

## ÖĞRETMENLERİN MESLEK İMAJİ ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Dr. Ali TOSUN<sup>1\*\*</sup>

### ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma, kamuya ait ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 239 gönüllü öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, öğretmenlerin çevrimiçi ortamda doldurduğu "Örgütsel İmaj Ölçeği" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup, elde edilen veriler doğrultusunda analiz yapılmıştır. Analizler öğretmen algılarını belirlemek için betimsel analiz, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişki, örgütsel imajın öğretmenlerin mutluluk düzeyini öngörmede etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle, okullarda güçlü bir örgütsel imajın, öğretmenlerin mutluluğunu artırıcı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, öğretmenlerin iş doyumunu ve genel mutluluğunu geliştirmek için örgütsel imajın stratejik bir faktör olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İmaj, meslek imajı, örgütsel mutluluk

## THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF PROFESSIONAL IMAGE AND THEIR ORGANIZATIONAL HAPPINESS

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between teachers' perceived organizational image and their levels of organizational happiness. The study was conducted with 239 volunteer teachers in public primary, middle, and high schools. Data were collected through the "Organizational Image Scale" and the "Organizational Happiness Scale," which teachers completed online. The research employed a correlational survey model, and analysis was performed based on the collected data. Descriptive analysis was used to determine teachers' perceptions, while correlation and regression analyses were conducted to examine relationships between variables. According to the findings, teachers' levels of organizational image and happiness were generally high. Additionally, a significant, positive, and moderate relationship was identified between teachers' perceptions of organizational image and their happiness levels. This relationship suggests that organizational image is an influential factor in predicting teachers' happiness levels. Specifically, a strong organizational image in schools appears to have an enhancing effect on teachers' happiness. These results indicate that organizational image should be considered a strategic factor in improving teachers' job satisfaction and happiness.

**Key Words:** İmaj, professional image, organizational happiness, teacher

### Önerilen Atıf (ÖRNEĞİ):

Tosun, A. (2024). Öğretmenlerin Meslek İmajı Algıları ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 8(2), 1-10. TrDoi: <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1587909>

<sup>1\*\*</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Uşak Yaşar Akar İlkokulu, [ali35tosun@gmail.com](mailto:ali35tosun@gmail.com), ORCID: 0000 0001 8214 876X

## 1.PROBLEM DURUMU

Profesyonel kimlik sahibi öğretmenlerin eğitim sistemindeki profesyonelleşme süreci ve kalite gelişimi için kritik öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (Cheng, 1996). Bu kimlik, öğretmenlerin mesleki duruşlarını ve toplumun eğitimciler hakkındaki algılarını doğrudan etkilemektedir. Toplumda herhangi bir mesleğin temsilcilerine dair oluşan imaj, o mesleğin üyelerinin tipik özelliklerinin kamusal zihinde belirginleşmesi ile şekillenir; bu durum, öğretmenlerin profesyonel kimliğini toplumla etkileşimlerinde yansıttıkları tüm iletişim noktalarında görünür hale getirmektedir. Öğretmen imajı, öğrenci, meslektaş ve ebeveynlerin zihninde belirli bir etki yaratabilen duygusal yüklerle sahip olup, onların öğretmenlere karşı davranışlarında belirleyici bir rol oynamaktadır (Vasyagina, Grigoryan & Kazayeva, 2018).

Toplumun öğretmenlik mesleğine dair algısında, Türkiye özelinde, olumsuz bir izlenim oluştuğu ve bu algının, öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Kösterelioğlu, 2021; Cansız & Özgener, 2021). Kestere ve Kalke'nin (2015) 10 farklı ülkede yürüttükleri araştırma, öğretmenlerin kişiliklerinin öğrencilerin hayatları üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Toplumun öğretmenlerden ahlaki bir örnek olmalarını beklemesi, öğretmenlik mesleğini yalnızca bilgi aktaran bir meslek olmaktan çıkarıp daha geniş bir sorumluluk alanına taşımaktadır. Ancak, öğretmenlerin bu beklentiyi her zaman karşılayamaması, mesleğin imajını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Bozkurt & Kutlu, 2021). Bu yüksek beklentiler, öğretmenler üzerinde bir baskı yaratarak, onların mesleki motivasyonlarını düşürebilmektedir.

Öğretmenlerin toplumda pozitif bir imajla algılanması, onların özverili çalışmalarını teşvik etmekte ve eğitim sistemine olan güveni artırmaktadır. Olumlu bir meslek imajı, öğretmenlerin öğrenci ilişkilerini güçlendirebilir ve toplumun eğitim sistemine olan bağlılığını kuvvetlendirebilir (Gül ve diğerleri., 2023). Ancak, olumsuz bir imaj ise öğretmenlerin iş motivasyonunu zayıflatarak öğrenci-öğretmen ilişkilerinde olumsuzluklara neden olabilir ve eğitim politikalarının uygulanmasında zorluklar doğurabilir. Bu nedenle, meslek imajının bilinçli bir şekilde yönetilmesi, sadece bireysel tatmin ve gelişim için değil, okul ortamında genel bir mutluluk atmosferinin sağlanması açısından da önem taşımaktadır (Vasyagina, Grigoryan & Kazayeva, 2018).

Öğretmenlerin meslek imajı, profesyonel becerileri ve kişisel gelişimleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu imaj, öğretmenlerin mesleki faaliyetlerini gerçekleştirme biçimiyle yakından bağlantılıdır ve bireylerin meslek içindeki tatminine katkı sunar. Kişisel gelişim, öz farkındalık ve sunum becerileri gibi nitelikler, öğretmenlerin profesyonellik algısını pekiştirerek, onların örgütsel mutluluğa katkıda bulunmalarını sağlar (Vasyagina, Grigoryan & Kazayeva, 2018). Bu bağlamda, öğretmenlerin sahip oldukları meslek imajı, bireylerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarındaki mutluluğu etkileyerek, örgütsel hedeflere ulaşma süreçlerine olumlu katkılar sağlamaktadır (Doğan & Aslan, 2022; Warr, 2011).

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerinin yükselmesi, onların iş hayatındaki tatminlerinin özel yaşamlarına da olumlu yansımaya neden olmaktadır. Çalışanlar, sahip oldukları bilgi, tecrübe ve meslek algısını örgüte yansıtırken, bu durum, örgütsel hedeflere ulaşmada bir değer yaratmaktadır (Çetin & Polat, 2021). Olumsuz duygulardan arınmış bir iş ortamı, bireylerin örgütsel mutluluğunu destekleyerek, tüm yaşam tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir (Moçoşoğlu & Kaya, 2018). Dolayısıyla, öğretmenlerin meslek imajına yönelik algıları ve iş ortamında yaşadıkları duygusal deneyimler, onların potansiyellerini gerçekleştirme çabalarını ve bireysel mutluluk seviyelerini doğrudan etkilemektedir (Al-Hadrawi, Al-Awsat, Jawad & Al-Zurfi, 2023).

### 1.1. Öğretmen Meslek İmajı

"Öğretmen Meslek İmajı" kavramı, günümüz toplumlarında önemli bir yere sahip olmasına karşın, net bir tanıma ve sınırları belirgin bir yapıya sahip değildir (Vasyagina, Grigoryan & Kazayeva, 2018). "İmaj" kelimesi dünya genelinde yaygın olarak benimsenmiştir; bununla birlikte "öğretmen imajı" halen evrensel anlamda ele alınmamış ve üzerinde yeterince uzlaşılmamış bir kavram olarak kalmıştır. İmaj, iş yaşamında insan ilişkilerini yönlendiren kritik bir faktör olarak görülmektedir (Keklik, 2012). Özellikle öğretmenlerin iş yaşamındaki başarısını belirleyen etmenlerden biri olarak hem bireysel imajları hem de toplumsal algılar önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin kendilerine ve mesleklerine dair algıladıkları imaj, onların mesleki kimliklerini şekillendirir ve sergiledikleri davranışları büyük ölçüde etkiler (Akyüz, 1978).

Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin geliştirdikleri öz imaj algısı, mesleki kariyerleri süresince performanslarını etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir (Kösterelioğlu, 2021). Bu algı, yalnızca öğretmenlerin kişisel tutumlarını değil; aynı zamanda toplumun eğitim sistemine olan güvenini de şekillendirmektedir. Eğitim, toplumun temel yapı taşlarından biri olup, bu süreçte öğretmenler, bilgi ve değer aktarımında anahtar rol

üstlenmektedir. Toplumun öğretmenlere yönelik algısı, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında etkili bir faktördür (Odabaş, Sevindik, Erdaş & Demirbaş, 2024). Öğretmenlerin pozitif bir meslek imajına sahip olmaları, onların mesleki motivasyonunu yükseltebilir; öğrenci-öğretmen ilişkilerini güçlendirebilir ve toplumda eğitime yönelik güveni artırabilir. Buna karşılık, negatif bir meslek imajı, hem öğretmenlerin iş tatminini düşürebilir hem de eğitim sisteminin verimliliğini azaltabilir (Gül ve diğerleri, 2023).

Öğretmenlik mesleğinin toplumda olumlu bir imaj kazanmasında öğretmenlerin rolü oldukça önemlidir. Sadece topluma rehberlik eden bir meslek olması değil, aynı zamanda öğretmenlerin mesleğe uygun davranışlar sergilemeleri ve öğrencilere akademik başarıda destek olmaları da bu imajın oluşumunda belirleyici unsurlardandır (Köse & Öztürk, 2023). Nitekim öğretmenlerin mesleklerine dair olumlu bir tutum geliştirmesi, mesleğin saygınlık algısının yüksek olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Toplumun gözünde prestijli bir meslek olarak görülen öğretmenlik, meslek mensuplarının kendilerini profesyonel ve güvenilir olarak görmeleriyle de güçlenmektedir. Böyle bir imaj, öğretmenlerin işlerini daha yüksek motivasyonla yapmalarına olanak tanır ve toplumun eğitim sistemine olan güvenini pekiştirir (Bozkurt & Kutlu, 2021).

Öğretmenlerin meslek imajı, eğitim sistemi ve öğrenci başarısı üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. Toplumun öğretmenleri eğitim kalitesinin belirleyicisi olarak görmesi, bu meslek grubunun algılanan prestijinin, eğitim sistemi üzerindeki etkisini artırmaktadır (Gül ve diğerleri., 2023). Öğretmenlerin kendi mesleklerine yönelik olumlu tutumları, toplumun onları eğitim sürecinin temel direği olarak görmesiyle de desteklenmektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin saygın bir meslek algısına sahip olmaları, sadece bireysel olarak onların motivasyonlarını değil, aynı zamanda öğrenciler ve toplumla kurdukları ilişkileri de olumlu yönde etkileyebilir.

## 1.2. Örgütsel Mutluluk

Mutluluk, tarih boyunca insanlığın düşüncelerini meşgul etmiş, bireyler ve toplumlar tarafından erişilmesi arzulan bir kavram olarak farklı disiplinlerde ele alınmıştır (Elmas, 2021). Hem kişisel düzeyde bir tatmin hem de toplumsal refah unsuru olarak kendini gösteren mutluluk, evrensel bir istek olarak varlığını sürdürmektedir. Bu bağlamda, huzurlu ve tatmin edici bir yaşam arzusunun temsili olarak düşünülebilir. Hayatta hedeflerine ulaşan bireyler mutluluğun getirdiği sevinci yaşar ve yaşamlarında arzu edilen tatmine ulaşırlar. Ancak mutluluk, her birey için öznel bir durumdur; insanların bu kavramı yorumlayış biçimleri, üzerlerindeki fiziksel ve zihinsel etkiler nedeniyle farklılık gösterir (Al-Hadrawi, Al-Awsat, Jawad & Al-Zurfi, 2023). Bu bireysel farklılık, örgütlerde de çeşitli sonuçlar doğurabilir.

Bireysel mutluluk, zincirleme bir etkiyle örgüt içinde de yayılabilen bulaşıcı bir kimlik kazanabilir. Bu durumda, bireylerin mutluluğu bir örgütün genel iyilik haline dönüşerek “örgütsel mutluluk” kavramını oluşturur (Moçoşoğlu & Kaya, 2018). Ancak örgütsel mutluluk kavramına farklı yaklaşımlar mevcuttur. Kimi araştırmacılar, mutluluğun yalnızca kişisel bir özellik olduğunu ve organizasyonların bu tür bir özelliğe sahip olamayacağını savunur. Diğerleri ise örgütsel mutluluğun, organizasyondaki bireylerin mutluluğuna dayandığını veya bu bireysel mutluluğa bağlı olarak geliştiğini öne sürer. Üçüncü bir bakış açısı ise erdem etiğine dayanarak örgütsel mutluluğu, erdemli ve ahlaki değerleri önemseyen organizasyonlarla ilişkilendirir (Harris, 2018). Bu çeşitli görüşler, örgütlerde mutluluğun ne derece sağlanabilir ve sürdürülebilir olduğu konusunda farklılıklar yaratmaktadır.

Mutluluk, pozitif örgütsel psikolojinin merkezinde yer almakta ve örgütlerde pek çok olumlu durumu teşvik eden bir nedensel mekanizma işlevi görmektedir (Money, Hillenbrand & Da Camara, 2008). İş yerinde hissedilen mutluluk yalnızca iş tatmini ile sınırlı değildir; daha derin anlamlar barındırır (Fisher, 2010). Örgütsel mutluluğun hem olumlu duyguları hem de işin anlamını kapsamaması gerekmektedir. Dolayısıyla, örgütsel mutluluğu sağlamak için sadece olumlu duyguların varlığı ya da işin anlamlı oluşu tek başına yeterli değildir (Saenghiran, 2013). Bu bağlamda örgütsel mutluluğun duygu, anlam ve bireyin potansiyelini gerçekleştirme gibi bileşenlerden oluştuğu görülmektedir (Bulut & Demirhan, 2020).

Araştırmalar, mutluluğun bireyler ve içinde buldukları örgütler için pek çok avantaj sunduğunu göstermektedir. Bireyin iyi hissetmesi ve tatmin edici bir yaşam sürmesi, örgütlere de olumlu yansır ve iş ortamında bir mutluluk kültürü oluşmasına katkı sağlar. Bu durum okullar gibi toplumsal değişimin başladığı temel örgütlerde daha da önemlidir. Okullarda yaşanan her türlü değişim, bir toplum alt sistemi olarak bu kurumları ve geniş anlamda toplumu etkiler. Okul örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin mutluluğu, öğrencilerin de bu olumlu deneyimi paylaşmaları açısından büyük önem taşır (Çetin & Polat, 2021). Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluğu, öğrenci başarısına ve genel okul atmosferine olumlu etkiler sağlayacaktır.

### 1.3. Araştırmanın Amacı

Literatür incelendiğinde genellikle öğretmenlerin mesleki imaj algılarının düzeylerini belirleme ya da imaj algısının oluşmasını sağlayan öncüllere yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin mesleki imaj algıları meslek yaşamlarına ve örgütsel süreçlere yönelik önemli bir belirleyici olabilir. Alanyazında bu yönde çalışma sayısı oldukça az olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel imaj düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- 3- Öğretmenlerin mesleki imaj algısı örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### 1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarının etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesi, öğretmenlerin kendilerini nasıl algıladıkları ve bu algıların onların mutluluk seviyelerine nasıl yansıdığı ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin örgütleri hakkında sahip oldukları olumlu bir imaj, onların iş doyumlarını, motivasyonlarını ve genel performanslarını etkileyerek eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesine doğrudan katkıda bulunabilir. Aynı şekilde, öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olması, örgütsel bağlılıklarını artırabilir ve bu durum hem öğrenciler hem de örgütün genel atmosferi için olumlu bir etki yaratabilir. Bu bağlamda, araştırma sonuçları, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve daha mutlu bir iş ortamı oluşturulmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesine ışık tutabilir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, okullardaki örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan bir çalışmadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, bir veya birden daha fazla değişken arasındaki ilişkinin tespit edildiği araştırma modelidir (Karasar, 2002). Bu çalışma kapsamında örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örgütsel imajın örgütsel mutluluk üzerindeki rolü belirlenmeye çalışılmıştır.

### 2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu kamuya ait ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli olan öğretmenlerden araştırmaya gönüllü olarak katılan 239 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler bilişim teknolojileri aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır.

**Tablo 1.**  
*Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler*

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	119	49.8
	Erkek	120	50.2
Eğitim Durumu	Önlisans/Lisans	212	88.7
	Lisansüstü	27	11.3
Okulda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	145	60.7
	6 Yıl ve Üzeri	94	39.3
Mesleki Kıdem	1-10	83	34.7
	11-15	122	51.0
	16 ve üzeri	34	14.2
Okul Türü	İlkokul	128	53.6
	Ortaokul	76	31.8
	Lise	35	14.6
Öğretmen Sayısı	1-10 Kişi	83	34.7
	11-20 Kişi	75	31.4
	21 Kişi ve Üzeri	81	33.9
<b>Toplam</b>		<b>239</b>	<b>100</b>

Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin; % 40.8'inin (n: 119) kadın, % 50.2'sinin (n: 120) erkek olduğu; % 88.7'sinin (n: 212) lisans mezunu, % 11.3'ünün (n: 27) lisansüstü mezuniyete sahip olduğu; % 60.7'sinin (n: 145) 1-5 ve % 39.3'ünün (n: 94) 6 ve üzeri yıldır aynı okulda çalıştığı; % 34.7'sinin (n: 83) 1-10, % 51'inin (n: 122) 11-15, % 14.2'sinin (n: 35) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; % 53.6'sının (n: 128) ilkokul, % 31.8'inin (n: 76) ortaokul, % 14.6'sının (n: 35) lisede çalıştığı; % 34.7'sinin (n: 83) ilkokul, % 31.4'ünün (n: 75) ortaokul, % 33.9'unun (n: 81) öğretmenin bulunduğu okullarda çalıştığı anlaşılmaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, kıdemleri ve çalıştıkları okul kademesine ilişkin sorular sorulmuştur. Örgütsel imaj ölçeği Doğan (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beş boyut ve 28 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipindeki ölçekte yer alan maddeler 1: "Kesinlikle Katılmıyorum" ile 5: "Tamamen Katılıyorum" arasında sıralanmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksi değerleri incelendiğinde ( $x^2/sd < 5$ ; RMSEA < 0.08; SRMR < 0.08; CFI > 0.90; TLI > 0.90; IFI > 0.90;) ölçek aracının araştırma örnekleminde doğrulandığı anlaşılmaktadır (Karagöz, 2016). Örgütsel mutluluk ölçeği ise Aslan (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beş boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipindeki ölçekte yer alan maddeler 1: "Kesinlikle Katılmıyorum" ile 5: "Kesinlikle Katılıyorum" arasında sıralanmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksi değerleri incelendiğinde ( $x^2/sd < 5$ ; RMSEA < 0.08; SRMR < 0.08; CFI > 0.90; TLI > 0.90; IFI > 0.90;) ölçek aracının araştırma örnekleminde doğrulandığı anlaşılmaktadır (Karagöz, 2016).

### 2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık testi uygulanmıştır. Literatürde çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ve +1 arasında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George & Mallery, 2001; Leech ve diğerleri, 2011). Yapılan analiz sonucunda örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk ölçeğinin çarpıklık ve basıklık katsayısının istenen değerler arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğinin doğrulanabilmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel mutluluğa yönelik algı düzeylerini belirlemek için, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeylerinin arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel imaj düzeyleri ve örgütsel mutluluk düzeylerini yordayıp yordamadığını tespit etmek içinse regresyon yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk yönelik algı düzeylerini belirlemek için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin okullarının örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.**

*Öğretmenlerini Örgütsel İmaj ve Örgütsel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları*

Değişken	$\bar{X}$	Düzye	Standart Sapma
Statü	3.38	Orta	.88
Cazibe	3.34	Orta	1.00
Algı	4.12	Yüksek	.72
Özellik	3.76	Yüksek	.59
Medya	4.13	Yüksek	.65
<b>Örgütsel İmaj</b>	<b>3.76</b>	<b>Yüksek</b>	<b>.47</b>
Kişisel Gelişim	3.86	Yüksek	.76
Mesleki Tatmin	3.94	Yüksek	.89
Yönetici Yaklaşımı	3.75	Yüksek	.83
İş Arkadaşı İlişkileri	4.09	Yüksek	.66
Öğrenci İlişkileri	4.24	Çok Yüksek	.58
<b>Örgütsel Mutluluk</b>	<b>3.97</b>	<b>Yüksek</b>	<b>.55</b>

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel örgütsel imaj düzeylerinin “yüksek” ( $\bar{X} = 3.76$ ) düzeyde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin algı (4.12), özellik (3.76) ve medya (4.13) boyutları da “yüksek” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Statü (3.38) ve cazibe (3.34) boyutları ise “orta” düzeydedir.

Öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk düzeylerinin “yüksek” ( $\bar{X} = 3.97$ ) düzeyde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin kişisel gelişim (3.86), mesleki tatmin (3.94), yönetici yaklaşımı (3.75) ve iş arkadaşı ilişkileri (4.09) boyutları da “yüksek” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ise “yüksek” ( $\bar{X} = 3.84$ ) düzeydedir. Öğrenci ilişkileri (4.24) boyutu ise “çok yüksek” düzeydedir.

**Tablo 3.**

*Örgütsel İmaj ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi*

Ölçekler/Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7
1) Statü	1						
2) Mesleki Cazibe	.659**	1					
3) Toplumsal Algı	-.072	.005	1				
4) Mes. ve Kiş. Özellikler	.407**	.429**	.185**	1			
5) Medya	-.088	-.082	.475**	.198**	1		
6) Örgütsel İmaj	.634**	.684**	.474**	.828**	.356**	1	
7) Örgütsel Mutluluk	.480**	.557**	.108	.514**	.049	.597**	1

\*p<.05, \*\*p<.01

Tablo 3'te görüldüğü gibi örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk arasında ( $r=.597$ ) anlamlı pozitif yönde orta düzey ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde örgütsel mutluluk ile örgütsel imajın boyutlarından statü ( $r=.480$ ), mesleki cazibe ( $r=.557$ ), mesleki ve kişisel özellikler ( $r=.514$ ), arasında anlamlı pozitif yönde orta düzey ilişki bulunmaktadır. Örgütsel mutluluk ile örgütsel imajın boyutlarından toplumsal algı ( $r=.108$ ), ve medya ( $r=.049$ ) arasında ise ilişki bulunmamaktadır.

#### Tablo 4.

Örgütsel İmajın Örgütsel Mutluluğu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Örgütsel Mutluluk							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	$\beta$ (Beta)	t	p	İkili	Kısmi
Sabit	1.307	.235		.568	.000		
Örgütsel İmaj	.709	.062	.597	11.460	.000	.597	.597

R: .597 R<sup>2</sup>= .357 F(2,237)=131.333 P=.000

Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel imajın örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $R=.597$ ,  $R^2=.357$ ,  $p<.01$ ). Örgütsel imaj örgütsel mutluluğun yaklaşık %36'sını açıklamaktadır ( $R^2=.357$ ). Regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde yordayıcı değişken olan örgütsel imajın örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Örgütsel imajdaki bir birimlik artışın örgütsel mutluluk sabit değişkeni üzerinde .70'lik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

#### 4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, okullarda örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemektir. Örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel imaj düzeyleri yüksektir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin imaj algılarının orta düzeyde (Cansız & Özgenel, 2021; Öztürk, 2019; Şensu & Uzun, 2023) ve yüksek düzeyde (Demiröz & Kavak, 2019; Karamustafaoğlu, 2022) olan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu anlamda mevcut çalışmanın alanyazındaki öncül çalışmalarla örgütsel imaj özelinde benzer sonuçları ortaya koyduğu söylenebilir. Katılımcıların okullarına ilişkin olumlu imaj algılarına işaret eden bu bulgular, öğretmenlerin okullarına duydukları bağlılığın güçlü olduğuna da işaret etmektedir (Demiröz ve Kavak, 2019). Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki statüsünü ve imajını etkileyen toplumsal ve ekonomik faktörlerin öne çıktığı önceki çalışmalar, imaj algısının sadece bireysel deneyimlerle değil, toplumsal algılarla da şekillendiğini vurgulamaktadır (Kahraman ve Çelik, 2020). Örneğin, öğretmenlerin okullarının finansal yetersizlikleri ve toplumsal konulardan uzak olması, imaj algısını olumsuz etkileyen temel etmenler arasında yer almakta; bu algıyı ayrıca, ekonomik yetersizlikler ve medya tarafından yayılan olumsuz haberlerin de desteklediği görülmektedir (Demiröz & Kavak, 2019; Ertan-Kantos, 2021). Bunun yanında, öğretmenlerin sıkça gündeme getirilen uzun tatil sürelerinin toplum nezdinde yarattığı yıpratıcı algı, mesleki saygınlıklarının olumsuz etkilemektedir (Bozkurt & Kutlu, 2021). Bu olumsuzluklar öğretmenlerin profesyonel kimliklerini ve toplumdaki yerlerini zayıflatarak, mesleğin toplumsal itibarı üzerinde de baskı oluşturmaktadır. Örneğin, nitelikli bireylerin öğretmenlik mesleğine çekilmesinde yaşanan zorluklar, OECD'nin raporunda da belirtildiği gibi, öğretmenlerin mesleki saygınlıklarının düşük olduğuna dair endişelere yol açmaktadır (OECD, 2016). Tüm bu etkenler öğretmenlerin mesleki statülerini zayıflatmakta, mesleğin toplumdaki imajını zedelemekte ve bu durum, eğitim kalitesine yönelik risk oluşturmaktadır (Ünsal & Bağçeci, 2016; Bozkurt & Kutlu, 2021). Sonuç olarak, öğretmenlerin okullarıyla ilgili olumlu imaj algılarına rağmen, toplumsal ve ekonomik faktörlerin etkisiyle mesleklerinin saygınlığını koruma noktasında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kaldıkları söylenebilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olmasıdır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının genel olarak orta düzeyde olduğunu belirten Karamustafaoğlu (2022), Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Pazar (2021), Elmas (2021) ve Şensu ve Uzun'un (2023) çalışmaları ile kısmen çelişmektedir. Ancak Ayyıldız ve Kahveci (2023) ile Keçeli'nin (2022) araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış, mevcut çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Bunun yanı sıra, Bulut'un (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutunda yüksek, ancak ekonomik koşullar boyutunda düşük olduğu belirtilmiştir. Örgütsel mutluluğun önemi üzerine yapılan çeşitli araştırmalar, bu kavram ile verimlilik arasında

güçlü bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur; bu nedenle örgütlerin, çalışanlarının mutluluk düzeylerini sürekli takip etmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Eckhaus, 2018; Dehaghi, 2012). Dehaghi (2012), örgütsel mutluluk ile verimlilik ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtirken, mutsuz bireylerin bulunduğu örgütlerin sessizleştiğini ifade eden Moçoşoğlu ve Kaya (2018) ise örgütsel mutluluğun iş ortamındaki dinamikler üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi hem bireysel motivasyonlarını hem de örgütlerin genel verimliliğini destekleyecektir.

Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, önceki çalışmalarda benzer sonuçlarla uyumludur. Örneğin, Karamustafaoğlu (2022) ile Şensu ve Uzun (2023), öğretmenlerin imaj algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel imaj ile örgütsel mutluluk kavramları, örgütler için olumlu sonuçlar ortaya çıkaran davranışlardır; bu nedenle, alanyazındaki birçok çalışma her iki kavramın da örgütler için olumlu davranışları teşvik ettiğini göstermektedir. Demiröz ve Kavak (2019) çalışmalarında, öğretmenlerin okullara ilişkin imaj algılarının pozitif yönde arttıkça, öğrencilerin akademik başarılarının da aynı doğrultuda yükseldiğini bulmuşlardır. Aynı şekilde, öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumlarını olumlu ve önemli ölçüde etkilediği Cansız ve Özgener (2021) tarafından ortaya konmuştur. Bu durum, öğretmenlerin mesleğe yönelik tutum ve motivasyonlarına ilişkin bilgi sağlama potansiyeli taşımaktadır (Ünsal ve Bağçeci, 2016). Öte yandan, Ayyıldız ve Kahveci (2023) örgütsel dışlanmanın öğretmenlerin mutluluğunu olumsuz etkilediğini belirtirken, Öztürk (2019) öğretmenlerin imaj algıları ile işe tutkunlukları arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Ayrıca, Pazar (2021) öğretmen özerkliği ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir bağ kurarak, özerk davranışlar sergileyen öğretmenlerin okullarındaki mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Elmas (2021) ise öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, onların mutluluğu ve iş yaşamına olan bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymakta ve bu bağlamda, olumlu imaj algılarının örgüt içindeki mutluluğu artırabileceği yönünde değerli ipuçları sunmaktadır.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç da okullarda örgütsel imajın, örgütsel mutluluğu anlamlı olarak yordamış olduğudur. Bu bulgu, Karamustafaoğlu'nun (2022) araştırmasıyla da uyum içindedir; çalışmada öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutluluklarının önemli bir yordayıcısı olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde, Şensu ve Uzun (2023) de öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının örgütsel mutlulukla ilişkisini vurgulayarak, bu algının mutluluğu artırmada kritik bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Diğer yandan, Bulut'a (2015) göre etkili bir iletişim ve pozitif bir çalışma ortamı ile desteklenen öğretmenler, iş yerinde potansiyellerini daha iyi ortaya koyabilmektedirler; bu da iş yerindeki memnuniyet düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinde mutluluk, işe bağlılık ve iş tatmini gibi birçok olumlu unsurla ilişkilendirilirken, bu unsurlar çeşitli pozitif örgütsel sonuçlara kapı aralar (Fisher, 2010). Çetin ve Polat (2021) ise örgütsel adalet algısının öğretmenlerin mutluluğunu anlamlı biçimde etkileyebileceğini vurgularken, Elmas (2021) öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin de mutluluğun bir yordayıcısı olduğunu ifade etmiştir. Bu çerçevede, örgütsel imajın ve diğer iş çevresi faktörlerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkilemede önemli olduğu görülmektedir; böylece, öğretmenlerin mutluluğunu artıran bir okul ortamı, hem bireysel motivasyonu destekleyerek hem de kurumsal hedeflere ulaşmayı kolaylaştırarak eğitim kalitesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitimdeki kritik rolü ve gerekliliği toplumlar, bireyler ve devletler tarafından fark edilmeli; nitelikli öğretmen yetiştiriminin yalnızca yüksek maaşla sağlanamayacağı, toplumsal saygının öne çıkması gerektiği anlaşılmalıdır. Bir mesleğin toplumdaki imajı, algılanan önem, ücret, çalışma koşulları, sosyal durum gibi çeşitli faktörlerden etkilenir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki imajının geliştirilmesi için toplum ve okul arasında güçlü ilişkiler kurulmalıdır (Hoyle, 2001).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel imaj ve örgütsel mutluluk düzeyleri yüksektir ve bu iki değişken arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu durum, okul yöneticilerinin ve politika yapıcılarının öğretmenlerin iş yerindeki mutluluğunu artırmak için, okul ortamlarını daha verimli ve tatmin edici hale getirecek adımlar atmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Politika yapıcılar, öğretmenlerin örgütsel imajına katkı sağlayacak, onların okul içindeki rolünü ve değerini daha fazla hissettirecek programlar geliştirebilir. Ayrıca, öğretmenlerin daha fazla aidiyet duygusu geliştirebilmeleri için okulda iletişim ve iş birliği fırsatlarını artırıcı politikalar izlenebilir. Bu, öğretmenlerin motivasyonlarını yükselterek, genel örgütsel mutluluğu da artırabilir.

Bu araştırmanın bulguları, örgütsel imajın öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalar, bu ilişkinin farklı okul türlerinde ya da bölgesel farklılıklar doğrultusunda nasıl değiştiğini incelemelidir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel imajını etkileyen spesifik



faktörlerin araştırılması, okul içindeki sosyal yapıları, fiziksel koşulları ve öğretmenlerin kendi profesyonel deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olabilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin çalışma ortamlarının, okulun genel atmosferi ve toplumsal bağlamla nasıl etkileşim içinde olduğu daha derinlemesine incelenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun, öğrenci başarısı ve okulun genel işleyişi ile olan ilişkileri daha geniş bir perspektiften ele alınarak, eğitim sistemindeki daha kapsamlı değişimlere dair ipuçları elde edilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (1978). Türkiye’de öğretmenin “öğretmen” ve “meslek” imajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.
- Al-Hadrawi, B. K., Al-Awsat, A. F., Jawad, A. R., & Al-Zurfi, A. R. (2023). Transformational leadership and its impact on realizing organizational happiness. *Journal of Production & Industrial Engineering (JPiE)*, 4(2).
- Aslan, Ö. Ş. (2021). *Öğretmen mutluluğu: Bir ölçek geliştirme çalışması* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ayyıldız, Ş., & Kahveci, G. (2022). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 9(29), 15-31.
- Bozkurt, E., & Kutlu, H. (2021). Öğretmenlik mesleğinin imajı: Toplumsal algı, mesleğin doğası, saygınlık ve gelecekteki durumuna ilişkin deneyimler. *Uygulamada Eğitim ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 114-142.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulut, A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Cansız, H. O., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *JRES*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.51725/etad.793162>
- Cheng, Y. C. (1996). Relation between teachers’ professionalism and job attitudes, educational outcomes, and organizational factors. *The Journal of Educational Research*, 89(3), 163-171.
- Cunningham, P. (1992). Teachers’ professional image and the press 1950-1990. *History of Education: Journal of the History of Education Society*, 21(1), 37-56. <https://doi.org/10.1080/0046760920210103>
- Çetin, S., & Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460.
- Demiröz, S., & Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.
- Doğan, Ö. (2018). *Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı* (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, Ü., & Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellenmesi ile incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 460-485. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1061369>
- Eckhaus, E. (2018). Measurement of organizational happiness. In Kantola, J., Barath, T., & Nazir, S. (Eds.), *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership* (pp. 594). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-60372-8\\_26](https://doi.org/10.1007/978-3-319-60372-8_26)
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Ertan Kantos, Z. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.983200>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- George, D., & Mallery, P. (2001). *SPSS for Windows*. Needham Heights: A Pearson Education.
- Harris, H. (2018). Organizational happiness. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-148>
- Hoyle, E. (2001). Teaching: Prestige, status and esteem. *Educational Management and Administration*, 29(2), 139-152.
- Kahraman, Ü., & Çelik, O. T. (2020). The status of teaching profession from teachers' points of view. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(3), 519-564. <https://doi.org/10.14527/kuey.2020.012>
- Karamustafaoğlu, N. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kestere, I., & Kalke, B. (2015). The visual image of teachers: A ten-country perspective. *Revista Colombiana de Educación*, 68, 19-40.
- Keklik, B. (2012). Öğretim üyelerinin dış görünüşlerinin öğrenciler tarafından algılanma biçiminin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 129-141.
- Köse, A., & Öztürk, G. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu'nun mesleki imaj bağlamında değerlendirilmesi: Bir karma yöntem çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 357-377.
- Kösterelioğlu, İ. (2021). The effect of the activities within the scope of the 2023 education vision document on teachers' professional image perceptions. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(1), 60-79.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2011). Multivariate analysis of variance (MANOVA) and canonical correlation. In *IBM SPSS for Intermediate Statistics* (pp. 194-222). New York: Routledge.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Money, K., Hillenbrand, C., & Da Camara, N. (2008). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 34(2), 21-36.
- Odabaş, N., Sevindik, Ş., Erdaş, R., & Demirbaş, M. (2024). Öğretmenlik meslek imajının veli ve öğrenci görüşleri bağlamında değerlendirilmesi. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 2(1), 77-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10611690>
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Şensu, G., & Uzun, T. (2023). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(52), 492-506.
- TEDMEM. (2014). Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği rapor dizisi: 3. *Türk Eğitim Derneği*. [https://ted.org.tr/wp-content/uploads/2024/03/ogretmen\\_gozuyle\\_ogretmenlik\\_meslegi.pdf](https://ted.org.tr/wp-content/uploads/2024/03/ogretmen_gozuyle_ogretmenlik_meslegi.pdf)



- Ünsal, S., & Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3905-3926. <https://doi.org/10.14687/jhs.v13i3.3908>
- Vasyagina, N. N., Grigoryan, E. N., & Kazayeva, E. A. (2018). Sociopsychological aspects of image of professionally successful and unsuccessful teachers. *Astra Salvensis - Revista de Istorie și Cultură, Supp* 2, 680-693.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. NJ: Psychology Press.

