

Öğretmenler İçin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Geliştirme Çalışması

Pınar ÇAKIR¹

¹ Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, pincacakir86@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-3932-3969

Yaşar YAVUZ²

² Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, yasar.yavuz@deu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-5113-360X

Makale Türü/Article Type
Araştırma Makalesi

IJPES
2022
Volume 3, Sayı 2
Sayfa/ Pages: 66-79

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijpes>

Makale Bilgisi/Article Info:

Geliş/Received: 21.11.2022

Kabul/Accepted: 12.12.2022

e-Yayın/e-Printed:20.12.2022

ÖZ

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını belirleyebilmek amacı ile “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” isimli ölçme aracı geliştirilmiştir. Örgütsel Mutluluk Ölçeği için 101 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuş ve kapsam geçerliliğini sağlamak amacı ile alınan uzman görüşleri doğrultusunda havuzdaki madde sayısı 73’e indirilmiştir. Pilot uygulama süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) iki farklı örneklemden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Örneklem AFA için 368, DFA için 240 olmak üzere 2021-2022 eğitim öğretim yılında İzmir’de farklı ilçelerde görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Verilerin AFA için uygunluğuna ilişkin KMO ölçümü .967 ve Barlett test ölçümü 11711.097 ($p = 0.001$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan AFA analizi sonucuna göre ölçek; “Yönetsel Davranışlar”, “İnsani İlişkiler”, “Okula İlişkin Duygular” olarak adlandırılan üç faktör içermektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 75.89 ve iç tutarlılık (alpha) ölçümü .967’dir. Ölçeğin yapısının test edilmesi için yapılan DFA ölçümleri gereği AFA sürecinde oluşturulan 33 maddelik ölçekte yer alan maddelerden hata puanları 0.50 ve üzerinde olan iki madde çıkarılarak ölçeğin madde sayısı 31’e indirilmiştir. Süreç sonunda DFA modeline ilişkin uyum iyiliği indekslerinin (X^2/Sd , NFI, RFI, CFI, IFI, GFI, RMR, RMSEA) oldukça iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır. Sonuçlar, geliştirilen “Örgütsel Mutluluk Ölçeği”nin amaçlanan ölçümü gerçekleştirebilecek düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgütsel mutluluk, örgütsel mutluluk ölçeği

Development Study of Organizational Happiness Scale for Teachers

ABSTRACT

In the study, a measurement tool named "Organizational Happiness Scale" was developed to determine the organizational happiness perceptions of teachers. An item pool consisting of 101 items was created for the Organizational Happiness Scale and the number of items in the pool was reduced to 73 in line with expert views to ensure content validity. The pilot implementation process was carried out in two stages. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were performed on data obtained from two different samples. The samples consisted of 368 teachers for EFA and 240 teachers for CFA. Teachers work in different districts of İzmir in the 2021-2022 academic year. The KMO fit measure value, which was made to determine the suitability of the data collected for the scale for factor analysis, was calculated as .967, the Barlett test result was calculated as 11711.097 and the significance level value (p) was calculated as 0.001. According to the results of EFA analysis, the scale includes three factors called “Administrative Behaviors”, “Human Relations” and “Emotions Regarding School”. The total variance rate was 75.89 % and the internal consistency coefficient was .967. In the study, CFA was conducted to test the three-factor structure consisting of 33 items obtained as a result of EFA. Two items with error scores of .50 and above were removed from the scale, and the number of items was reduced to 31. At the end of the process, goodness-of-fit indices (X^2/Sd , NFI, RFI, CFI, IFI, GFI, RMR and RMSEA) of the DFA model were found to be quite good and among acceptable fit values. The results show that the developed "Organizational Happiness Scale" is a valid and reliable measurement tool that can realize the intended measurement.

Keywords: Organizational happiness, organizational happiness scale, teacher

Açıklama: Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ danışmanlığında, Pınar ÇAKIR tarafından yazılan “Örgüt İklimi ile Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Atf için: Çakır, P. & Yavuz, Y. (2022). Öğretmenler için örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme çalışması. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 66-79.



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original authors and source are credited.

1. GİRİŞ

İnsanların nelerden mutlu olduğu ve neden diğerlerinden görece farklı düzeyde mutlu oldukları çok eski zamanlardan bu yana ilgilenilen konulardan olmuştur. Bu nedenle mutluluk kavramına belki de yeryüzündeki insan sayısı kadar farklı anlam yüklenmiştir. Kimisi için birine aşık olmak, zengin olmak, iyi bir film seyretmek, karnını doyurmak, hasat zamanı tarladan iyi mahsul toplamak ya da Tanrı'ya inanmak beraberinde mutluluk kaynağı iken; kimisi için barınacak bir evinin olması, yağmurun yağması, sevdiklerinin yaşıyor olması mutluluk kaynağıdır. Başka bir ifade ile insanlar mutluluğu benzer ya da aynı şeylerde bulmamakta dolayısıyla mutluluğa aynı yoldan gitmemektedir (Locke, 2000). Kant (2002) mutluluk kavramının belirsiz olduğunu, bu bağlamda da her insanın mutluluğa erişmeyi istese de hiçbir zaman kesinlik ve tutarlılıkla dileğinin ve isteğinin ne olduğunu söyleyemediğini ifade etmektedir. Schmid (2021) tüm insanların aynı anlamı atfedeceği bir mutluluk kavramı olmamasını mutluluğun hermenötik ve her şeyden daha fazla yoruma açık olması ile açıklamaktadır.

Mutlulukla ilgili yapılan tanımlamalar hedonik (hazcı) ve pür (sürekli) mutluluk ödemonik yaklaşımlara dayanmaktadır. Hedonik yaklaşımda mutluluk kısa, anlık ve geçici eğlence, neşe ve zevk gibi pek çok olumlu duyguyla ilişkilendirilmektedir. Ödemonik yaklaşımdaysa mutluluk; hayat boyu devam eden bir rahatlık hissiyle ya da uzun süreli hayat memnuniyeti ile ilişkilendirilmektedir (Demirok ve ark., 2014). TDK 'nin (2021) tanımına göre mutluluk, bütün özelemlere sürekli ve eksiksiz olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumudur. Mutluluk ile ilgili yapılan diğer bazı tanımlamalar şöyledir:

- Mutluluk bir duygu ya da ruh halidir (Russell, 1972).
- Mutluluk insan hayatının amacıdır (Fromm, 1994).
- Mutluluk erdemın kendisidir (Spinoza, 2011).
- Mutluluk insanların koşullarındaki değişikliklere verdikleri kısa süreli tepkilerdir (Diener, Lucas ve Scollon, 2006).
- Mutluluk hoşı giden duyguların sıklığı ve yoğunluğu ile ilgilidir (Diener, 2000).

Mutlulukla ilgili yapılan tanımlar ve söylenenler değerlendirildiğinde, mutluluğun kişilerin bireysel algılarını, beklentilerini ve duygularını yansıttığı ve genel geçer kabul edilebilir bir tanımının olmadığı görülmektedir.

1.1.Örgütsel Mutluluk

Örgütsel mutluluk ile ilgili alan yazında işyerinde mutluluk, işgören mutluluğu, örgütsel iyi oluş, işgören iyi oluşu ve örgütsel mutluluk gibi çeşitli tanımlamalar kullanılmaktadır (Korkut, 2019). Bu araştırmada “örgütsel mutluluk” ifadesi kullanılmıştır. Örgütsel mutluluğa ilişkin alan yazında yapılan tanımlamalardan bazıları şöyledir:

Örgütsel mutluluk, bireysel ve grup güçlerini destekleyici koşullar ve çalışma süreçleri yaratmaya yöneliktir ve örgüt DNA'sında yer almaktadır. Bu, örgüt olarak yaptığımız ve olduğumuz her şeyin yöneticisinin örgüt mutluluğu olduğu anlamına gelmektedir (Juil, 2018). Örgütsel mutluluk Fisher' a (2010) göre işyerine ilişkin olumlu tutumları ya da duyguları yansıtan bir kavramdır. Paschoal ve Tamayo' ya (2008) göre örgütsel mutluluk bireylerin iş yaşantılarında algıladıkları olumlu duyguların ve kendini gerçekleştirme eylemi sonucunda yaşamış oldukları hazın tekrarlanma sıklığıdır. Erdoğan ve Akduman' a (2013) göre örgütsel mutluluk yapılan işin sevilerek yapılması ve kişinin işi yaparken enerji ile dolu olması, ayakları geri geri gitmeden işe gitmesi; başka bir ifade ile çalışanların memnuniyet düzeyi, yaptıkları işe ve performanslarına karşı hissettikleri duygudur (Rao, Lakshmi ve Goswami, 2017). Örgütsel mutluluk yaptığı işe karşı heyecan duyan, işinde anlam ve amaç bulan, iş yerinde iyi ilişkilere sahip ve işine bağlı hisseden çalışanların deneyimlerini tanımlamaktadır (Kun ve Gadanez, 2019).

Örgüt mutluluğunun değişkenleri arasında kişinin kişilik özellikleri, genetik özellikleri, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, hayat ile iş yaşamı arasındaki denge gibi birey temelli değişkenlerin; örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel sessizlik, iş ortamındaki çalışma koşulları gibi örgüt temelli kaynakların ve işin kendisi ve işteki çeşitlilik, işin getirdiği çalışma koşulları, değer duygusu gibi meslek temelli kaynakların bulunduğu

görülmektedir (Warr, 2007; Akman, 2021; Köse, 2020; Demir, 2020; Neve ve Ward, 2017; Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011; Lutterbie ve Jones, 2013; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Fisher, 2010).

Örgütsel mutluluğun memnuniyet, motivasyon ve örgütsel bağlılık açısından örgüt için somut ve soyut faydaları bulunmaktadır. Örgütsel mutluluk; daha fazla mesleki başarı, daha yüksek gelir, daha iyi iş performansı ve iş yerinde daha iyi ilişkiler kurabilme gibi özelliklerle ilişkilendirilebilir (Tseng, 2009; Erdoğan ve Akduman, 2013). Örgütsel mutluluk örgütlerdeki proaktif davranışları ve kişilerarası çatışmayı düşürmekte ve işbirliğini desteklemektedir (Fisher, 2010). Yüksek performans gösteren örgütler; mutlu, hevesli çalışanlara sahip olmakla birlikte çalışma arkadaşlarına özen gösteren, yönetimi bir aile gibi algılayan örgütlerdir (Januwarsono, 2015).

İnsanların erişkin yaşamlarının çoğu çalışmakla geçmekte ve işte geçirilen süre insanların ailelerine, hobilerine, arkadaşlarına ayırdıkları zamanın toplamından daha fazla olabilmektedir (Kjerulf, 2014). İşte geçirilen sürenin bireylerin yaşamlarında son derece önemli bir zaman dilimini kapladığı, iş yerinde mutlu olan çalışanların pozitif duygu durumlarının özel yaşamlarına da yansıdığı, işteki üretkenliklerinin arttığı, mutlu çalışanlara sahip örgütlerin daha başarılı oldukları düşünüldüğünde örgütsel mutluluk hem bireyler hem de örgütler için oldukça önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir 'Örgütsel Mutluluk Ölçeği' geliştirmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmalara göre işyerinde mutlu olan çalışanlar elverişsiz koşullarda dahi motivasyonlarının yüksek olması nedeni ile işlerini başarılı bir şekilde bitirmenin yolunu bulmakta (Januwarsono, 2015; Munar, Espinosa, Martinez-Buelvas, Avarca ve Tirado, 2020), işten kaytarma ve işten ayrılma gibi davranışları sergilememektedirler (Fisher, 2010). İşyerinde mutlu olan çalışanların yaptıkları işe ilişkin üretkenlikleri (Januwarsono, 2015) ve hayatlarının genel kalitesi de artmaktadır (Kjerulf, 2014). Örgüt mutluluğu, örgütler için yatırım getirisi ve stratejik sonuçlar sağlamaktadır (Jones ve Lindsay, 2014).

Örgütlerin başarılarını artırmak için önemli bir etken olduğu düşünülen örgütsel mutluluk; eğitim örgütlerinin nitelikli hale gelebilmesi için okullarda sağlanması gereken temel özelliklerden biridir. Okullar, insan etkileşiminin en yoğun yaşandığı bu nedenle de öğretmenlerin mutlu ya da mutsuz olma durumlarının doğrudan eğitim süreçlerine yansıdığı örgütlerdir. Öğretmenlerin okullarında mutlu olma düzeyleri eğitimin kalitesini, öğrenme süreçlerini etkilemektedir. Nitekim okul örgütünde gerçekleştirilen eğitim sürecinin en önemli aktörlerinden biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sergilediği nitelikli eğitim performansları, öğrencilerinin akademik başarılarında ve eğitim sisteminin başarısında büyük bir etkiye sahiptir (Çayak, 2021). Bu nedenle okul mutluluğunun öğretmenlerin ve dolayısıyla da okulların niteliğini pozitif yönde etkileyen bir etmen olduğunu söylememiz mümkündür. Bu bağlamda okullarda öğretmenlerin mesleklerine ve görev yaptıkları okula ilişkin algılarına, davranışlarına etki eden psikolojik yapıların ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu yapılar anlaşıldığında örgüt içinde çalışanların olumsuz algıladığı çalışma performanslarına negatif yansıtacağını düşündükleri etmenler tespit edilmiş olacak ve örgüt içi olumsuz durumları düzeltme yoluna gidilebilecektir. Bu kapsamda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesi için ölçme aracı geliştirilmesinin alanyazın bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline; veri toplama aracının geliştirilme sürecine, verilerin toplanmasına, evren ve örneklem bilgisine, analizine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama modelleri; geçmişte ya da şu anda var olan bir durumu mevcut haliyle betimleyen araştırma modelleridir (Karasar, 2009). Tarama araştırmalarında

araştırmacılar geniş kitlelerin görüşlerini, özelliklerini betimlemektedirler (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Akdeniz ve Demirel, 2018).

2.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilme Aşamaları

Öncelikle alan yazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve belirlenmiş, örgütsel mutluluğun kaynakları tespit edilmiştir. Ölçülmek istenen 'örgütsel mutluluk' kavramı ile ilgili alan yazında kullanılan örgütsel mutluluk ölçekleri incelenmiştir (Demo & Paschol, 2013; Arslan ve Polat, 2017; Vallina, Alegre & Fernandez, 2017; Salas-Vallina & Alegre Vidal, 2018; Bilginoglu ve Yozgat, 2020; Singh ve Aggarwal, 2018; Özdemir, Sever ve Acar, 2020; Polatçı ve Ünüvar, 2021; Korkut, 2019; Bulut, 2015; Hills & Argyle, 2002). Böylece örgütsel mutluluğun değişkenleri arasında olabileceği düşünülen faktörlere göre madde havuzu oluşturulmuştur.

Oluşturulan madde havuzundaki maddelerin kapsam geçerliği ve maddelerde kastedilen anlamın öğretmenler tarafından doğru biçimde anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemek amacıyla uzman görüşleri alınmıştır. Ölçekte yer alan maddeler, üç Türkçe öğretmeni ve eğitim yönetimi alanında çalışan üç, psikoloji bölümünden bir akademisyen tarafından biçim, ifade ve içerik bakımından incelenmiştir.

Uzmanlardan gelen görüş, öneri ve yorumlar doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Sürecin sonunda da 73 maddelik taslak ölçek elde edilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipinde, katılım düzeyleri "Hiç (1), Çok Az (2), Kısmen (3), Çoğunlukla (4), Tamamen (5)" olarak hazırlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Süreci

Ölçek geliştirme sürecinde pilot uygulama süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ikinci aşamada Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmak üzere veriler iki farklı örneklemden elde edilmiştir. AFA var olan psikolojik yapıyı ortaya çıkarma, DFA ise ortaya çıkan bu yapıyı test etme amacına yöneliktir (Costello ve Osborne, 2005).

Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ) uygulanmadan önce İzmir İli Valiliği'nden uygulama için gerekli izinler alınmıştır. ÖMÖ İzmir ili Bayraklı, Buca, Çiğli, Gaziemir ve Karşıyaka ilçelerinde belirlenen ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere dağıtılmış ve toplanmıştır. ÖMÖ'nün öğretmenlere dağıtılıp toplanması 4 Mart – 8 Nisan 2022 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim - öğretim yılı İzmir ili ilk ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. İzmir ilinde 766 ilkokulda 8.007 sınıf öğretmeni, 475 ortaokulda 9755 öğretmen olmak üzere toplam 17762 öğretmen görev yapmaktadır (MEBBİS, 2021). Araştırmada AFA ve DFA için oranlı küme örnekleme yöntemine göre iki ayrı örneklem oluşturulmuştur. Bu örneklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir:

2.4.1. AFA örnekleme

Araştırmada 73 maddelik denemelik ölçek için örneklem, 2021-2022 eğitim öğretim yılı ikinci döneminde oranlı küme örnekleme yöntemine göre İzmir ili Bayraklı, Buca, Gaziemir ve Karşıyaka ilçelerinden seçilen 24 devlet okulunda (ilk ve ortaokul) görev yapmakta olan 368 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklemin % 68' i (n = 249) kadın öğretmenden, % 32' si (n = 119) erkek öğretmenden; % 54' ü (n = 199) sınıf öğretmeninden, % 46' sı (n = 169) branş öğretmeninden oluşmaktadır.

2.4.2. DFA örnekleme

Araştırmada AFA sonucuna göre oluşturulan 33 maddelik ölçek için örneklem, 2021-2022 eğitim öğretim yılı ikinci döneminde oranlı küme örnekleme yöntemine göre İzmir ili Bayraklı, Buca, Çiğli, Gaziemir ve Karşıyaka ilçelerinden seçilen 16 devlet okulunda (ilk ve ortaokul) görev yapmakta olan 240 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklemin % 66' sı (n = 159) kadın öğretmenden % 34' ü (n = 81) erkek öğretmenden; % 49' u (n = 118) sınıf öğretmeninden, % 51' i (n = 122) branş öğretmeninden oluşmaktadır.

2.5.Verilerin Analizi

Elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik ve geçerlik ölçümleri (AFA) için SPSS paket programı kullanılarak; ölçeğin güvenilirlik katsayısı, faktör sayısı, faktörlerin açıkladıkları varyans miktarları ile faktörlerde yer alan maddelerin faktör yükleri ve madde güvenilirlikleri belirlenmiştir. AFA sonuçlarının doğrulanması için (DFA) LISREL paket programı kullanılarak AFA sürecinde ortaya çıkarılan ölçeğin uyum indeksleri ölçütlerini karşılama düzeylerinin yeterliği saptanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde ÖMÖ' ye ilişkin yapılan açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları yer almaktadır.

3.1.Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışmada AFA kapsamında sırasıyla; a) veri setinin faktör analizine uygunluğu değerlendirilmiş, b) faktör sayısı belirlenmiş, c) faktörlerin rotasyonu yapılmış ve d) faktörler isimlendirilmiştir.

3.1.1. Veri setinin faktör analizi için uygunluğu

Araştırmada KMO uygunluk ölçüsü değeri .967; Barlett test sonucu 11711.097 ve anlamlılık düzeyi değeri (p) ise 0.001 bulunmuştur. KMO uygunluk ölçüsü değerinin .80 ve üzerinde olması çok iyi anlamına gelmektedir (Field, 2000). Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğü yeterli ve veri seti faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır.

ÖMÖ' nün madde güvenilirlik, ortak varyans ve fak-1 yük değerleri Tablo 1' de verilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel mutluluk ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Ölçek Maddeleri	Madde Güvenirlik Ölçüleri (r)	Ortak Varyans	Fak-1 Değeri
2. Okul müdürünün tüm öğretmenleri karar sürecine katması	.789	.813	.722
4. Okul müdürünün tüm personele değer vermesi	.715	.741	.594
6. Okul müdürünün denetimlerinin öğretmenleri destekleyici nitelikte olması	.832	.850	.757
7. Çalışmalarının okul yönetimi tarafından takdir edilmesi	.846	.863	.796
9. Okul müdürünün öğretmenlerle açık iletişim kurması	.877	.895	.843
10. Okul müdürünün etkili iletişim becerilerine sahip olması	.841	.862	.808
11. Okul müdürünün öğrencilerim için yaptığım özverili çalışmaların farkında olması	.810	.831	.737
14. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iş birliği içinde olmaları	.867	.884	.809
15. Okul yöneticilerinin öğretmenlere değer vermeleri	.862	.880	.821
17. Okul müdürünün öğretmenlerin çalışmalarını değerlendirirken adil davranması	.852	.872	.796
18. Okul yönetiminin yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere tarafsız bir şekilde uygulaması	.812	.834	.730
20. Okul müdürünün tüm öğretmenlere nazik davranması	.785	.807	.701
22. Okul yöneticilerinin okul çalışanlarının duygularını dikkate alması	.828	.848	.746
23. Okul yöneticilerinin yönetsel etkinliklerde personelin fikirlerine önem vermesi	.823	.846	.775
24. Okul yöneticilerinin velilerden gelen baskılara karşı öğretmenlerin yanında yer alması	.698	.724	.547
26. Okul yönetimine güveniyor olmam	.838	.859	.783
27. Okulda kurallarının açık bir şekilde ifade edilmesi	.779	.797	.637
36. Öğrencilerimin beni sevmesi	.294	.709	.610
37. İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerimin olması	.346	.732	.746
38. İş arkadaşlarımla işbirliği içinde olmak	.334	.778	.766

39. Velilerle ilişkilerimin iyi olması	.276	.686	.549
45. İş arkadaşlarım tarafından seviliyor olmak	.304	.609	.501
46. Okul müdürünün mesleki gelişimimi desteklemesi	.803	.818	.669
48. Okulda kendimi evimde gibi hissetmek	.731	.747	.650
53. İşimi özgürce yapabiliyor olmak	.666	.684	.542
54. İşimi keyif alarak yapıyor olmak	.777	.788	.755
55. Okulumda yeteneklerimi ortaya çıkartacak fırsatların olması	.732	.752	.674
56. Mesleki yeterliliklerimi en iyi şekilde kullanabiliyor olmak	.719	.735	.676
57. İşimde başarılı olmak	.590	.601	.583
65. Okula her sabah büyük bir istekle gelmek	.702	.721	.716
69. Okulumda çalışıyor olmaktan mutlu olmak	.785	.799	.744
71. Okulda kendimi enerji dolu hissetmek	.653	.668	.667
73. Emekli olana kadar bu okulda çalışmayı istiyor olmak	.582	.606	.495

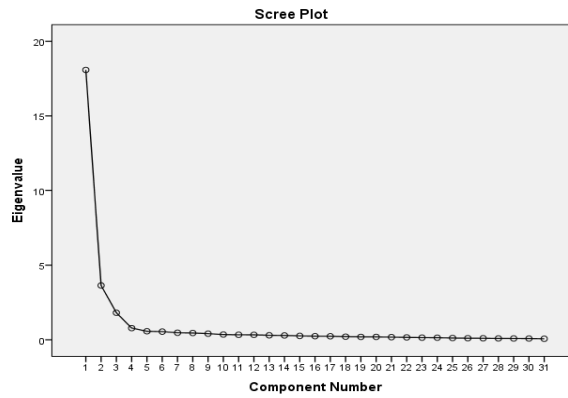
Tablo 1' e göre ÖMÖ' ye ilişkin maddelerin güvenilirlik ölçüleri $r = .276 - .877$, ortak varyans ölçüleri $.601 - .895$ ve faktör 1 yük değerleri $.495 - .843$ değerleri arasında dağılmaktadır.

Bir maddenin faktör yük değerinin ve madde güvenilirlik katsayısının 0.30 ya da bu değer üstünde olması o maddenin yapıyı / faktörü iyi ölçtüğü anlamına gelmektedir (Kline, 1994). 36 ve 39. maddelerin güvenilirliklerinin $.30$ ' un altında olmasına karşın geçerlilik ölçütlerinin / faktör yüklerinin ($.714$, ve $.817$) oldukça yüksek olması ve bu maddeler ölçekten çıkarıldığında yapının bozulması nedeni ile bu iki maddenin ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Faktör yük değerleri ve madde güvenilirlik katsayısı $.30$ ' un altındaki ve faktör yük değerleri arasındaki farkın $.10$ ' dan az olduğu 40 madde ölçekten çıkarılmıştır.

33 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha = $.973$ olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısının 0.8 den büyük olması yüksek düzeyde güvenilirlik anlamına gelmektedir (Özdamar, 2002: 673).

3.1.2. Faktör sayısının belirlenmesi

Faktör sayısının belirlenmesinde yamaç eğim grafiği (scree plot) grafiği kullanılmıştır. Yamaç eğim grafiğine göre faktör sayısı belirlenirken yüksek ivmeli hızlı düşüşlerin yaşandığı her bir kırılma noktası önemli faktör sayısını vermektedir (Lewis, 1994: 112-113; Büyüköztürk, 2003).



Şekil 1: ÖMÖ yamaç eğim (scree plot) grafiği

Şekil 1' deki Yamaç Eğim Grafiği'nde üç önemli kırılma görülmektedir. Bu nedenle ölçeğin 3 faktörden oluşabileceğine karar verilmiştir.

3.1.3. Faktörlerin rotasyonu

Ölçeğin faktör sayısı tespit edildikten sonra faktörlerde yer alacak değişkenlerin ilgili faktörlere dağılımı ve sayısı faktörlerin rotasyonu ile belirlenmektedir. Faktör rotasyonu ile; yorumlanabilir ve isimlendirilebilir faktörler elde etmek amaçlanmaktadır (Kalaycı, 2006: 322). Bu araştırmada orthogonal (90 derecelik açı ile dik) rotasyon yöntemlerinden varimax tercih edilmiştir. Tablo 2' de değişkenlerin 3 faktöre dağılımı verilmektedir. Yükleri $.30$ üzerinde olan değişkenler ilgili faktör için önemli olan değişkenlerdir.

Tablo 2. ÖMÖ'nun belirlenen alt boyutları (faktörleri) ve ilişkili ölçüleri

Madde No	F1 (Yönetmel Davranışlar)	F2 (İnsani İlişkiler)	F3 (Okula İlişkin Duygular)
	Özdeğer: 12.625 Varyans: 44.164 Alpha: .984	Özdeğer: 6.686 Varyans: 12.634 Alpha: .893	Özdeğer: 3.637 Varyans: 19.092 Alpha: .935
M2	.826		
M4	.860		
M6	.866		
M7	.853		
M9	.876		
M10	.865		
M11	.850		
M14	.860		
M15	.849		
M17	.896		
M18	.809		
M20	.876		
M22	.836		
M23	.836		
M24	.814		
M26	.852		
M27	.736		
M46	.746		
M36		.714	
M37		.863	
M38		.843	
M39		.817	
M45		.763	
M48			.716
M53			.615
M54			.737
M55			.641

M65	.840
M69	.809
M71	.786
M73	.758

Toplam açıklanan varyans= 75.89

Tablo 2' ye göre her bir faktörün özdeğerleri, varyansları, alpha değerleri ve faktörlere ilişkin maddelere ilişkin yük değerleri yeterli düzeydedir. Üç faktörün birlikte açıkladıkları varyans 75.89 'dur. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012)' e göre faktör sayısı birden fazla olan ölçeklerde, açıklanan varyans oranının % 40 ile % 60 arasında bir değer alması yeterli kabul edilmektedir (s: 245). Birinci alt faktör 18 maddeden (2, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 46); ikinci alt faktör 5 maddeden (36, 37, 38, 39, 45); üçüncü alt faktör 10 maddeden (48, 53, 54, 55, 56, 57, 65, 69, 71, 73) oluşmaktadır.

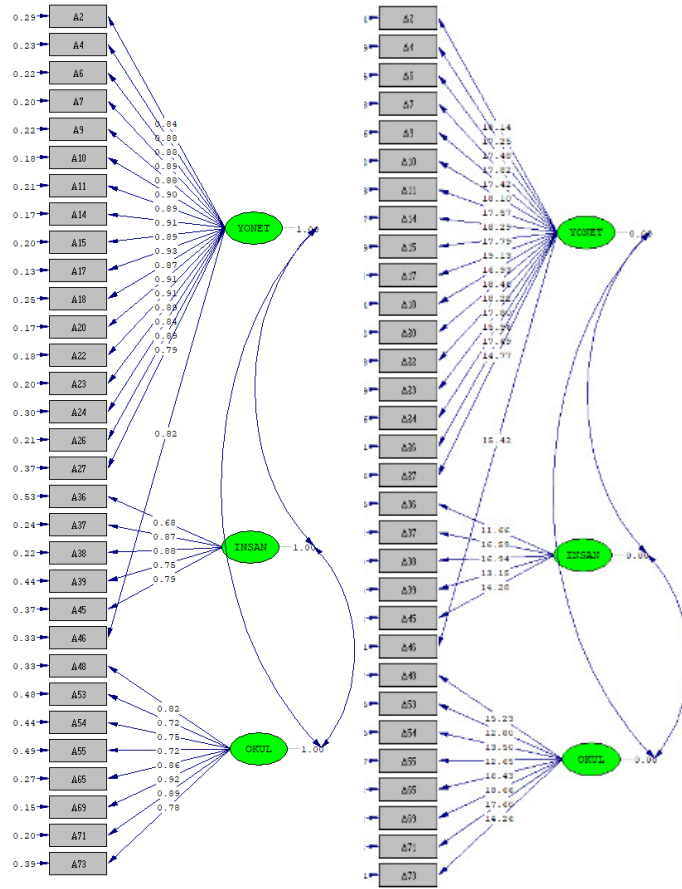
3.1.4.Faktörlerin isimlendirilmesi

Faktörlerin isimlendirilmesi bazen ilgisiz değişkenlerin bir faktörde toplanabilmesi nedeni ile her zaman kolay olmamaktadır. Böyle durumlarda isimlendirme, faktör yükü en fazla olan değişken esas alınarak yapılmaktadır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008). Birinci boyutta toplanan maddeler, okul yönetimine ilişkin düşünceleri vurguladığı için '*Yönetmel Davranışlar*' olarak isimlendirilmiştir. '*İnsani İlişkiler*' olarak adlandırılan ikinci boyutta yer alan maddeler okulda etkileşimde olunan öğrencilerle, meslektaşlarla ve velilerle olan iletişime; meslektaş ve öğrencilere yönelik duygulara ilişkin ifadeler içermektedir. Üçüncü boyut ise çalışılmakta olunan okula ilişkin duyguları ifade eden maddeler içermesi nedeni ile '*Okula İlişkin Duygular*' olarak isimlendirilmiştir.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmada DFA; AFA sonucu elde edilen 33 maddeden oluşan üç faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla yapılmıştır. Thompson 'a (2004) göre DFA, AFA sonucunda gözlenen değişkenler arasında ortaya çıkan ve kuramsal olarak desteklenmiş olan faktör yapısının doğrulanması amacı ile yapılmaktadır.

Araştırmada DFA' da Çoklu Benzerlik Tahmini Yöntemi kullanılmıştır. DFA sonuçlarına göre hata puanları ölçütü 0.50 ve altı olarak alınmıştır. Bu nedenle ölçekteki madde 56 'nın (Mesleki yeterliliklerimi en iyi şekilde kullanabiliyor olmak) ve madde 57 'nin (İşimde başarılı olmak) hata puanlarının 0.50 ve üzerinde olması nedeni ile bu maddelerin ölçekten çıkarılmalarına karar verilmiştir. Ölçeğin son hali 31 maddeden oluşmaktadır. DFA modeline ilişkin parametre tahminleri aşağıda verilmektedir.



Şekil 2. ÖMÖ DFA parametreleri (standartlaştırılmış R ve T ölçüleri)

Şekil 2' deki ÖMÖ' nün DFA sonuçlarına ilişkin parametre ölçüleri (R ve T değerleri); kabul edilebilir ölçülerdedir. Her bir faktörü oluşturan maddeler, ilgili faktörleri birbirlerinden bağımsız olarak açıklayabilmektedir.

DFA sürecinde, geliştirilecek olan ölçeğin iyi ya da kabul edilebilir uyum ölçütlerini sağlamış olması gerekmektedir. Tablo 3'te uyum ölçütlerine ilişkin referans göstergeleri verilmektedir.

Tablo 3. Uyum indeksleri referans göstergeleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/Sd	$0 \leq X^2/Sd \leq 2$	$2 \leq X^2/Sd \leq 3$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
RFI	$0.90 \leq RFI \leq 1.00$	$0.85 \leq RFI \leq 0.90$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$

Kaynak: Bentler, 1980; Sümer, 2000; Şimşek, 2007

Aşağıda Tablo 4' te 31 maddelik "ÖMÖ'nün" DFA uyum iyiliği değerleri verilmektedir.

Tablo 4. ÖMÖ DFA modeli uyum iyiliği indeksleri sonuçları

X^2	Sd	X^2/Sd	NFI	RFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
973.48	431	2.26	0.97	0.97	0.99	0.99	.050	.076

Tablo 4' e göre X^2/Sd indeksi 3'ten küçük; NFI, RFI, CFI ve IFI indeksleri 0.90'dan büyük; RMR ve RMSEA indeksleri ise 0.10'dan küçüktür. NFI, RFI, CFI ve IFI indekslerinin 0.95' ten büyük, RMR indeksinin 0.05 'ten küçük olması iyi uyuma; X^2/Sd indeksinin 3'ten ve RMSEA indeksinin 0.08 'den küçük olması ise kabul edilebilir uyuma karşılık gelmektedir (Bentler, 1980; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Tablo 3' te yer alan referans

göstergeleri ile Tablo 4' teki veriler karşılaştırıldığında 31 maddelik 3 boyutlu ÖMÖ DFA sonuçları uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir ölçülerdedir.

31 maddeden oluşan ölçeğin son haline araştırmacılar tarafından Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin birinci boyutu için $\alpha=.984$, ikinci boyutu için $\alpha=.893$, üçüncü boyutu için $\alpha=.935$ ' tir. Ölçeğin toplam güvenilirliği ise $\alpha=.967$ ' dir.

4. SONUÇ

Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında yapılan AFA sonucunda üç boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bunlar “Yönetmel Davranışlar”, “İnsani İlişkiler” ve “Okula İlişkin Duygular” boyutlarıdır. Ölçek puanları ile yapılan analizlerde; (a) faktör yükleri “.495” ile “.843”, madde güvenilirlik ölçüleri “.276” ile “.877” arasında olup (b) faktörlerin güvenilirlikleri “Yönetmel Davranışlar” boyutu için .984, “İnsani İlişkiler” boyutu için .893 ve “Okula İlişkin Duygular” boyutu için .935, ölçeğin toplamı için ise .967’ dir. Yapılan DFA sonuçlarına göre ölçeğin üç boyutuna ilişkin hesaplanan standartlaştırılmış ‘R’ değerleri ile ‘T’ değerleri kabul edilebilir ölçülerdedir. Her bir boyutu oluşturan maddeler, ilgili boyutları birbirinden bağımsız açıklayabilmektedir. Tüm bu sonuçlar geliştirilen örgütsel mutluluk ölçeğinin yapı geçerliliği ve güvenilirliği için kanıt olarak görülmektedir.

BEYAN

Araştırmanın birinci ve sorumlu yazarı araştırmanın tüm süreçlerini gerçekleştirmiş; araştırmanın ikinci yazarı istatistiksel analizler ve bulguların raporlanması bölümlerine katkı sağlamıştır. “Öğretmenler İçin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Geliştirme Çalışması” isimli makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akman, T. (2021). *Hemşirelerin farklılık yönetimi algısının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Bandırma.
- Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin türkçe’ye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603 - 622.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419 - 456.
- Bilginöglü, E. & Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15 (Special Issue), 201 - 206.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep üniversitesi, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı*. (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Akdeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (25. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chaiprasit, K. & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employess in smalland medium-sized enterprises. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 25, (189 - 200).
- Costello, A. B. & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1 - 9.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dalgın, T. (2021). İş yerinde mutluluk. M. Soyalm ve M. Babadağ (Der.) *Örgütsel davranışa pozitif bakış içinde* (s. 253-272). Ankara: Nobel Yayın Grubu.

- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Demirok, İ., Alphan, Y. Ş. & Süsen, Y. (2014). Mutluluğu ararken: Teorik yaklaşımlar ve psikoterapiye yönelik çıkarımlar. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 1 (2), 40 - 54.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. *Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD*, 7-11 September 2013. Rio de Janeiro.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34 – 43.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of wellbeing. *American Psychologist*, 61(4), 305 - 314.
- Erdoğan, O. & Akduman, G. (2013). *İnsan kaynaklarında yeni bir pozisyon mutluluk müdürü*. Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. London- Thousand Oaks- New Delhi: Sage Publications.
- Fisher, C., D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
- Fromm, E. (1994). *Erdem ve mutluluk*. (2. Baskı). (A. Yörükkan, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Ankara: Doğu Matbaacılık ve Tic. Ltd. Şti.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences* 33, 1073 – 1082
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7 (8), ISSN 2222 - 1905.
- Jones, J., P. & Lindsay, L. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46 (3), 130-134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Juul, L., K. (2018). *The happiness sweet spot and your motivational landscape*. Copenhagen: ClearSight Publishing.
- Kalaycı Ş. (Ed.) (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kant, I. (2002). *Ahlak metafiziğinin temellendirilmesi*. (İ. Kuçuradi, Çev.). (3. Baskı). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Karagöz, Y. & Kösterelioglu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 81 - 98.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kjerulf, A. (2014). *Sabah 9' dan akşam 6'ya happy hour*. (C. Yapalak, Çev.). (1. Baskı). İstanbul: Kitap Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Kline, R. B. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinim ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algularına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Kun, A. & Gadancz, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Curent Psychology*, 41, 185 – 189. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lewis B. M. S. (1994). *Factor analysis and related techniques*. London: Sage Publications.
- Locke, J. (2000). *İnsanın anlama yetisi üzerine bir deneme* (I. - II. Kitap). (M., D. Topçu, Çev.) (2. Baskı). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Lutterbie S., J. & Pryce-Jones J. (2013). Managing happiness at work. *Assesment & Development Matters*, 5(2), 13-16.

- MEBBİS (2021). Kurum Bilgileri. <https://mebbis.meb.gov.tr>
- Moçoşoğlu, B. & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: *Şanlıurfa ili örneği*. *Harran Education Journal*, 3(1), 52 - 70. <http://dx.doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Munar, J., L., Espinosa, S., Buelvas, L., M., Abarca, Y., V. & Tirado, J., O. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12, 2 - 17. doi:10.3390/su122410502
- Neve, J. & Ward, G., W. (2017). Happiness at work. World Happiness Report 2017. University of Oxford and Said Business School. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2943318>
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Özdemir, S., Sever, M. & Acar, O., K. (2020). İş'te mutluluk ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 1 - 10.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bemestar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7 (1), 11 - 22.
- Polatçı, S. & Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6 (1), 177 - 202.
- Rao, G, V., Lakshmi, V. & Goswami, R. (2017). A study on factors of workplace happiness. *International Journal of Marketing and Financial Management*, 5 (8), 27 - 42.
- Russell, B. (1972). *Batı felsefesi tarihi antikçağ*. (M. Sencer, Çev.). (2. Baskı). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Schmid, W. (2021). *Mutsuz olmak*. (13. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19 (5), 1439 - 1463.
- Spinoza, B. (2011). *Etika*. (H. Z. Ülken, Çev.) (4. Baskı). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3, 49 - 74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- TDK (2021). Mutluluk. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi (7.05.2021)
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. Washington, DC, 10694.
- Tseng, M.L. (2009). Application of ANP and DEMATEL to evaluate the decision-making of municipal solid waste management in Metro Manila. *Environmental monitoring and assessment* 156 (1 - 4), 181 - 197
- Vallina, A., S., Alegre, J. & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): transformational leadership, organizational learning capability and happiness at work. *Personnel Review*, 46(2), 314 - 338.
- Vallina, A., S. & Vidal, J., A. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 1 - 21.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20 (12), 726-729. [file:///Users/pinar1/Downloads/Psychologist2007Searchingforhappiness%20\(1\).pdf](file:///Users/pinar1/Downloads/Psychologist2007Searchingforhappiness%20(1).pdf)

Örgütsel Mutluluk Ölçeği		Hic (1)	Çok az (2)	Kısmen (3)	Çoğunlukla (4)	Tamamen (4)
Sayın katılımcı; Aşağıda örgütsel mutluluğa ilişkin ifadeler ve ilişkili dereceler yer almaktadır. Kendi okulunuzu dikkate alarak ifadelere katılma derecenizi "X" işareti ile belirtiniz.						
1	Okul müdürünün tüm öğretmenleri karar sürecine katması					
2	Okul müdürünün tüm personele değer vermesi					
3	Okul müdürünün denetimlerinin öğretmenleri destekleyici nitelikte olması					
4	Çalışmalarının okul yönetimi tarafından takdir edilmesi					
5	Okul müdürünün öğretmenlerle açık iletişim kurması					
6	Okul müdürünün etkili iletişim becerilerine sahip olması					
7	Okul müdürünün öğrencilerim için yaptığım özverili çalışmaların farkında olması					
8	Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iş birliği içinde olmaları					
9	Okul yöneticilerinin öğretmenlere değer vermeleri					
10	Okul müdürünün öğretmenlerin çalışmalarını değerlendirirken adil davranması					
11	Okul yönetiminin yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere tarafsız bir şekilde uygulaması					
12	Okul müdürünün tüm öğretmenlere nazik davranması					
13	Okul yöneticilerinin okul çalışanlarının duygularını dikkate alması					
14	Okul yöneticilerinin yönetsel etkinliklerde personelin fikirlerine önem vermesi					
15	Okul yöneticilerinin velilerden gelen baskılara karşı öğretmenlerin yanında yer alması					
16	Okul yönetimine güveniyor olmam					
17	Okulda kurallarının açık bir şekilde ifade edilmesi					
18	Öğrencilerimin beni sevmesi					
19	İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerimin olması					
20	İş arkadaşlarımla işbirliği içinde olmak					
21	Velilerle ilişkilerimin iyi olması					
22	İş arkadaşlarımla tarafından seviliyor olmak					
23	Okul müdürünün mesleki gelişimimi desteklemesi					
24	Okulda kendimi evimde gibi hissetmek					

Örgütsel Mutluluk Ölçeği		Hic (1)	Çok az (2)	Kısmen (3)	Çoğunlukla (4)	Tamamen (4)
Sayın katılımcı; Aşağıda örgütsel mutluluğa ilişkin ifadeler ve ilişkili dereceler yer almaktadır. Kendi okulunuzu dikkate alarak ifadelere katılma derecenizi "X" işareti ile belirtiniz.						
25	İşimi özgürce yapabiliyor olmak					
26	İşimi keyif alarak yapıyor olmak					
27	Okulumda yeteneklerimi ortaya çıkartacak fırsatların olması					
28	Okula her sabah büyük bir istekle gelmek					
29	Okulumda çalışıyor olmaktan mutlu olmak					
30	Okulda kendimi enerji dolu hissetmek					
31	Emekli olana kadar bu okulda çalışmayı istiyor olmak					