İş Verimi, Yönetim Yapısı ve Beklentiler, İnsan İlişkileri ve Örgütte Mutsuz Eden Durumlar” olduğu görülmektedir. İşe odaklanma ve iş verimi ile ilgili “Motive edici, işini severek iyi yapma, sürekli eğitim, yenileme, başarı, sistemli ve işbirlikçi” çalışmaların olması gerektiğinden ağırlıklı olarak bahsettikleri görülmektedir. Yönetim yapısı ve beklentiler kategorisinde mutlu bir okula ilişkin görüşler sorusuna katılımcılar yöneticilerin tutum ve davranışlarının, çalışma ortamının iyileştirilmesinin örgütsel mutluluğun ortaya çıkmasında önemli olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin okullarda eğitim ve öğretim faaliyeti ile birlikte örgütsel mutluluğu etkileyen unsurların başında; öğretmenlerin kendi aralarındaki etkileşim, öğretmen-öğrenci arasında yaşanan etkileşim, öğretmen ve yöneticiler arasındaki etkileşim vb. şekillerde etkileşiminin söz konusu olduğunu görülmektedir. İnsan ilişkileri kategorisinde öğretmenler, özellikle toplumda önemli yeri olan okullarda iletişimin ve insan ilişkilerinin fazlasıyla yaygın olduğunu belirtmişlerdir.

Mutsuz eden durumlar kategorisinde katılımcılar, mutsuz eden durumlarla ilgili ortaya çıkan bu problemlerin kişileri mutsuz ettiğini, iş verimi ve sosyal yaşam kalitesini düşürdüğü ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin örgüt ve bireysel mutlulukları, çalışılan örgütü de olumlu veya olumsuz etkileyecek, böylece örgüt olarak başarılı ve mutlu olma durumu, örgütsel mutluluk olarak karşılıklarına çıkacaktır.

### **Örgütsel Mutluluğun Öğretmenlerin Yaşantıları Üzerinde Yarattığı Bulgular**

Çalışmamızın üçüncü alt problemi olarak özel okul öğretmenlerinin “Örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerindeki yarattığı etkiler nelerdir?” alt problemine ilişkin cevaplar verilmiştir. Burada öğretmenlere “Sizce örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı duygular nelerdir? Örgütsel mutluluk düzeyi yüksek öğretmenlerin bu durumun özel yaşamlarına nasıl yansıdığı hakkında görüşleriniz nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3 ile verilmiştir:

**Tablo 3.** Örgütsel Mutluluğun Öğretmenlerin Yaşantıları Üzerinde Yarattığı Etkiler ile İlgili Görüşler

Tema	Kategoriler	Kodlar
Örgütsel Mutluluğun öğretmenlerin Yaşantıları Üzerinde Yarattığı Etkiler	<b>Olumlu Etkiler</b>	Pozitif psikoloji duygusu Zihinsel iyi oluş durumu İş ve Öğrenci Başarısı İş birliği içinde çalışması İş verimliliği sağlama İş ve özel hayatın birbirine olumlu yansımaları Değerli olduğunu hissetmesi İş arkadaşlarıyla anlaşması İş yerinde Adaletli olmak Yapılan işi sevmesi İş yerinde anlayışlı olunması İş garantisi sağlama Yeteli maaş sağlama Aile ve sosyal yaşam durumu Mesleki doyum sağlama İş yerine bağlılık duygusu Çalışma arkadaşları ile paylaşım Hizmetiçi eğitim verilmesi
	<b>Olumsuz Etkiler</b>	İş ve özel hayatın birbirine olumsuz yansımaları Yoğun mesai durumu Maaşta Adaletsizlik durumu İş yerinde stres Mecburi çalışma zorunluluğu Çalışma koşullarının iyileşmemesi Ekonomik sıkıntıların yansımaları İş yerinde değersizleştirme İş yerinde güvensiz hissetme Mesleki doyum düşüklüğü Huzursuzluk hissi Ait hissetmeme duygusu İşyeri ile ilgili negatif düşünme Tükenmişlik durumu İhtiyaçları karşılayamama durumu Psikolojik baskı durumu İşi sevmeme durumu

Tablo 3’de görüldüğü gibi özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkilerin neler olabileceği hakkındaki görüşlerinden elde edilen veriler kodlanmış ve iki boyut/kategori altında toplanmıştır. Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkileri ile ilgili görüşlerin “*Olumlu Etkiler, Olumsuz Etkiler*” şeklinde iki alt kategori şeklinde olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenleri örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkileri ile ilgili olumlu duygularla ilgili olarak *katılımcılar*, olumlu etkilerin yoğunlukla yaşandığı örgütlerde kişilerin mutlu olmasının doğal olduğunu, mutluluğun çalışma ortamını ve performansını etkilediği kadar özel hayatı da olumlu veya olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkiler kategorisinin ikincisi ise olumsuz duygulardır. Farabi’nin de değindiği gibi her şey zıttı ile bilinir. Bu nedenle mutlu olmayı bilmek kadar mutsuzluğu da bilmek gerekir. Araştırmamızda görüldüğü gibi özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğunu sağlayan unsurların başında maaş ve SSK ödemeleri; iş garantisi, sosyal ve iş çevreleri, aile ve çalışma arkadaşları gibi sosyal ve çevresel faktörlerin geldiği görülmektedir.

### **Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Artırılması ile İlgili Bulgular**

Çalışmamızın dördüncü alt problemi olarak özel okul öğretmenlerinin “*Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için neler yapılmalıdır?*” alt problemine ilişkin

cevaplar verilmiştir. Burada özel okullarda çalışan öğretmenlere “*Örgütsel mutluluğun artırılması hakkında görüşleriniz nelerdir? Okulunuzda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını artırabilmek için ne tür önlemlere ihtiyaç bulunmaktadır? Okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini artırma noktasında okul yöneticisine düşen görevler nelerdir*” soruları yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4 ile verilmiştir:

**Tablo 4.** Özel Okullarda Örgütsel Mutluluğun Artırılması ile ilgili Görüşler

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>
<b>Örgütsel Mutluluğun Artırılması ile ilgili Görüşler</b>	<b>İletişim ve İşbirlikli Çalışma</b>	Etkili dinleme Önyargıdan uzak olma Açık olma durumu Etkili iletişim Pozitif düşünce İyi niyet durumu İletişim bozukluğu İşi iyi yapmak İletişimsizlik durumu İş başarısı Çalışanların motive edilmesi
	<b>Ekonomik Beklentiler</b>	Maaş artışı Gelir yetersizliği Maaştaki adaletsizlik SSK ödemelerinin yapılması Maaşların zamanında ödenmesi Maaşın eksik yatması Performansa göre maaş verilmeli Devlete geçme isteği Emeğin karşılığının ödenmesi Maaş standartları Yaşam standartları Ekonomik doyumun sağlanması
	<b>Sosyal Faaliyetler</b>	Hizmet içi eğitim Sosyal etkinlikler Hediyeleşmek Kurum dışı buluşmalar Eğlenceli ortamlar
	<b>Fiziksel İhtiyaçlar</b>	Çalışma ortamını iyileştirme Öğretmen ihtiyaçları Eğitim araç gerecinin karşılanması
	<b>Yönetimden Beklentiler</b>	Kurumsallık Hiyerarşik düzen Özel okul yönetmeliği İş disiplini Sistemli çalışma İş deneyimi Adil görev dağılımı İş güvencesi Esnek çalışma koşulları Veli ve öğretmenin karşı karşıya getirilmesi Koordination eksikliği Yoğun mesai İş yükü ağırlığı Dönüşümlü görev dağılımı Sistemli çalışma
	<b>Somut Beklentiler</b>	

	İstikrarlı yönetim yapısı
<b>Yönetimden Beklentiler</b>	Fikirleri iletebilme arzusu
Psikolojik Beklentiler	Saygınlık durumu
	Anlayışlı olma durumu
	Sabırlı olma durumu
	Yapıcı eleştiri yapıcı davranışlar
	Fırsat eşitliği sağlama
	Tarafsızlık durumu
	Samimiyet ve güvende hissetme
	Şartları kabullenme durumu
	Takdir Etme arzusu
	Değer görme durumu
	Yönetimim üslup ve tavır
	Adalet ve eşitlik
	Çözüm odaklı olma
	Pandemi'nin olumsuz etkisi
	Veli memnuniyetinin ön planda olması
	Motive artırıcı çalışmalar

Tablo 4’de görüldüğü gibi özel okul öğretmenlerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için neler yapılabileceği hakkındaki görüşlerinden elde edilen veriler kodlanmış ve beş boyut/kategori altında toplanmıştır. Bu boyut/kategoriler “İletişim ve İşbirlikli Çalışma, Ekonomik Beklentiler, Sosyal Faaliyetler, Fiziksel İhtiyaçlar Yönetimden Beklentiler” olmuştur. Beşinci kategori olan Yönetimden Beklentiler ise “Somut Beklentiler ve Psikolojik Beklentiler” şeklinde iki alt kategoriye ayrılmıştır. Örgütsel iletişim ve işbirlikli çalışma ile açıklık, doğruluk, işini iyi yapma, performansla yönelik dönüt ve bilginin, yeterli olması, örgütte çalışanların mutluluğu ve performansını etkilediği görülmektedir.

Ekonomik beklentiler ile ilgili katılımcılar; maaş ve SSK ödemeleri, iş garantisi olmaması ve yoğun mesainin olmasının kendilerini olumsuz etkilediğini, örgüt içinde yaşanan stres, maddi yönden yaşanan sıkıntılar ve dolayısıyla okullarda mutsuzluk, performansta azalma, değişik riskler, bozulan insan ilişkileri gibi birçok olumsuz durumu da beraberinde getireceğini ifade etmişlerdir.

Sosyal faaliyetler ile ilgili öğretmenlerin, birlikte yaptıkları geziler, eğitim seminerleri, önemli yer ve kişilere yapılan ziyaretler, özel gün ve gecelerle ilgili eğlence programlarının örgütsel mutluluk algısını artırdığı görülmektedir. Ayrıca okulların fiziki mekanın iyileştirilmesi, hem öğretmen hem de öğrenci için yaşanılır okul ortamının oluşturulması örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkileyecektir.

Yönetimden beklentiler olan 5.Kategori “Somut Beklentiler” ve “Psikolojik Beklentiler”. Olarak iki alt kategoriye ayrılmıştır. Özel okulda çalışan öğretmenlerin mutlu olmalarında en önemli unsurlardan birinin ekonomik beklenti yani maaş ve iş güvencesi olduğu görülmektedir. Pandemi kaynaklı okulların ekonomik sıkıntı yaşadığı, bu sıkıntılarının kendilerine olumsuz yansıdığını maaş ve SSK ödemelerinin eksik ve zamanında ödenmediğini belirtmişlerdir. Maaş insanın önce kendine sonra ailesine yetebilme göstergesi ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için gereken en önemli unsurdur. Öğretmenlerin ekonomik olarak tatmin olmadığında ister istemez ailesinin ve kendisinin ihtiyaçlarını karşılayamadığı zaman ailede veya çalıştığı ortamda sıkıntılar ortaya çıkacaktır.

Özel okul öğretmenlerinin çalıştıkları okul ortamının adaletli olması, personele verilen değer, iş yerinde sevilme, sayılma, değer görme ve takdir edilme gibi faktörlerin çalışanlar açısından aldıkları maaş kadar önem taşıdığı da görülmektedir. Özel okul öğretmenleri çalıştıkları okulda, sorunların büyük bölümünü adaletsizlik ile ilgili olduğunu, kurumda yaşanan adaletsizlik duygusunun hem birey hem de çalıştığı kurum açısından kötü bir durum olduğunu ve verimi düşürdüğünü ifade etmişlerdir.

Özel okul öğretmenlerinin görüşlerine bakıldığında; okul yöneticilerinin yeniliğe açık ve devamlı gelişen bir anlayışa sahip olmaları, çalışanlarını önemseyen ve değer veren, çalışanların her yönden huzurlu ve rahat çalışabilecekleri, emeğin ve verdikleri çabanın karşılığı göreceklere maaşın personele sunulduğu, çalışana gösterilen ciddiyet ve performans karşısında motivasyon sağlayacak şartların sağlandığı okullarda çalışmak istemektedirler.

## TARTIŞMA

Öğretmenleri özel yaşamlarında mutlu ve mutsuz eden durumlarla ilgili alt probleme ilişkin elde edilen bulgular ulaşılan kategorilere göre değerlendirildiğinde; duygular kategorisiyle ilgili olarak ulaşılan bulgular, Uzun ve Kesicioğlu'nun (2019) okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesine dair çalışmasının bulgularıyla uyumludur. Söz konusu çalışmanın sonuçlarına göre; öğretmenler okullarında daha çok olumlu duygulara sahip oldukları zaman kendilerini okulun amaçlarıyla özdeşleştirmekte ve okulun bir parçası olarak kalma istekleri de devam etmektedir. İş ortamı ile ilgili bulgular ise Şahin, Yenel ve Kılıç'ın (2019) Mutlu Bir İş Ortamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin PERMA Modeline Göre İncelenmesi başlıklı çalışmalarının bulgularını desteklemektedir. Söz konusu çalışmanın bulgularına göre; katılımcılar için mutlu bir iş ortamının en önemli bileşenlerinin *pozitif ilişkiler, pozitif duygular ve başarıya ilişkin durumlardır*. Başarı kategorisiyle ilgili bulgular da iş ortamıyla ilgili bulgulara ilişkin Şahin, Yenel ve Kılıç'ın yukarıdaki araştırmasına ek olarak Bulut'un (2015)Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması adlı doktora tezinin bulgularıyla da uyumludur. İlgili araştırmada akademik başarısı yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olmasına bağlı olarak daha mutlu olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla başarı, bireysel ve örgütsel mutluluğu doğrudan etkileyebilmektedir. Saygılık kategorisine ilişkin literatürden elde edilen bulgular ise çalışmamızın bu alandaki bulgularıyla doğrudan değil dolaylı olarak ilişkilendirilebilir. Örneğin Bulut'un (2015) çalışmasında örgütsel mutluluğun alt boyutlarından birisi mesleki tutum alt boyutu olarak belirlenmiştir. Bu alt boyuta ilişkin nitel araştırmada katılımcı görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının mesleki tutum temasında karşılaştıkları problemlere ilişkin görüşlerinde frekansı en yüksek görüş öğretmenliğin saygın bir meslek olması kategorisinde bildirilmiştir. Diğer taraftan Acton ve Glasgow'un (2015) literatür taraması yöntemiyle elde ettikleri bulgular da çalışmamızın söz konusu saygılığa ilişkin bulgularını desteklemektedir. Bulgulara göre, okulda öğretmenlerin kendilerine değer verildiğini ve saygı duyulduğunu desteklediklerini ve ilgi gördüklerini hissetmelerinin mutluluklarını artırdığı belirtilmektedir (Akt. Korkut, 2019).Özel yaşam alanı kategorisinin alt kategorisi olan aile ilişkilerine dair bulgular ise Korkut'un (2019) çalışmalarıyla dolaylı benzerlikler göstermektedir. Korkut'un elde ettiği bulgularda evli öğretmenlerin kurumlarının çalışma koşullarına dair daha olumlu bir algıya sahip oldukları, sosyal ve fiziksel koşulların evli ya da bekâr öğretmenlerin bakış açılarına göre farklılaştığı belirtilmiştir.

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğun anlamıyla ilgili görüşlerine ilişkin alt problemle ilgili elde edilen verilerin kodlanmasıyla ulaşılan kategoriler değerlendirildiğinde; işe odaklanma ve iş verimi kategorisiyle ilgili bulgular Terzi'nin (2017) öğretmenlerin iş doyumuyla mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiye dair gerçekleştirdiği ilişkiyel motifli araştırmasının bulgularıyla benzeşmektedir. Bu çalışma neticesinde öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumlarının mutluluklarını anlamlı biçimde yordadığı ortaya çıkarılmıştır. İnsan ilişkilerine ilişkin bulgular Ertong'un (2018) okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesine dair çalışmasında iletişimsel unsurlara dair elde ettiği bulgularla örtüşmektedir. Ertong'un çalışmasında iletişimsel unsurlar frekans değerlerine göre sırasıyla; *empati, okuldaki sosyal aktiviteler,*



*açıklık-anlaşılabilirlik, meslektaşlarla uyum, karşısındakini dinleme, beden dilini kullanabilme, bilgiye erişim olanakları, duyguları ifade edebilme, farklılıklara saygı, saygınlık, geçimli olmak, yüz yüze görüşme imkânı, yöneticilerin ortak dil kullanması, çift taraflı iletişim ve ben dilinin kullanımı* olarak sıralanmıştır. Yine aynı çalışmada örgütsel mutluluğu artırmak için yapılması gerekenlere dair öğretmen görüşleri ve ekonomik unsurlarla ilişkili katılımcı görüşleri, çalışmamızdaki ‘yönetim yapısı ve beklentiler’ kategorisindeki beklentiler ile uyumaktadır. Örgütte mutsuz eden durumlar kategorisinde en önemli kod olarak *yönetim baskısı ve koordinasyonsuzluk* bulgusuyla dolaylı olarak ilişkilendirilebilecek bir bulguya Bulut’un (2015) çalışmasında rastlanmaktadır. İlgili çalışmada öğretmen görüşlerine göre örgütsel mutluluklarının yönetim süreçleri temasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin öğretmen görüşlerinde, katılımcıların genellikle *yöneticilerin yeterli destek vermemeleri, nitelikli olmamaları* gibi sorunları belirttikleri, ayrıca ders çalışma saatleri ve eğitim programlarının oluşturulmasındaki olumsuzların mutsuzluk nedeni olarak dile getirildiği saptanmıştır.

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğunun, öğretmenlerin yaşantıları üzerindeki etkilerine ilişkin alt problemle ilgili elde edilen verilerin kodlanmasıyla ulaşılan *olumlu ve olumsuz etkiler* başlığındaki kategoriler değerlendirildiğinde; Öztürk’ün (2020) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının ilgili bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. İlgili çalışmada, öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla örgütsel mutlulukları arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığına dair bulgularda, öğretmenlerin yaşam doyumlarıyla örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı, pozitif, doğru orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmış, böylece öğretmenlerin yaşam doyumunu arttıkça örgütsel mutluluklarının da ya da örgütsel mutlulukları düşük ise yaşam doyumlarının da düşük olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması için yapılması gerekenler konusuna ilişkin alt problemle ilgili elde edilen verilerin kodlanmasıyla ulaşılan kategoriler konusunda ise literatürde özgün bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak konuyla ilgili yapılan farklı çalışmaların öneriler kısmında öne sürülenler ile çalışmamızda özellikle *yönetimden beklentiler* kısımları arasında karşılaştırma yapılabilir. Bulut’un (2015) çalışmasının okul yöneticilerine öneriler kısmındaki; öğretmenlerin sorumlulukları ile yetkilerini dengeleyici kararlar verilmesi, öğretmenlerin yaptıkları işlerin diğer paydaşlarla paylaşımı, öğretmenlerle yönetim arasında güven artırıcı aktivite ve paylaşımlar yapılması, iş paylaşımının dengeli yapılması önerileri çalışmamızdaki öğretmen görüşlerinden; hiyerarşik düzen, iş disiplini, sistemli çalışma, adil görev dağılımı, koordinasyon eksikliği, dönüşümlü görev dağılımı ve sistemli çalışma şeklindeki somut taleplerle örtüşmektedir. Korkut’un (2019) çalışmasında ise okul yöneticilerinin pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış konularında hizmet içi eğitimlere alınması, örgütsel mutluluk hakkında farkındalık kazanmalarının sağlanması önerilmektedir. Bu öneri de çalışmamızın bu bölümünün iletişim ve işbirlikli çalışma kategorisindeki pozitif düşünce, iletişimsizlik, iletişim bozukluğu, etkili dinleme ve önyargıdan uzak olma kodlarıyla örtüşmektedir.

## SONUÇ

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını inceleyen bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, alt problemlere göre aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Çalışmanın birinci alt problemi olan; öğretmenleri özel yaşamlarında mutlu ve mutsuz eden durumlar alt problemine ilişkin “mutluluk nedir ve sizi mutlu/mutsuz eden durumlar nelerdir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğuna etki eden faktörler, önem sırasına göre; duygular, iş ortamı, başarı, saygınlık ve özel yaşam alanıdır.

- Öğretmenleri en çok hissettikleri olumlu duygular mutlu etmektedir. Duygular kategorisinde yer alan kodların sayısının en yüksek sayı olan 14 olması, öğretmenleri en çok kendilerini iyi hissetmelerine neden olan durumların varlığının mutlu ettiğini göstermektedir.
- Örgütsel mutlulukta iş ortamının pozitif etkisi; insanları olduğu gibi kabul etme, işini sevmeye ve üretken olma, işini özgürce yapma, mesleki doyum, iş stresi, etkinlikler, huzurlu bir iş ortamı, haksızlığa uğramama ve adalet değişkenlerine bağlıdır.
- Örgütsel mutlulukta başarı faktörünün olumlu değişkenleri; iş memnuniyeti, iş ve öğrenci başarısı, birilerinin hayatına dokunmak, gerçekleşen beklentiler, öğrencilerden olumlu dönütler alma ve faydalı olma iken olumsuz değişkenleri ise maddi sıkıntı, planların istediği gibi gitmemesi ve başarısızlıktır.
- Örgütsel mutlulukta saygınlık faktörünü beğenilmek, takdir edilmek ve toplumsal saygınlık etkenleri belirlemektedir.
- Özel yaşam alanı faktörünü oluşturan bileşenler, kendine değer verme, kendine güven, aile ilişkileri, aktiviteler, iş ve özel hayatın karşılıklı etkileşimi ve kendine zaman ayırmadır.

Çalışmanın ikinci alt problemi olan; özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk anlamıyla ilgili görüşleri alt problemine ilişkin yöneltilen sorulara verilen cevaplardan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu anlamlandırmaları; işe odaklanma ve iş verimi, yönetim yapısı ve beklentiler, insan ilişkileri, örgütte mutsuz eden durumlar boyutlarında gerçekleşmektedir.
- Özel okul öğretmenlerine göre örgütsel mutluluk konusunda işe odaklanma ve iş verimi faktörünü belirleyen unsurlar; işi severek yapma, sürekli ve etkili eğitim, kendini yenileme, etkileşimsel ortam, iş ve öğrenci başarısı, sistemli ve işbirliği içinde çalışma, motivasyon artırıcı çalışma, yaşamsal deneyimler, farklılıkların kabulü, ekip çalışması, çalışma arzusu ve işten haz alma, amaç ve değerlerde birliktelik unsurlarıdır.
- Örgütsel mutlulukta yönetimin etkisi ve öğretmenlerin yönetimden beklentileri karşılıklı bir ilişki içindedir.
- Özel okul öğretmenleri örgütsel mutluluklarının artırılması bağlamında yönetimden; kurumsallık, profesyonellik, performansa göre maaş, özlük haklarının iyileştirilmesi, adil tutum, ekonomik doyum, huzurlu iş ortamı, esnek çalışma ortamı, özgür çalışma ortamı, takdir edilme beklentileri içerisindedirler. Bu beklentiler aynı zamanda yönetimin sorumluluğunu da oluşturmaktadır.
- Örgütsel mutlulukta insan ilişkilerinin pozitif etkisi; saygı, sevgi, hoşgörü, özgürlük, yapıcı olma ve duygu kontrolü, güler yüzlülük, etkili iletişim ve pozitif psikoloji, zihinsel iyi oluş ve duygu paylaşımı, aidiyet hissi, açıklık, destek olma, yakınlık kurma değişkenlerine bağlıdır.
- Özel okul öğretmenlerini örgütsel mutluluk konusunda en çok yönetim baskısı, koordinasyonsuzluk ve ekonomik sorunlar mutsuz etmektedir. Maaş yetersizliği, emeğin karşılığını alamama, SSK ödemelerinin yapılmaması, maaştaki adaletsizlik ve maaşların zamanında ödenmemesi konuları da ekonomik sorunlar olarak indirgenebilir. Diğer taraftan kurumun geleceğinin belirsizliği, özel okulda çalışıyor olmaya özgü bir mutsuzluk sebebi olarak değerlendirilmelidir.

Çalışmanın ikinci alt problemi olan; özel okul öğretmenlerinde örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerindeki etkileri alt problemine ilişkin yöneltilen sorulara verilen cevaplardan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Örgütsel mutluluk durumu özel okul öğretmenlerinin genel yaşantılarını doğrudan etkilemektedir.
- Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk durumlarının yaşantıları üzerindeki en önemli olumlu etkileri pozitif psikoloji ve zihinsel iyi oluş halidir. Diğer ilişkili durumlar ise;

işbirliği, iş verimliliği, iş ve özel hayatta karşılıklı olumlu yansımalar, adalet ve anlayış, mesleki doyum, iş garantisi ve aidiyettir.

- Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk durumlarındaki olumsuzluklar en çok iş ve özel hayatın birbirine olumsuz yansımaları, yoğun mesai, SSK ödemeleri ve adaletsiz maaş uygulamalarıdır.

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan; özel okul öğretmenlerinde örgütsel mutluluğun artırılması için yapılması gerekenler ve öneriler alt problemine ilişkin yöneltilen sorulara verilen cevaplardan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluğun artırılmasıyla ilgili görüşleri en çok yönetimden somut ve psikolojik talep ve beklentiler konusunda yoğunlaşmaktadır.
- Özel okul öğretmenleri örgütsel mutluluğun artırılması bağlamında yönetimden en çok; kurumsallık, yeterli maaş, iş güvencesi, SSK ödemelerinin düzgün yatırılması, düzen, iş disiplini ve adil görev dağılımı konularında somut beklentiler içindedir.
- Özel okul öğretmenlerinin yönetimden psikolojik beklentileri; saygınlık, anlayış, değer görme, adalet ve motivasyon konularında yoğunlaşmaktadır.

**KAYNAKÇA**

- Arslan, Y.(2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Baltacı, A.(2017).*Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1), 1-15.
- Başkale, H. (2016).*Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün, belirlenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9(1), 23-28.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algularının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyük öztürk, Ş.,Kılıç Çakmak,E., Akgün, Ö. E.,Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019).*Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara. Pegem Akademi yayıncılık.
- Çelik, V. (2012).*Okul kültürü ve yönetimi* (5. Baskı). Ankara. Pegem AkademiYayıncılık.
- Ertekin, İ.(2017).*Klasik örgüt kuramları*, Erzincan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ertekin@erzincan.edu.trJOEEP | *Journal of Emerging Economie and Policy*, 2(2), 64-73.
- Ertekin, İ.,Olgun, H.Ö. veYengin, D.(2018).*Örgütsel iletişim kuramları*.*TheTurkish Online Journalof Design, Art and Communication–TOJDAC*, 8(2), 297-311.
- Ertong, C. (2018). *Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- Işikoğlu Erdoğan, N. (2005). *Eğitimde nitel araştırma*. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20,158-165.
- Karasar, N. (2013).*Bilimsel araştırma yöntemi* (25. Baskı). Ankara. Nobel Akademi Yayıncılık.
- Karataş, Z. (2017). *Sosyal bilim araştırmalarında paradigma: nitel yaklaşımın yükselişi*. *Türkiye Sosyal Hizmet araştırmaları Dergisi*, 1(1),68-86.
- Korkut, A. (2019).*Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algularının Analizi*(Doktora Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Maham,R.,Bhatti,O.K.veÖztürk,A.O.(2020).ImpactofIslamicspiritualityandIslamicocialresponsibility on employe ehappiness with perceived organization aljustice as a mediator. *Cogent Business & Management* (2020), 7, 1-20.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (2016). Nitel veri analizi. S.AkbabaAltun ve A. Ersoy. (Çev.Edt.), Ankara: Pegem.
- Milli Eğitim Temel Kanunu.4.6.1973 1739 sayılı Kanun Yönetmelik ve Genelgeler 3. Bölüm madde 43. Başbakanlık basımevi, Ankara.
- Onat Kocabıyık, O.(2016).*Olgubilim ve gömülü kuram: bazı özellikler açısından karşılaştırma*,*Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- Ozen, F. (2018). Theimpact of theperception of organizationalvirtue on theperception of organizational happiness in educationalorganizations. *EducationalPolicy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140. doi: 10.29329/epasr.2018.178.7
- Özdemir, M. (2010). *Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma*, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.

- Öztürk, B. (2020). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Denizli.
- Palihakkara N. VeWeerakkody, W.A.S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 08 (1), 57-70.
- Paul, H., Budhwar, P. ve Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 7 (1), 21-37.
- Safaria, T. ve Suyono, H. (2020). The role of parent-child relationship, school climate, happiness, and empathy to predict cyberbullying behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9 (3) 548~557.
- Sezer, S. & Can, E. (2020). School happiness: A Grounded theory. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(1), 44-62. doi: 10.29329/epasr.2020.236.3
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data* (3.Ed.). London: Sage.
- Şahin, F., Yenel, K. ve Kılıç, S. (2019). *Mutlu bir iş ortamına ilişkin öğretmen görüşlerinin perma modeline göre incelenmesi*, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), 773-804.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği* (4. Baskı). Ankara. Pegem Akademi Yayıncılık.
- TDK, (2020). *Türk Dil Kurumu sözlüğü*. Erişim adresi: www.tdk.gov.tr.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, 6(17), 475-487.
- Tosten, R., Avcı, Y. E. ve Şahin, E. (2017). Relations Between the organization happiness and the organization also cialization perceptions of teachers: the sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7 (1), 151-157.
- Uyaroğlu, S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzun, T. ve Kesicioğlu, O.S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş Tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı) Ankara. Seçkin Yayınları.