



Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of the Relationship Between Organizational Happiness and Burnout Levels of Classroom Teachers

Songül Tümkaya¹
Firdevs Gündoğan Önderöz^{2*}

¹ Adana Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Adana, Türkiye, stumkaya@cu.edu.tr

² Pirireis İlkokulu, Mersin, Türkiye, fitesare@gmail.com

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Öz: Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel olarak tasarlanan bu çalışmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmada veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ile toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini Mersin ilinde görev yapan "uygun örnekleme" yöntemi ile belirlenen 166 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Spearman Korelasyon kullanılarak veri analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının yüksek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin ise düşük olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları toplam örgütsel mutluluk puanlarının kadınlar ve mesleği isteyerek seçen öğretmenler lehine yüksek olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel mutluluğun yalnızca mesleki adanmışlık alt boyutunda kadın ve sınıfında özel eğitim öğrencisi bulunmayan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin sınıflarında özel eğitim tanımlı öğrenci bulunup bulunmama durumuna ölçek boyutları üzerinden bakıldığında duygusal tükenme boyutunda sınıflarında özel eğitim öğrencisi bulunan öğretmenler, kişisel başarı boyutunda ise bulunmayan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunduğu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler, kişisel başarı boyutunda ise seçen öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Örgütsel Mutluluk, Sınıf Öğretmeni

Geliş Tarihi/Received: 15.05.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 12.09.2024
Yayımlanma Tarihi/ Available Online:
08.11.2024

Abstract: The purpose of this research is to examine classroom teachers' organizational happiness perception levels and burnout levels and the relationship between them. In this quantitatively designed study, a relational survey design was used. In the research, data were collected with the "Personal Information Form", "School Organizational Happiness Scale" and "Maslach Burnout Inventory". The sample of the study consisted of 166 classroom teachers working in Mersin province, determined by the "convenient sampling" method. The study analyzed data using Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, and Spearman Correlation. As a result of the research, it was determined that the classroom teachers who participated in the study had high perceptions of organizational happiness, but their levels of emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment were low. It was determined that there was a significant difference in the professional commitment sub-dimension of organizational happiness in favor of women and teachers who did not have special education students in their classes. When we look at the scale dimensions of whether teachers have special education students in their classes or not, there is a significant difference in favor of teachers who have special education students in their classes in the emotional exhaustion dimension, and in favor of teachers who do not have special education students in their classes in the personal success dimension. It was concluded that there was a significant difference in favor of teachers who did not choose the profession willingly in the emotional exhaustion and depersonalization dimensions, and in favor of teachers who chose it in the personal success dimension.

Keywords: Burnout, Organizational Happiness, Classroom Teachers

Extended Abstract

Recently, studies emphasizing the importance of organizational happiness and burnout for educational institutions to achieve their goals stand out. In examining the literature, it is evident that organizational factors significantly impact the prevalence of burnout. Furthermore, a shortage of national studies exists regarding the correlation between "organizational happiness" and burnout. When foreign sources were examined, a study conducted in Iran was identified (Reza & Leyli, 2016). It is believed that a study examining the connection between classroom teachers' organizational happiness and burnout levels would be a valuable contribution to both national and international literature. With this in mind, the study aimed to assess current perceptions of organizational happiness and burnout among classroom teachers and establish any potential relationship between the two. In this study, variables related to the demographic characteristics of the participating teachers (gender, age, whether there are students with a particular education diagnosis in their class, and whether they choose the profession willingly) are considered independent variables, and School Organizational Happiness and Burnout levels are considered dependent variables. According to the collected data, the normality distribution was first examined. Statistical analyses used non-parametric tests since the data did not show normal distribution. This research used the personal Information Form, School Organizational Happiness Scale, and Maslach Burnout Inventory as data collection tools. Statistical analyses utilized non-parametric tests because the data did not display normal distribution. Initially, descriptive statistics were used to calculate the mean (\bar{X}) and standard deviation (S_s) values for each sub-dimension to evaluate the levels of organizational happiness and burnout among classroom teachers. The Mann-Whitney U test was employed to determine any differences in the sub-dimensions of the organizational happiness scale and burnout scale based on the gender of the classroom teachers, the presence of special education students in their classes, and whether or not they had willingly chosen the profession. The Kruskal-Wallis H test was utilized to assess whether there were differences in the sub-dimensions of the organizational happiness scale and burnout scale according to the ages of classroom teachers. Additionally, pairwise comparisons were made using the Mann-Whitney U test to identify the direction of significant differences. Finally, Spearman Correlation analysis was performed to uncover the relationships between the variables of the research and the directions of these relationships.

In this research, classroom teachers' perceptions of organizational happiness were high. Similar results are seen in the literature. In his study on classroom teachers, Avcı (2023) concluded that the organizational happiness levels of primary school teachers were high, similar to this study.

The research showed that teachers' organizational happiness perception levels differed significantly in favor of women and those who willingly chose the profession. Gürbüz (2020) and Çağan (2024) stated in their studies that organizational happiness perceptions differ according to the gender variable in the direction of male teachers. These results are precisely the opposite of the results of this study. However, there are also studies showing no difference according to gender variables. Avcı (2023), Çağan (2024) and Bulut (2020) stated in their studies that there was no significant difference in gender between teachers' perceptions of organizational happiness. In this study, when we look at the status of classroom teachers having students diagnosed with special education in their classrooms, it is seen that there is a significant difference only in the "professional dedication" dimension. For this reason, it is possible to say that the professional dedication of teachers who do not have special education students in their classes is higher. It was understood that the emotional burnout levels of the classroom teachers participating in the research were moderate, their depersonalization levels were low, and their personal accomplishment levels were high. Similar to the results of this study, Birkan (2020) concluded that teachers' emotional burnout and general burnout levels were medium, their depersonalization level was low, and their personal accomplishment level was high.

Similar studies can be carried out by keeping the sample size more prominent. In addition, in-depth information about organizational happiness and burnout can be obtained through qualitative studies. Arrangements should be made within the organization to ensure and increase organizational happiness. Apart from this, teachers who have special education students in their classes should be supported. For this purpose, environments can be created where more experienced teachers who have previously had special education students in their classes can benefit from their experiences. Since it is seen that teachers who do not choose the profession willingly have higher burnout, this result can be taken into consideration when guiding students during the university selection period.

1. Giriş

Duyguların insan hayatındaki rol ok byktr. Bireylerin zel hayatları, kendilerinin ve yakın çevresindeki kişilerin duyguları ile şekillenmektedir. Bireysel hayatı derinden etkileyen bu durumun, bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde de etkisi olmaktadır. Bireylerin duygularının "rgtsel davranış" zerinde etkisinin yakın zamana kadar üzerinde durulmamış bir konu olması şaşırtıcıdır. İş hayatında duyguları yok saymak, gizlemeye çalışmak doğru bir yaklaşım olmaktan çok uzaktır. Yadsınamaz bir gerçektir ki çalışanlar, işe gelirken duygularını evde bırakmazlar bu anlamda duyguların örgütsel davranıştaki rolü yok sayılmaz, duyguları yok sayan çalışmalar da eksik olacaktır" (Robbins & Judge, 2015).

Yıllar boyu duygular üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Özellikle felsefe ve psikoloji bilimleri ile ilgilenenler bu konuda pek çok çalışma yapmıştır. Bu alışmalar bize duygular konusunda ortak tanım ve listeleme konusunda pek çok tartışma ve fikir ayrılıkları olduğunu göstermektedir. Süren bu fikir ayrılıklarına rağmen duyguların en temel olarak olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrıldığı konusunda hemfikir olunduğu görülmektedir. Olumlu duyguların başında "mutluluk" karşımıza çıkmaktadır. Mutluluk ya da öznel iyi olma, kişinin kendi hayatına pozitif algılarının negatif olanlara göre ağır basması durumudur, farklı şekilde söylemek istersek hayattan alınan doyumdur ve de tüm pozitif duygularının birleşmesidir (Kangal, 2013: 214). Bu anlamda mutluluğun tanımının, mutlu olma yolunda, insanlara yol gösterici olduğunu söylemek mümkündür.

Fizyolojik olarak bakılacak olursa, insan beyninde "amigdala" duygulardan sorumlu olan bölgedir ve hormonlar ise duyguların enerjisidir. Mutluluk da bir duygudur ve fiziksel olarak mutluluk ele alındığında, mutlu olmanın basit bir mekanizma olmadığını kompleks bir durum ile oluştuğunu söylemek mümkündür. Mutlu hissetmek konusunda talamus, limbik sistem ve serebral kortekste bulunan farklı birçok bölge sorumlu olmakla birlikte "limbik sistem" nemli bir role sahiptir. Dopamin ve serotonin salgılanması ile kişi kendini mutlu hisseder (Semerci, 2005). Fizyolojik olarak serotonin salgılanması ile oluşan mutluluk sürecine psikolojik olarak bakıldığında serotonin salgılanması için gerekli şartların sağlanması önemlidir. Bu şartların sağlanması bireyin kendini iyi hissetme halinin devamını ve var olan mutluluğun sürdürülmesini sağlar (Aka & Baysal, 2013).

Tüm bu mutluluk ve iyi olma halinin sürdürülmesi için kişinin meslek hayatında da bu iyi olma durumunu sürdürmesi önemlidir. Bu durumun, mesleki hayata atılan bireylerin çalıştıkları örgütte mutlu olmaları ve bu durumun sürekli kılınması için örgütlerin gerekli tedbirleri alması sadece çalışan için değil aynı zamanda örgütün geleceği için de önem taşımaktadır. Bu anlamda örgütlerin geleceğinde kilit öneme sahip olan "rgtsel mutluluk" karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel mutluluk; bireylerin salt kendilerine ait mutluluklarını değil bütünsel açıdan içinde bulunan örgütün mutluluğunu ifade etmektedir (Bulut, 2015). Mutlu alışanların özellikle uzun süreli mutlu hisseden çalışanların kendilerini mutsuz hissedenlere kıyasla daha üretken oldukları görülmekte olup ve çalıştıkları kuruma daha çok katkı sağladıklarına inanılmaktadır. Örgütsel mutluluğu sağlayan ve sürdüren kurumlarda çalışanlar daha verimli çalışır, iş potansiyelleri yüksektir, görevlerini layığı ile yerine getirirler ve buna bağlı olarak da örgütsel amaçlara ulaşılmasına büyük katkı sağlarlar (Uzun ve Kesicioğlu, 2019).

Örgütsel mutluluğun beş alt faktörü bulunmaktadır. “Bunlar: yönetim süreci, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullardır. Bu faktörler ele alınarak yapılan tanıma göre ise örgütsel mutluluk; sürecin etkili iletişimle yönetildiği ve bununla birlikte baskın olarak pozitif mesleki tutumların bulunduğu örgütlerdeki olumlu atmosferdir (Bulut, 2015).

Ülkemizde konuyla ilgili olarak eğitimcilerle yapılan çalışmalarda örgütsel mutluluk ile pek çok değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmalardan bazıları; öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları (Arslan, 2018), öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri (Çetin, 2019; Korkut, 2019; Demir, 2020), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Demircan, 2019), okul müdürlerinin öğretim liderlikleri (Birdoğan-Kuvvet, 2019), örgütsel sinizim (Korkut, 2019), öğretmenlerin yöneticilerine güveni (Kotaoğlu, 2019), öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri (Karnak, 2020), eğitim kurumlarında yönetsel tarz (Bulut, 2020), okulların DNA profilleri (Köse, 2020), dağıtımçı liderlik ve sinerjik iklim (Sevim, 2021), kaotik liderlik ve örgütsel yabancılaşma (Doğan, 2021), okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarına ilişkin algıları (Arslan, 2021), öğretmen özerkliği (Pazar, 2021), psikolojik sağlamlık (Güzel, 2021), öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (Elmas, 2021), örgütsel sessizlik (İnan, 2022), örgütsel sinerji (Aksoy, 2022), öğretmenlerinin okul iklimi algıları (Keçeli, 2022), okul yöneticilerinin kapsayıcı liderlik davranışları (Şahin,2020), okul müdürlerinin toksik liderlik davranış düzeyleri (Bakır, 2022), örgütsel dışlanma (Ayyıldız, 2022), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı (Özdemir, 2022), mental iyi oluş düzeyi (Uysal, 2022), okul imajı (Karamustafaoğlu, 2022), örgütsel bağlılık (İncekara, 2020), öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları (Bayram, 2020), otantik liderlik (Demir, 2020), örgütsel güven (Gürbüz, 2020), okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil (Ergüven, 2020), öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları (Özer, 2020) ve okul yöneticilerinin liderlik stilleridir (Delioğlan, 2022; Sarıbiyık, 2022). Yapılan çalışmaların sayısının fazla olduğu görülmekle birlikte hem öğretmenlik hem de diğer mesleği yürüten kişileri derinden etkileyen tükenmişlik ile birlikte örgütsel mutluluğun ele alındığı yerel düzeyde bir çalışmanın olmaması dikkat çekicidir. Örgütsel mutluluk ile ilişkili pek çok durum bulunmaktadır, bu durumlardan birinin de tükenmişlik olduğu düşünülmektedir.

İlk kez 1974 yılında Freudenberger’ e ait bir çalışmada kullanılan ve bu sayede literatürde yer almaya başlayan tükenmişlik; bu çalışmada “mesleki bir tehlike” olarak yorumlanmıştır. (Freudenberger, 1974: 159). Freudenberger’ in ardından tükenmişlik kavramına ilişkin en önemli çalışmaları ünlü psikolog Christina Maslach gerçekleştirmiştir (Satır, 2019). Maslach’a göre tükenmişlik, çalışanların, özellikle sürekli birileri ile yüz yüze çalışıp, başkalarının duygusal istekleri ile karşılaşan çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları sürekli fiziksel bitkin olma durumu, kendini çaresiz hissetme ve hayata karşı umutsuzluk besleme ile birlikte, çalıştıkları işe yönelik ve bununla birlikte kendi hayatlarına yönelik negatif tutum içerisinde olmalarına sebep olan sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. İş gereği sürekli öğrenci, veli, diğer öğretmenler ve okul yönetimi ile yüz yüze çalışmak durumunda kalan öğretmenlerin de tükenmişlik yaşama konusunda riskli bir meslek grubunda bulunduğu söylenebilir. Tükenmişlik düzeyinin düşük ya da orta olması da tehlikeli bir durumdur çünkü tükenmişlik duygusu sabit bir düzeyde kalmamaktadır, tükenmişlik “biraz tükenmişlik”ten “ciddi şekilde tükenmişlik”e doğru ilerleme gösterebilmektedir (Seferoğlu, Yıldız & Avcı-Yücel, 2014).

Yapılan literatür taramasında örgütsel etmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmektedir. Bunun yanında “örgütsel mutluluk” ile “tükenmişlik” arasındaki ilişkiye ilişkin ulusal bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yabancı kaynaklar incelendiğinde ise İran’da yapılan bir çalışma tespit edilmiştir (Reza & Leyli, 2016). African Journals Online da yayınlanan çalışma; örgütsel mutluluğun öğretmenlerin mesleki tükenmişliği üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu araştırma, betimsel-ilişkisel bir yöntem kullanmaktadır. İstatistiksel nüfus, Kuhdasht şehrinde bulunan 530 ilköğretmenin tamamından oluşmaktadır. Krejcie ve Morgan tablosu kullanılarak örneklem büyüklüğü 226 olarak belirlenmiştir.

Gerekli verileri toplamak için Oxford Mutluluk anketi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) anketi kullanılmıştır. Bahsi geçen çalışmada verileri analiz etmek ve hipotezleri incelemek için ortalama ve standart sapmayı içeren tanımlayıcı istatistik indeksleri ile Pearson korelasyon testi gibi çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Sonuçlar, toplam örgütsel mutluluk leğinin ve benlik kavramı, yaşam doyumunu, zihinsel hazırlık, estetik duygu, öz yeterlilik ve umutluluk ile mesleki tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu, ğretmenlerin benlik kavramı, yaşam doyumunu, zihinsel hazırlık, estetik duygu, öz yeterlik ve umutluluk geliştikçe mesleki tükenmişliklerinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Öğretmenlerin yer aldıkları okullarda mutlu olma durumlarında, örgüt içi iletişimleri daha yüksek hale gelir ve de kendi potansiyellerini yansıtma olasılıkları artar ve bu şekilde öğretmenlerin örgütsel mutluluğu artarken daha nitelikli öğrencileri yetiştirmektedirler (İnan & Ergen, 2024). Örgütsel mutluluk ve tükenmişlik örgütlerin amacına hizmet etmesi için büyük önem taşımak ile birlikte geleceğin toplumuna yön vermesi açısından, özellikle eğitim örgütleri için, üstünde durulması gereken konulardır. "ğretmen mutlu olursa tüm toplum mutlu olacaktır." (Ks & Kaya, 2024). "Sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki" konusunda çalışma yapılmasının ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada sınıf öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin mevcut durumların tespit edilmesi ve sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı güdülmüştür.

1.1. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı sınıf öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin mevcut durumların tespit edilmesi ve sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Alt amaçlar ise řu şekildedir:

1. Sınıf ğretmenlerinin algılarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?
2. Sınıf ğretmenlerinin algılarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet, yaş, sınıfta özel eğitim tanılı ğrenci bulunma durumu ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri nedir?
4. Sınıf ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, sınıfta özel eğitim tanılı ğrenci bulunma durumu ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın modeli

Bu alışma, sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin belirlenmesini amaçlamakta olup, ilişkisel araştırma modelinin kullanılarak gerçekleştirilen betimsel çalışma özelliği taşımaktadır. İlişkisel araştırma modeli, ilişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırmadır (Büyüköztürk,Kılıç-akmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018).

2.2. Evren ve rneklem

Araştırmanın alışma evrenini 2022-2023 eğitim-ğretim yılında Mersin'de görev yapan 3989 sınıf ğretmeni oluşturmuştur. rneklemine ise bu ilde görev yapan 166 sınıf ğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlenirken "uygun örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1*Örneklemin Özellikleri*

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	105	63.3
	Erkek	61	36.7
Yaş	40 Yaş altı	54	32.5
	41-50 Yaş	60	36.1
	50 Yaş Üstü	52	31.3
Özel Eğitim İhtiyacı olan (tanılı) öğrenci durumu	Var	78	.47
	Yok	88	.53
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	129	77.7
	Hayır	37	22.3
Toplam		166	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların büyük bir kısmı kadındır. Yaş dağılımlarına bakıldığında çoğunluğun 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47 ‘sinin sınıfında özel eğitim ihtiyacı olan tanılı öğrenci bulunmaktadır. Yine katılımcıların büyük bir kısmının mesleği isteyerek seçtiği anlaşılmaktadır.

2.3. Veri toplama araçları

Bu araştırmada veri toplamak için kullanılan araçlar; Kişisel Bilgi Formu, Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri’dir. Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup; bu formda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, özel eğitim tanılı öğrenci bulunma durumu ve mesleği isteyerek seçme durumuna ilişkin bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır.

2.3.1. Okul örgütsel mutluluk ölçeği

Bulut (2015), tarafından geliştirilen ölçek 38 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; yönetim süreçleri, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık ve ekonomik koşullar olarak adlandırılmaktadır. Ölçek, kısmen katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) arasında 5’li likert şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerleri; Yönetim süreçleri .93, Mesleki tutum .85, Paydaşlarla iletişim .77, Mesleki adanmışlık .72, Ekonomik koşullar .70 ve toplam örgütsel mutluluk için .92 olarak bulunurken bu araştırmada ise; Yönetim süreçleri .93, Mesleki tutum .85, Paydaşlarla iletişim .76, Mesleki adanmışlık .72, Ekonomik koşullar .70 ve toplam örgütsel mutluluk için .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ve boyutlarının güvenilirlik kat sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Cronbach’ın Alpha katsayısının aralıkları, “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir”, “ $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir”, “ $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir”, “ $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir” olacak şekilde kabul edilmektedir (Özdamar, 2004). Bulut (2015) tarafından ölçeğin norm değerlerinin incelenmesinin ardından belirlenen ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin puan aralıkları Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2*Okul Örgütsel Mutluluk Ölçeği (OÖMÖ) Alt Boyutları Puan Aralıkları*

Boyutlar	Çok Düşük	Düşük	Yüksek	Çok Yüksek
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	3.41 ve altı	3.42- 3.68	3.68- 4.03	4.03 ve üstü
Yönetim Süreçleri	3.28 ve altı	3.29- 3.71	3.71- 4.06	4.06 ve üstü
Mesleki Tutum	3.66 ve altı	3.67- 4.00	4.00- 4.44	4.44 ve üstü
Paydaşlarla İletişim	3.74 ve altı	3.75- 4.00	4.00- 4.50	4.50 ve üstü
Mesleki Adanmışlık	3.74 ve altı	3.75- 4.00	4.00- 4.25	4.25 ve üstü
Ekonomik Koşullar	2.49 ve altı	2.50- 2.52	2.53-3.00	3.00 ve üstü

2.3.2.Maslach tükenmişlik envanteri

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), Maslach, Jackson ve Schwab (2010) tarafından eğitimcilerle uyarlanmış olup, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek toplam 22 maddeden ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıktır, Cronbach Alfa katsayısının duygusal tükenme boyutunda 0.88, duyarsızlaşma boyutunda 0.78 ve kişisel başarı boyutunda ise 0.74 olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma ile Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme alt boyutunda 0.83, duyarsızlaşma alt boyutunda 0.65, kişisel başarısızlık alt boyutunda 0.72 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik kat sayısı " $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir" (Özdamar, 2004). Bu anlamda güvenilirlik değerleri ile ölçeğin oldukça güvenilir ve asıl çalışmanın güvenilirlik değeri ile bu araştırmadaki değerlerin ise tutarlı olduğu görülmektedir. Maslach Tükenmişlik Envanteri' nin kişisel başarı faktörünün ters ya da düz şekilde puanlanması mümkündür.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nde boyutlarda ayrı ayrı puanlanma gerçekleştirilmektedir. Envanterde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olması durumu, bireyin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu işaret etmektedir. Envanterin kişisel başarı boyutunda oluşan puanların düşük olma durumu ise bireyin işinde çok fazla şekilde taleplere maruz kaldığını ve bu sebeple kendisini yetersiz hissettiğini ve buna bağlı olarak da yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutlarının puan aralıkları ise şöyledir: Duygusal tükenmede; 0-16 puan düşük, 17-26 puan orta, 27 puan ve üzeri yüksek düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir. Duyarsızlaşmada; 0-6 puan düşük, 7-12 puan orta, 13 ve üzeri yüksek düzeyde tükenmişliği göstermektedir. Kişisel başarıda; 0-31 puan düşük, 31-36 puan orta, 37 puan ve üzeri yüksek düzeyde başarı algılandığı anlamına gelmektedir (Maslach, Jackson ve Leiter, 2010). Yurtdışındaki çalışmalarda üçüncü alt boyut ters olarak puanlanmakta ve 'kişisel başarısızlık' olarak ifade edilmektedir. Olumlu ifadelerden oluşan bu alt boyut ters çevrilmeden puanlandığında 'kişisel başarı' olarak değerlendirilmektedir (İnce & Şahin, 2015). Bu araştırmada da bu alt boyut ters çevrilmeden değerlendirilmiş ve 'kişisel başarı' olarak ifade edilmiştir.

2.4. Verilerin toplanması ve analizi

Bu çalışmada katılımcı öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin değişkenler (cinsiyet, yaş, sınıfta özel eğitim tanımlı öğrenci bulunma ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu) bağımsız değişkenler, Okul Örgütsel Mutluluk ve Tükenmişlik düzeyleri ise bağımlı değişkenler olarak kabul edilmiştir. Toplanan verilere göre öncelikle normallik dağılımına bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3

Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistik ve Normallik Değerleri

Boyutlar	n	\bar{X}	Ss	Mod	Medyan	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
Yönetim süreçleri	166	3.81	0.79	4.00	3.91	1.35	5.00	0.83	0.82
Mesleki tutum	166	4.32	0.66	5.00	4.44	1.00	5.00	-2.51	10.06
Paydaşlarla iletişim	166	4.32	0.72	4.00	4.25	1.00	5.00	-2.02	6.78
Mesleki adanmışlık	166	3.85	0.93	4.00	4.00	1.00	5.00	-0.89	0.61
Ekonomik koşullar	166	2.19	0.81	2.25	2.25	1.00	5.00	0.54	0.20
Toplam örgütsel mutluluk	166	3.70	0.53	3.60	3.73	1.35	4.76	-1.11	2.95
Duygusal tükenme	166	21.99	13.82	4.00	2.22	0.0	54.00	0.38	-0.66
Duyarsızlaşma	166	3.41	4.75	0.0	0.20	0.0	27.00	2.16	5.53
Kişisel başarı	166	40.13	6.79	5.87	5.25	19.00	48.00	-0.87	0.03

Çarpıklık kat sayısının -1 ile +1 sınırları arasında olması ve bunun yanında ortalama, medyan ve modun eşit olması normal dağılımı göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2017). Bu çalışmada elde edilen verilerin, Tablo 3’ de görüldüğü gibi, normal dağılım göstermediği tespit edildiği için, istatistiksel analizlerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Öncelikle sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için betimsel istatistikten yararlanılarak ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (S_s) değerleri her alt boyut için hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, sınıfında özel eğitim öğrencisi bulunma durumu ve mesleği isteyerek seçme durumlarına göre örgütsel mutluluk ölçeği ve tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına göre farklılaşma olup olmadığının tespiti amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel mutluluk ölçeği ve tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına göre farklılaşma olup olmadığının tespiti amacıyla ise Kruskal-Wallis H testinden yararlanılmıştır. Anlamlı farklılığın yönünü bulabilmek amacı ile ikili karşılaştırmalar yapmak için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bu çalışmanın değişkenleri arasındaki olası ilişkileri tespit etmek ve de varsa bu ilişkilerin yönlerini tespit etmek içinse Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular

Araştırmanın ilk alt amacına ilişkin sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemek amacı ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerini içeren betimsel istatistikler Tablo 4’ te sunulmuştur.

Tablo 4

Sınıf Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Mutluluk Düzeyleri

Boyutlar	n	\bar{X}	S_s
Yönetim Süreçleri	166	3.81	0.79
Mesleki Tutum	166	4.32	0.66
Paydaşlarla İletişim	166	4.32	0.72
Mesleki Adanmışlık	166	3.85	0.93
Ekonomik Koşullar	166	2.19	0.81
Toplam	166	3.70	0.53

Tablo 4’ te görüldüğü üzere sınıf öğretmenlerinin algılarına göre toplam örgütsel mutluluk düzeylerinin (\bar{X} :3.70) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına göre inceleme yapıldığında ise; “yönetim süreçleri” (\bar{X} :3.81). “Mesleki tutum” (\bar{X} :4.32) ve “paydaşlarla iletişim” (\bar{X} :4.32) alt boyutlarının “yüksek” düzeyde; “mesleki adanmışlık” (\bar{X} :3.85) alt boyutuna göre ise “düşük” ve “ekonomik koşullar” (\bar{X} :2.19) alt boyutuna göre ise örgütsel mutluluk düzeylerinin “çok düşük” olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Mann Whitney U testi gerçekleştirilmiş olup sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5*ğretmenlerin Cinsiyete Göre rgtsel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Yönetim	Kadın	105	86.49	9081.0	2889.0	.293
Sreğleri	Erkek	61	78.36	4780.0		
Mesleki	Kadın	105	88.80	9323.50	2646.5	.061
Tutum	Erkek	61	74.39	4537.50		
Paydaşlarla	Kadın	105	85.56	8984.00	2986.0	.450
İletişim	Erkek	61	79.95	4877.00		
Mesleki	Kadın	105	91.20	9576.50	2393.5	.006
Adanmışlık	Erkek	61	70.24	4284.50		
Ekonomik	Kadın	105	81.17	8523.00	2958.0	.410
Koşullar	Erkek	61	87.51	5338.00		
Toplam	Kadın	105	89.15	9361.5	2608.5	.047
	Erkek	61	73.76	4499.5		

Tablo 5' te grldği gibi, analiz sonuğlarına göre öğretmenlerin toplam örgütsel mutluluk algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($p < .05$). Mann Whitney U testinde çıkan anlamlı farklılığın kimin lehine olduğunu anlamak için sıra ortalamasına bakılmaktadır. Kadın ğretmenlerin sıra ortalamasının (89.15), erkek sınıf ğretmenlerinin sıra ortalamasından (73.6) fazla olması sebebi ile farkın kadın sınıf ğretmenlerinin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte alt boyutlara göre analiz geręekleřtirildiđinde yalnızca "mesleki adanmışlık" boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p = .006$). Kadın sınıf ğretmenlerinin sıra ortalamasının (91.20), erkek öğretmenlerin sıra ortalamasından (70.24) fazla olması sebebi ile farkın kadın sınıf ğretmenlerinin lehine olduğu görülmektedir. lęeđin diğer boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Kruskal Wallis Testi geręekleřtirilmiştir. Mesleki tutum boyutunda $p = .756$, paydaşlarla iletişim boyutunda $p = .590$, mesleki adanmışlık boyutunda $p = .250$, ekonomik koşullar boyutunda $p = .465$, toplam $p = .362$ ' dir. Bu sebeple Kruskal Wallis H analizine göre araştırmaya katılan sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > .05$).

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf ğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının sınıflarındaki özel eğitim tanılı ğrenci olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Mann Whitney U testi geręekleřtirilmiř olup sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin Sınıflarında Özel Eğitim Tanılı Öğrenci Olma Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Özel eğitim tanılı öğrenci olma durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yönetim Süreçleri	Var	78	76.47	5965.00	2884.0	.076
	Yok	88	89.73	7896.00		
Mesleki Tutum	Var	78	80.03	6242.50	3161.5	.379
	Yok	88	86.57	7618.50		
Paydaşlarla İletişim	Var	78	77.72	6062.50	2981.5	.129
	Yok	88	88.62	7798.50		
Mesleki Adanmışlık	Var	78	75.06	5854.50	2773.5	.031
	Yok	88	90.98	8006.50		
Ekonomik Koşullar	Var	78	78.82	6148.00	3067.0	.235
	Yok	88	87.65	7713.00		
Toplam	Var	78	89.62	2778.50	1902.50	431
	Yok	88	82.09	11082.50		

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile sınıfların özel eğitim tanılı öğrencilerin bulunma durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamış olup sadece “mesleki adanmışlık” ($p < .05$) boyutunda sınıflarında özel eğitim tanılı öğrenci bulunmayan öğretmenlerin (Sıra ortalaması: 90.98) lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Mann Whitney U testi gerçekleştirilmiş olup sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Örgütsel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Mesleği isteyerek seçip seçmeme	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yönetim Süreçleri	Evet	129	86.72	2929.50	1970.5	.106
	Hayır	37	72.26	10931.50		
Mesleki Tutum	Evet	129	87.03	11226.50	1931.5	.076
	Hayır	37	71.20	2634.50		
Paydaşlarla İletişim	Evet	129	84.02	10839.00	2319.0	.785
	Hayır	37	81.68	3022.00		
Mesleki Adanmışlık	Evet	129	89.59	11557.00	1601.0	.002
	Hayır	37	62.27	2304.00		
Ekonomik Koşullar	Evet	129	85.69	11054.50	2103.5	.270
	Hayır	37	75.85	2806.50		
Toplam	Evet	129	89.43	11537.00	1621.00	.003
	Hayır	37	62.81	2324.00		

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu arasında anlamlı bir fark bulunduğu ortaya çıkmıştır ($p<.05$). Bu anlamlı fark mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin lehinedir (sıra ortalaması: 89.43). Bunun dışında “mesleki adanmışlık” ($p<.05$) boyutunda mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin lehine (sıra ortalaması: 89.54) anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algı düzeylerini tespit etmek amacı ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişlik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 8’ de sunulmuştur.

Tablo 8

Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Boyutlar	n	\bar{X}	Ss
Duygusal tükenme	166	21.99	13.82
Duyarsızlaşma	166	3.41	4.75
Kişisel Başarı	166	40.13	6.79

Tablo 8’ de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin algıladıkları, duygusal tükenmişlik orta, duyarsızlaşma düşük ve kişisel başarı düzeyi yüksek olarak bulunmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt amacına yönelik araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Mann Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Duygusal Tükenme boyutunda p.93, duyarsızlaşma boyutunda p.920 ve kişisel başarı boyutunda ise p.120’ dir. Bu bulgulara göre; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>.05$).

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algı düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Kruskal Wallis H testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	Sıra Ortalaması	U	p
Duygusal Tükenme	40 yaş altı	54	101.81	11.804	.003
	41-50	60	76.49		
	51+	52	72.58		
Duyarsızlaşma	40 yaş altı	54	95.76	5.892	.053
	41-50	60	80.33		
	51+	52	74.43		
Kişisel Başarı	40 yaş altı	54	63.06	15.176	.001
	41-50	60	90.02		
	51+	52	97.21		

Tablo 9’da görüldüğü gibi Kruskal Wallis H analizine göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenlerin yaşları arasında duyarsızlaşma ($p>.05$) boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında ($p<.05$) ise anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaların yönünü belirlemek amacıyla post hoc çalışması ve ikili

karşılaştırmalar yapılabilmesi için Mann Whitney U testine başvurulmuştur. Sonuçlar aşağıda Tablo 10' da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Boyutlarına İlişkin İkili Karşılaştırma Mann Whitney U Sonuçları

Boyut	Yaş grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	40 yaş altı	54	66.77	3605.50	1119.500	.004
	41-50 arası	60	49.16	2949.50		
Duygusal Tükenme	40 yaş altı	54	62.54	3377.00	916.000	.002
	51+	52	44.12	2294.00		
Duygusal Tükenme	41-50 arası	60	57.83	3470.00	1480.000	.641
	51+	52	54.96	2858.00		
Kişisel başarı	40 yaş altı	54	47.63	2572.00	1087.000	.002
	41-50 arası	60	66.38	3983.00		
Kişisel başarı	40 yaş altı	54	42.93	2318.00	833.000	.00
	51+	52	64.48	3353.00		
Kişisel başarı	41-50 arası	60	54.13	3248.00	1418.000	.406
	51+	52	59.23	3080.00		

Tablo 10'da görüldüğü gibi Mann Whitney U analizine göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenlerin yaşları arasında duygusal tükenme boyutunda "40 yaş altı" (sıra ortalaması: 66.77) ve "41-50 arası" (sıra ortalaması: 49.16) karşılaştırıldığında "40 yaş altı" lehine anlamlı bir fark bulunmaktadır (p.004). Yine duygusal tükenme; "40 yaş altı" (sıra ortalaması: 62.54) ve "51 yaş üstü" (sıra ortalaması: 44.12) karşılaştırıldığında, "40 yaş altı" öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir (p .002). Kişisel başarı boyutunda ise "40 yaş altı" (sıra ortalaması: 47.68) ve "41-50 arası" (sıra ortalaması: 66.38) karşılaştırıldığında "41 50 yaş arası" lehine anlamlı bir fark bulunmaktadır (p.002). "40 yaş altı" (sıra ortalaması: 42.93) ve "51 yaş üstü" (sıra ortalaması: 64.48) karşılaştırıldığında "51 yaş üstü" lehine anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir (p.00).

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algı düzeylerinin sınıflarında tanıli özel eğitim öğrencisi bulunma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Mann Whitney U testi gerçekleştirilmiş olup sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Öğretmenlerin Sınıflarında Özel Eğitim Tanılı Öğrenci Olma Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Özel Eğitim Tanılı Öğrenci Olma Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Var	78	94.40	7363.00	2582.0	.006
	Yok	88	73.84	6498.00		
Duyarsızlaşma	Var	78	89.01	6942.50	3002.5	.155
	Yok	88	78.62	6918.50		
Kişisel Başarı	Var	78	74.05	5776.00	2695.0	.017
	Yok	88	91.88	8085.00		

Tablo 11'deki Mann Whitney U analizine göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenlerin sınıflarında özel eğitim tanımlı öğrenci bulunma durumu arasında duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farkın olmadığı görülmektedir (p.155). Bununla birlikte duygusal tükenme boyutunda sınıflarında özel eğitim tanımlı öğrencisi bulunan öğretmenlerin lehine (sıra ortalaması 94.40), kişisel başarı boyutunda ise sınıflarında özel eğitim tanımlı öğrencisi bulunmayan öğretmenler (sıra ortalaması: 91.88) lehine anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algı düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Mesleği Seçme Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Evet	129	75.85	9784.50	1399.5	0.00
	Hayır	37	110.18	4076.50		
Duyarsızlaşma	Evet	129	76.26	9837.50	1452.5	0.00
	Hayır	37	108.74	4023.50		
Kişisel Başarı	Evet	129	88.60	11429.00	1729.0	0.01
	Hayır	37	65.73	2432.00		

Tablo 12'de görüldüğü gibi Mann Whitney U analizine göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu arasında tüm boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunurken, kişisel başarı boyutunda ise mesleği isteyerek seçen öğretmenler (sıra ortalaması: 88.60) lehine anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.

3.3. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel mutluluk ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacına yönelik olarak araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla parametrik olmayan Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Boyutlar	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	r	p	r	p	r	p
Toplam Örgütsel Mutluluk	-.452*	.00	-.397	.00	.422*	.00
Yönetim Süreçleri	-.277	.00	-.271	.00	.289	.00
Mesleki Tutum	-.215	.00	-.314	.00	.340*	.00
Paydaşlarla İletişim	-.078	.32	-.188	.01	.183	.01
Mesleki Adanmışlık	-.469*	.00	-.331	.00	.412*	.00
Ekonomik Koşullar	-.286	.00	-.117	.13	.029	.70

Tablo 13' te görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam örgütsel mutluluk düzeyleri ($r = -0.452$) ve mesleki adanmışlık alt boyutu ($r = -0.469$) ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Toplam örgütsel mutluluk ve mesleki adanmışlık arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmaktadır. Kişisel başarı boyutu ile ise toplam örgütsel mutluluk ($r = 0.422$), mesleki tutum ($r = 0.340$) ve mesleki adanmışlık ($r = 0.412$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Toplam örgütsel mutluluk, mesleki tutum ve mesleki adanmışlık arttıkça kişisel başarı da artmaktadır. Örgütsel mutluluk ölçeğinin diğer alt boyutları ile tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Nicel olarak tasarlanan bu çalışmada ilişkisel tarama deseni kullanılmış olup sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları yüksek bulunmuştur. Literatürde de benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Avcı (2023) da sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmada ilkökul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin, bu çalışmaya benzer şekilde, yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. İnan ve Ergin (2024) Mersin ilinde görev yapan 723 sınıf öğretmenini dahil ettikleri çalışmalarında, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çağan (2024) çalışmasında örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve olumsuz duygular boyutunda algılarının yüksek düzeyde; olumlu duygular boyutunda ise algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bulut'un (2015) gerçekleştirdiği çalışmasında ortaöğretim de çalışan öğretmenlerinin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda algılarının "yüksek düzeyde" olduğunu, bununla birlikte ekonomik koşullar boyutunda ise öğretmenlerin "düşük düzeyde" olduğunu tespit ettiği görülmektedir. Sarıer (2024) gerçekleştirdiği meta analiz çalışmasında sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin genel olarak düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin karşılaştırması yapıldığında ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaların yanı sıra literatürdeki çeşitli çalışmalar da (Korkut, 2019) örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu, ancak bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının orta düzeyde olduğunu tespit eden çalışmaların da olduğu görülmektedir (Elmas, 2021; Arslan, 2018; Kuvvet, 2019). Bu anlamda, bu çalışmanın sonuçları ile birlikte literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel algılarının orta ve yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim öğretimin en önemli öğelerinden olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yüksek olması tabii olarak istenen bir durum olmakla birlikte; Çağan'ın (2024) da belirttiği gibi örgütsel mutluluğun pek çok farklı değişkene bağlı olması sebebi ile bütün öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyinin yüksek olmasını beklememek gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algı düzeylerinin kadınlar ve mesleği isteyerek seçenler lehine, anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Gürbüz (2020) ve Çağan (2024) gerçekleştirdikleri çalışmalarda örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenler yönünde farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Bu sonuçlar bu çalışmanın sonucunun tam tersi yönündedir. Bununla birlikte cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olmadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Avcı (2023), Çağan (2024) ve Bulut (2020) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında cinsiyet yönünde anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir. Bu anlamda literatürde, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonucu bağlamında bakıldığında ise kadınların örgütsel mutluluk algılarının yüksek çıkma nedeni olarak öğretmenlik mesleğinin toplumsal cinsiyet bağlamı ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmaların zamanla ilgili farklılıkların ve ayrıca kültürel ve coğrafi etmenlerin de etkisi ile farklı sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Karadaş ve Akın (2023) gerçekleştirdikleri çalışmada mesleği severek

yapmanın öğretmenlerin mesleğe ilişkin mutlu olmalarını sağlayan etmenlerden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mesleği isteyerek seçme ile örgütsel mutluluğun bağlantılı olması beklenen bir durumdur.

Bu çalışmada sınıf ğretmenlerinin sınıflarında özel eğitim tanılı ğrencisi bulunma durumuna bakıldığında sadece "mesleki adanmışlık" boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sebeple sınıflarında özel eğitim ğrencisi bulunmayan öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu anlamda sınıf ğretmenlerinin sınıflarında özel eğitim öğrencisinin bulunup bulunmama durumunun, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına etki etmediği düşünülmektedir. Yaş değişkenine göre literatürde benzer sonuçlara ulaşmak mümkündür. aan (2024) ve Bulut (2020) alışmalarında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir. Bu anlamda hem bu çalışma hem de ilgili literatür bağlamında öğretmenlerin örgüt içi mutluluklarının her yaş grubu için benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel mutluluk leği boyutlar olarak incelendiğinde ise mesleki adanmışlık alt boyutunda cinsiyete göre kadın öğretmenlerin ve de sınıflarında özel eğitim ğrencisi bulunma durumuna göre ise bulunmayan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulut (2020) adanmışlığı bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kendi değer ve amaçların ile örtüşmesi olarak tanımlamıştır. Bu anlamda sınıflarında özel eğitim ğrencisi bulunan öğretmenlerin kendi amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleri ile örtüşmediğini söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan sınıf ğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin orta, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük ve kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Birkan (2020) da bu çalışma sonucuna benzer bir Şekilde ğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlikleri orta düzeyde, duyarsızlaşma düşük düzeyde ve kişisel başarının ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı Şekilde Cömert-Tatlı (2023), çalışmasında öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin orta, kişisel başarı boyutunda ise tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır. Öğrenciler, veliler ve okul yönetimi ile sürekli iletişim içeren öğretmenlik mesleği, yapısı itibari ile tükenmişliğe açık bir meslektir. ğretmeni gereksiz iş yükünden arındırmak ve olumlu okul iklimi sağlamak ile birlikte sınıfların ve okulların fiziki ortamının geliştirilmesi ve ekonomik olarak ferahın sağlanması tükenmişliği önlemeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değerkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalar literatürde yer almaktadır. Uslu ve Acar (2020) ile Helveci (2023), ğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit ederken, literatürde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (alışkan, 2019; Koralay, 2014; Akay, 2020). Bu anlamda bu farklılığın nedeninin çalışmaların zamanları, kültürel ve coğrafi etmenler olduğu düşünmektedir.

Sınıflarında zel eğitim tanılı ğrenci bulunup bulunmama durumuna ölçek boyutları üzerinden bakıldığında duygusal tükenme boyutunda sınıflarında özel eğitim ğrencisi bulunan öğretmenler, kişisel başarı boyutunda ise bulunmayan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karabaş (2018), zel eğitimde çalışan sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde tükenmişlik gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu anlamda, bu sonuç literatür ile uyumakta olup sınıflarında özel eğitim ğrencisi bulunan öğretmenler, olmayanlara göre daha çok duygusal olarak tükenme yaşamaktadır. Bunun nedeninin sınıf ğretmenlerinin özel eğitim öğrencilerine ilişkin bireysel eğitim planları yapmaları ve uygulamalarının gerekmesi buna bağlı olarak iş yüklerinin artması, sınıf yönetiminde zorlanmaları ve özellikle özel eğitim ğretmeni olarak eğitim alanında eğitim almamaları olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler, kişisel başarı boyutunda ise seçen öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Literatürde bu sonucu destekler niteliktedir. Tunaboşlu (2015) ve İşli (2023) mesleği isteyerek yapmayan öğretmenlerde duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin daha fazla olduğunu, kişisel başarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşımlardır. Karabaş (2018), mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin işle ilgili tükenmişlik yaşadıklarını, mesleğini zorunlu seçenlerin, mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin ise kişisel tükenmişlik ve müşteri (öğrenci) tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu anlamda mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal olarak tükendikleri algısına sahip oldukları ve de öğrencilere ve öğretmenlik mesleğine ilişkin duyarsızlaşma yaşadıklarını hissettiklerini söylemek mümkündür. Mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler kendilerinin meslekte de başarısız olduklarını düşünmektedirler. Bunun altında yatan nedenin motivasyonla ilgili olabileceği söylenebilir. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması, olası sorunlarla başa çıkmada ve stres ile başa çıkmada daha etkili çözümler üretebilmesi beklenmektedir. Mesleği istemeden yapan öğretmenlerin ise tam tersi başa çıkma becerilerinin düşük ve buna bağlı tükenmişlik hissinin yüksek olabileceği düşünülebilir.

Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki de ise duygusal tükenme boyutunda 40 yaş altı öğretmenlerin, kişisel başarı boyutuna bakıldığında 41-50 yaş arası öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna benzer sonuçlara ulaşan İşli (2023) ve Tunaboşlu (2015), 40 yaş altı öğretmenlerin duygusal olarak daha çok tükendiğini bunun yanında 50 yaş üstü öğretmenlerin ise en az tükenmişlik yaşadığını belirtmişlerdir. Literatürde bu çalışmaların aksine bazı çalışmalarda ise yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşıldığı saptanmıştır (Uslu & Acar, 2020; Yıldırım, 2016; Yıldız, 2021). Bu çalışmanın ve ilgili literatürdeki sonuçların ışığında 40 yaş altı öğretmenlerin tükenmişlik hissetme nedenleri arasında mesleğin başında olmaları ve mesleki olgunluğa henüz ulaşamamaları olabileceği gibi hem özel hayatlarında hem de mesleki hayatlarında değişen koşullar ile ilgili da olabileceği düşünülmektedir. 50 yaş üstü öğretmenlerde ise mesleki olgunluğun etkisi, koşulların kabulü ve emeklilik hayatına yakınlık sebebi ile tükenmişliğin az olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları arasında negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde ilişki, kişisel başarı boyutu ile pozitif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Reza ve Leyli (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel mutluluk ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel mutluluğun alt boyutları üzerinden ilişkiye baktığımızda ise paydaşlarla iletişim boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme boyutu arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki, ekonomik koşullar boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı boyutu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda örgüt içinde paylaşım arttıkça tükenmişliğin azaldığını söylemek mümkündür. Bunun dışında ekonomik koşullara yönelik algı olumlu olduğunda öğretmenlerin kişisel olarak kendilerini daha başarılı algıladıkları görülmektedir.

Bu araştırmanın sınırlılıkları Mersin ilinde 166 sınıf öğretmeniyle ve nicel paradigma ile gerçekleştirilmesidir. Örneklem sayısı daha fazla tutularak benzer çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bunun yanında nitel çalışmalar ile örgütsel mutluluk ve tükenmişlik konuları ile ilgili derinlemesine bilgiler edinilebilir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin öğrencilere nitelikli ve kaliteli eğitim sunmasının zor olduğu aşikardır. Bu anlamda öğretmenler tükenmişlik yaşamadan gerekli önlemler alınmalıdır, eğitimde gerçekleşecek olumsuzlukların telafisi çok zordur. Bu sebeple örgütsel mutluluğun sağlanması ve artırılması amacı ile örgüt içinde düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çalışma aralarında ilişki olduğu görülen alt boyutlardan olan “paydaşlarla iletişim” tükenmişliğin azaltılması amacı ile dikkate alınması gereken bir boyuttur. Bu anlamda örgüt içerisinde çok yönlü iletişime açık bir kurum kültürü ve

ikliminin oluşturulması önemlidir. Bu konuda belki de en büyük görev okul yöneticilerine düşmektedir. Yasa koyucular bu çalışmanın en önemli bulgusu olan “ğretmenlik mesleği ekonomik koşulları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye dikkat ederek öğretmenlerin kazançlarında gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmelidir”. Bunun dışında sınıflarından özel eğitim ğrencisi bulunan öğretmenler desteklenmelidir bu amaçla daha tecrübeli ve daha önce sınıfında özel eğitim ğrencisi bulunan öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanabilecekleri ortamlar yaratılabilir. Mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin tükenmişlikleri daha yüksek olduğu görüldüğü için, niversite tercih döneminde öğrencilere rehberlik ederken bu sonuç da göz önünde bulundurulabilir. Tüm ğretmenlerin özel ve iş hayatlarında mutlu olabilmeleri pek çok etkene bağlıdır. Bu anlamda her öğretmenin mutluluk seviyesinin yüksek olmasını beklemek doğru olmaz ama bunun yanında örgütsel mutluluğu yüksek olan okulların var olması hem öğretmenler hem öğrenciler hem de toplumsal gelişme için gerekli ve önemlidir.

Kaynakça

- Aka, S. Baysal, İ. Ç. (2013). Bir pazarlama stratejisi olarak mutluluk temasının markalar tarafından kullanılması: Mutluluk temelli pazarlama üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 84-93, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11355/135730>
- Akay, M.K. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Aksoy, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]
- Ay, A.F. (2022). İstismarcı Yönetim. Örgütsel Mutluluk ve İş Performansı Arasındaki İlişki. *İşletme Bilimi Dergisi*. 10 (2), 215-245, DOI: 10.22139/jobs.1123128
- Arslan, N. (2021). *Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Avcı, M. (2023). *İlkokulların örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü].
- Ayyıldız, Ş. (2022). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Bakır, M. (2022). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]
- Birkan, R. (2020). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Büyüköztürk. Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk. Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2017). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.

- aan, M.H. (2024). *Ğretmenler Arası İnfomal İlişkiler, rgtsel Güven, rgtsel Sessizlik, rgtsel Mutluluk Arasındaki İlişkiler* [Yayımlanmamış Doktora tezi,Fırat Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Cömert -Tatlı. T. (2023). *Ğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi,Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Çalışkan. S. (2019). *Ğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- etin, S., & Polat. S. (2021). Ortaokul Ğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 171-182, DOI: 10.33206/mjss.800081
- etin, S. (2019). *Ortaokul Ğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- obanoğlu, N. (2021). Okul ncesi EĞitim rgtlerinde Paylaşılan Liderliğin rgtsel Kimlik Algısı Ve Ğretmen Mutluluğu ile İlişkisinin İncelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*. 0 (88). 413-432. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/71386/1147873>
- Dalai Lama, K., & Cutler, H. (2012). *Mutluluk sanatı: yaşam için bir el kitabı*. (G. Tokcan. ev.) İstanbul: Klan.
- Delioğlan, M. (2022). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Sakarya Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Demir, H. (2020). *Ğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Demircan, T. (2019). *Ğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Doğan, ., & Aslan, M. (2022). ÖĞretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Trakya EĞitim Dergisi*,12 (3), 1482-1499, DOI: 10.24315/tred.993218
- Doğan, . (2021). *Ğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi,İnönü Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Elmas, E. (2021). *Ğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü EĞitim Enstitüsü].
- Eray. G. K., Kaya. A., & Karadaş. H. (2021). Örgütsel sessizliğe ilişkin Ğretmen algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 219-240. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbid/issue/66311/992144>

- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması". VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.143-154.
- Ergüven. H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]
- Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. Journal of Social Issues. 30, 159-165, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi,Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul].
- Güzel, H. (2021). *Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Helveci, P. (2023). *Sınıf öğretmenlerinin bilinçli farkındalık düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- İnan, A. S., & Ergen, H. (2024). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-21. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1308351>
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri eğitimci formu nu Türkçe ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), pp.385-399.
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- İşli, F. (2023). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214-233. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6158/82771>
- Karabaş, M. (2018). *Özel eğitim alanında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Karadaş, H., & Akın, M. A. (2023). Examining teachers' organizational happiness and organizational commitment, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (2), 289-309. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>
- Karamustafaoğlu, N. (2022). *Öğretmen algularına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Karasar, N. (2011). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yay.

- Karnak, B. (2020). *Ğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* [YayınlanmamıŐ yüksek lisans tezi,Pamukkale Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Keçeli, İ. (2022). *İlkokul Ğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi,İstanbul Kültür Üniversitesi. Lisansüstü EĞitim Enstitüsü].
- Koralay, F.D. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi* [YayınlanmamıŐ Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Korkut, A. (2019). *Ğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [YayınlanmamıŐ Doktora Tezi,İnönü Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Sakarya ili rneği) [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü.]
- KŐ, R., & Kaya, A. (2024). ÖĞretmenlerin okul mutluluk algılarının incelenmesi. *Harran Maarif Dergisi*, 9 (1), 25-51. doi: 10.22596/hej.1410735.
- Köse, . (2020). *Ğretmenlerin algılarına göre okulların dna profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 99-113, doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2010). Maslach Burnout Inventory manual. (3rd ed.). mindgarden.com.
- zdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. EskiŐehir: Kaan Kitabevi.
- Proshansky, H. M., Fabian, A. K., & Kaminoff, R. (1983). Place-Identity: physical world soci
- zdemir, F. (2022). *Ğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü EĞitim Enstitüsü].
- Özer, A. (2020). *Ğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi,Bahçeşehir Üniversitesi EĞitim Bilimleri Enstitüsü].
- Pazar, B. (2021). *Ğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki* [YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü EĞitim Enstitüsü.
- Reza, A. H., & Leyli, B. E. (2016). Investigating the role of organizational happiness in teachers' occupational burnout. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), 1444-1465.
- Robbins, S.P., & Judge. T.A. (2012). *rgtsel davranış* (eviri editörü: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Sarıer, Y. (2024). ÖĞretmenlerin rgtsel mutluluğunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz alıŐması. *Kocaeli Üniversitesi EĞitim Dergisi*, 7(1), 222-248. <https://doi.org/10.33400/kuje.1405523>

- Sarıbiyık, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Satır, S. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve işe adanmışlık ve bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Semerci, B. (2015). *Duyguların şifresi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sevim, H. İ. (2021). *Okullardaki dağıtımçı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul mutluluğunu yordama düzeyi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Tunaboşlu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri* (İzmir ili torbalı ilçesi örneği). [Yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü] İzmir.
- Uslu, M. A., & Acar, S. (2020). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Envanteri İle İncelenmesi: Batman İlinde Yapılan Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 277-284, DOI: 10.18506/anemon.520901
- Uysal, F. (2022). *Lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Uzun, T., & Kesicioglu, O.S. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52, doi: 10.29329/mjer.2019.210.3
- Yıldırım, U. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yıldız, F. (2021). *Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ile iş yeri arkadaşlığı ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Bu makalenin yazımına tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. Tüm yazarlar son metni okumuş ve onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Telif Beyanı: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Destek/Destekleyen Kuruluşlar: Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.