

**T.C.**  
**KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM**  
**DALI**



**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL İMAJİ İLE**  
**ÖRGÜTSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**NUMAN KARAMUSTAFAOĞLU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU**

**TEMMUZ - 2022**

**KASTAMONU**

## TAAHHÜTNAME

*Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.*

**Numan KARAMUSTAFAOĞLU**

## ÖZET

### YÜKSEK LİSANS TEZİ

#### ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL İMAJİ İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

NUMAN KARAMUSTAFAOĞLU

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM  
DALI  
DANIŞMAN: PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU

21. yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzere olduğumuz günümüz dünyasında, bilginin hızla yayılmasının, bilim ve teknolojinin ise hızlı bir biçimde gelişmesi ve ani değişimler göstermesinin, içerisinde yaşadığımız toplumun sürdürmekte olduğu hayatını ve insanlar arasındaki ilişkileri birçok açıdan etki altına aldığını söyleyebiliriz. Bu konu ile ilgili gelişim ve dönüşümlere bağlı olarak bilgiye hızlı erişim ile aynı işi yapan kurumların ve örgütlerin de daha yakından incelenebilme imkânı ortaya çıkmıştır. Bu noktada devreye giren örgütsel imaj, kurumların, organizasyonların ve örgütlerin nasıl göründükleri ile ilgilenmekte olup, örgütler için son yıllarda önemi daha da artan bir kavram halini almıştır. Örgütsel mutluluk ise kişinin başarımını en üst seviyeye çıkaran ve onu gizil gücünü hayata geçirebilmek için motive eden zihinsel bir yapı olarak ifade edilmektedir. Okul imajının son yıllarda oldukça popülerlik kazanmasıyla birlikte temelde tüm insanlık tarihinin başlangıcından bugüne kadar insanların en çok sahip olmak istedikleri duygulardan biri olan mutluluk ile okul imajı arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekliliği de çok büyük önem kazanmıştır. Konu bu yönüyle ele alındığında, öğretmenlerin okul imajı algısı ile örgütsel mutluluk algıları araştırılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen algılarına göre okul imajı ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, Sinop ilinde yapılmış olup, il merkezi ve ilçelerinde her kademedeki 32 okulda görev yapmakta olan 306 öğretmenin katılımıyla uygulanmıştır. Yapılan bu araştırma ile öğretmen algılarına göre okul imajı ve örgütsel mutluluk ile yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, bulunduğu okuldaki görev süresi ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Cinsiyet ile medeni durum ise anlamlı bir farkın ortaya çıktığı iki değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasında pozitif olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve öğretmen tarafından algılanan okul imajı boyutlarının, onların algılamış oldukları örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu da tespit edilmiştir.

**ANAHTAR KELİMELER:**İmaj, mutluluk, okul imajı, örgütsel mutluluk

Temmuz 2022, 112 Sayfa

**ABSTRACT****MSC THESIS****EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL IMAGE AND  
ORGANIZATIONAL HAPPINESS ACCORDING TO TEACHERS'  
PERCEPTIONS****NUMAN KARAMUSTAFAOĞLU****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE  
EDUCATIONAL SCIENCES DEPARTMENT  
EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SUPERVISOR:ASSOCIATE PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU**

In today's world, where we are about to complete the first quarter of the 21st century, we can say that the rapid spread of information, the rapid development of science and technology and sudden changes affect the life of the society we live in and the relations between people in many ways. Depending on the developments and transformations related to this issue, it has become possible to examine institutions and organizations doing the same job more closely with rapid access to information. Organizational image, which comes into play at this point, is concerned with how institutions and organizations appear, and it has become a concept that more and more important in recent years. Organizational happiness is expressed as a mental structure that maximizes a person's success and motivates him to realize his/her hidden power. Together with the popularity of the school image in recent years, the necessity of examining the relationship between happiness, which is one of the emotions that people want to have the most from the beginning of human history, and the image of school, has gained great importance. From this point of view, teachers' perceptions of school image and organizational happiness appear as a subject that needs to be investigated. This research, which examines the relationship between school image and organizational happiness according to teacher perceptions, was conducted in the province of Sinop and was applied to 306 teachers working in 32 schools at every level in the city center and its districts. With this research, it is seen that there is no significant difference between school image and organizational happiness and age, educational status, professional seniority, type of school, tenure at the school and branch variables according to teacher perceptions. Gender and marital status are two variables that show a significant difference. In addition, it has been determined that there is a positive and significant relationship between school image and organizational happiness according to teacher perceptions, and that the dimensions of school image perceived by the teacher are a significant predictor of their perceived organizational happiness levels.

**KEYWORDS:** Image, happiness, school image, organizational happiness

July 2022, 112 Pages

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmamda ve yüksek lisans eğitimim boyunca değerli katkılarını ve desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen ve bu tezin ortaya çıkmasında yardımlarını esirgemeyerek yapıcı ve motive edici yaklaşımlarıyla her zaman yanımda olan saygı değer hocam, Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU'na çok teşekkür ediyorum. Önerileriyle ve tecrübeleriyle bana her zaman yardımcı olan değerli hocam Dr. Veysi ERKEN'e ayrıca çok teşekkür ederim. Bana her konuda sürekli destek olan çok kıymetli arkadaşlarım ve meslektaşlarım İzzet KARACA ve Metin ARABACI'ya en kalbi şükranlarımı sunuyorum. Bununla birlikte bu günlere gelmemde en büyük yere sahip olan sevgili annem ve babam başta olmak üzere, her zaman benim yanımda olan sevgili eşim Emel KARAMUSTAFAOĞLU'na, oğlum Kerem ile kızlarım Elif ve Nisa'ya ve tüm aileme de sonsuz teşekkürler ediyorum.

NUMAN KARAMUSTAFAOĞLU

Kastamonu, 2022

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

|                                                   |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| <b>TEZ ONAYI .....</b>                            | <b>ii</b>   |
| <b>TAAHHÜTNAME .....</b>                          | <b>iii</b>  |
| <b>ÖZET.....</b>                                  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                             | <b>v</b>    |
| <b>TEŞEKKÜR .....</b>                             | <b>vi</b>   |
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                          | <b>vii</b>  |
| <b>ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ.....</b>          | <b>viii</b> |
| <b>TABLolar DİZİNİ .....</b>                      | <b>ix</b>   |
| <b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....</b>       | <b>x</b>    |
| <b>1. GİRİŞ.....</b>                              | <b>1</b>    |
| 1.1 Problem Durumu .....                          | 1           |
| 1.2 Araştırmanın Amacı .....                      | 12          |
| 1.3 Araştırmanın Alt Problemleri .....            | 13          |
| 1.4 Araştırmanın Önemi .....                      | 14          |
| 1.5 Araştırmanın Varsayımları .....               | 15          |
| 1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları .....             | 15          |
| <b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>                 | <b>16</b>   |
| 2.1 İmaj Kavramı.....                             | 16          |
| 2.1.1 Örgütsel İmaj .....                         | 22          |
| 2.1.2 Okul İmajı .....                            | 27          |
| 2.2 Örgütsel Mutluluk .....                       | 33          |
| 2.2.1 Mutluluk Kavramı.....                       | 33          |
| 2.2.2 Örgütsel Mutluluk.....                      | 36          |
| 2.2.3 Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk ..... | 40          |
| <b>3. YÖNTEM.....</b>                             | <b>44</b>   |
| 3.1 Araştırmanın Modeli .....                     | 44          |
| 3.2 Çalışma Grubu.....                            | 44          |
| 3.3 Veri Toplama Araçları.....                    | 48          |
| 3.3.1 Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği.....            | 49          |
| 3.3.2 Örgütsel Mutluluk Ölçeği .....              | 50          |
| 3.4 Verilerin Toplanması.....                     | 51          |
| 3.5 Verilerin Analizi.....                        | 51          |
| <b>4. BÜLGULAR .....</b>                          | <b>53</b>   |
| 4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular.....    | 53          |
| 4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular .....    | 55          |
| 4.3 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular .....  | 57          |
| 4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular.....   | 64          |
| 4.5 Beşinci Alt Problem İle İlgili Bulgular ..... | 70          |
| 4.6 Altıncı Alt Problem İle İlgili Bulgular ..... | 71          |
| <b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>                 | <b>73</b>   |
| <b>6. ÖNERİLER.....</b>                           | <b>83</b>   |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>                            | <b>85</b>   |
| <b>EKLER.....</b>                                 | <b>94</b>   |

## ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

### Sayfa

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Şekil 2.1 Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları ..... | 25 |
|--------------------------------------------------------|----|

## TABLOLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                                | <u>Sayfa</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Bilgileri .....                                                                                                                            | 45           |
| Tablo 3.2 Ölçeklerin Normallik Dağılım Sonuçları.....                                                                                                                          | 48           |
| Tablo 3.3 Ölçeğe Ait Cronbach Alpha Değerleri.....                                                                                                                             | 48           |
| Tablo 4.1 Okul İmajı Algı Düzeyi Ölçeği Analizi.....                                                                                                                           | 53           |
| Tablo 4.2 Örgütsel Mutluluk Algı Düzeyi Ölçeği Analizi.....                                                                                                                    | 56           |
| Tablo 4.3 Cinsiyete Göre Katılımcıların Okul İmajı Algılarına İlişkin<br>Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....                                                                  | 58           |
| Tablo 4.4 Yaş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                               | 58           |
| Tablo 4.5 Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                    | 59           |
| Tablo 4.6 Kıdem faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                             | 59           |
| Tablo 4.7 Aynı Kurumda Görev Yapma Faktörüne Göre Katılımcıların<br>Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                         | 60           |
| Tablo 4.8 Branş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                             | 61           |
| Tablo 4.9 Görev Yaptığı Okul Türü Faktörüne Göre Öğretmenlerin<br>Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                           | 63           |
| Tablo 4.10 Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına<br>İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....                                                              | 63           |
| Tablo 4.11 Cinsiyete Göre Katılımcıların Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin<br>Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....                                                          | 64           |
| Tablo 4.12 Yaş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                       | 65           |
| Tablo 4.13 Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk<br>Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                            | 66           |
| Tablo 4.14 Kıdem faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                     | 66           |
| Tablo 4.15 Aynı Kurumda Görev Yapma Faktörüne Göre Katılımcıların<br>Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları...                                    | 67           |
| Tablo 4.16 Branş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına<br>İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....                                                     | 68           |
| Tablo 4.17 Görev Yaptığı Okul Türü Faktörüne Göre Öğretmenlerin<br>Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları ...                                     | 69           |
| Tablo 4.18 Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına<br>İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....                                                       | 70           |
| Tablo 4.19 Katılımcıların Algılarına Göre Okul İmajı İle Örgütsel Mutluluk<br>İlişkisine Dair Korelasyon Testi Sonuçları.....                                                  | 71           |
| Tablo 4.20 Katılımcıların Algılarına Göre Okul İmajının Öğretmenlerin Örgütsel<br>Mutluluk Düzeylerini Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon<br>Analizi Sonuçları..... | 71           |

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

### Kısaltmalar

|             |                                               |
|-------------|-----------------------------------------------|
| <b>ÖİA</b>  | : Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği                 |
| <b>ÖMÖ</b>  | : Örgütsel Mutluluk Ölçeği                    |
| <b>TÜİK</b> | : Türkiye İstatistik Kurumu                   |
| <b>MEB</b>  | : Milli Eğitim Bakanlığı                      |
| <b>SPSS</b> | : Statistical Package for the Social Sciences |
| <b>BM</b>   | : Birleşmiş Milletler                         |
| <b>Akt.</b> | : Aktaran                                     |
| <b>Diğ.</b> | : Diğerleri                                   |

## 1. GİRİŞ

Yapılan çalışmanın bu kısmında, araştırmanın problem durumu, amacı, problem cümlesi, alt problemleri, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmayı oluşturan bazı kavramların sahip olduğu tanımlamalara yer verilmiştir.

### 1.1 Problem Durumu

21. yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzere olduğumuz günümüz dünyasında, bilginin hızla yayılmasının, bilim ve teknolojinin ise hızlı bir biçimde gelişmesi ve ani değişimler göstermesinin, içerisinde yaşadığımız toplumun sürdürmekte olduğu hayatını ve insanlar arasındaki ilişkileri birçok açıdan etki altına aldığını söyleyebiliriz. Veriye ve enformasyona daha hızlı ve rahat erişebilen günümüz insanları için sınırların yok olduğu, toplumsal sistemlerin de değişimler ve gelişmelerle eş zamanlı olarak yeniden şekillendiği görülmektedir. Çağımızda gerçekleşen bu değişimlerin merkez noktasını insanoğlunun durmadan artan gereksinimleri ve buna bağlı olarak değişen ve farklılaşan yaşam şartları oluşturmuştur. Globalleşme ile birlikte iktisadi gelişmelerden siyasete, kültürel dönüşümlerden toplumsal ilerlemelere, sosyal hayattaki yaşantı farklılaşmasından dünya görüşlerindeki durumlara kadar hemen hemen tüm alanlarda yaşanan değişimler, ilk bakıldığında eğitimin etkisi gibi görünse de bu durum aynı zamanda eğitimi de yakından etkilemektedir (Akbulut, 2015). Eğitim kurumları ve örgütleri de toplumun neredeyse tamamına hitap ettikleri için bu değişim ve dönüşümün kaynağı ve aynı zamanda toplumu geliştirecek ve ilerlemeyi sağlayacak en önemli öznelerden biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda, yukarıda bahsettiğimiz gelişim ve dönüşümlere bağlı olarak, bilgiye hızlı erişim sayesinde aynı işi yapan kurumların ve örgütlerin de daha yakından incelenebilme imkânı ortaya çıkmıştır. Bu örgütler arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların da içerisinde bulundukları toplum ve diğer tüm paydaşlar tarafından gözlemlenebilmesinin mümkün olduğu bir ortamın oluşmasıyla, eğitim örgütlerinin de çeşitli yönleriyle değerlendirilmeye başlandığı ifade edilebilir.

Eğitim bir süreçtir ve sonucunda kişide istenilen davranış değişiklikleri oluşturmak hedeflenmektedir. İnsanoğlunun yaşamı boyunca sürekli olarak deneyimleyeceği bir etkinlik olan eğitim, bireyin doğduğu ilk günden hayatının son gününe kadar devam eder. Bu zaman dilimi dâhilinde kişi kendini yetiştirerek, hayatını devam etmesine yardımcı olacak kabiliyet ve bilgisel donanıma sahip olurken, kendisini de içerisinde yaşamakta olduğu sosyal yapı için yetiştirmektedir (Demirel ve Kaya, 2011: 5). Eğitim, toplumların can damarlarından birisidir. Yaşamın her anında ve her alanında eğitim bir şekilde bulunmaktadır ve bu durum toplumun geçmişini şekillendirdiği gibi şu anını ve geleceğini de şekillendirecek en önemli unsurlardan birdir. Belli bir plan dâhilinde hedeflenen noktaya varabilmek için eğitimin bir sistem dâhilinde nitelikli, güncel ve toplumun taleplerini karşılayabiliyor olması gerekmektedir.

Artan rekabet ve yarışma ortamında başarıyı elde edebilmek amacıyla yetişmiş çalışanlara ihtiyaç duyulması, genel olarak eğitim sistemlerine daha çok önem, işlev ve yükümlülükler getirmektedir. Eğitim sistemleri, zamana ayak uydurabilmek ve çağı yakalayabilmek amacıyla kesintisiz bir biçimde kendilerini yenilemeli, geliştirmeli ve olumlu yönde değiştirmelidir. Bu şekilde zamanın ihtiyaçlarını ve gereksinimlerini karşılayan, bilgiyi yönetebilen ve kullanabilen, beceri sahibi, donanımlı bireyler yetiştirilerek toplumların hızla gelişen dünya ile aynı oranda gelişebilmesi hatta bu sayede diğer toplumların önüne geçerek kendi üyelerine daha müreffeh bir yaşam sunması sağlanabilir.

Örgütler, kişilerin toplumsal hayatta varmayı planladıkları hedeflere ulaşabilmeleri için işbirliği yapma konusunda oluşan ihtiyaçları sonucunda doğmuşlardır. Örgütlerin ve organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmesi, onların ulaşmaya çalıştıkları müşterek hedefler ve bu hedefleri gerçekleştirmeye istekli ve iletişimleri kuvvetli üyeleri ile mümkündür. Eğitim örgütleri de bireylere sosyal hayat içerisinde davranımlar edindirmeyi, bilgi, kabiliyet ve yetenek kazandırmayı ve onların var olan yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Eğitim organizasyonlarının hedefine varabilmesi, örgüt içerisinde üretkenliğe yatkın, performansı yüksek, verimliliğe sahip, işini isteyerek yapmaya uğraşan çalışanlarla mümkün görülmektedir (Bakan, 2005: 7). Gibson'a göre boşlukta olan hiçbir örgüt bulunmamaktadır ve her bir örgüt çevresiyle devamlı bir şekilde iletişim içerisinde. Ayrıca tüm örgütler başka örgütlerle ve içerisinde bulunduğu toplumun üyeleriyle sürekli bir biçimde etkileşim

içerisindedir. Çevredeki bireylerin örgütten değişik istek ve beklentileri vardır. Bu bireylerin kişisel olarak ayrı ayrı biçimlerde ve ayrı ayrı konulardan etkilendikleri görülmektedir (Akt. , Balay, 2003: 18).

Türkiye’de eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi için kurulmuş olan Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı olarak hizmet veren resmi ve özel birçok eğitim örgütü bulunmaktadır. Bilgiyi ortaya çıkaran ve kullanan örgütler olan okulların eğitim sisteminin tam da merkez noktasında, sistemin uygulanması ve toplumdaki üyelerin eğitilmesi sürecinde çok önemli bir yere sahip olduklarını görmekteyiz. Ülkelerin geleceklerini yetiştirecekleri yerler olan bu kurumlar, niteliklerini arttırarak hem kendi toplumlarında hem de dünya üzerinde oluşan birçok probleme çözüm getirebilen donanımlı bireylerin yetiştirilmelerini sağlamaktadırlar (Akbulut, 2015).

Toplumlar ile örgütlerin aralarındaki bu etkileşim neticesinde de bir yarışma ve rekabet durumu ortaya çıkmış ve bu durum eğitim örgütlerine de etki etmiştir. Böyle bir ortamda kendilerine iyi bir yer edinmeye çalışan eğitim örgütleri ve organizasyonları, diğer örgütlerden farklı olabilmek için verdikleri eğitimin kalitesini arttırmaya, daha nitelikli öğrenciler yetiştirmeye, fiziki donanımlarını güçlendirmeye, eğitim teknolojilerini geliştirmeye, eğitim yöntem ve tekniklerinin etkililiğini arttırmak için çalışmalar yapmaya ve akademik açıdan güçlü bir eğitim kurumu olmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Eğitim kurumlarının kalitesi ve niteliği yalnızca okulun fiziki imkânları, derslik başına düşen öğrenci sayısı, öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, teknolojik imkânlar, sınıf ve laboratuvar olanakları gibi öğelerle ölçülemez. Okulların kalitesinin belirlenmesinde rol onayan en büyük etkenlerden birisi, belki de en önemlisi, eğitim sürecinin planlayıcısı, uygulayıcısı ve sonuçlandırıcısı olan öğretmendir. Öğretmenin niteliği, eğitime bakışı, yetenekleri, kararlılığı, inancı, gayreti, milli ve manevi şuuru gibi birçok özelliğinin yanı sıra işini sevmesi, çalıştığı okulun kendisine değer katması ve bunların yanında bulunduğu kurumda mutlu bir şekilde çalışması da eğitimin ve eğitim örgütünün kalitesini çok önemli ölçüde etkilemektedir. Eğitim kurumlarında verilen eğitimin daha fazla nitelikli olabilmesi, yüksek performans gösteren öğretmenlerce başarılabilir. Öğretmenler, daha kaliteli bir eğitim hizmeti sağlama, öğrencilere gereken bilgi ve kabiliyetleri kazandırma konularında önemli bir sorumluluğa sahiptirler. Veriye ve enformasyona daha hızlı ve rahat erişilebilen, artık

sınırların yok olduğu ve toplumsal sistemlerin de değişimler ve gelişmelerle eş zamanlı olarak yeniden şekillendiği günümüzdeki bilgi çağında, okulların eğitim sisteminin tam merkezinde bulunduğu, öğrencilerin stratejik insan kaynakları, eğitim noktasındaki işlerin yürütücüleri olan öğretmenlerin de stratejik eğitim liderleri oldukları belirtilebilir. Toplumsal yargıların ve değerlerin edinimi, korunması ve çağdaş bir biçimde kazanılması gereken yeni değerlerin de belirlenmesi hususlarında öğretmenler, öğrencilerine kılavuzluk etmektedirler. Toplumsal hayata uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan bilgi, kabiliyet, davranım ve tutumlar ile iş hayatı için edinilmesi gereken mesleki eğitim becerileri öğretmenler sayesinde öğrencilere kazandırılmaktadır. Bu sebeple eğitimin, hem bireysel öğrenme aşamasında, hem de kişilerin yaşamının şekillenmesinde çok önemli bir yere sahip olduğu belirtilebilir (Ateş ve Burgaz, 2013). İşte tam da bu noktada yaşadığımız yüzyılda insanlığı etkileyen en önemli olgulardan biri olan eğitimin iki önde gelen unsuru olarak görülen “okul” ve “öğretmen” öğelerinin arasındaki çeşitli ilişkilerin araştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Okul ve öğretmen arasında çok kuvvetli bir bağ vardır. Bir okulun sistemi okuldaki bir öğretmeni çok fazla etkileyebileceği gibi, bir öğretmen de bir okulu önemli ölçüde etkileyebilir. Bu noktada eğitimin merkezinde bulunan okulun, bir başka deyişle eğitim örgütünün imajı ile öğretmenlerin mutluluğu arasında nasıl bir bağ bulunduğu sorusu da zihinlerdeki yerini almaktadır.

Örgüt içerisindeki toplumsal, tarihi, gerçek ve hissedilir faktörlerle ilişkili olarak, önceden planlanmış veya planlanmamış bir şekilde elde edilen bireysel deneyimlere yönelik olan iletilerin, kişiler tarafından değerlendirmeye alınması neticesinde gerçekleşen karışık ve birden fazla yönü olan süreci imaj olarak tanımlayabiliriz (Erdoğan, Develioğlu, Gönüllüoğlu ve Özkaya, 2006). Başka bir ifade ile imaj, günlük hayatımızın her alanında farkında olarak ya da olmadan kullandığımız, kişileri, işletmeleri, şehirleri, ülkeleri ve objeleri olumlu ya da olumsuz olarak anlatan bir olgu, anlamlar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksoy ve Bayramoğlu, 2008: 86 ). Kısacası, bireylerin ve sosyal toplulukların belirli nesneler ile ilgili olan inanış, davranış, fikir ve imgelerin tamamı da imaj olarak tanımlayabiliriz (Kurtuldu ve Keskin, 2002: 334).

Örgütsel imajın tanımına bakıldığında ise, gün geçtikçe daha da önemli bir hale gelen

ve ileriki yıllarda örgütlerin ve organizasyonların hayatlarını devam ettirebilmelerinde çok kritik bir yere sahip olacağı düşünülen bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Bu kavramı genel olarak; bir örgüte karşı algılanan olumlu, olumsuz ya da nötr olan düşüncelerin tamamı olarak da tanımlayabiliriz (Altıntaş, 2005: 1). Örgütlerin sahip oldukları imaj, örgütün kurulduğu zamandan günümüze kadar üretmiş olduğu ürün ve sunmuş olduğu hizmetlerin niteliği, düzenlemiş olduğu organizasyonlar, elde ettiği başarılı sonuçlar, örgüt yönetimi ile üyeleri arasındaki etkileşim, çevresi ile oluşan bağ ve dâhil olduğu topluma karşı yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin hayata geçirilmesi gibi birçok faktörün beraber değerlendirilmesiyle belirlenebilmektedir (Çakmak, 2008). Kişilerin bağlı oldukları örgütlere karşı olan tutumları ve fikirleriyle birlikte, örgüt ile ilgili bilgilere sahip olma seviyeleri, üyelerin düşünceleri ve örgütlerin sağlamış olduğu imkânlar da örgütsel imajın oluşmasında önemli derecede etkilidir. Nguyen ve LeBlanc (2001), kişilerin örgüt imajı algılarının ortaya çıkmasında üretilen ürünlerin ve sunulan hizmetlerin yanı sıra görsel öğelerin ve davranışların çok büyük bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Konu üzerinde yapılan çalışmalar üç imaj çeşidinin ortaya çıktığını bizlere göstermektedir. Bunlar; mesleki imaj, davranışsal imaj ve görsel imajdır. Bunlardan ilki olan mesleki imaj, örgüt tarafından ortaya konulan ürünün veya hizmetin niteliği ile meydana gelen imajdır. İkinci olarak belirtilen davranışsal imaj ise, örgütleri oluşturan tüm üyelerin tavırları ve gerçekleştirdikleri uygulamaların takip edilmesi ile ortaya çıkan imaj türüdür. Son olarak görsel imaj ise, örgütlerin sahip oldukları fiziki ortamların düzeni ve tertibi gözlemlenerek geliştirilen imajdır. Buna ek olarak, örgütün bünyesinde bulunan işgörenlerin genel olarak sahip oldukları görüntüleri, kılık ve kıyafetleri de görsel imaja etki etmektedir. Bu üç imaj çeşidi bütünsel olarak ele alındığında, örgütsel imajın oluştuğunu belirtebiliriz. İyi bir örgütsel imaj oluşturmak ise üzerinde adım adım hareket edilerek oluşturulacak bir süreçtir. Okay (2002: 258)'a göre iyi bir imaj oluşturmak için şu safhalardan geçilmesi gerekmektedir;

- Mevcut Durum Analizi: Ürün ya da faaliyet sahası ile ilgili paydaşların sahip oldukları imaj belirlenmelidir.
- Ulaşılmak İstenen Durumun Analizi: Örgütün kimliğine, hedeflerine ve felsefesine göre bir vizyon oluşturulmalıdır.

- İstenen imaja uygun kurum kimliğine ait olan tedbirler tespit edilmelidir. Engeller ve problemler de belirlenmelidir.
- Belirli bir zaman dilimi sonucunda imajın ne yönde değiştiği tespit edilmelidir.

Bir örgüt için iyi bir imajın önemi büyüktür ve sonuç olarak da bu imaj örgüte birçok getiri ve avantaj sağlamaktadır. Ancak bu durumun tersi gerçekleşirse ve imaj kaybı olursa bu durumun düzelmesi ve eski haline dönmesi de oldukça güçtür. Bunun için son yıllarda iyi bir imaj sahibi olmanın çok önemli bir unsur olduğu anlaşılmış, örgütlere sağladığı olumlu yönler görülmüş ve sonuç olarak bu konu ile ilgili çalışmalara olan ilgi oldukça artmıştır. İmajın soyut bir kavram oluşu nedeniyle ölçülmesinde sıkıntıların olduğu da açıktır. İmaj kavramının soyut bir kavram olması öncelikli olarak ölçülmesinde problemlerin yaşanabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, bu soyutluk durumu örgüt imajının yönetilmesi hususunda bazı olumsuzluklara, verilmesi gereken önemin gerek duyulandan eksik kalmasına veya bazı yanlışlıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Sonuç olarak, örgütsel imaj dikkatle ölçülmeli ve sonuçlarına göre bir imaj yönetimi uygulanmalıdır. (Çillioğlu, 2010:5).

Yüksek seviyede pozitif bir örgütsel imaja sahip olan örgütler kamuoyunun zihninde, saygı duyulan, güvenilen, işbirliği yapılabilen, gelecek için olumlu sinyaller veren, istikrar sahibi vb. düşünceler oluştururlar ve bunun sonucu olarak da öne çıkan ve kendilerinden söz edilen bir seviyede bulunurlar. Aynı zamanda bu örgütlerin, sosyal sıkıntıların meydana geldiği ya da iktisadi olarak problemler yaşanan geçiş dönemlerinde aldıkları zarar en az seviyede kalır. İyi bir imaj olgusu ile örgütler organizasyonlar ve kurumlar birbirlerinden pozitif ya da negatif yönleriyle ayrışabilir. Çünkü imaj kolaylıkla taklit edilebilir bir kavram değildir (Taşkın ve Sönmez, 2005).

Özellikle günümüzde diğer bütün alanlar gibi eğitim alanında da ister devlet okulları olsun isterse de özel okullar olsun, kurumların pozitif bir imajlarının olması için toplumda iyi ve yararlı bir yerde bulundukları algısına vermiş oldukları önemin fazlaşması, bu alanda birçok akademik çalışmanın da ciddi düzeyde artmasını sağlamıştır. Özellikle 21. yüzyılın başlamasıyla birlikte, eğitim öğretim alanında faaliyet gösteren örgütlerin ve kurumların örgütsel imaj algıları ile ilgili araştırmalara oluşan rağbetin arttığı görülmektedir.

İnsanların çoğu mutluluk kavramını ve mutlu olmayı önemser. Bununla birlikte mutluluk, birçok toplulukta çok fazla değer verilen bir hedef olarak algılanmaktadır. (Diener, 2000: 34). Ülkemizde mutluluk ile ilgili istatistiklere baktığımızda konu ile ilgili bazı verilere de ulaşılabilmektedir. Yaşam memnuniyeti araştırması insanların genel olarak mutlu olma algılarını, toplumsal değerlere karşı tutumlarını, temel olarak hayatın alanlarındaki genel memnuniyet durumunu, kamu tarafından sunulan hizmetlerden duyulan memnuniyetin ölçülebilmesini ve memnuniyet seviyelerinin süreç içerisindeki değişiminin takip edilebilmesi için 2003 yılından beri düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. TÜİK (2021) verilerini ele aldığımızda, mutlu olduklarını söyleyen 18 yaş ve üzerindeki bireylerin oranı, 2020'de yüzde 48,2 iken 2021'de yüzde 49,3 oldu. Mutsuz olduklarını belirten kişilerin oranı ise 2020'de yüzde 14,5 iken 2021'de yüzde 16,6 olarak kaydedilmiştir. Bu verilere göre ülkemizde mutlu bireylerin oranı mutsuzlara göre daha fazla olsa da Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Çözümleri Ağının, küresel anket verilerinden yararlanarak belirlediği, “2022 Dünyanın En Mutlu Ülkeleri” raporunda geçen yıla göre Türkiye’nin 8 basamak gerileyerek 112. olduğu görülmektedir. Kişilerin mutluluklarının kaynağı olarak gördükleri bireyleri incelediğimizde; kendilerini en çok mutlu edenlerin ailelerini olduğunu söyleyenlerin oranı, 2021 yılında %67,6 olarak açıklanırken bunu sırasıyla; %16,8 ile çocukları, %4,1 ile eşi, %4,0 ile annesi-babası, yine %4,0 ile kendisi ve %2,1 ile torunları takip etti. Kişilerin mutluluk kaynakları olarak gördükleri değerler ele alındığında ise; sağlıklı olmanın kendilerini mutlu ettiğini belirtenlerin oranı 2021 yılında %69,0 olurken, bunu durumu sırayla; %14,3 ile sevginin, %8,9 ile başarının, %5,1 ile paranın ve %2,3 ile işin izlediğini söyleyebiliriz. Ayrıca bu verilerin sonucunu incelediğimizde, ülkemizdeki mutlu insanların oranının mutsuzlara göre fazla olması sevindirici olsa da yine de toplumda kendisini mutsuz olarak tanımlayan oldukça fazla oranda bir insan topluluğu da bulunduğunu görmekteyiz. İnsanların mutlu olma halleri kadar mutsuzluk hallerinin de çalıştıkları örgütlere yansıtacağı düşünülebilir. Bu da mutlu olma durumunun çalışma hayatına da büyük bir etkide bulunacağını göstermektedir.

Farabi (1993) mutluluk kavramını insanoğlunun vicdanında beliren bir rahatlık durumu şeklinde açıklamış, bu hissiyata erişemeyen bireyin mutluluk hissini tadamayacağına vurgu yapmıştır. Vicdani olarak rahatlık hissini ise ilahi bir

bağlanma ile mümkün olduğu ve bunun yolunun da bireyin kendisini bilmesi ve tanımasından geçtiğini belirtmiştir. Mutluluğun Felsefecisi olarak da bilinen Aristoteles'e (1998: 12) göre mutluluk genel manada "iyiyi yapmak" ya da "faydalı olmak" şeklinde tanımlanabilir. İnsanlarda oluşan mutluluk hissinde, bireylerin bulundukları çevreyle ilgili sahip oldukları tutum, fikir, algı, yorumla ve değerlendirmeler de etkindir (Fisher, 2010: 31).

Mutluluğu ele aldığımızda bu kavramın insanoğlunun sürekli olarak ulaşmayı amaçladığı ve yakalamaya çalıştığı bir olgu olduğunu görmekteyiz. Bu olguyu gerçekleştiren etkenler kültürel ve toplumsal olarak farklılıklar gösterse de, mutluluğa ulaşma arzusu hemen hemen her toplumsal ve kültürel yapı için yordayabilir bir neticedir. Başka bir ifadeyle mutlu olmanın; yaşamı anlayabilme, amaçlar oluşturabilme ve çevresindekileri de mutlu edebilme veya içsel ve dışsal güteğellere teslim olmak yerine onlara karşı durmak için yapılan eylemlerden ibaret olduğu tasvir edilebilir (Özgen, 2005: 15). Mutluluk hissi ayrıca kişiler ve topluluklar için birçok pozitif getiri de oluşturmaktadır. Bu durum, günlük hayatta ve bireylerin içerisinde bulundukları topluluklarda gözlemlenebilir. Kişiler, mutlu olduklarında çalışma hayatlarında ve iş yerlerinde verimlilikleri artmakta, örgütlerin hedeflerini elde edebilmeleri için görevlerini en iyi şekilde yapmaya özen göstermektedirler.

Örgütsel mutluluğu ele aldığımızda, özellikle yakın zamanlarda birçok araştırmanın üzerinde durmaya başladığı bir kavram olmasına karşın, alanyazında bu kavramın kesin bir tanımı henüz mevcut değildir. Price-Jones (2007) araştırmasında örgütsel mutluluğu bireyin başarıml seviyesini en yukarı noktaya ulaştıran ve onu var olan gizil güçlerini ortaya çıkarmak için motive eden bir zihinsel yapı olduğuna dikkat çekmektedir. Örgütsel mutluluk, bireylerin belirlenen hedeflere yönelik gerçekleştirilen faaliyetlere engel teşkil edecek her türlü problemle, etkin bir biçimde mücadele etmeye yardımcı olan etkindir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel mutluluk, kişilerin sahip oldukları amaçlarla örgütlerin veya organizasyonların var olan amaçlarının beraberce gerçekleştirilme seviyesini belirtmektedir (Fisher, 2010).

Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları, bu eğitim kurumlarının amaçlarını gerçekleştirebilmeleri bakımından çok önemlidir. Durumun bu şekilde olmasıyla birlikte öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel mutluluklarının önemi ve mutluluk düzeylerinde istenen yükselişin değeri daha da artmıştır. Bu konu

ile ilgili olarak, eğitim verilen mekânların öğretmenlerin de fikirleri alınarak oluşturulması, öğretmenleri sosyal yönden rahatlatarak, yorgunluk ve stres seviyelerini düşürecek bazı etkinliklerin düzenlenmesi, öğretmenlerin maddi olarak sıkıntı çekmemeleri için mali haklarının gözetilerek ödemelerin yapılması gibi bazı örnekler verilebilir. Örgütsel mutluluk düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, mutlu öğrenciler yetiştirmeleri beklenen bir durumdur ve bunun da insanların toplamdaki mutluluk seviyelerine doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkide bulunacağı beklenebilir. Örgüt ve organizasyonlardaki mutluluk seviyesini yükseltmeye veya var olan yüksek seviyeyi muhafaza etmeye çalışan başta yöneticiler olmak üzere, diğer aktörlerin de bu konuda pozitif olarak etkileyici roldeki faaliyetleri planlamada, gerçekleştirmede ve sonuçlandırmada önemli bir sorumluluklarının olduğundan söz edilebilmektedir. Çünkü öğretmenlerin mutluluğunu artırmaya yönelik yapılacak her türlü müdahale, örgütsel mutluluğu dolaylı olarak ya da doğrudan etkileyebilir.

Bir örgüt kendi işgörenlerinin mutlu olma düzeylerini yükseltmeyi hedefleri arasına koyuyorsa, o örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için çok büyük bir adım attığı söylenebilir. Dahası, bu sayede çalışanların bağlılık düzeyleri de buna paralel olarak artmaktadır. Celep (2000)'e göre, örgüte karşı hissedilen adanmışlık duygusunun, örgütün menfaatlerinin şahsi menfaatlerden daha üstün olarak görülmesinin ve örgüte ait olan hedeflerin planlama yapılarak yerine getirilmesinin örgütsel mutluluk düzeyini yükselttiğini belirtmiştir. İşte bu noktada, mutluluğun tesisi için örgüt ve organizasyonların yapması gereken çalışmaların çok büyük bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Örgütlerin bünyesinde farklı amaçları, çıkarları ve özellikleri olan birçok insanın bulunması nedeniyle, herhangi bir örgütte mutluluğu arttıracak çalışmaların iyi planlanarak hayata geçirilmemesi durumunda o örgüte ait mutluluk derecesinin yüksek olması beklenmemelidir. Yani örgütsel mutluluk herhangi çalışma yapılmadan kendiliğinden oluşabilecek bir olgu değildir.

Öğretmenler vakitlerinin çok fazla bir bölümünü iş yerlerinde yani okullarda ve diğer eğitim kurumlarında geçirmektedirler. Bu durumda öğretmenlerin çalıştıkları yerlerdeki ve sosyal hayatlarındaki mutlulukları ve hoşnutlukları hem kendilerine hem de sürekli olarak etkileşim içerisinde oldukları çalışma arkadaşları olan diğer öğretmenler ile öğrenciler ve velilere de yansıyabilen bir durum olduğu için büyük önem arz etmektedir (Gökalp, Kaya, Angay ve Akgün, 2015: 51). Bu açıdan

bakıldığında, okulun var olan imaj algısı ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki durumunun incelenmesi bu ilişkileri yönetmede ve geliştirmede önemli bir veri olarak kullanılabilir.

Örgütsel imaja ilişkin yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında Ivy (2001)'nin "Higher Education Institution Image: A Correspondence Analysis Approach" adlı araştırmasında hedef kitle tarafından oluşturulan pozitif imajın üniversite tercihlerinde ne derece etkin olduğunu bulmaya çalışılmıştır. Massey (2003) "A Theory of Organizational Image Management: Antecedents, Processes & Outcomes" isimli çalışmasında örgütsel imaj yönetimi teorisinin, organizasyonların hedef kitleleri nezdinde bir imaj oluşturma, bu durumu devam ettirme ve gerekli durumlarda tekrar elde etmeye uğraştıkları bir model olduğunu vurgulamaktadır. Alves ve Raposo (2010) "The Influence of University Image On Student Behaviour" adlı araştırmasının neticesinde, üniversitelerin sahip oldukları imajın öğrencilerin memnuniyet derecelerini yükseltmede ne derecede etkili olduğunu ve okul imajı ile okula bağlılık arasında var olan ilişkinin nasıl olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır. Pampaloni (2010) de "The Influence Of Organizational Image On College Selection: What Students Seek In Institutions Of Higher Education" adlı çalışmasında yükseköğretime başlamaya hazırlık yapan öğrencilerin okul imajını nasıl algıladıklarını ele almıştır. Rho ve Yun (2015) "Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations" adlı çalışmada üyeler tarafından algılanan örgütsel imaj ile onların güdülenmeleri, davranışları ve çalışma performansları arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu saptamaya çalışmıştır. Nguyen ve LeBlanc (2001) ise yapmış oldukları "Image And Reputation Of Higher Education Institutions In Students' Retention Decisions" adlı çalışmada imaj ile öğrencilerin memnuniyet seviyeleri arasında hangi düzeyde ve ne yönlü bir ilişki olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır.

Örgütsel imaj kavramı ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar da mevcuttur. Polat (2011) "The Relationship between University Students' Academic Achievement and Perceived Organizational Image" isimli çalışmasında üniversite öğrencilerinin akademik olarak başarılı olmaları ile algıladıkları okul imajı ilişkisini ele almıştır. Kılıçarslan (2011) Bolu İli Merkez İlçesinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan idareci ve öğretmenlerin okul imajı algılarını araştırmıştır. Gençay (2014) da

"Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Okul İmajı" isimli çalışmada ilkököl, ortaokul ve lise öğretmenlerinin, okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik tarzlarını nasıl algıladıklarını ve bu durumun okul imajına nasıl bir etki oluşturduğunu araştırmıştır. Akbulut (2015) da "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki" isimli araştırmasında örgütsel imaj ile iş doyumunu arasındaki durumu incelemiştir. Bahçeci (2009) çalışmasında okulun en önemli paydaşları arasında yer alan velilerin okul imajı ile ilgili yaklaşımlarını ve fikirlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Kurşun (2011) da araştırmasında okul idarecilerinin etik liderlik özelliklerinin okulların sahip oldukları imajlarını hangi yönde etkilediğini açıklamaya çalışmıştır. Çobanoğlu (2011) "İlköğretim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları" isimli araştırmasında resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajını etkileyen öğeleri ortaya koymak için öğretmenler ile öğrenci velilerinin okulların imajlarına ilişkin algılarını değerlendirmiştir. Gürbüz (2008) "Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı" isimli araştırmasında okulların iç ve dış paydaşlarının kurumsal imaja ilişkin algılarını tespit etmeyi ve bu paydaşlar arasındaki görüş farklılıklarının nedenlerini saptamayı hedeflemiştir. Cerit (2006) yapmış olduğu araştırmada üniversite öğrencilerinin okul imajı algıları belirlenmeye çalışmış ve bu durumu etkileyen sebepler ortaya koymuştur.

Örgütsel mutluluk ile ilgili de yurt içi ve yurt dışında birçok çalışma yapılmıştır. Yurt dışında yapılan çalışmalardan biri olan Wells (2000), yaptığı araştırmada çalışma alanını bireyselleştirmenin işgörenlerin mutluluk durumları ile ve cinsiyet faktörünün bu bağ üzerindeki etkisinin nasıl olduğunu bulmayı hedeflemiştir. Ayrıca, Field ve Buitendach (2011) yaptıkları araştırmada mutluluk, iş sözleşmesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartmaya çalışmışlardır. Burns ve Machin (2013) yapmış oldukları çalışmalarında örgüt iklimi ile kişisel ve örgütsel mutluluk çıktılarının kırsal ve kentsel bölgelerdeki eğitim kurumlarında hangi ölçüde değişim gösterdiğini ifade etmeyi amaçlamıştır. Salas-Vallina, Alegre ve Fernández (2016) da çalışma ortamlarında mutluluk ile örgütsel öğrenme kabiliyetinin işlevini ele alarak örgütsel vatandaşlığı destekleyici mesai şartlarını açıklamaya çalışmışlardır. Fisher (2010), "İş Yerinde Mutluluk" araştırmasında örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri araştırmayı

hedeflemiştir. Örgütsel mutluluğu iş yerindeki mutluluk olarak nitelendirerek kişinin iyi oluş hali ile iletişim düzeyine bağlantı kurmuştur. Afifah (2017), “Örgütsel Mutluluk İle İş Tatmini, Gelir ve Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmada öğretmenlerin mutluluk algıları ile iş tatmini, gelir ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Chaiprasit ve Santidhiraku (2011), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki Çalışanların Mutluluğu” çalışmasında örgütsel mutluluğu etkileyen faktörleri belirlemeyi hedeflemiştir.

Örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili yurt içinde de araştırmalar yapılmıştır. Bulut (2015) liselerde çalışan eğitimcilerin örgütsel mutluluklarını incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Arslan (2018) hazırlamış olduğu çalışmada öğretmenlerin farklılıkların yönetimi tutumları ile ilgili algıları ile sahip oldukları örgütsel mutluluk düzeylerini açıklamaya çalışmıştır. Moçoşoğlu ve Kaya (2018) yazmış oldukları makalede okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi Şanlıurfa İli örneği ile açıklık getirmeye gayret göstermişlerdir. Kahveci ve Köse (2019) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ifade etmeyi amaçlamıştır. Çetin (2019), hazırlamış olduğu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlamıştır. Uzun ve Kesicioğlu (2019), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” çalışmasında ilişkisel tarama modeli kullanılarak ana sınıfı öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışmışlardır. Birdoğan Kuvvet (2019), “Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki” adlı bir çalışma hazırlamışlardır. Demircan (2019), yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaca göre aşağıda belirtilen alt problemlere yanıt ve çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır.

### 1.3 Araştırmanın Alt Problemleri

- 1) Öğretmenlerin okul imajı algıları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
- 3) Öğretmen algılarına göre okul imajı;
  - a) Cinsiyete,
  - b) Yaşa,
  - c) Öğrenim durumuna,
  - d) Mesleki kıdeme,
  - e) Okulda görev süresine
  - f) Branşa,
  - g) Medeni duruma,
  - h) Görev yapılan okul kademesine, göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4) Öğretmen algılarına göre örgütsel mutluluk;
  - a) Cinsiyete,
  - b) Yaşa,
  - c) Öğrenim durumuna,
  - d) Mesleki kıdeme,
  - e) Okulda görev süresine
  - f) Branşa,
  - g) Medeni duruma,

- h) Görev yapılan okul kademesine, göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 6) Öğretmen algılarına göre okul imajı, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

#### 1.4 Araştırmanın Önemi

Yapılan bu çalışma ile okullarda görev yapan öğretmenlerin okul imajı algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki durumu saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma; okul imajının ne anlama geldiği, günümüzde eğitim gibi çok önemli bir yere sahip olan bir alanın temel yapı taşlarından birisi olan okulların olumlu bir imaj oluşturmaları ve rekabetçi bir ruhla bu imajı geliştirmesinin önemi, oluşturulan bu imajın örgüt üyeleri tarafından ne düzeyde algılandığı, okulun imaj algısına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun etkilenip etkilenmediğinin tespit edilmesi ve elde edilen sonuçlara göre, yapılması gereken çalışmalar için bir yol haritasının hazırlanmasına yardım etmesi açısından önem arz etmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışma ile öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, aynı kurumda görev yapma süresi, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş, görev yapılan okul türü özelliklerine göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki seviyelerinin belirli duruma getirilmesi hedeflenmiştir. Okul imajı ile örgütsel mutluluk kavramlarını birlikte ele alınarak incelenmesini için yapılan ilk çalışma olması sebebiyle de bu araştırma kendine özgü bir nitelik taşımaktadır.

Çalışma dâhilinde, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde hâlihazırda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre okul imajıyla örgütsel mutluluk arasındaki ilişkileri ortaya koymaya yönelik bilgi ve bulgulara ulaşılması beklenmektedir. Bu araştırmayla tüm seviyelerdeki okullarda oluşan okul imajı ya da örgütsel imaj algısının öğretmenlerin daha mutlu bir şekilde çalışmalarını için önemli olup olmadığı, önemliyse önem seviyesinin ne olduğu ortaya konulacaktır. Çıkan sonuçlara göre de eğitim öğretimin kalitesinin artması ve hem öğrencilerin hem de

öğretmenlerin daha verimli ortamlarda bu faaliyetleri hayata geçirmeleri için neler yapılması gerektiği vurgulanacaktır. Ayrıca, yapılan bu araştırmanın bundan sonra yapılacak konu ile ilgili çalışmalara öncülük edebileceği ve ışık tutabileceği öngörülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde okul imajı ve örgütsel mutluluğa yönelik çalışmalar yapıldığı fakat öğretmenlerin okul imajı ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu noktadan yola çıkarak, direkt olarak öğretmenlerin okul imajı ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi inceleyecek bir çalışmanın alanyazına katkıda bulunması bakımından önemli olduğu görülmektedir.

### **1.5 Araştırmanın Varsayımları**

Araştırma ile ilgili varsayımlar aşağıdaki biçimde ifade edilebilir;

- 1) Okul imajı ile örgütsel mutluluk arasında, öğretmen algılarına göre bir ilişki olduğu varsayılmaktadır.
- 2) Araştırma için gerekli olan verilere ulaşmak için kullanılan ölçeklerin yeterli olacağı varsayılmaktadır.
- 3) Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları görüşlerini doğru biçimde aktarmış olmaları varsayılmaktadır.

### **1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma 2021 – 2022 eğitim öğretim yılında, Sinop genelinde, il merkezi ve ilçelerinde hizmet vermeye devam eden 32 okulda görev yapan 306 öğretmen ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın verileri ise nicel veriler ve sekiz değişken ile sınırlı bulunmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yapılan çalışmanın bu kısmında ilgili literatür taranmış olup, araştırmaya dahil olan kavramlar ile ilgili kuramsal çerçeve ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, örgütsel imaj ile okul imajı ve örgütsel mutluluk kavramları ilgili alanyazında araştırmalar yapılmış ve kuramsal bir çerçeve ortaya konulmuştur.

### 2.1 İmaj Kavramı

İmaj sözcüğü Latince “imago (resim)” kelimesinden gelmekte olup epistemolojik olarak kişilerin, kurumların, ürünlerin veya olayların hakkında insan beyninde geliştirilen zihinsel ve psikolojik bir görüntüyü belirtmektedir (Türkkahraman, 2004). Dilimize ise Fransızca “image” kelimesinden gelmiş ve imge sözcüğü ile eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır (Tikveş, 2003: 35’den Akt.. Bakan, 2005: 10).

Longman Dictionary of Contemporary English’de birinci tanım olarak, “insanların bir kişi, kuruluş, ürün vb. hakkında sahip olduğu fikir veya bir kişinin, kuruluşun vb. halka nasıl görüldüğü” , ikinci anlam olarak da “özellikle birinin veya bir şeyin neye benzediği veya nasıl görüldüğü hakkında akıllarda olan bir resim” yazmaktadır. Sözlükte imaj kavramı önceki dönemlerde tasvir-suret manasında kullanılırken, sonraki yıllarda ‘imitation’ (taklit) anlamı da sözlüklerdeki yerini almıştır.

Literatürde açıkça ve tutarlı bir şekilde imaj sözcüğünün tanımını ve açıklamasını bulmak çok kolay olmamakla birlikte imaj, bir objenin insanlar tarafından bilinirliğini tanınırlığını ve akılda kalıcılığını sağlayan, ayrıca o nesne ile ilişkilendirilen anlamların, inanışların, fikirlerin, duyguların ve izlenimlerin bütünüdür (Dowling, 1986’den Akt. Erdoğan ve Diğ, 2006: 56). Diğer bir deyişle; bireylerin, toplulukların, örgütlerin veya kurumların kendileriyle ilgili olarak başka insanlarda oluşturmak istedikleri veya bıraktıkları izlenimlerin tamamına da imaj denilebilmektedir.(Çelik ve Akgemci, 1998: 222’den Akt. Gemlik ve Sığırı, 2007).

1955 yılında Sidney Levy tarafından imaj kavramı ortaya atılmış ve ülkemizde 1980 yılından sonra da bu kavram birçok alandaki çalışmalara konu olmuştur. İmaj

kavramının alanyazında birçok tanımının olduğunu görmekteyiz. Bu noktada bu kavramın, mümkün olmayacak kadar iyi bir şekilde algılanmak için uğraşmak değil, var olan durumu etkin bir biçimde ortaya koyarak daha gerçekçi bir çerçeve oluşturulması için kullanılmasının önemi de belirtilmiştir (Çakır, 2007: 21).

Herhangi bir obje ile ilgili gerçek veya gerçek olmasa dahi o objeye yakıştırılan düşüncelerin de imajı oluşturduğu söylenebilir. (Okay, 2008).

İmaj kelimesinin bir diğer tanımı da kişilerin zihinlerinde oluşan kanıtlardan ve yaşantılardan yola çıkılarak bir obje, kişi, örgüt ya da kurum hakkında hem bilişsel, hem de duygusal olarak yorum yapılması ve bir algı oluşturulmasıdır. Bu kavram yapısal olarak akıl yürütmeyi kullanır ve var olan etkenlerden, davranışlardan, düşüncelerden, deneyimlerden, yaşantılardan, inançlardan ve hislerden etkilenir (Davis, 2006).

İmaj sözcüğünün bir diğer tanımı da, kişilerin bir nesne, birey, örgüt veya kurum hakkında zihinsel olarak oluşturdukları pozitif ya da negatif fikirlerdir (Dichter'den Akt. Polat, 2009: 2).

Başka bir tanımlamaya göre imaj, kişilerin hislerinde oluşan olumlu veya olumsuz sembollerdir. Ayrıca bu kavram, insanların zihinlerinde oluşan ve ileriki zamanlarda olmasını çok istedikleri durumların ve amaçların gerçekleşmesi halinde neler olacağının bir resmi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Avşar, 2002: 52).

İmaj, algı ile edinilen ve beyinde depolanmış bilgilerin canlanması ile oluşur ve kişilerin düşüncelerindeki imgelerden meydana gelir. Bu sözcük, bireylerin zihinde oluşturduğu bir resim, bir harita, bir sembol, bir kavram, bir plan ya da bir kroki olabilir. İmaj, kişinin farklı kaynaklardan tecrübe ettiği bulguların yorumlanmasında çok büyük bir yardımcıdır. Bu kaynaklara kitle iletişim araçları, bilişim araçları yazılı ve görsel basın, sosyal ilişkiler, kültürel etkenler gibi örnekler verilebilir (Bakan, 2005: 11).

Taslak ve Akın'a (2005) göre, insanların zihinlerinde, farklı objelere ait ve herkes için özel olan bir imaj algısı bulunmaktadır. Zihinlerdeki bu imaj algısı, var olan obje ile

ilgili önceki tecrübeler ve eldeki bilgilere istinaden oluşmaktadır. Kişi verdiği kararlarda o nesneye ait zihninde olan imajdan büyük ölçüde yararlanmaktadır (Taslak ve Akın'dan Akt. Kurşun, 2011: 52).

Kazoleas (2001) imajı, kişiler veya örgütler tarafından sosyal hayattaki çeşitli etkenler yoluyla kazanılan deneyimlerin ve iletilerin, kişilerin ya da örgütlerin bilişsel olarak yoğurmaları ve anlamlandırmaları sonucunda oluşturduklarını vurgulamaktadır (Kazoleas'tan Akt. Şişli, 2012: 76).

Herhangi bir objeye, kişiye, örgüte ya da topluluğa ait duygu, düşünce, değer ve inançların toplamı ile zihinde meydana gelen imge olarak kabul edilen imaj, süreç içerisinde o objenin, o kişinin, o örgütün veya o topluluğun başka insanlar gözünde elde ettikleri kıymet olarak algılanabilir (Gültekin, 2005: 127). İmajın bir diğer tanımı olarak da kişilerin ya da örgütlerin hakkında daha evvelden sahip olduğumuz bilgilere bağlı olarak beynimizde oluşan resimler diyebiliriz (Kurşun, 2011: 52).

İmaj bir kişinin, bir ürünün, bir örgütün, bir kurumun veya bir markanın özel bir grupta ya da bireyde oluşturmuş olduğu toplam uyarıcı değerdir. Tabii ki de bir birey, ürün, örgüt, kurum veya markanın hakkında kişiler veya toplum her zaman aynı düşünceye sahip olmayabilir. İmaj ortaya çıkarken yargılar kişisel olarak sübjektif algılamalara bağlı olduğundan imaj kavramı kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Örnek verecek olursak birçok kişi tarafından pozitif bir zihinsel imgeye sahip olan bir birey, obje, organizasyon, marka veya kurum başka bir kesimdeki insan grubu için negatif çağrışımlar yapabilir. Bu fikir ayrılıkları kişilerin dünya görüşleri, değerleri, deneyimleri, geçmişleri, gereksinimleri, kültürleri, yaşam tarzları gibi birçok faktörden kaynaklanabilir. İnsanlar algı, düşünce ve his gibi kişisel değerleri kendilerince ve farklı bir şekilde yaşamaktadırlar (Bromley'den Akt. Gürbüz, 2008). Bu sebeple imaj sübjektif bir olgudur.

İmaj ile ilgili tüm bu tanımlamalara bakılarak en geniş ve genel hali ile bu kavramı, herhangi bir birey, ürün, örgüt, kurum veya marka hakkında zihinlerde oluşmuş izlenimlerin toplamı olarak belirtebiliriz. Ayrıca imajı tercih etme ve tercih edilme noktalarındaki en önemli faktörlerden birisi olarak da görmemiz mümkündür.

Tüm bu tanımlamalardan sonra imaj kavramının bazı temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Bolat'tan Akt. Çakmak, 2008):

- İmaj zamanla gelişen ve belirli bir süreç gerektiren bir oluşumdur.
- İmaj gün geçtikçe değişebilen bir olgudur.
- İmaj farklı kişilerden veya kaynaklardan elde edilen verilerin ve bilgilerin zihinlerde işlenerek değerlendirilmesi sonucu oluşur.
- İmaj ile meydana gelen yargılar objektif ya da sübjektif verilere dayandırılabilir.
- İmaj kişi toplum veya örgüt tarafından isteyerek ve bilinçli bir şekilde oluşturulabileceği gibi kendiliğinden ve herhangi bir özel çaba sarf etmeden de oluşturulabilir.

Daha iyi görünüme sahip olan, hedef kitlelere karşı güçlü duran ve güven tesis eden, ayrıca sempati uyandıran imaj olumlu imaj olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin, nesnelerin, örgütlerin, kurumların, markaların ve ürünlerin içerisinde bulundukları durumlara göre literatürde imaj konusunda çalışmalar yapan araştırmacılar birçok farklı imaj türünü ortaya çıkarmışlardır. Bu noktada en sık kullanılan sınıflandırmalardan biri Huber'in sınıflandırmasıdır.

Huber'e (1987) göre 11 çeşit imaj bulunmaktadır (Huber'den Akt. Okay, 2008: 243). Bunlar:

- Şemsiye İmajı
- Ürün İmajı
- Marka İmajı
- Örgütün Kendi Algıladığı (Ayna) İmajı
- Yabancı İmajı

- Mevcut İmaj
- Transfer İmajı
- Örgütsel İmaj
- İstenilen İmaj
- Olumlu İmaj
- Olumsuz İmaj, olarak sıralanmaktadır.

Çalışmamızda esas olarak aldığımız okul imajı diğer bir ifade ile örgütsel İmaj bu imaj türleri arasında daha detaylı olarak ele alınacak olup diğer türlerden de kısaca bahsedilecektir.

**Şemsiye İmajı:** Bir kurumun üst imajı olarak tanımlanabilir. Kuruma ait olan tüm markaların ve alanların üzerinde bir bütün olarak bulunmaktadır. Bir şemsiye görevi görmektedir. Bu İmaj türüne örnek olarak ülkemizdeki büyük holdingleri gösterebiliriz. Bu holdinglere ait alt markalar özellikle reklamlarında şemsiyeye benzetebileceğimiz holdingin ismini kullanmakta ve bu şekilde İmaj stratejilerini geliştirmektedirler (Köktürk vd. , 2008: 19).

**Ürün İmajı:** Bir ürünün sahip olduğu kendi imajıdır. Kurumsal imaj dâhilindeki ürün imajı, ürünü ortaya çıkaran kurumdan daha da yüksek seviyede olabilmektedir. Bu imajın oluşumunda genel olarak kullanıcıların daha fazla etkisinin bulunmakta olduğu söylenebilir. Kurumun bu imajı türüne olan etkisi, sadece tasarım sürecinde bulunmaktadır (Özüpek, 2005: 111).

**Marka İmajı:** Kurumların ya da markaların üretmiş oldukları ürün ve hizmetlerin hedef kitle tarafından algılanma şeklidir. Bu imaj türünde en tanınan öge markanın kendisidir. Ürün imajında olduğu gibi bu imaj türünde de kullanıcılar çok etkindir ve bu türde reklam ve tanıtımların etkisi ürün imajı ile kıyaslandığında daha çoktur. Marka imajı, kişilerin bilişsel olarak sahip oldukları çağrışımlar vesilesiyle, ortaya çıkan bir marka ile ilgili algıların ve görüşlerin bütünü olarak tanımlanabilir (Keller, 2000: 115).

**Örgütün Kendi Algıladığı (Ayna) İmajı:** Herhangi bir kurum veya örgütün kendisini gördüğü ve değerlendirildiği imajdır. Kurumların ve örgütlerin içerisinde işgörenler bulunmamakta olup sadece sermaye sahipleri ya da yönetici pozisyonundaki işverenler bulunmaktadır. Bu nedenle objektif bir imaj değerlendirilmesi yapılmayabilir ve bu imajın tarafsızlığı tartışmalıdır (Bilgin, 2008: 138).

**Yabancı İmajı:** Yabancı imaj, başkalarının sahip olduğu bilişsel imge ve fikirlerdir. Örgütün kendi algıladığı (ayna) imajının tam olarak karşıtı olarak düşünülebilmektedir. Ürünlerin ve hizmetlerin ortaya çıkmasında direkt olarak ilgili olmayanların oluşturduğu yabancı imaj, güçlü markalar için çok önemli bir portre çizmektedir. Herhangi bir kurumun ya da örgütün kendisini algıladığı imaj ile yabancıların, yani kurumu dışarıdan değerlendiren kimselerin algılamış oldukları imajın ortak değerlendirmesi ne kadar dikkate alınır, kurumun sahip olduğu kimlik ve markanın imajı o kadar güçlü hale gelecektir.(Okay, 2005: 244).

**Mevcut İmajı:** Kurum, nesne veya bireylerin hâlihazırda sahip olduğu imajdır. İmajlar sürekli olarak değişkenlik gösterebilen, durağan olmayan yapılardır. Bu yüzden herhangi bir imajın daha üst seviyeye çıkması ya da üst seviyede kalabilmesi için sürekli olarak çalışmalar yapılması gerekmektedir.

**Transfer İmajı:** Bu imaj türü çoğu zaman daha büyük ve gösterişli bir markanın farklı alanlarda varlık göstermesi ile oluşur. Önceki alanında sağladığı başarı sayesinde elde ettiği olumlu imajı, markanın farklı alanda yeni ortaya çıkardığı ürüne de yansıtılması düşünülmektedir. Ancak yeni ürün istenilen seviyede olmazsa, mevcut markaya ve imaja da zarar verilebileceği unutulmamalıdır (Akyürek, 2005: 33).

**İstenilen İmajı:** Herhangi bir kurumun veya markanın elde etmek istediği acıdır u İmaj türünde durum analizi yapılır ve hedefler konularak istenilen seviyeye çıkmak için çalışmalar yapılır Diğer bir deyişle bu imaj gelecekteki imaj olarak da adlandırılabilir(Okay, 2005: 244-245).

**Olumlu İmajı:** Bu imaj türü herhangi bir bireyin, örgütün, markanın doğrudan veya dolaylı bir şekilde pozitif yönde algılanması ile var olmaktadır. Böyle bir imaja sahip

örgütler ile hedef kitleleri arasında sağlam bir ilişki bağı ve bu örgütlere büyük bir güven duygusu bulmaktadır (Peltekoğlu, 2001: 258).

**Olumsuz İmaj:** Olumlu imajın tam aksine bu imaj türünde bireyin örgütün ya da markanın çeşitli deneyimler sonucunda hedef kitlesi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak negatif yönlü algılanması yer almaktadır. Bu İmaj türüne, liyakat sahibi olmayan görevlilerin bulunduğu örgütler, iyi hisler oluşturmayan karşılamalar, sürekli sıkıntılı ürünler üreten markalar, toplumsal sorunlara duyarlı olmayan kurumlar gibi saygınlığa zarar veren durumlar örnek gösterilebilir (Peltekoğlu, 2001: 251).

### 2.1.1 Örgütsel İmaj

21. yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzere olduğumuz günümüz dünyasında, bilgi, bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve ani değişimler göstermesi, içerisinde yaşadığımız toplumun sürdürmekte olduğu hayatını ve insanlar arasındaki ilişkileri her yönü ile etkisi altına almaktadır. Çağımızda gerçekleşen bu değişimlerin merkez noktasını insanoğlunun durmadan artan gereksinimleri ve buna bağlı olarak değişen ve farklılaşan yaşam şartları oluşturmuştur. Eğitim kurumları ve örgütleri de toplumun neredeyse tamamına hitap ettikleri için bu değişim ve dönüşümün kaynağı ve aynı zamanda toplumu geliştirecek ve ilerlemeyi sağlayacak en önemli öznelerden biri olarak görülmektedir.

Teknolojik gelişmelerin artık çok önemli bir faktör haline geldiği günümüz dünyasında birçok sosyal ve kültürel değişim çok sayıda örgütün oluşmasına sebebiyet vermiştir. Türk Dil Kurumu örgütü ortak bir hedefe sahip olan veya bir işi yapmak için bir araya gelen kurumların veya bireylerin meydana getirdiği birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde betimlenmektedir. Örgüt sahip olduğu üyeleri arasındaki ilişki ile örülen ve amaçları mutlaka önceden kararlaştırılan bir yapıdır (Bursalıoğlu, 2013)

Yeni gelişmeler sayesinde ortaya çıkan ve sayıları gün geçtikçe daha da fazlalaşan birçok örgüt ve organizasyon bulunmaktadır. Benzer ya da aynı alanlarda faaliyet gösteren örgütlerin sayısının bu kadar fazla olması doğal olarak rekabeti ortaya çıkarmaktadır Bu rekabet ortamında örgütler ve organizasyonlar daha fazla tanınmak, daha fazla tercih edilmek, daha fazla kazanç elde etmek, daha fazla bilinirliğe sahip

olmak şöhretlerini korumak ve daha da arttırmak, gelişim ve değişimlere ayak uydurabilmek ve çevrenin gereksinimlerine kayıtsız kalmamak için sürekli olarak birbirleriyle yarış halinde bulunmaktadır. Bu noktada örgütlerin koydukları amaçlara ulaşabilmeleri için yararlanmaları gereken en büyük ve en önemli anahtar kelimelerden ve kavramlardan birisi de örgütsel imajdır.

Örgüt imajı kavramı ile ilgili yapılan tanımlar çeşitlilik göstermekte, alanyazında bu anlam için farklı ifadelere de rastlanmaktadır. Örgütsel imaj, organizasyonel imaj, kurum imajı, kurumsal imaj, firma imajı ve şirket imajı bunlardan birkaçıdır. Yaptığımız bu çalışmada, örgüt imajı kavramını, araştırma yaptığımız kurumların eğitim kurumları olması ve bu alanda çalışmalar yapmamızdan ötürü kurum imajı ve okul imajı olarak ele alacağız. Ayrıca bu kavramın farklı araştırmacılar tarafından ortaya konulan çok sayıda tanımından bazıları aşağıda belirtilmiştir. Örgütsel imaj; Kamuoyunun belleğinde örgütün portresinin nasıl oluştuğunu ortaya koyan bir kavramdır (Nguyen ve LeBlanc'den akt. , Polat, 2011: 108). Karpat'a (1999: 87) göre örgüt imajı; örgüt veya organizasyonda çalışanlar ve örgütün hedefindeki insanlarca oluşturulan ve örgüte ruhunu veren, ona kuru ve basit görünen kavramdan daha fazla anlamlar kazandıran değerler bütünüdür. Dutton ve Dukerich (1994) yaptıkları örgütsel imaj tanımında, örgütün dışarıdan veya içeriden mevcut olmayan paydaşlarının örgütü nasıl değerlendirdiklerini ve nasıl gördüklerini ilişkin algıları olarak belirlemiştir Ayrıca bu kavram paydaşların birbirleri ve organizasyon hakkındaki fikirlerini düşüncelerini ve duygularını ortaya çıkarmaktadır.

Örgüt imajı, örgütün isminin duyulduğu ve logosunun görüldüğü zaman akla gelen zihinsel resimdir. (Gray ve Balmer, 1998'den akt. Cerit, 2006). Bolat (2006: 109), tarafından yapılan betimlemede örgütsel imaj, örgüt tarafından kamuoyunun kafasında oluşturulan inançlar, duygular, bilgiler ve izlenimlerin tamamı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamuoyunda kişilerin ve objelerin olduğu gibi örgütlerinde zamanla oluşan imajları bulunmaktadır. Bir kurumun veya örgütün genel olarak kamuoyunda oluşturduğu kanaate örgütsel imaj (organisational image) denilmektedir (Gürgen, 1990: 44).

Başka bir düşünceye göre örgütsel imaj, hedef kitlenin, sermayedarların, işgörenlerin, müşterilerin ve toplumu oluşturan bireylerin tamamının bir örgüt ile alakalı sahip olduğu düşüncelerin bütünü şeklinde ifade edilebilir (Gupta 2002: 22) Sabuncuoğlu'na (1993: 42) göre örgütsel imaj insanların kafasında oluşan örgütler hakkındaki zihinsel resimlerdir. Ayrıca bilgi ve haberleşme alanındaki teknolojilerin gelişmesi ve globalleşme gibi etkenlerle örgütler bu imaj çeşidine daha değişik yönlerden ve başka bir bakış açısı ile bakmanın önemini anlamaktadırlar. Bu zihinsel resimler kişilerin örgütler veya organizasyonlar ile ilgili bir izlenime sahip olmalarını sağlar ve kişiler bu izlenimlerine göre o örgüte karşı olan tavrını belirler.

Her bir örgüt ve organizasyon ister kabul etsin isterse de kabul etmesin mutlaka bir örgütsel imaja sahiptir ve bu imaj, organizasyonun en tepe düzeydeki yöneticisinin verdiği karardan, hiyerarşik olarak en altta bulunan işçisinin davranışına kadar birçok ögenin birleşiminden oluşmaktadır. Kişiler, markalar ve işletmeler isteyerek ya da istemeyerek karşılarındaki insanlarda kendileri ile ilgili bir izlenim oluşmasını sağlarlar. Ortaya konulan hal, hareket, tavır, tutum, davranış, ürün, hizmet vb. tüm eylemler ve söylemler bu izlenimi şekillendirmektedir (Yılmaz, 2005: 132).

Başka bir tanımda da örgütsel imaj, örgütün içerideki ve dışarıdaki paydaşlarıyla olan bağının başlama noktasıdır. Bu İmaj türü, bir süreci oluşturmaktadır ve bu süreçte örgütsel imaj, örgüt ile paydaşları arasında bir mesaj bağı ve oluşturmakta ve bu mesajların paylaşımlar tarafından ne denli algılandığını ilişkilendirilmesi sağlanmaktadır (Aksoy ve Bayramoğlu, 2008).

Regenthal'a göre örgütsel imaj, iç ve dış paydaşlar üzerindeki örgüt kimliğinin etkisi şeklindedir. Ayrıca örgütsel imaj,

- Örgüt hakkındaki fikirler,
- Örgütün bilinmesi ve tanınması,
- Toplum gözündeki yeri,
- Değer yargıları

- Rakipleri ile karşılaştırılabilirliği,

olmak üzere 5 temel başlığı kapsamaktadır (Regenthal'den akt. Okay, 2000: 245).

Örgütsel imaj, örgütün sahip olduğu kültürün ve kimliğin çalışanlar, örgütün hedefindeki kişiler ve kamu üzerindeki sonucu olarak görülmekte ve örgütün şöhretinin, karşılaştırılabilirliğinin, tanınırlığının ve gelecek planının örgütsel imajı meydana getirdiği vurgulanmaktadır (Okay, 2000).

Bu konu ile ilgili bir örneklendirme yapmak için, aşağıda verilen ve bir eğitim kurumu türüne ait olan örgütsel imaj çalışmasındaki duruma göz atabiliriz.

| Örgütsel imajın öncülleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                      | Örgütsel imajın çıktıları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Örgütsel kimlik<br><input type="checkbox"/> Örgütsel kişilik<br><input type="checkbox"/> Örgüt kültürü<br><input type="checkbox"/> Örgüt iletişimi<br><input type="checkbox"/> Marka<br><input type="checkbox"/> Logo<br><input type="checkbox"/> Amblem<br><input type="checkbox"/> Bina mimarisi<br><input type="checkbox"/> Çalışan ilişkileri<br><input type="checkbox"/> Öğretim elemanı-öğrenci ilişkileri<br><input type="checkbox"/> İsim<br><input type="checkbox"/> Reklam<br><input type="checkbox"/> Halkla ilişkiler<br><input type="checkbox"/> Örgüt donanımı ve alt yapı<br><input type="checkbox"/> Çalışan niteliği ve kalitesi<br><input type="checkbox"/> Toplumsal ve çevresel sorumluluk<br><input type="checkbox"/> Yenilikçilik<br><input type="checkbox"/> Ürün ve hizmet kalitesi<br><input type="checkbox"/> Sosyal imkanlar<br><input type="checkbox"/> Fiziksel imkanlar<br><input type="checkbox"/> Spor olanakları<br><input type="checkbox"/> Yerleşke büyüklüğü<br><input type="checkbox"/> Katılım<br><input type="checkbox"/> Kütüphane olanakları<br><input type="checkbox"/> Akademik kadro ünü<br><input type="checkbox"/> Çevredeki anlatılanlar<br><input type="checkbox"/> Akademik programların ünü | <b>ÖRGÜTSEL İMAJ</b> | <input type="checkbox"/> Personel güdülenmesi (+)<br><input type="checkbox"/> Saygı (+)<br><input type="checkbox"/> Güven (+)<br><input type="checkbox"/> İşbirliği (+)<br><input type="checkbox"/> İstikrar (+)<br><input type="checkbox"/> Orjinallik (+)<br><input type="checkbox"/> Özdeşleşme (+)<br><input type="checkbox"/> İşdevri (-)<br><input type="checkbox"/> İşten ayrılma niyeti (-)<br><input type="checkbox"/> Performans (+)<br><input type="checkbox"/> Kurumsal Marka (+)<br><input type="checkbox"/> Sadakat, bağlılık (+)<br><input type="checkbox"/> Memnuniyet (+)<br><input type="checkbox"/> İş doyumu (+)<br><input type="checkbox"/> Karar verme (+)<br><input type="checkbox"/> Ün (+)<br><input type="checkbox"/> Kalite (+) |

**Kaynak:** Polat, S.(2009). Yükseköğretim Örgütlerinde Örgütsel İmaj Yönetimi: Örgütsel İmajın Öncülleri Ve Çıktıları. 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi

Şekil 2.1 Örgütsel İmajın Öncülleri ve Çıktıları

Polat (2009)'a göre; üniversitelerin örgütsel imajlarına katkı sağlayacak kurumsal kültürlerinin bulunması, kurumun işgörenleri, öğrencileri ve etkileşim halinde olduğu çevre ile sağlıklı bir iletişim bağının bulunması, örgütsel kimlik ve örgütsel kişilik algılarının yüksek olması örgütsel imaj algısında da olumlu neticelere sebep olmaktadır. Öğrenci ve işgörenlerin karar alma noktasında etkin olmaları, kurumun sahip olduğu fiziki imkânların daha da iyileştirilmesi gibi faaliyetler, örgütlerin imaj algısını etkilemektedir. Bu gibi faktörleri göz önünde bulundurarak hareket eden örgütler, var olan durumlarını sürekli olarak güncelleyerek ve kendilerini yenileyerek örgütsel imajlarını artırıcı etkinliklerde bulunabilirler.

Tablo 2.1'den de anlaşılacağı üzere örgütsel imaj algısı birçok çıktıya sahip olan bir kavramdır. Bu kavrama değer verilen ve geliştirilmesi noktasında çalışmalarını başlatan ve sürdüren örgütlerde, örgütün niteliğinin, şöhretinin, toplumdaki saygınlığının, sağlamış olduğu güven ve istikrar durumlarının, çekiciliğinin ve orijinalliğinin pozitif olarak etkilenmiş olduğu görülmektedir. Diğer yandan bu algıdan, örgütlerde çalışmakta olan işgörenler de de pozitif ya da negatif yönlü bir şekilde etkilenebilmektedir. Örgüt imajının, çalışanların işi yapma isteklerini, motivasyon durumlarını, özdeşim kurabilmesini, birlikte iş yapabilme seviyelerini, iş doyumunu düzeylerini, işlerine olan bağlılıklarını pozitif yönlü etkilediği görülmekte iken, iş devri ve işten ayrılma niyeti gibi konularda negatif bir şekilde etki ettiği bilinmektedir. (Çobanoğlu, 2011)

Kamuoyunun örgüt ile ilişkisinde örgütsel imaj çok önemli bir referanstır ve hedef kitlenin bilişsel olarak örgüt ile alakalı oluşturduğu imgedir. Ayrıca müşterilerin örgüt tarafından sunulan hizmet veya ortaya çıkarılan ürün ile alakalı beklentilerini ortaya koymaktadır (Akbulut, 2015).

Yukarıda yapılan tüm tanımlamalara ve açıklamaları bakıldığında örgüt imajının önemi ve herhangi bir kurumun, organizasyonun, şirketin, markanın, vb. bu imaj ile ne kadar içli dışlı olduğu ve olması gerektiği anlatılmaya çalışılmıştır. Günümüzde, bilgi ve iletişimin çok hızlı bir şekilde yaygın olduğu gerçeğini de düşündüğümüzde, olumlu ya da olumsuz bir örgütün imajı hedef kitleleri tarafından çok rahat ve hızlı bir şekilde algılanabilmektedir. Bu yüzden organizasyonlar ve örgütler imaj konusunda

çok önemli çalışmalar yapmalı ve var olan imajlarını korumak ve geliştirmek için gerekli tüm önlemleri almalıdırlar. Gelişen ve değişen dünyamızda artık birçok alanda rekabet çok artmış durumdadır ve eğer bu hususa dikkat edilmezse, örgütler ciddi zararlar alabilmektedirler. Sonuç olarak bu durum göze alındığında, örgüt imajının günümüzde çok önemli bir faktör olduğunu ve önümüzdeki yıllarda öneminin daha da artacağını rahatlıkla söyleyebiliriz.

### 2.1.2 Okul İmajı

İnsanların içinde bulundukları toplum gözünde değerli olarak görünen belirli tutum, yetenek ve davranışları kazandığı sürecin tamamını eğitim olarak tanımlayabiliriz. Bu süreç sonucunda kişilerin kazandıkları kabiliyetleri, davranışları, tutumları ve nitelikleri uygulamaya dökmeleri ve istedik davranış değişiklikleri göstermeleri beklenmektedir (Demirel ve Kaya, 2011: 5).

Araştırmacılar ve akademisyenler eğitim kavramını farklı farklı tanımlasalar da, bu tanımların hepsinin ortak özelliklerine bakıldığında eğitimin bir süreç içerisinde gerçekleştiği, insanların doğumlarından ölümlerine kadar devam ettiği ve tüm bunların sonucunda kişilerde istedik davranış değişiklikleri oluşturduğu anlaşılmaktadır. Eğitim yaşam boyu sürer ve vazgeçilemez bir etkinlik olarak görülür. Buradaki temel amaç, kişiyi hem şahsi olarak geliştirmek, hem de içerisinde yaşamakta olduğu toplum yararına yetişmesini sağlamaktır. Bir kişinin eğitim alması yalnızca o kişiye değil, aynı zamanda ailesine ve tüm topluma fayda getirmektedir.

Bir toplumda bireylere sağlanan eğitim hizmeti sayesinde öğrenci ve öğrenci aileleri gibi direkt olarak eğitimin etkilerini hisseden kişilerin elde ettikleri maddi ya da maddi olmayan özel faydaların haricinde kalan ve toplumun genel durumunu etkileyen faydalara eğitimin dışsallığı denmektedir. Bu sayede kişinin eğitim seviyesinde elde ettiği artışla birlikte kazanmış olduğu yararlar dolaylı olarak içerisinde bulunduğu toplumu da olumlu yönde etkilemektedir (Kavak, 2010).

İnsanoğlu hayatı boyunca sürekli olarak ve her ortamda çeşitli bilgiler öğrenmektedir. Yani öğrenme olgusu süregelen bir faaliyettir. Bu yüzden toplumlarda gerek öğrenme faaliyetlerini tamamlamak ve istenilen kazanımları bireylere öğretmek, gerekse de

iktisadi kaygılarla bu süreç tesadüflere ve düzensizliğe bırakılmamış ve öğrenmeyi kurumsallaştırmak için okullar oluşturulmuştur.

Bir toplumda, toplumu oluşturan bireylerin eğitilmesi, onlara istendik davranışların kazandırılması ile sorumlu olan yapıların ortak adına okul denir ve okullarda toplumun gereksinimlerine ve hazır bulunurluk seviyelerine göre hazırlanmış müfredatla bireyleri hayata hazırlamak ve toplum yararına katkıda bulunmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Eğitim öğretim faaliyetleri ile okullarda milletler, yarınları olarak gördükleri çocuklarını, yani gelecek nesillerini, ülkelerinin ihtiyaç duyduğu bilgi, kabiliyet ve davranışları kazanmaları için yetirmeye çaba sarf edilmekte ve bu amaç doğrultusunda çalışmalar yapmaktadırlar. Bu çalışmaların merkezinde bulunan Eğitim Kurumları kişilerin eğitilmesi ve hazır bulunurluk düzeylerinin yükseltilmesi işlerini üstlenen kurumlardır Bu kurumlar toplumun ve bireyin ihtiyaçlarını gözeterek eğitim-öğretim hizmeti sunmakta Böylece daha sağlam, yaşam standartları yüksek, güvenli ve refah içerisinde yaşayan bir toplumun oluşması amaçlanmaktadır.

Eğitim sistemi içerisinde yer alan ve sistemin en önemli yapı taşlarından birisi olan okullar belirli yasa ve yönetmeliklere göre örgütlenmekte ve üzerine düşen beklentileri ve görevleri yerine getirmek için çaba sarf etmektedir. Ülkemizde Milli Eğitim sistemimizin genel yapısı, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş ve bu kanundaki hedeflere göre eğitim sistemimiz şekillenmiştir. Nitekim 1739 sayılı Milli Eğitim Temel kanununun 1. Maddesinden de anlaşılacağı gibi, okullar devlet tarafından planlanan bir sisteme göre oluşturulan ve belli bir düzene bağlı olan kurumlardır. Ayrıca bu kanunun ikinci maddesinde de genel olarak Milli Eğitim sistemimizin amaçları ve ülkemizde eğitimin nasıl bir işleve sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Üç fıkradan oluşan Milli Eğitim Temel Kanunu'nun ikinci maddesinde de ülkemizdeki eğitimin genel amaçları belirlenmiş ve toplumun istekleri, talepleri beklentileri ve gereksinimleri doğrultusunda nasıl bireylerin yetiştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu noktada belirtilen hedeflerin gerçekleşmesi ve toplumun eğitimle ilgili gereksinimlerini karşılayabilmesi için oluşturulmuş olan en önemli yapıların okullar olduğunu görmekteyiz.

Türk Milli Eğitim sistemi dâhilinde eğitim örgütlerinin ana birimleri olan okullar öğrencilerini istenilen bilgi, kabiliyet ve davranışları edindirme ve eğitsel ve öğretim ile ilgili alanları bu hedef üzerine kurma vazifelerini üstlenmişlerdir (Taymaz, 2003: 4).

Eğitim kurumlarının etkinliği toplumsal işlevleri açısından oldukça kritik öneme sahip bir noktadır. Bir eğitim kurumunun sadece var olması değil, aynı zamanda hizmet verdiği süre içerisinde etkili olması da büyük önem arz etmektedir. Her örgütün bir amacı olmalıdır ve hedeflediği amaçlara ulaşamayan örgütler etkili olamayan örgütler olarak tanımlanabilir ve bu yapıların uzun süre hizmet vermeye devam etmeleri çok mümkün görülmemektedir. Örgütsel etkililik, örgütün koymuş olduğu hedeflerine ne ölçüde ulaştığının anlamlandırılması ile belirlenir. Etkililiği ve verimliliği temel alan örgütler daha etkin örgütler olarak tanınırlar. Eğitim örgütlerini ele aldığımızda akademik donanım ve başarı, fiziki durum, kaynakları verimli kullanma, öğrenci başarısını artırma, öğrencilere değer yargıları kazandırma gibi konularda örgütlerin etkililik seviyeleri farklılık gösterebilir ve bazı örgütler bazı noktalarda öne çıkabilir. Günümüz koşullarında etkili bir okul ya da eğitim kurumu olabilmek için öncelikle güçlü ve zayıf yönler belirlenmeli, çevre koşulları iyi analiz edilmeli ve iç ve dış paydaşlar tarafından etkili bir okul imajına sahip olunmalıdır. Bu noktada karşımıza çıkan okul imajı, okulun iç ve dış çevresinde yer alan yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler, diğer kademelerdeki eğitim kurumları ve çevredeki diğer toplum üyelerinin zihinlerinde oluşan resmi karşılamaktadır (Gürbüz, 2008: 72).

Bir eğitim kurumunun imajı, okul çevresi, okul kültürü ve iklimi sayesinde yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin sahip oldukları ve onlara verilen önem vurgulanmaktadır (Balcı 2001: 83). Eğitim kurumunun fiziki şartları, kapasitesi, çalışma alanları, uyguladığı programın niteliği, müfredatın güncellenme hızı, okulun uyguladığı ders dışı sosyal, kültürel ve sanatsal aktiviteleri, okul iklimi, öğrenci davranışları, mezunların okulla olan bağları, öğretmenlerin niteliği, okul ile öğrenci aileleri arasında kurulmuş olan bağın sağlamlığı, yerelde bulunan ve paydaş ilişkisi olan kurum ve kuruluşlarla olan işbirliğinin durumu ve okulun sahip olduğu popülerite ile okulun sahip olduğu imajı değerlendirebilmemiz mümkündür (Ludvik'ten Akt. Kurşun, 2011: 69).

Zheng'e (2005) göre ise okulun sahip olduğu örgütsel imajı, kurumun tanıtımının yapılması, eğitim kadrosu, idari hizmetleri, bulunduğu çevre, müfredat ve çalışma planları, çevresindeki toplum ve öğrenci velileriyle okul arasında bulunan mevcut ilişki durumu gibi faktörler belirlemektedir (Zheng'den Akt. Kurşun, 2011: 69). Kolibova (2000), eğitim kurumlarının imajları açısından rekabet içerisinde bulunmasında çok nitelikli kariyerlere sahip olan eğitimciler, mezun olanların tanınırlığı, yapılan çalışmaların çeşitliliği ile başarısı ve okulun sahip olduğu geçmişin çok önemli faktörler olduğunu belirtmektedir (Kolibova'dan Akt. Kılıçaslan, 2011: 55). Jiang ve Xu (2005) ise okul idarelerinin en başta gelen görevinin toplumun ve okulun geçmişteki imajının olumlu veya olumsuz yanlarını inceleyerek buna göre özel yapı ve stiller de içeren bir okul imajı oluşturmaya çalışmak ve bu yönde fikirler üretmek olduğunu belirtmiştir (Akt. Tai ve diğ.2005: 194).

Okul imajının belirlenmesi güçlendirilmesi ve geliştirilmesinde, işgörenlerin performanslarının, pozitif örgütsel iklimin, profesyonel liderliğin, okulun özelliklerine ilişkin göstergelerin ve içerideki ve dışarıdaki paydaşlarla iletişim kurmanın çok önemli etkenler olduğu vurgulanmıştır (Aytaç, 2000: 58) Diğer bir ifade de okul imajının, eğitim kurumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip oldukları coşkuları ve kişisel özelliklerini, öğrencilerin ise okula olan vatandaşlık ve ilişkinlik hislerini pozitif yönlü olarak etkilediğini görmekteyiz (Taylor'dan Akt. Kılıçaslan, 2011: 56).

Okul imajında kalite çok önemlidir ve bunu ortaya koyan faktörlerin içerisinde öğretmenlerin kalitesi, idarenin yapısı ve eğitim faaliyetlerindeki uygulamalar yadsınamaz bir yer tutmaktadır. Benzer bir biçimde, okulun fiziki imkânlarının ve sınav başarılarının da okul imajındaki etmenler arasında çok fazla öne çıktığı tespit edilmiştir (Bahçeci, 2010: 62).

Devlet okulları hizmetlerini yürütürken özel sektöre ait okullar gibi bir rekabet ortamında genel olarak bulunmamaktadırlar. Eğer bu kamu kurumları kalite ve hizmet için uğraşan yapılar değilse, çevresindeki toplumu ve paydaşlarını memnun etmeleri, diğer taraftan da iyi bir imaj kazanmaları pek mümkün değildir. Bu şekilde ortaya çıkan olumsuz imaj düzeltilmezse, yapılmakta olan çalışmaların kalitesinin gün

geçtikçe daha da azaldığını ve var olan memnuniyetsiz durumunun arttığını görmemiz çok da zor olmayacaktır. İşte bu yüzden Türkiye'deki özellikle kamu kurumlarının imajlarının değerlendirilmesine, bununla birlikte şu anki imajların güçlendirilmesine yönelik adımlar atılmalı ve gerekli tüm çalışmalar titizlikle yapılmalıdır (Taslak ve Akın, 2005: 264). Eğitim örgütleri bir çeşit açık sistem yapılarıdır ve dışa kapalı ve durağan değillerdir. Aynı zamanda çok sayıda paydaşları olduğu için de sürekli bir iletişim hali mevcuttur. Öğrenciler ve veliler başta olmak üzere bulundukları yerleşim yerlerindeki birçok insanla eğitim kurumu arasında bir iletişim bağı bulunmaktadır.

Diğer taraftan, bu paydaşların eğitim örgütlerinden farklı farklı beklentileri bulunmaktadır. Eğitim örgütleri ile paydaş gruplar arasında oluşan ilişkinin temelini oluşturan karşılıklı güven ortamının tesisi, bu kurumların örgütsel imajları bakımından çok önemli bir noktadır. Eğitim kurumlarının sağlamış olduğu eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesinden memnun kalan hedef gruplar, hem bu örgütlerle güven ortamı içerisinde daha sıkı bağlar kuracaklar, hem de bu okulların örgütsel imajlarının gelişmesine ve güçlenmesine katkı sağlayacaklardır. (Gülbüz, 2008: 68).

Koliba (2000: 581) tutucu ve geleneksel okul imajından yaratıcı ve yenilikçi okul imajına geçişin zor bir süreç olduğunu belirtmiş ve geleneksel ve geleneksel olmayan kriterlerin sebeplerini ise aşağıdaki şekilde aktarmıştır (Akt. Bakioğlu ve Bahçeci, 2010: 28);

- Beklenen değer.
- Algılanan değer.
- Fırsatlar.
- Tutumlar.

Okulların imaj yoluyla rekabet etmesinde önemli bulunun hususların şu maddelerde toplandığını belirtir:

- Çok nitelikli kariyerlere sahip olan eğitimciler,

- Mezun olan öğrencilerin tanınırlığı,
- Yapılan çalışmaların çeşitliliği ve başarısı,
- Okulun sahip olduğu geçmiş.

Bakioğlu ve Bahçeci 'ye (2010: 30) göre okul imajının ortaya çıkarılması ve gelişim gösterebilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan faktörler aşağıda belirtilmiştir:

- İş görenlerin olumlu bir şekilde ve uzmanlıklarını sergilemeleri,
- Örgütün olumlu havaya sahip olması,
- Liderlerin alanlarında uzman biçimde davranmaları,
- Okulun öne çıkan özellikleri ile ilgili göstergeler,
- Hem iç hem dış paydaşlarla kurulan iletişimin sağlıklı olması.

Beare, Caldwell ve Millikan (1994: 234-235) kusursuz eğitim kurumlarını ortaya çıkarmak için, okulların kendilerine özgü imajları ve stillerinin bulunmasının gerektiğini vurgulamıştır ( Akt. Gençay, 2014).

Eğitimi bir endüstri olarak ele alırsak, bu alanın en merkezinde yer olan okullarda görev alan okul idarecileri ve eğitim kadrosunun, yerelden başlamak üzere bölgelerinde, ülkede ve uluslararası sahnede kendi okullarının imajını oluşturmak için çaba sarf etmelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Gençay, 2014).

Eğitim öğretimin geçmiş dönemlere göre çok daha önem kazandığı günümüz dünyasında, okullar hem bireyler, hem aileler, hem toplumlar hem de ülkeler tarafından çok daha özel bir yere konumlandırılmış durumdadır. Eğitimin öneminin daha da çok anlaşılmasıyla artık okulların imajları da gündemdeki yerini sıklıkla almaktadır. Her birey ya da aile kaliteli eğitim veren ve bu yönde çalışmalar yapan

okullara daha çok yönelmekte ve bunun sonucunda da bu örgütler imajlarını önemli ölçüde iyileştirmektedirler.

Bu çalışmalar, hem o eğitim kurumlarının paydaşlarını yani yöneticilerini, öğretmenlerini, öğrencilerini, velilerini memnun etmekte, hem de genel olarak eğitimin kalitesine ve ülkelerin ihtiyaç duydukları yetişmiş insan gücüne doğrudan katkı sağlamaktadırlar. Sağlanan bu imaj ile oluşan rekabet ortamı, hem kamuda hem de özel sektörde eğitimin kalitesini daha da yukarılara çekmektedir. Eğitimdeki bu gelişmeler sonucunda ise bireyin kendisinden başlayarak, ailesine, yaşadığı topluma ve ülkesine hem maddi hem de manevi alanlarda birçok açıdan olumlu kazanımlara imza atılmış olunacaktır.

## **2.2 Örgütsel Mutluluk**

### **2.2.1 Mutluluk Kavramı**

Mutluluk, TDK'ye ait sözlükte; “Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık,” olarak tanımlanmaktadır ve geçmişten günümüze kadar birçok sayıda farklı tanımları yapılmış görece ve görelî bir kavramdır. Alanyazın incelendiğinde, mutluluk kelimesi ile ilgili yapılmış olan birçok tanım rahatlıkla görülmektedir. Mutluluk insanlığın varoluşundan beri süregelen ve insanoğlunu çok fazla etkileyen bir kavramdır. Mutluluğun bireylerde oluşan bir doygunluk hali ve bu doygunluk halinin devam etmesi şeklinde de tanımlı bulunmaktadır (Kangal, 2013). Bu sözcük anlık duygu ve düşünceler ile anlaşılabilen değil, yaşam boyu erişilmeye çalışılan bir erdem olarak görülmektedir. Ayrıca mutluluk, hazlara karşı koyarak huzura kavuşmak olarak da açıklanabilir (Marar, 2004).

Tarih boyunca üzerine düşünülen bir kavram olan mutluluk, araştırılarak ve sorgulanarak insanlar tarafından üzerinde çalışılmış ve her zaman mutlu olmanın yolları aranmıştır. Milattan önce 300'lü yıllarda bu konuda çeşitli çalışmalar yapıldığı da bilinmektedir. Felsefe bilimi açısından bakıldığında ise mutluluk ahlaki açıdan iyi insan ya da kötü insan olma ile ilişkilendirilmiştir Aristo'ya göre mutlu olmanın yolu erdemlilik, iyilik sahibi ve ölçülü bir birey olmaktan geçmektedir

(Babaoğlu, 2008). Tarihi bu kadar eskiye dayanan Mutluluk kavramının önemslenerek ele alınmasının çok eski zamanlardan itibaren başlamış olduğunu görmekteyiz. Ancak, günümüzde de bu konu halen güncelliğini arttırarak korumakta ve alanda birçok araştırma yapılmaktadır. Örnek olarak, 2002 yılında yayın hayatına başlayan Journal of Happiness adlı dergi ve bu dergide işlenen konular gösterilebilir. Uluslararası hakemli mutluluk araştırmaları dergisi olan bu yayın, iyi oluş çalışmalarını karakterize eden hem hedonik hem de eudaimonik bakış açılarına atıfta bulunan konuları kapsar. Ayrıca, yaşamdan memnuniyet ve olumlu duygular gibi bilişsel boyutların araştırılmasını da içerir. Dergi, yaşamın bir bütün olarak değerlendirilmesine yönelik katkılara ek olarak, bu konuları aile, eğitim, fiziksel ve zihinsel sağlık ve iş gibi belirli alanlarla ilgili olarak araştıran makaleleri yayınlamaktadır. Bu da bize gösteriyor ki, mutluluk günümüzde bilimsel açıdan da üzerinde birçok çalışma yapılan bir alan olmaya devam etmektedir.

Farabi mutluluğu vicdani rahatlık olarak ifade etmiştir. Mutluluk ahlâkı konusunu ele alan, Tenbîh'alâ Sebîli's-sa'âde (Mutluluk Yoluna Yönelme) eserinde Farabi, bireyin elde etmek isteğinde bulunduğu her bir hedefin, yalnızca o hedefte "iyi" den bir bölüm olduğu için istendiğini belirtmiştir. Bu iyilerin ve hedeflerin sayıları oldukça fazladır ve mutluluk terimi bu tercihlerden birisidir. İyiler içinde en iyiyi, hedefler içerisinde de en fazla ulaşılmak isteneni seçen insanoğlunun aslında istediği şeyin mutluluk olduğu çok nettir (Özcan, 2005). Aristoteles ise bu kavramı, "iyi olanı yapmak ve faydalı olmak" olarak tanımlanmıştır (Aristoteles, 1998). Aristoteles'in mutluluk hakkında yapmış olduğu diğer bir tanım da, mutluluğun bir durum ya da bireyin iç dünyasından kaynaklı bir eğilim olmadığını, kişinin kendisinde arzu ettiği bir aktivite olduğunu vurgulamaktadır. İnsanoğlunun kendisi için belirlemiş olduğu isteklerin, ahlâkî davranışlar ve eğlencelerden oluştuğu açıktır. Yaşamın amacının eğlenmek indirgenemeyeceği, bu nedenle mutluluğun, ahlâkî amaçlar ve etkinlikler olması gerektiği öne çıkarmaktadır (Ross, 2014). Warr (2007: 9) ise mutluluğu pozitif olan hislerin negatif olan hislere karşı baskınlığı olarak tanımlamıştır. Gitmez ve Morçöl (1994: 78) mutluluğu, bireylerin hayatlarındaki pozitif ve negatif vakaların ve tecrübelerin oluşturmuş olduğu duygusal durum olarak ifade etmektedir.

Mutluluğun bir başka tanımı ise sübjektif iyi olma durumudur. Ancak, kişisel bir kavram olduğu kadar, aynı zamanda sosyal ve bireyler arası ilişkiler ile de ilgisi olan ve bu yönüyle de örgütsel şartlardan da etkilenen bir kavram olarak göze çarpmaktadır (Arslan, 2018: 55).

İnsanların hedeflediği ve olmasını istediği hallerin kendileri açısından olumlu bir şekilde neticelenmesi, gergin ve stresli halin ortadan kalkması ve çevresindekiler ile kıyaslandığında daha iyi ve veya üstün bir konumda olması sonucunda ortaya çıkan duyguya da mutluluk denilmektedir (Çetinkaya, 2006: 41).

Mutluluk kavramının yapılan çalışmalar neticesinde ortaya çıkan tanımı bu şekilde olsa da kişilerin duygusal durumu, istekliliği, ihtiyaçları gibi etkenler ile şekillenen mutluluk olgusunun kişiden kişiye değişiklik gösterebileceği de göz önünde bulundurulması gereken önemli bir noktadır. Bazı insanlar için mutluluk uzun dönemdeki hedeflerine ve amaçlarına varmak iken, bazı insanlar için de anlık ihtiyaçları ve taleplerin tatmini Mutluluk olarak adlandırılmaktadır. (Baysal ve Aka, 2013).

Yaşam memnuniyeti, moral, öznel iyi olma hali, sübjektif esenlik terimleri mutluluk yerine kullanılabilecek bazı sözcüklerdir (Bülbul ve Giray, 2011). Mutluluk ile ilgili yaptığı çalışmaları ile bilinen Ruut Veenhoven, yaptığı bu araştırmalar neticesinde yaşamın bütünsel olarak ele alındığında hayattan elde edilen haz duygusunu mutluluk olarak açıklamıştır. Tüm insanların amacının mutlu olmak olduğu düşünülürse, aslında mutluluğun ne kadar değerli ve kıymetli bir hissiyat olduğu da anlaşılacaktır. Bu nedenle yaşamın en önemli amaçlarından birisinin de mutluluk hissiyatına erişmek olduğu belirtilebilir. (Lama, 2000).

Ülkemizde konu ile ilgili alanyazına bakıldığında; mutlulukla veya yaşam memnuniyeti ile alakalı olan araştırmalarının birçoğunun tüm ülkeyi genel olarak ele almadığı, yapılan çalışmalarda özel olarak bir ilçe, il, belirli meslekler, ya da farklı sosyodemografik özellikleri olan gruplar ile çalışıldığı görülmektedir.

Araştırmacılar ve felsefecilerin mutluluk kavramı için hedonik (zevke ait) olarak mı, yoksa eudaimonik (ruhun iyi olma hali) olarak mı tanımlama yapması gerektiği

konusunda karasızlığa düştükleri de ifade edilmektedir. Kökeni Aristo'ya dayanan Eudaimonik düşünce yapısına göre ahlaki davranışların doğru şekilde hayata geçirilmesi mutluluğu ortaya çıkarır. Hedonik düşünce yapısına göre ise mutlu olma durumu istekli olunan davranışlarla, istek ve arzuların gerçekleşmesiyle meydana gelen bir tatmin olma halidir. Hedonik düşünceyi destekleyen araştırmacılara göre, olumlu hislere yoğunlaşılması ve negatif hislerden uzak durulması ile hayattan duyulan memnuniyetin bir denge içerisinde tutulması, mutlu olma olgusunu ortaya çıkartmaktadır. (Eryılmaz, 2006: 9)

Kavramsal açıdan bakıldığında mutluluk, memnuniyet ile iç içe girmiş durumdadır ve kişinin hayatı, kendi değerler yargılarını kullanarak huzurlu ve anlamlı bir şekilde algılama süreci şeklinde ifade edilebilir. Hayattan duyulan memnuniyet ise kişinin yaşı, genel sağlık durumu, gelir seviyesi, kişisel nitelikleri, sosyal bir varlık olarak diğer insanlarla olan bağları, elde edilen başarılar ve başarı durumları, beslenme tarzı, kültürel etkinlikler gibi birçok değişik etkenlere bağlı bir şekilde gelişmektedir(Şeker, 2009: 116).

1980'li yıllardan itibaren refah, mutluluk ve yaşam doyumu ile alakalı yazılan yazıların ve yapılan araştırmaların arttığını görmekteyiz. Sosyal bilimciler, siyaset bilimciler ve yaşam kalitesi ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, bu kavram ile oldukça ilgilenmektedir. Pozitif psikolojide bu konu ile ilgili incelemelerin önemi gün geçtikçe çoğalmaktadır. Burada bahsi geçen pozitif psikoloji kavramı, kişilerin bireylerin toplumların ve örgütlerin işlevsel olmasına katkıda bulunan ve onların olumlu yönde gelişmelerine yardımcı olan olayları ve şartları birlikte ele alan bir alandır (Akçay, 2012). Pozitif psikolojide bireylerin daha etkili ve güçlü olduğu taraflar merkeze alınır ve iyi bir yaşamın ne olduğu ve nasıl gerçekleştiği sorularına cevap aranır. Bu sorunun cevabı bulunurken de karşılaşılan önemli terimlerden birisi de mutluluktur.

### 2.2.2 Örgütsel Mutluluk

Örgütsel mutluluk kişinin iş yapma isteğini artıran ve onun var olan potansiyelini ortaya koyabilmek için kişiyi harekete geçiren bir bilişsel yapıdır kişiler mutlu olma yolunda tek başlarına veya sosyal olarak toplum içerisinde etkileşim halinde farkına

vararak ulaşmaktadırlar (Pryce-Jones, 2011). Çalışma hayatında da çalışanlar daha mutlu olabilmek için şartları daha iyi olan örgütlerde çalışmak istemektedirler (Gavin ve Mason, 2004: 381-387). Sonuç olarak diyebiliriz ki kişinin çalıştığı örgütteki örgütsel mutluluk algısı onun bütünsel olarak mutlu olma hali üzerindeki etkiyi artırmada önemli bir rol oynayabilir (Frey ve Stutzer, 2001: 29).

Tıpkı mutluluk gibi örgütsel mutluluğun da tanımlamalarında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Brief ve Weiss (2002), örgütsel mutluluğun, pozitif duyguların daha sıklıkla ve yoğunlukla yaşandığı, işgörenin olumlu duygu ve düşüncelerinin, olumsuz duygu ve düşüncelerine daha baskın geldiği bir durum olduğunu belirtmiştir. Paschoal ve Tamayo (2008), da örgütsel mutluluğu, örgütün içindeki duygular, mizah, yapılan işin anlamlandırılması ve kişinin var olan potansiyelini gerçekleştirme durumu olarak açıklamaktadır.

Başka bir tanıma göre, kişilerin yaptıkları işlerden ve hayatlarından elde ettikleri doyuma örgütsel mutluluk denir (Wesarat, Sharif ve Majid, 2015). Bu durum kişilerin duygusal halleri onların çalışma hayatları ve üretkenliklerine de etki etmektedir. İşte bu nedenle, örgütsel mutluluk toplulukların yapıların örgütlerin üretken olmalarını artırmada hayati bir öneme sahiptir. Örgütlerin sahip oldukları mutlu çalışanlar, Daha üretkendirler ve daha başarılıdırlar. Ancak mutsuz insanlar, bu durumun tam tersi olarak işlerine odaklanamazlar ve görevlerinde başarıyı yakalayamazlar. Örgütler uzun dönem hedeflerinde, çalışanlarının mutlu olmalarını sağlamakta başarılı olurlarsa sürdürülebilir üretkenlik ve verimlilik elde etmeleri daha mümkün olacaktır. Bunu bilerek çalışmalarını sürdüren örgütler, örgütsel mutluluğun nelerden etkilendiğini de bilmelidirler (Wesarat ve Ark. , 2015: 78).

İnsanlar günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işlerinde ve işyerlerinde geçirmektedirler. Hayatın büyük bir bölümünün geçtiği iş yaşamındaki kişinin örgütsel mutluluğu, onun toplam mutluluğunu da çok önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt içinde çalışan insanlar bu sebepten ötürü örgütsel mutluluğu oldukça önemli görmekte ve örgüt içerisindeki potansiyellerini tam olarak yansıtarak mutlu olmayı amaçlamaktadırlar (Warr, 2007).

Birçok örgüt örgütsel mutluluğu düşünerek ve temele alarak planlarını tasarlanmaktadır. Bazı örgütler ise işgörenlerin mutlu olmalarını önemsemekte ve onların performanslarını artırıcı çalışmalar yapmayı hedef olarak belirlemektedir. Bu tür örgütler mutluluk düzeyi ile örgütün etkinliğini ve potansiyelini artırabileceğini bilmekte ve örgütsel mutluluğun oluşması için gerekli olan rehberlik ve eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler (Yılmaz, 2004: 29). Örgütlerde ve organizasyonlarda örgütsel mutluluğa, örgütsel stres, örgütsel iklim, örgüt kültürü, örgütsel sağlık ve örgütsel doyum gibi unsurlar etki etmektedir. Kişilerin örgüte olan bağlılıkları, sevgileri ve güvenleri bu unsurlar sayesinde artmaktadır. Bunun yanı sıra örgütteki çalışanların duygu, algı ve tutumlarının da dikkat edilmesi gereken etkenler arasında yer aldığı unutulmamalıdır (Döş, 2013: 269).

Dünya üzerindeki 79 farklı ülkeden 3000 çalışanla araştırma yapan Pryce–Jones (2010), örgütsel mutluluğun ön şartı olarak sayılabilecek kıstasların katkı, kanı, kültür, bağlılık ve güven olduğunu söylemiştir. Ayrıca Jones bu kıstasları 5 C kriterleri olarak isimlendirilmektedir. 5 C Kriterleri’nde bulunan C’ler ele alındığında bunların her birisinin, iş yerindeki mutluluk düzeyleri üzerinde büyük bir role sahip oldukları gözlemlenebilir. Bunlar;

**Contribution (Katkı):** Kişinin çalıştığı iş yerine katmış olduğu özveri ve emeği,

**Conviction (Kanı):** Koşullar fark etmeksizin, bireyin kendisinde var olan yüksek motivasyon,

**Culture (Kültür):** Kişinin yaptığı işe olan uyumu ve iş ile ilgili kendini iyi hissettiği,

**Commitment (Bağlılık):** Bireyin yaptığı işe ve çalışma ortamına karşı olan ait olma durumu,

**Confidence (Güven):** Kişinin kendisinde ve işinde sahip olduğu inançlardır.

Pryce-Jones (2010), yaptığı bu araştırmada ayrıca en mutsuz ve en mutlu insanları kıyaslamış ve iş yerinde mutlu bir şekilde çalışmalarına devam eden işgörenlerin,

mutluluktan yoksun bir şekilde çalışmaya devam edenlerle kıyaslandığında aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir:

- Hayattaki mutluluk incelendiğinde %180,
- İşlerine verdikleri enerji incelendiğinde %180,
- İş yerlerindeki mutluluk incelendiğinde %155,
- İşleriyle ilgili olma incelendiğinde %108,
- Yapılan işi seyerek yapma incelendiğinde %79,
- Güdülenme incelendiğinde %50,
- Özgüvenli olma incelendiğinde %50,
- Hedeflerine ulaşma incelendiğinde %30'luk oranlarla, mutlu olan işgörenlerin iş hayatlarındaki çalışma ortamlarında daha avantajlı oldukları saptanmıştır.

Bunların yanı sıra aynı çalışmada işyerinde mutlu olmanın 'çok yönlü' yararları olduğunu, kendini mutlu bir çalışan olarak görmemenin ise birçok olumsuz taraflarının bulunduğunu vurgulanmaktadır. İşyerinde mutlu olan bir çalışanın:

- Yükselmesi/terfi alması daha çabuk olur.
- Maddi kazancı fazladır.
- Amirlerinden ve meslektaşlarından daha çok destek görür.
- Yeni fikirler oluşturmada daha iyidir.
- Hedeflerine daha kısa zamanda ulaşır.
- Amirleri ile meslektaşlarıyla kurduğu etkileşim daha sağlamdır.
- Hakkındaki değerlendirmeler daha olumlu olur.
- Öğrenmeye daha açıktır.

- Daha büyük başarılar elde eder.
- Hem fiziki hem de ruhsal sağlığı daha iyi düzeyde olur.
- Kurmuş olduğu iletişim daha iyidir. (Jones, 2010).

Chaiprasit ve Santidhiraku (2011) da, işe anlam verme, çalışma hayatının kalitesi, örgüt içerisindeki, ortak yargılar, ilişkiler ve liderliğin örgütsel mutluluğa etki eden faktörler olduğunu vurgulamıştır.

### 2.2.3 Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk

Mutluluk olgusu hayatın hemen hemen her alanında olduğu gibi eğitimde de çok önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim kişinin doğumundan ölümüne kadar süren ve bir çok farklı alanları içine alan bir süreçtir. Bu noktada yapılan çalışmaların mutluluk faktörü ile birlikte devam ettirilmesi, çalışmaların hem başarısını hem de etkisini artıracaktır. Bu noktada araştırmacılar da kişilerin duygusal ve zihinsel açıdan sağlıklı oldukları zaman alanlarında uzman ve üstün karar verici yeteneklere sahip olduklarını belirtmektedir. Bunun yanı sıra, bu kişiler karşılaştıkları problemleri başarılı bir şekilde çözerler, ayrıca üretkenlik ve yenilik getirme alanlarında da çok güçlülerdir (Ertong, 2018). Bu şekilde pozitif özelliklere sahip olan kişilerin yetiştirilmesinde ve gelişimlerinde öğretmenlerin ve eğitim kurumlarının katkısı oldukça yüksektir (Korkut, 2019).

Eğitim-öğretim örgütlerinde ve genel olarak ülkelerin milli eğitim sistemlerinde, öğretmen unsuru büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin işyerlerinde daha verimli, daha motive, daha enerjik, daha iş doyumunu yüksek ve daha özgüvenli olmaları örgütsel mutlulukları ile doğru orantılıdır (Bulut ve Demirhan, 2020).

Öğretmenler görev yaptıkları örgütlerde, başta yöneticiler, veliler, öğrenciler ve meslektaşları olmak üzere birçok paydaş ile iletişim halindedir. Bu yakın etkileşim ve iletişim öğrenci, diğer öğretmenler ve okul yöneticileri ile doğrudan, veliler ile ise dolaylı yoldandır. Tüm bu etkenler öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkilemektedir.

Eğitim örgütlerinin merkezindeki ana öğelerden biri olan öğretmenlerin mutlu olması, aynı zamanda örgütle birlikte öğrenciler için de büyük bir avantaj ve katkı sağlayarak onların da mutlu olmasına etki eder (Çetin ve Polat, 2021; Konan ve Taşdemir, 2019; Korkut, 2019).

Eğitim kurumlarını diğer örgütlerden ayıran birçok özellik vardır. Ancak bunların belki de en önemlilerinden biri bu örgütlerde, örgütün üyelerinin vermiş olduğu özverinin etkisinin fazlalığı olduğu söylenebilir. Bu şekilde verimlilik de doğru orantılı olarak artmaktadır. Böyle bir verimin oluşmasında kişilerin duyguları, coşkuları ve heyecanları büyük bir rol oynamaktadır. Kırgın, küsmüş, yorulmuş ve motivasyonu kaybolmuş çalışanlar verimli olamazlar. Çünkü verimli olmak için heyecanlı olmak gerekir. Canlı bir organizma için onun sağlıklı olması ne kadar önemli ise, bir örgüt içerisinde de moral ve motivasyon o kadar önemlidir. Diğer bir yandan, örgüt içerisinde tedavi edilmesi gereken bir nokta varsa örgütün sağlığı için önlemler alınıp o nokta da acilen tedavi edilmelidir (Alıç, 1996: 17).

Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yeri ve önemi oldukça değerlidir. Bu nedenle öğretmenlerin öğrencilerine kaliteli bir eğitim öğretim hizmeti vermesi, onlara iyi hedefler oluşturarak hedeflere ulaşmalarını sağlaması, öğrencilerin kendilerine ve toplumun tamamına yararlı birer birey olarak yetişmelerine katkı sağlaması gibi çok önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için eğitim-öğretim hizmetini sunmaya hazır olmaları, ayrıca yüksek düzeyde moral ve motivasyona sahip olmaları gerekmektedir (Kocabaş ve Karaköse, 2005).

Eğitim kurumlarında örgütsel hazırbulunuşluğun gerçekleştirilebilmesi için örgütün paydaşları arasında açık ve net bir iletişim sisteminin bulunması büyük önem arz etmektedir. Açık iletişim kavramı, örgüt üyelerinin birbirleri ile ilgili ve alakalı olmaları, birbirlerine saygı ve sevgi çerçevesinde davranmaları şeklinde düşünülebilir. Okul idarecilerinin okul içerisindeki davranışları ve aldıkları tavırlar çalışanlara yani öğretmenlere yönelik tutumları eğitim örgütleri içerisindeki motivasyonun gerçekleşmesi bakımından çok değerli görülmektedir (Kocabaş ve Karaköse, 2005).

21. yüzyılda dünyamızın çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermesi, eğitim örgütlerinde de benzer değişikliklere ve gelişmelere sebep olmuştur. Hızla gelişen günümüz dünyasında insanlar bu değişime ayak uydurmak durumunda kalmaktadırlar. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 2016 yılında yayımlanan “İnsani Gelişme Raporunda”, insanların ihtiyaç duyduğu faktörlerin gün geçtikçe değiştiğini ve bu nedenle devletlerin sosyal önceliklerini ve bireysel toplumun bireysel ihtiyaçlarını belirlemede Bu etkinin gözden geçirilmesi gerektiğini açıklamıştır.

Örgütsel mutluluk, tüm örgüt ve organizasyonlarda olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütün hedeflerine varması ve çalışmalarında başarı yakalaması için çok önemli bir konuma sahiptir. Ortalama olarak, 66 aydan 22-23 yaşlarına kadar eğitim kurumlarında öğrenim görmekte olan bireylerin başarı durumları, bulundukları kurumlardaki örgütsel mutluluk seviyelerine göre farklılık göstermektedir (Gürbüz, 2020: 11). Dünya üzerindeki bütün devletler, kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri ile uyumlu ve donanımlı bireyler yetiştirmek için eğitim kurumları kurmuşlardır ve bir kurumdaki mutluluk düzeyi, bu amaçlara ulaşma konusunda doğrudan etki oluşturan çok önemli bir faktördür (Bulut, 2015: 58).

Günümüzde öğretmenlik Mesleki açıdan çok nemli bir yere ve değere sahiptir Çünkü öğretmenler ülkelerin geleceklerine şekil verecek olan nesillerin yetiştirilmesi için çalışmalar gösteren kişilerdir. Öğretmenlerin toplumu oluşturan çok farklı dünya görüşüne sahip bireylere bile etki edebildiğini ve onları hem toplum için, hem de kendi öz gelişimleri için hayata hazır hale getirme becerisine sahip olduklarını görürüz. Bu nedenle gelecekte toplumu oluşturacak olan nesillerin olumlu kimseler olabilmeleri için öğretmenlerin de nitelikli ve iyi yetişmiş olması gerekmektedir (Demir ve Murat, 2017).

Bireyleri hayata ve geleceğe hazırlayan meslek grubu olan öğretmenler, genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olmalıdır. Problem çözme noktasında yetkin ve becerili olmaları büyük önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra zaman planlaması, disiplin, düzen, çalışma alışkanlığı kazandırması, milli manevi değerlere önem vermesi gibi nitelikler öğretmenden temelde beklenen özellikler arasında gösterilebilmektedir. Öğretmenler toplumun her kesimini etkileyebilecek kadar geniş bir çalışma alanına sahip olan

kişilerdir. Eğer toplumda pozitif bakış açısına sahip olan, başarılı olan, mutlu olmayı bilen, hedefleri olan, çalışan, karşılaştığı problemleri kolayca yenebilen, hayatta anlamlı uğraşlarla meşgul olan, kendi öz değerlendirmesini yapabilen, yaşam doyumuna sahip olan, değerleri her zaman önde tutan ve değerler eğitimi ile ilgili hassasiyetleri taşıyan bireyler yetiştirilmek isteniyorsa bu konuda en büyük yardımcı öğretmendir.

Acton ve Glasgow (2015:104), tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar hislerin, öğretmenlerin mutluluğuna etki ettiğini bize göstermektedir.

- Mutluluk düzeyleri yüksek olan öğretmenler, bilişsel olarak sorumluluklarını olumlu bir şekilde algılamakta, öğrencilerle, velilerle ve diğer paydaşlarla iletişimlerinde sıkıntı yaşamamakta ve varsa problemleri kolayca çözebilmektedirler. Amirleri ile meslektaşlarıyla kurduğu etkileşim daha sağlamdır.
- Mesleki yeterlilik, öğretmen iyi oluşunun ortaya çıkarmış olduğu sonuçlardan biridir.
- Eğitim örgütleri içerisinde yöneticilerin öğretmenleri önemsemeleri, onlara saygı duymaları ve fikirlerine başvurmaları öğretmenler tarafından çok olumlu olarak algılanmakta ve öğretmen mutluluğunu olumlu yönde etkilemektedir.
- Yapılan işten mutlu olma durumunun devam edebilmesi için meslekten sıkılmamak ve örgütsel mutluluğa sahip olmak çok önemlidir.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında yapılan çalışmanın modeli, çalışma grubu, verilerin nasıl toplandığı, çözümlendiği ve analiz edildiği belirtilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, Sinop ilinde, il merkezi ile ilçelerinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere dönük yapılmış olan bir çalışmadır. Bu çalışmanın hedefi ve problem cümleleri dikkate alınarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma tercih edilmiştir. Tarama modeli, varlıkları, kurumları, nesneleri, olayları veya grupları geçmişteki ya da şu an içerisinde bulunduğumuz zamanda bulunduğu durumuyla açıklamak için kullanılan bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2012). Yapılan bu araştırma ile öğretmenlerin okul imajı algılarının ve örgütsel mutluluk düzeylerinin, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna, mesleki kıdeme, aynı okuldaki görev süresine ve branşa göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda, öğretmenlerin okul imajı algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek ve bununla beraber öğretmenlerin okul imajı algılarının, örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını ortaya çıkartmak bu araştırmanın hedefleri içerisinde bulunmaktadır.

#### 3.2 Çalışma Grubu

Çalışma grubu, Sinop ilinde, il merkezi ile ilçelerinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerindeki 32 eğitim kurumunda görev yapmakta olan 306 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmacının halen görev yaptığı il olmasından dolayı Sinop ili belirlenmiş ve bu şekilde verilere kolay ulaşılması amaçlanmıştır. Bu çalışmaya katkıda bulunan öğretmenlerle ilgili demografik bilgiler tablo 3.1’de belirtilmiştir.

Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Bilgileri

|                             |                              | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------|------------------------------|------------|-----------|
| Cinsiyet                    | Erkek                        | 142        | 46,4      |
|                             | Kadın                        | 164        | 53,6      |
| Yaş                         | 20-30 yaş                    | 67         | 21,9      |
|                             | 31-40 yaş                    | 156        | 51        |
|                             | 41-50 yaş                    | 50         | 16,3      |
|                             | 51-60 yaş                    | 32         | 10,5      |
|                             | 61 yaş ve üstü               | 1          | 0,3       |
| Medeni Hal                  | Evli                         | 227        | 74,2      |
|                             | Bekar                        | 79         | 25,8      |
| Öğrenim Durumu              | Önlisans                     | 2          | 0,7       |
|                             | Lisans                       | 277        | 90,5      |
|                             | Lisansüstü                   | 26         | 8,5       |
| Görev Yapılan Okul Kademesi | Okul Öncesi                  | 15         | 4,9       |
|                             | İlkokul                      | 81         | 26,5      |
|                             | Ortaokul                     | 107        | 35        |
|                             | Lise                         | 103        | 33,7      |
| Branş                       | Okulöncesi Öğretmenliği      | 21         | 6,9       |
|                             | Beden Eğitimi                | 12         | 3,9       |
|                             | Bilişim Teknolojileri        | 6          | 2         |
|                             | Biyoloji                     | 4          | 1,3       |
|                             | Coğrafya                     | 7          | 2,3       |
|                             | Çocuk Gelişimi ve Eğitimi    | 2          | 0,7       |
|                             | Diğer                        | 10         | 3,3       |
|                             | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 20         | 6,5       |
|                             | Felsefe                      | 4          | 1,3       |
|                             | Fen Bilimleri                | 14         | 4,6       |
|                             | Fizik                        | 1          | 0,3       |
|                             | Görsel Sanatlar              | 8          | 2,6       |
|                             | İlköğretim Matematik         | 11         | 3,6       |
|                             | Kimya/Kimya Teknolojisi      | 5          | 1,6       |
|                             | Matematik                    | 13         | 4,2       |
|                             | Meslek Dersleri              | 11         | 3,6       |

Tablo 3.1'in Devamı...

|                                    |                        |     |      |
|------------------------------------|------------------------|-----|------|
|                                    | Müzik                  | 9   | 2,9  |
|                                    | Özel Eğitim            | 7   | 2,3  |
|                                    | Rehberlik              | 10  | 3,3  |
|                                    | Sınıf Öğretmenliği     | 62  | 20,3 |
|                                    | Sosyal Bilgiler        | 9   | 2,9  |
|                                    | Tarih                  | 5   | 1,6  |
|                                    | Türk Dili ve Edebiyatı | 11  | 3,6  |
|                                    | Türkçe                 | 17  | 5,6  |
|                                    | Yabancı Diller         | 27  | 8,8  |
| Hizmet Yılı                        | 1-5 yıl                | 43  | 14,1 |
|                                    | 6-10 yıl               | 121 | 39,5 |
|                                    | 11-15 yıl              | 69  | 22,5 |
|                                    | 16-20 yıl              | 18  | 5,9  |
|                                    | 21-25 yıl              | 27  | 8,8  |
|                                    | 26 yıl ve üstü         | 28  | 9,2  |
| Mevcut<br>Okuldaki Görev<br>Süresi | 1-5 yıl                | 206 | 67,3 |
|                                    | 6-10 yıl               | 69  | 22,5 |
|                                    | 11-15 yıl              | 13  | 4,2  |
|                                    | 16-20 yıl              | 9   | 2,9  |
|                                    | 21-25 yıl              | 5   | 1,6  |
|                                    | 26 yıl ve üstü         | 4   | 1,3  |

Tablo 3.1'e göre araştırmaya katılan 306 katılımcıdan % 53,6 oran ile 164 katılımcının kadın olduğu, % 46,4 oran ile 142 katılımcının ise erkek olduğu tespit edilmiştir. En yüksek oran olan % 51 ile 156 katılımcının 31 - 40 yaş aralığında olduğu, en düşük oran olan % 0,3 ile 1 katılımcının 61 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. 20 - 30 yaş arasında olan 67 katılımcı % 21,9 orana sahip iken, 41 - 50 yaş arasındaki 50 katılımcı ise % 16,3 orana sahiptir. 51 - 60 yaş arasında da 32 katılımcı bulunmakta olup, oranları ise % 10,5'tir. Katılımcıların 227'si yani %74,2'sinin medeni durumu evli iken, %25,8 oranındaki 79 katılımcının ise bekâr olduğu görülmektedir. % 90,5 oran ile 227 katılımcının lisans mezunu olduğu, %8,5 oran ile 26 katılımcının ise yüksek lisans mezunu olduğu ve % 0,7'lik bir oranla 2 katılımcının da ön lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

En yüksek oran olan % 39,5 ile 121 katılımcının 6 - 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, en düşük oran olan % 5,9 ile 18 katılımcının 16 - 20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu anlaşılmıştır. 1 - 5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan 43 katılımcı % 14,1 orana sahip iken, 11 - 15 yıl arasındaki 69 katılımcı ise % 22,5 orana sahiptir. 21 – 25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayısı 27, oranı ise % 8,8 iken, 26 yıl ve daha fazla mesleki kıdemi olan katılımcıların sayısı 28, oranı % 9,2'dir. En yüksek oran olan % 67,3 ile 206 katılımcının 1 - 5 yıl arası okulda görev süresine sahip olduğu, en düşük oran olan % 1,3 ile 4 katılımcının 26 yıl ve daha fazla aynı okulda görev süresine sahip olduğu görülmektedir. 6 - 10 yıl arası okulda görev süresine sahip olan 69 katılımcı % 22,5 orana sahiptir. Aynı okulda görev yapma durumları, 11 – 15 yılları arası % 4,2 ile 13 katılımcı, 16 – 20 yılları arası % 2,9 ile 9 katılımcı, 21 – 25 yılları arası ise % 1,6 ile 5 katılımcı şeklindedir.

En yüksek oran olan % 20,3 ile 62 katılımcının Sınıf Öğretmenliği branşında olduğu, en düşük oran olan % 0,3 ile 1 katılımcının Fizik branşında olduğu tespit edilmiştir. Okulöncesi Öğretmenliği branşında olan 21 katılımcı % 6,9 orana, Beden Eğitimi branşında olan 12 katılımcı % 3,9 orana, Yabancı Diller branşında olan 27 katılımcı % 8,8 orana, tabloda belirtilen branşların dışında kalan diğer branşlarda olan 10 katılımcı % 3,3 orana, Sosyal Bilgiler branşında olan 9 katılımcı % 2,9 orana, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında olan 20 katılımcı % 6,5 orana, Biyoloji branşında olan 4 katılımcı % 1,3 orana, Coğrafya branşında olan 7 katılımcı % 2,3 orana, Rehberlik branşında olan 10 katılımcı % 3,3 orana, Bilişim Teknolojileri branşında olan 6 katılımcı % 2 orana, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi branşında olan 2 katılımcı % 0,7 orana, Felsefe branşında olan 4 katılımcı % 1,3 orana, Fen Bilimleri branşında olan 14 katılımcı % 4,6 orana, Matematik branşında olan 13 katılımcı % 4,2 orana, İlköğretim Matematik branşında olan 11 katılımcı % 3,6 orana, Kimya/Kimya Teknolojisi branşında olan 5 katılımcı % 1,6 orana, Meslek Dersleri branşında olan 11 katılımcı % 3,6 orana, Özel Eğitim branşında olan 7 katılımcı % 2,3 orana, Tarih branşında olan 5 katılımcı % 1,6 orana, Türk Dili ve Edebiyatı branşında olan 11 katılımcı % 3,6 orana, Türkçe branşında olan 17 katılımcı % 5,6 orana, Görsel Sanatlar branşında olan 8 katılımcı % 2,6 orana sahiptir.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada yararlanılan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okulda görev süresi, öğrenim durumu ve branş bilgilerinin yer aldığı kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci kısımda ise katılımcılara ait okul imajı algılarına ilişkin verileri elde etmek amacıyla Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel İmaj Algısı (ÖİA) Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde de katılımcıların örgütsel mutluluk seviyelerini ölçmek için Paschoal ve Tamayo tarafından Portekizce olarak geliştirilen ve Arslan ve Polat (2017) tarafından dilimize uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır.

Tablo 3.2 Ölçeklerin Normallik Dağılım Sonuçları

| Boyut             | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|-------------------|--------------------|-----|------|
|                   | İstatistik         | df  | p    |
| Örgütsel Mutluluk | ,094               | 306 | ,000 |
| Okul İmajı        | ,115               | 306 | ,000 |

Tablo 3.2’ye göre; Kolmogorov - Smirnov testi sonuçları;  $p = .000$  olduğu görülmektedir.  $p < .05$  olarak ele alındığından, verilerin dağılımının normal olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Mertler & Vannatta, 2005). Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları ile araştırmada bulguları için aynı çalışma grubu kullanılmıştır. Ölçeğe ait güvenirlik Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3 Ölçeğe Ait Cronbach Alpha Değerleri

|       | Cronbach Alpha Değeri |
|-------|-----------------------|
| Ölçek | .971                  |

Tablo 3.3'e göre; ( $\alpha: .971 > .80$ ) ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Tavşancıl, 2006). Ölçeğin geçerlik çalışması için öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için yapılan test sonuçlarına göre KMO değeri .957 olarak bulunmuştur. Bu değer .60'dan büyük olduğu için faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Ölçeğin yapısal geçerliliği için Barlett's Test of Sphericity değerlerine bakıldığında Chi Square: 26240.2777, df: 2775,  $p = .000$  bulunmuştur. Barlett testi sonuçları ( $p = .000 < .05$ ) olduğu için değişkenler arasında ilişki bulunduğu kabul edilmiştir.

### 3.3.1 Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel İmaj algılarını belirlemek için Gürbüz (2008) tarafından geliştirilen "Örgütsel İmaj Algısı (ÖİA) Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeği kullanabilmek için, ölçeği geliştiren Dr. Serdar Gürbüz'den alınan ölçek kullanım izni ektedir. Kullanılan bu ölçeğin birinci kısmında okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerini öğrenme yönelik maddelere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algılarının, diğer bir tabirle okul imajı algılarının belirlenmesi amaçlanmış ve öğretmenlerin okul imajı algıları hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir.

Örgütsel imaj algısı ölçeği beşli likert tipindedir. Ölçek 7 alt boyuta ait 46 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğinin güvenilirliğine Cronbach Alfa katsayısı ile bakılmıştır. Güvenirlik katsayısı "0" ile "+1" arasında değişkenlik gösterir. Güvenirlik katsayısının "+1"e yakın değerler alması güvenilirliğin ve maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir. Bu istendik bir durumdur. Güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması ölçek puanlarının güvenilir olduğunu, 0,80 ve üzeri olması ise güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise 0,88 gibi yüksek bir değerde olduğundan dolayı ölçeğin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2008).

Yapılan analiz çalışmaları sonucunda, ölçeğin maddelerinin madde toplam korelasyonları olumlu ve yüksek çıkmıştır. Bu durum sonucunda, maddelerin ayırt edici güçlerinin ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu söyleyebiliriz. ÖİA

Ölçeğinin maddeleri arasındaki tutarlılığın benzeşikliğinin ölçütü olan Cronbach Alfa değeri ise 0,983'tür. Bu sonuca göre ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksektir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları da kabul edilebilir sınırdadır ve yapılan pilot uygulama sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliğinin yeniden sağlandığı söylenebilir (Akbulut, 2015).

### 3.3.2 Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Brezilya'da yaşayan 317 işgörenden alınan verilerle elde edilen örgütsel mutluluk ölçeği Portekizce olarak Paschoal ve Tamayo tarafından geliştirilmiştir. Ölçek ile ilgili yapılan ilk güvenilirlik araştırmalarında, ölçeğin güvenilirlik katsayılarının 0,88 ile 0,93 arasında olduğu görülmüştür. 2013 yılında Demo ve Paschoal tarafından İngilizce'ye uyarlanan ölçeğin, bu kapsamda Amerika Birleşik Devletleri'nde 409 çalışandan veri alınarak yeniden güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin pozitif duygu, negatif duygu ve potansiyelin gerçekleşmesi alt boyutlarına göre güvenilirlik katsayılarının 0,92, 0,94 ve 0,92 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçek 2017 yılında Arslan ve Polat tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yine bu uyarlama çalışmalarında ölçeğin güvenilirlik katsayısı, tamamı için 0,96, olumlu boyuta ait olarak 0,94, olumsuz boyut için 0,95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutu için ise 0,92 olarak hesaplanmıştır.

5'li likert tipinden oluşan ölçek ilk 21 soru için "Hiç (1), Biraz (2), Oldukça (3), Sıklıkla (4) ve Tamamen (5)" şeklinde derecelendirilmiştir. 22'den 29'a kadar olan sorular için Likert (5'li) tipinden oluşan "Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kısmen Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Tamamen Katılmıyorum (1)" şeklinde puanlanmıştır. 29 soruluk ölçekte olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumu alt boyutu ölçülmektedir.

Olumsuz duygular boyutundaki maddeler ters puanlanmaktadır. Araştırmacılar tarafından geçerlik için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yeterli düzeyde bulunmuştur (Arslan ve Polat, 2017).

Ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilebilmekte ve puanlanabilmektedir. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ise ters puanlanmaktadır. Örgütsel

Mutluluk ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Örgütsel Mutluluk ölçeği için elde edilen bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

### 3.4 Verilerin Toplanması

Çalışmada kullanılan ölçme araçlarının uygulanması ile ilgili izinler alındıktan sonra ölçekleri eğitim kurumlarında uygulamak amacıyla Sinop İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Gönüllülük esasına göre araştırmacı tarafından gerekli olan tüm açıklamalar yapılarak 2020 -2021 eğitim öğretim yılında Sinop il merkezi ve ilçelerinde her kademedeki okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin katılımıyla veriler toplanmıştır. Covid – 19 salgını nedeniyle yaşanan kısıtlamalardan ötürü anketler internet ortamında çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Yapılan bu araştırma için uygulanan metot özellikle okulların müdürlerine anlatılmış ve çalışmanın titizlikle yürütülmesi sağlanmıştır.

### 3.5 Verilerin Analizi

Yapılan bu çalışmanın amacı ve problemleri ele alındığında, elde edilen verileri istatistiksel olarak analiz etmek amacıyla “SPSS 22” paket programı tercih edilmiştir. Verilerin analizinde .05 hata payı kabul edilerek veriler % 95 doğrulukla analiz edilmiştir. Büyüköztürk (2016) tarafından belirtildiği üzere çarpıklık katsayısının  $\pm 1$  aralığında bulunduğu dağılımının normal olduğu kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle, verilerin analizinde non parametrik test istatistikleri olan Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler %95 güven aralığında, anlamlılık ise  $p < 0.05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bunun yanında aritmetik ortalama, ortanca, mod değerlerinin birbirine yakın olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca Kolmogorov - Smirnov testi uygulanmış ve anlamlılık değeri .05’ten büyük olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan testler sonrasında çalışmanın parametrik bir çalışma olduğu sonucuna varılmıştır.

Verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzdelik, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

“Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği”- (ÖİA) betimsel puanlaması için Beycioğlu (2009) tarafından belirtilmiş likert tipi beşli derecelendirme ölçek aralıkları kullanılmıştır. Buna göre 1.00 – 1.80 arası hiçbir zaman, 1.81 – 2.60 arası nadiren, 2.61 – 3.40 arası bazen, 3.41 – 4.20 arası sık sık, 4.21 – 5.00 her zaman olarak değerlendirilmiştir. Öğretmen liderliği ölçeği analiz edilirken her bir soruya verilen cevaplara ilişkin aritmetik ortalamalar alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Ölçekte yer alan öğretmen liderliği ölçeğinin liderlik algısı belirleme bölümü kullanılmıştır.

Merkezi Limit Teoremi uygunluk nedeniyle normallik testi yapılmadan parametrik testler kullanılmıştır (Norman, 2010). Verilerden elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları alınmış ve tablolar halinde sunulmuştur.

Örgütsel mutluluk ölçeğinde “hiç” olarak belirtilen 0-1,49 aralığındaki puanlar “çok düşük”, “biraz” olarak belirtilen 1,50-2,49 aralığındaki puanlar “düşük”, “oldukça” olarak belirtilen 2,50 – 3,49 aralığındaki puanlar “orta”, “sıklıkla” olarak belirtilen 3,50 – 4,49 aralığındaki puanlar “yüksek”, “tamamen” olarak belirtilen 4,49 – 5,00 arası puanlar ise “çok yüksek” olarak ifade edilmiştir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda “tamamen katılmıyorum” olarak belirtilen 0-1,49 arası puanlar “çok düşük”, “katılmıyorum” olarak belirtilen 1,50-2,49 arası puanlar “düşük”, “kısmen katılıyorum” olarak belirtilen 2,50-3,49 arası puanlar “orta”, “katılıyorum” olarak belirtilen 3,50-4,49 arası puanlar “yüksek” ve “tamamen katılıyorum” olarak belirtilen 4,49-5,00 arası puanlar “çok yüksek” şeklinde ifade edilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Bu bölüm; elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulgular ve bulguların yorumlanmasından oluşmaktadır.

##### 4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümü “Öğretmenlerin okul imajı algıları ne düzeydedir?” alt problemine yönelik elde edilen verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular ve bulguların yorumlanmasından oluşmaktadır.

Katılımcıların okul imajı algıları düzeylerini yansıtabilmesi açısından okul imajı ölçeğine verilen cevaplar Tablo 4.1’de ölçek maddelerinin analizi yapılarak gösterilmiştir.

Tablo 4.1 Okul İmajı Algı Düzeyi Ölçeği Analizi

|                                                                             | X      | SS      |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.                          | 4.0817 | 1.07270 |
| Bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır.                              | 3.9837 | 1.05102 |
| Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.                                       | 3.8464 | 1.03033 |
| Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.                                | 3.5654 | 1.23500 |
| Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.            | 4.4935 | 0.90261 |
| Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.                         | 3.7876 | 1.14117 |
| Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.         | 3.8824 | 1.09808 |
| Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.          | 3.7680 | 1.17978 |
| Bu okul temiz ve bakımlıdır.                                                | 4.1765 | 1.06582 |
| Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere <u>katılır</u> .             | 4.0915 | 1.05183 |
| Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.                                    | 3.8856 | 1.21060 |
| Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.              | 3.9379 | 1.10412 |
| Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır. | 3.9346 | 1.14045 |
| Bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır.               | 4.0621 | 1.07096 |

Tablo 4.1'in Devamı...

|                                                                            |        |         |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.              | 3.6993 | 1.17952 |
| Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.                      | 3.5065 | 1.25514 |
| Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür                                  | 3.9673 | 1.11278 |
| Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.                                        | 3.9281 | 1.24192 |
| Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.                                       | 3.9706 | 1.22640 |
| Bu okulda ödüllendirme ve cezalandırmada adil davranılır.                  | 3.8039 | 1.22573 |
| Bu okulda öğrencilerin beklentilerine önem verilir.                        | 3.9118 | 1.12879 |
| Bu okulda öğrenciyi ilgilendiren kurallar öğrenci ile birlikte belirlenir. | 3.5425 | 1.17898 |
| Bu okuldan başarılı sporcular yetişmiştir.                                 | 3.2680 | 1.32074 |
| Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetişmiştir.                            | 2.8791 | 1.34838 |
| Bu okul, çevreye karşı duyarlıdır.                                         | 3.9542 | 1.12696 |
| Bu okul öğrencilerine öğrenme coşkusu verir.                               | 3.7908 | 1.09935 |
| Bu okulun bahçesi güzeldir.                                                | 3.7190 | 1.26469 |
| Bu okulun önemli sportif başarıları vardır.                                | 3.6176 | 1.28582 |
| Bu okulun eğitim malzemeleri çok kalitelidir.                              | 3.4346 | 1.16955 |
| Bu okulun kütüphanesi zengindir.                                           | 3.4020 | 1.24868 |
| Bu okul, sıcak atmosferi olan bir okuldur.                                 | 3.8595 | 1.20240 |
| Bu okulun fiziki görünümü güzeldir.                                        | 3.6634 | 1.21241 |
| Bu okulun fiziki mekanlarında kullanılan renkler güzeldir.                 | 3.5915 | 1.21458 |
| Bu okul, eğitim sektöründe önde gelen bir okuldur.                         | 3.5359 | 1.30083 |
| Bu okulun eğitim alanında lider olduğuna inanıyorum.                       | 3.3922 | 1.33912 |
| Bu okul çalışanları aldıkları ücretten memnundur                           | 3.3301 | 1.29014 |
| Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.                                          | 2.9869 | 1.30566 |
| Tanıdıklarımın da bu okulda okumasını isterim                              | 3.4739 | 1.33342 |
| Tercih şansım olsa hep bu okulu tercih ederim.                             | 3.3791 | 1.37903 |
| Bu okulda başarılar kutlanır.                                              | 3.8562 | 1.17581 |
| Bu okulda takım çalışması desteklenir.                                     | 3.8301 | 1.15256 |
| Bu okulda başarılı personel ödüllendirilir.                                | 3.5686 | 1.26887 |
| Bu okulda yeni düşünceler üretilir.                                        | 3.6667 | 1.20382 |
| Bu okul toplum sorunlarına çözüm öneren projeler üretilir.                 | 3.6078 | 1.23466 |
| Bu okulda bulunmak insana mutluluk verir.                                  | 3.7157 | 1.22309 |
| Bu okuldan gurur duyarım.                                                  | 3.8497 | 1.20530 |

Tablo 4.1'e göre; katılımcıların okul imajı ölçeğine verilen yanıtlarının puan aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 3.7217$  olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre; katılımcıların okul imajı algılarının yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Maddelere verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.” maddesi ( $\bar{X}=4.4935$ ) ile en yüksek ortalamaya sahip madde olarak görülmektedir. Bu maddeyi ( $\bar{X}=4.1765$ ) ortalama ile “Bu okul temiz ve bakımlıdır.” maddesi ve ( $\bar{X}=4.0915$ ) ortalama ile “Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.” maddesi takip etmektedir. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin, okul imaj algılarında görev ücreti ödemelerinin, temizliğin ve sosyal sorumluluk projelerinin önemli bir yer tuttuğu söylenebilir.

“Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetiştirilmiştir.” maddesi ( $\bar{X}= 2.8791$ ) en düşük ortalamaya sahip madde olarak görülmektedir. “Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.” maddesi ( $\bar{X}=2.9869$ ) ve “Bu okuldan başarılı sporcular yetiştirilmiştir.” maddesi de ( $\bar{X}=3.2680$ ) en düşük ortalamalara sahip olan diğer maddeler olarak görülmektedir. Bu sonuçlara göre; okulların sanat ve spora yönelik tanımlama ve yetiştirmeye alanı olmaktan uzak olduğu, bununla birlikte maddi imkân olarak da güçlü durumda olmadığı söylenebilir.

#### 4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümü “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?” alt problemine yönelik elde edilen verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular ve bulguların yorumlanmasından oluşmaktadır.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algıları düzeylerini yansıtabilmesi açısından örgütsel mutluluk ölçeğine verilen cevaplar Tablo 4.2’de ölçek maddelerinin analizi yapılarak gösterilmiştir.

Tablo 4.2’ye göre; katılımcıların örgütsel mutluluk ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}= 2.65$  çıkmıştır. Bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algılarının orta derecede olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 4.2 Örgütsel Mutluluk Algı Düzeyi Ölçeği Analizi

|                                                                  | X      | SS      |
|------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.                | 3,1275 | 1,22277 |
| Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.             | 2,0131 | 1,02421 |
| Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.              | 1,7941 | 0,88712 |
| Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.               | 1,8889 | 0,93075 |
| Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.            | 2,5654 | 1,22701 |
| Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.               | 2,9248 | 1,23510 |
| Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.             | 2,0425 | 1,01859 |
| Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.              | 2,9510 | 1,24961 |
| Son altı aydır işimde canımı sıkkın hissediyorum.                | 1,9967 | 1,00978 |
| Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.              | 3,0588 | 1,26613 |
| Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.       | 2,2353 | 1,14957 |
| Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.              | 3,0719 | 1,21523 |
| Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.             | 2,0686 | 1,02038 |
| Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.               | 2,9641 | 1,25268 |
| Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.             | 2,0033 | 1,03226 |
| Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.              | 2,1176 | 1,07698 |
| Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.              | 2,9739 | 1,25161 |
| Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.             | 1,7516 | 0,97025 |
| Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.                | 3,1373 | 1,20957 |
| Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.            | 1,9379 | 0,98816 |
| Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.                | 1,7941 | 0,97178 |
| İşimde potansiyelimi kullanıyorum.                               | 3,3660 | 1,17488 |
| İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.  | 3,1993 | 1,18022 |
| İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.        | 3,0425 | 1,20715 |
| İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.                         | 3,4706 | 1,08073 |
| İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.         | 3,2516 | 1,17295 |
| İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum. | 3,3333 | 1,19012 |
| İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.                        | 3,2516 | 1,18131 |
| İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.         | 3,4085 | 1,21728 |

Tablo 4.2’de maddelere verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.” maddesi ( $\bar{X}=3.4706$ ) ile en yüksek ortalama sahip ölçek maddesi olarak görülmektedir. Bu maddeyi ( $\bar{X}=3.4085$ ) ortalama ile

“İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.” maddesi ve ( $\bar{X}=3.3660$ ) ortalama ile “İşimde potansiyelimi kullanıyorum.” maddesi takip etmektedir. Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algılarında kendine güvenmelerinin ve başarılı olmalarının önemli bir yer tuttuğu söylenebilir.

“Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.” maddesi ( $\bar{X}= 1.7516$ ) ile en düşük ortalamaya sahip madde olarak görülmektedir. “Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.” ve “Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.” maddeleri ( $\bar{X}=1.7941$ ) ve “Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.” maddesi de ( $\bar{X}=1.8889$ ) en düşük ortalamaya sahip olan diğer maddeler olarak görülmektedir. Buna göre; katılımcılarının örgütsel mutluluğa etki eden psikolojik durumlarının iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

#### 4.3 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde “Öğretmen algılarına göre okul imajı;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okuldaki görev süresi,
- f) Branş,
- g) Medeni durum,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik bulgulardan oluşmaktadır.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının cinsiyetine değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4.3 Cinsiyete Göre Katılımcıların Okul İmajı Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut      | Cinsiyet | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | Z      | p    |
|------------|----------|-----|-----------------|--------------|---------|--------|------|
| Okul İmajı | Erkek    | 142 | 165.75          | 23536,00     | 9905.00 | -2.253 | .024 |
|            | Kadın    | 164 | 142.90          | 23435,00     |         |        |      |
| p<0,05     |          |     |                 |              |         |        |      |

Tablo 4.3 incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; okul imajı ile cinsiyet faktörü arasında ( $p = 0.024 < 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların sıra ortalaması kadın katılımcıların ( $165.75 > 142.90$ ) anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgulardan hareketle; cinsiyetin okul imajı algılama düzeyi üzerinde etkili bir değişken olduğu söylenebilir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4 Yaş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Yaş            | N   | Sıra Ortalaması | H     | df |
|------------|----------------|-----|-----------------|-------|----|
| Okul İmajı | 20-30 yaş      | 67  | 143,39          | 1.536 | 4  |
|            | 31-40 yaş      | 156 | 157,26          |       |    |
|            | 41-50 yaş      | 50  | 154,47          |       |    |
|            | 51-60 yaş      | 32  | 153,16          |       |    |
|            | 61 yaş ve üstü | 1   | 207.50          |       |    |
| p<0.05     |                |     |                 |       |    |

Yukarıda yer alan tablo 4.4 incelendiğinde; yaş faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; yaş faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.820 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.5’te gösterilmiştir.

Tablo 4.5 Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Öğrenim Durumu | N   | Sıra Ortalaması | H    | df | p     |
|------------|----------------|-----|-----------------|------|----|-------|
| Okul İmajı | Ön lisans      | 2   | 73,25           | 1,76 | 2  | 0,415 |
|            | Lisans         | 277 | 153,00          |      |    |       |
|            | Yüksek Lisans  | 26  | 159,10          |      |    |       |
| p<0.05     |                |     |                 |      |    |       |

Tablo 4.5 incelendiğinde; öğrenim durumu faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; öğrenim durumu faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.415 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6 Kıdem Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Kıdem    | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|------------|----------|-----|-----------------|-------|----|-------|
| Okul İmajı | 1-5 yıl  | 43  | 141,13          | 7,714 | 5  | 0,173 |
|            | 6-10 yıl | 121 | 149,85          |       |    |       |

Tablo 4.6'nın devamı...

|                |    |        |
|----------------|----|--------|
| 11-15 yıl      | 69 | 157,05 |
| 16-20 yıl      | 18 | 164,58 |
| 21-25 yıl      | 27 | 191,93 |
| 26 yıl ve üstü | 28 | 135,34 |

p&lt;0.05

Tablo 4.6 incelendiğinde; kıdem faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; kıdem faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.173 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının aynı kurumda görev yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler üstte verilen tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Aynı Kurumda Görev Yapma Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Aynı Kurumda Görev Yapma | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|------------|--------------------------|-----|-----------------|-------|----|-------|
| Okul İmajı | 1-5 yıl                  | 206 | 153,06          | 2,301 | 5  | 0,806 |
|            | 6-10 yıl                 | 69  | 159,54          |       |    |       |
|            | 11-15 yıl                | 13  | 122,15          |       |    |       |
|            | 16-20 yıl                | 9   | 161,78          |       |    |       |
|            | 21-25 yıl                | 5   | 140,7           |       |    |       |
|            | 26 yıl ve üstü           | 4   | 171,13          |       |    |       |

p&lt;0.05

Tablo 4.7 incelendiğinde; aynı kurumda görev yapma faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; aynı kurumda görev yapma faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.806 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Branş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Branş                        | N  | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|------------|------------------------------|----|-----------------|-------|----|-------|
| Okul İmajı | Okulöncesi Öğretmenliği      | 21 | 147,07          | 24,96 | 24 | 0,408 |
|            | Beden Eğitimi                | 12 | 176,63          |       |    |       |
|            | Bilişim Teknolojileri        | 6  | 151             |       |    |       |
|            | Biyoloji                     | 4  | 154,88          |       |    |       |
|            | Coğrafya                     | 7  | 129,79          |       |    |       |
|            | Çocuk Gelişimi ve Eğitimi    | 2  | 208,75          |       |    |       |
|            | Diğer                        | 10 | 120,55          |       |    |       |
|            | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 20 | 164,78          |       |    |       |
|            | Felsefe                      | 4  | 120,13          |       |    |       |
|            | Fen Bilimleri                | 14 | 184,04          |       |    |       |
|            | Fizik                        | 1  | 29              |       |    |       |
|            | Görsel Sanatlar              | 8  | 144,19          |       |    |       |

Tablo 4.8'in Devamı...

|                         |    |        |
|-------------------------|----|--------|
| İlköğretim Matematik    | 11 | 103,14 |
| Kimya/Kimya Teknolojisi | 5  | 132,4  |
| Matematik               | 13 | 163,77 |
| Meslek Dersleri         | 11 | 108,82 |
| Müzik                   | 9  | 197,89 |
| Özel Eğitim             | 7  | 150,5  |
| Rehberlik               | 10 | 175,7  |
| Sınıf Öğretmenliği      | 62 | 150,85 |
| Sosyal Bilgiler         | 9  | 197,22 |
| Tarih                   | 5  | 116,5  |
| Türk Dili ve Edebiyatı  | 11 | 128,95 |
| Türkçe                  | 17 | 190,65 |
| Yabancı Diller          | 27 | 151,37 |

p<0.05

Tablo 4.8 incelendiğinde; branş faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; branş faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.408 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının görev yaptığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler aşağıda yer alan tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9 incelendiğinde; görev yapılan okul türü faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; görev yapılan okul türü faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.551 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.9 Görev Yaptığı Okul Türü Faktörüne Göre Öğretmenlerin Okul İmajı Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut      | Görev Yapılan Okul Türü | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p    |
|------------|-------------------------|-----|-----------------|-------|----|------|
| Okul İmajı | Okul öncesi             | 15  | 161,6           | 2.105 | 3  | .551 |
|            | İlkokul                 | 81  | 143,9           |       |    |      |
|            | Ortaokul                | 107 | 161,86          |       |    |      |
|            | Lise                    | 103 | 151,19          |       |    |      |

p<0.05

Katılımcıların okul imajı algılama düzeyi puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10 Medeni Duruma Göre Katılımcıların Okul İmajı Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut      | Medeni Durum | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | Z      | p    |
|------------|--------------|-----|-----------------|--------------|---------|--------|------|
| Okul İmajı | Evli         | 227 | 161,28          | 36610        | 7201.00 | -2.607 | .009 |
|            | Bekar        | 79  | 131,15          | 10361        |         |        |      |

p<0,05

Tablo 4.10 incelendiğinde; medeni durum faktörüne göre katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin analizi sonucunda; medeni durum faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.009 < 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Evli öğretmenlerin sıra ortalaması bekâr öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. Bu bulgulara göre medeni durumun okul imajı algısı üzerinde etkili bir değişken olduğu söylenebilir.

#### 4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde “Öğretmen algılarına göre örgütsel mutluluk düzeyleri;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Öğrenim durum,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okulda görev süresi,
- f) Branş,
- g) Çalışılan okul kademesi,
- h) Medeni durum, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”

alt problemlerine yönelik bulgulardan oluşmaktadır.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11 Cinsiyete Göre Katılımcıların Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut             | Cinsiyet | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | Z      | p     |
|-------------------|----------|-----|-----------------|--------------|---------|--------|-------|
| Örgütsel Mutluluk | Erkek    | 142 | 159,57          | 22659,5      | 10781,5 | -1,118 | 0,264 |
|                   | Kadın    | 164 | 148,24          | 24311,5      |         |        |       |

p<0,05

Tablo 4.11 incelendiğinde; cinsiyet faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; cinsiyet faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.264 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12 Yaş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut             | Yaş            | N   | Sıra Ortalam | H    | df | p    |
|-------------------|----------------|-----|--------------|------|----|------|
| Örgütsel Mutluluk | 20-30 yaş      | 67  | 151,28       | 2,58 | 4  | 0,63 |
|                   | 31-40 yaş      | 156 | 155,9        |      |    |      |
|                   | 41-50 yaş      | 50  | 146,33       |      |    |      |
|                   | 51-60 yaş      | 32  | 161,39       |      |    |      |
|                   | 61 yaş ve üstü | 1   | 33,5         |      |    |      |

$p < 0.05$

Tablo 4.12 incelendiğinde; yaş faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; cinsiyet faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.63 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.13’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Öğrenim Durumu Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut             | Öğrenim Durumu | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|-------------------|----------------|-----|-----------------|-------|----|-------|
| Örgütsel Mutluluk | Ön lisans      | 2   | 68              | 2,471 | 2  | 0,291 |
|                   | Lisans         | 277 | 152,36          |       |    |       |
|                   | Yüksek Lisans  | 26  | 166,37          |       |    |       |
| p<0.05            |                |     |                 |       |    |       |

Tablo 4.13 incelendiğinde; öğrenim durumu faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; öğrenim durumu faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.291 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.14’te gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Kıdem Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut             | Kıdem          | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|-------------------|----------------|-----|-----------------|-------|----|-------|
| Örgütsel Mutluluk | 1-5 yıl        | 43  | 152,44          | 1,212 | 5  | 0,944 |
|                   | 6-10 yıl       | 121 | 152,33          |       |    |       |
|                   | 11-15 yıl      | 69  | 151,05          |       |    |       |
|                   | 16-20 yıl      | 18  | 167,86          |       |    |       |
|                   | 21-25 yıl      | 27  | 164,94          |       |    |       |
|                   | 26 yıl ve üstü | 28  | 145,93          |       |    |       |
| p<0.05            |                |     |                 |       |    |       |

Tablo 4.14 incelendiğinde; kıdem faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; kıdem faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.944 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının aynı kurumda görev yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15 Aynı Kurumda Görev Yapma Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut             | Aynı kurumda görev yapma | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p     |
|-------------------|--------------------------|-----|-----------------|-------|----|-------|
| Örgütsel Mutluluk | 1-5 yıl                  | 206 | 158,51          | 5,341 | 5  | 0,376 |
|                   | 6-10 yıl                 | 69  | 140,75          |       |    |       |
|                   | 11-15 yıl                | 13  | 132,73          |       |    |       |
|                   | 16-20 yıl                | 9   | 185,11          |       |    |       |
|                   | 21-25 yıl                | 5   | 108,8           |       |    |       |
|                   | 26 yıl ve üstü           | 4   | 167,63          |       |    |       |
| p<0.05            |                          |     |                 |       |    |       |

Tablo 4.15 incelendiğinde; aynı kurumda görev yapma faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; aynı kurumda görev yapma faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.376 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16 Branş Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi

| Boyut             | Branş                        | N  | Sıra Ortalaması | H      | df | p     |
|-------------------|------------------------------|----|-----------------|--------|----|-------|
| Örgütsel Mutluluk | Okulöncesi Öğretmenliği      | 21 | 177,93          | 28,823 | 24 | 0,227 |
|                   | Beden Eğitimi                | 12 | 181,04          |        |    |       |
|                   | Bilişim Teknolojileri        | 6  | 204,67          |        |    |       |
|                   | Biyoloji                     | 4  | 159,13          |        |    |       |
|                   | Coğrafya                     | 7  | 172,21          |        |    |       |
|                   | Çocuk Gelişimi ve Eğitimi    | 2  | 152,75          |        |    |       |
|                   | Diğer                        | 10 | 103,8           |        |    |       |
|                   | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 20 | 122,27          |        |    |       |
|                   | Felsefe                      | 4  | 155,75          |        |    |       |
|                   | Fen Bilimleri                | 14 | 179,96          |        |    |       |
|                   | Fizik                        | 1  | 136             |        |    |       |
|                   | Görsel Sanatlar              | 8  | 143,13          |        |    |       |
|                   | İlköğretim Matematik         | 11 | 108,27          |        |    |       |
|                   | Kimya/Kimya Teknolojisi      | 5  | 159,8           |        |    |       |
|                   | Matematik                    | 13 | 158,88          |        |    |       |
|                   | Meslek Dersleri              | 11 | 185,23          |        |    |       |
|                   | Müzik                        | 9  | 216,28          |        |    |       |

Tablo 4.16'nın Devamı...

|                        |    |        |
|------------------------|----|--------|
| Özel Eğitim            | 7  | 125,71 |
| Rehberlik              | 10 | 142,6  |
| Sınıf Öğretmenliği     | 62 | 150,6  |
| Sosyal Bilgiler        | 9  | 200,83 |
| Tarih                  | 5  | 82,3   |
| Türk Dili ve Edebiyatı | 11 | 135    |
| Türkçe                 | 17 | 138,09 |
| Yabancı Diller         | 27 | 149,83 |

p&lt;0.05

Tablo 4.16 incelendiğinde; branş faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; branş faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.227 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.17'de gösterilmiştir.

Tablo 4.17 Görev Yaptığı Okul Türü Faktörüne Göre Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Boyut             | Görev Yapılan Okul Türü | N   | Sıra Ortalaması | H     | df | p    |
|-------------------|-------------------------|-----|-----------------|-------|----|------|
| Örgütsel Mutluluk | Okul öncesi             | 15  | 181,17          | 1,962 | 3  | 0,58 |
|                   | İlkokul                 | 81  | 147,1           |       |    |      |
|                   | Ortaokul                | 107 | 155,51          |       |    |      |
|                   | Lise                    | 103 | 152,41          |       |    |      |

p&lt;0.05

Tablo 4.17 incelendiğinde; görev yapılan okul türü faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; görev yapılan okul türü faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.58 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeyi puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Medeni Duruma Göre Katılımcıların Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Boyut             | Medeni Durum | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U    | Z      | p   |
|-------------------|--------------|-----|-----------------|--------------|------|--------|-----|
| Örgütsel Mutluluk | Evli         | 227 | 154,26          | 35016        | 8795 | -0,253 | 0,8 |
|                   | Bekar        | 79  | 151,33          | 11955        |      |        |     |
| p<0,05            |              |     |                 |              |      |        |     |

Tablo 4.18 incelendiğinde; medeni durum faktörüne göre katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin analizi sonucunda; medeni durum faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.8 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

#### 4.5 Beşinci Alt Problem İle İlgili Bulgular

Katılımcıların algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı korelasyon testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 4.19’da gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Katılımcıların Algılarına Göre Okul İmajı İle Örgütsel Mutluluk İlişkisine Dair Korelasyon Testi Sonuçları

|                   | Korelasyon | Örgütsel Mutluluk | Örgütsel İmaj |
|-------------------|------------|-------------------|---------------|
|                   |            | 1                 | ,335**        |
|                   |            |                   |               |
| Örgütsel Mutluluk | p          |                   | ,000          |
|                   | n          | 306               | 306           |
|                   | Korelasyon | ,335**            | 1             |
| Örgütsel İmaj     | p          | ,000              |               |
|                   | n          | 306               | 306           |
|                   | Korelasyon | ,335**            | 1             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4.19'a göre katılımcıların algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; iki değişken arasında anlamlı ( $p: .000 < .05$ ) ve pozitif (.335) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

#### 4.6 Altıncı Alt Problem İle İlgili Bulgular

Katılımcıların algılarına göre okul imajı öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini yordaması çoklu doğrusal regresyon testi ile test edilmiştir. Test sonuçları tablo 4.20'de gösterilmiştir.

Tablo 4.20 Katılımcıların Algılarına Göre Okul İmajının Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerini Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler       | B     | Standart Hata | $\beta$ | T      | p    |
|-------------------|-------|---------------|---------|--------|------|
| Örgütsel Mutluluk | 1.885 | .126          |         | 14.915 | .000 |
| Okul İmajı        | .205  | .033          | .335    | 6.201  | .000 |

$R = .335$ ,  $R^2 = .112$ ,  $F(306) = 38.456$ ,  $p < .01$

Sabit: Okul İmajı

Sabit: Örgütsel Mutluluk

Tablo 4.20'ye göre; öğretmenlerin okul imajı algısının örgütsel mutluluk düzeyini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları tablosunda yordayıcı değişken olarak okul imajı kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak ise örgütsel mutluluk kullanılmıştır.

Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul imajı algılarının örgütsel mutluluk algılamalarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi doğrultusunda incelendiğinde,  $R = .335$ ,  $R^2 = .112$ ,  $F(306) = 38.456$  değerleri tespit edilmiştir.

Regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyi incelendiğinde okul imajı ( $p < .01$ ) olduğu saptanmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayısı okul imajı ( $\beta = .335$ ) olarak belirlenmiştir. Öğretmen algılarına göre okul imajı, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının %11.2'sini yordamaktadır.

Bu sonuçlara göre; okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul imajı algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu kısmında yapılan çalışmanın ortaya konulan sonuçları ve bu verilerin tartışması yer almaktadır.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların okul imajı ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması olan  $\bar{X} = 3.7217$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin okul imajı algılarının yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Kazoleas, Kim ve Moffitt (2001) örgütsel imaj algılarının bireylere göre değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir. Örgütsel imaj algısının belirlenmesinde yapılan ölçümlerin sık bir şekilde tekrarlanması önem arz etmektedir. Bu algıyı ortaya koymak için uygulanan ölçümlerde yüksek ve düşük olarak sonuçlanan alt boyutlar belirlenmeli ve analiz edilmelidir. Bu neticeler sonrasında, örgütsel imaj algısı yüksek çıkan alt boyutlardaki kararlılığın devam ettirilmesi ve örgütün imajındaki algıyı yükseltmek için düşük seviyede görülen alt boyutlar üzerinde çalışılması gerekmektedir. Ayrıca, Akman'ın (2017) çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel imaj algıları “yüksek” düzeyde olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, öğretmenlerin genel imaj algıları ve bununla ilgili olan boyutlar açısından olumlu görüşlere sahip oldukları belirtilebilir (Erdoğan vd., 2013; Arslan, 2013; Kılıçaslan, 2011; Demiröz, 2014). Örgütsel bağlılık ile örgütsel imajın var olan ilişkisinin incelendiği başka bir çalışmada, öğretmenlere ait örgütsel imaj algıları orta düzeyde tespit edilmiştir (Köybaşı ve Diğ, 2017).

Yapılan bu çalışmada okul imajı algıları ile ilgili olarak öğretmenlerin en yüksek algıya sahip oldukları maddelerin; “Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar”, “Bu okul temiz ve bakımlıdır”, “Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.”, “Bu okulda dile getirilen şikâyetler yönetimce dikkate alınır.” maddelerinin olduğu görülmüştür. En düşük düzeydeki algıları olarak ise “Bu okul öğrencilerinden sanatçılar yetiştirir.” ve “Bu okul ekonomik açıdan güçlüdür.” maddelerinde belirtilen durumların olduğu anlaşılmaktadır. Öztürk'ün (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların hizmet kalitesi algılarını ortaya çıkartmaya yönelik yaptıkları değerlendirmelere göre, okul eğitim malzemelerinin çok kaliteli olmadığı, çalıştıkları okulun kütüphanesinin yeterli olmadığı, okulda yeni

düşünceler üretilmediği ve önemli sportif başarıya sahip olmadığı algısına sahip oldukları görülmüştür. Bunların yanı sıra okuldaki öğretmenlerin, hizmet içi eğitim, seminer, kurs, gibi etkinliklerde yer aldıkları, çalıştıkları okuldaki bu eğitimcilerin çok başarılı olduğu, ayrıca onların başarı düzeylerini arttırmak için çeşitli tedbirler alındığı ve okul ortamında kültürel, sanatsal, sportif alanlarda etkinliklerin gerçekleştirildiği yönünde yüksek algı sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların örgütsel mutluluk ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X}$ = 2.65 çıkmıştır. Bu sonuca göre; katılımcıların örgütsel mutluluk algılarının orta derecede olduğu sonucuna varılabilir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; cinsiyet değişkeni ile okul imajı ( $p = 0.024 < 0.05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin sıra ortalamasının kadın öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda alanyazında, cinsiyet faktörünün örgütsel imaj algısına etki ettiğini belirten çalışmalar bulunmaktadır. Akçay (2014) yaptığı araştırmada, erkeklerin algılamış oldukları okul imajlarına ilişkin aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}$ = 2.40), kadınlara göre ( $\bar{X}$ = 2.22) daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varmıştır. Bu durumdan yola çıkarak, erkek öğretmenlerin daha yüksek bir okul imajı algısına sahip oldukları söylenebilmektedir. Yine bu çalışmalarda yer alan bilgilere göre, genel olarak kadın öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algılarından daha düşük seviyede olduğu belirtilmiştir (Polat, 2011; Akman, 2017). Toplumsal hayatta, kadınların günlük yaşantılarında çok fazla sorumluluklarının olması, çalışma hayatlarında da fazlaca sorumluluk isteyen işlere çok fazla yaklaşmalarına sebep olarak gösterilebilir. Erkek öğretmenlerin daha çok ailenin geçimi ve çalışma hayatı konularında daha çok sorumluluklarının bulunması çalıştıkları yerlerde ve örgüt içerisinde karşılaştıkları olay ve durumlara daha farklı bakmalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle de erkek öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olduğu söylenebilmektedir. Ancak. Şanlı (2014) yapmış olduğu araştırmasında, cinsiyet faktörünün örgüt imajı algısı üzerinde etkili olmadığı belirtmiştir. Büyükgöze (2012) ve Cerit (2006) de

araştırmalarında, örgütsel imaj algısının, çalışanların kadın ya da erkek olmalarına göre değişkenlik göstermediğini vurgulamaktadır.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin yaş değişkeni bağlamında incelendiğinde; yaş değişkeni ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.820 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu konu ile ilgili de yaşı ne olursa olsun, okullarda görev yapan öğretmenlerin, günümüzde değeri giderek artan örgütsel imaj, başka bir ifadeyle eğitimdeki okul imajı kavramını farklı değerlendirmediklerini, bakış açılarının çık da değişik olmadığını ve sonuç olarak okul imajı algısının tüm yaş gruplarındaki öğretmenler tarafından benzer şekilde yorumlandığını belirtebiliriz.

Öğretmenlerin okul imajı algılama düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından incelediğimizde; öğretmenlerin öğrenim durumu ile öğretmenlerin okul imajı algıları arasında ( $p = 0.415 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin okul imajı algılama düzeylerinin kıdem faktörü bağlamında incelendiğinde; yaş faktörü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.173 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Büyükgöze (2012) yaptığı araştırmada, işgörenlerin iş yerlerindeki çalışma sürelerinin örgütsel imaja ilişkin sahip oldukları algılarda farklılık oluşturduğu sonucunu çıkarmıştır. Demiröz (2014) ise yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre kurumsal imaj algılarında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmadığını ifade etmiştir. Akçay'a (2014) göre ise, 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları arasında farklılıkların oluştuğunu belirtmektedir. Araştırmanın sonucu bize okul imajı algısının, 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlerde, 6-10, 11-15 ve 16-20 yıl çalışma tecrübesine sahip öğretmenlere göre daha yüksek bir seviyede bulunduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin okul imajı algılama düzeylerinin aynı kurumda görev yapma süresi faktörü açısından incelemeye alındığında; aynı kurumda görev yapma süresinin uzun ya da kısa olmasıyla öğretmenlerin okul imajı algıları arasında ( $p = 0.806 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Akçay'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada da anlamlı bir farklılık bulunamamış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Aynı kurumda

görev yapma süresinin öğretmenler tarafından okul imajını algılama düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturabileceği varsımını akıllara gelse de araştırmanın sonucunda bu bulguya ulaşamamıştır. Eğitim öğretim gün geçtikçe hem değişen hem de gelişen bir süreçtir. Öğretmenlerin de bu aktif yapıya ayak uydurmaları artık bir zorunluluk haline gelmektedir. Toplumların kalkınmaları ve gelişmeleri temelde kaliteli bir eğitim hizmeti sunmak ile gerçekleşecekse, bu eğitim ancak ve ancak kaliteli ve idealist eğitimcilerle sağlanabilir. Bu idealist karakterler de herhangi bir kurumda görev süreleri ne olursa olsun ellerinden gelen çalışmaları yaparak zaman kaybına hiç yer olmayan eğitim sürecinde katkı sağlamaktadırlar. Bu sonuca göre de öğretmenlerin okul imajı algılarının aynı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, onların okullarında ister yeni, ister eski olsun benzer şekilde olaylara durumlara baktıkları ve yaptıkları işi hemen sahiplenerek buna göre çıkarımlarda ve değerlendirmelerde bulunabildikleri sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin okul imajı algılama düzeylerinin branş faktörü bağlamında incelendiğinde; branş ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.408 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Akçay'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada yine buna benzer neticeler elde edilmiş ve o araştırmada da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Günümüzde eğitimin her alanda ve birçok yönde öğrencileri yetiştirmesi ve geliştirmesi planlanmaktadır. Devletler de eğitim politikalarını bu yönde oluşturmaya ve birçok açıdan yüksek donanıma sahip bireyler yetiştirerek genel olarak bir kalkınma ve gelişme sağlamaya büyük çaba sarf etmektedirler. Bu yüzden okullarda eğitim öğretim çalışması yapan tüm branşlar gün geçtikçe daha değerli bir konuma sahip olmaktadır. Bu sebepten ötürü, branş öğretmenleri arasındaki farklılıklar ya da başka bir deyişle önem sırası da ortadan kalkmaktadır. Bunun sonucunda da bu öğretmenlerin diğer birçok alanda olduğu gibi okul imajı ile ilgili de benzer ve ortak fikirleri ve düşünceleri olabilmektedir.

Öğretmenlerin okul imajı algılama düzeylerinin, görev yaptığı okul türü faktörü bağlamında incelendiğinde; görev yaptığı okul türü ile okul imajı algıları arasında ( $p = 0.551 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşamamıştır. Eğitim gününüzde tüm kademelerde çok kıymetli görünen bir süreçtir. Eğitim kurumları da anaokullarından itibaren üniversitelere kadar her kademedeki toplumlar tarafından çok

önemli görülen ve sürekli değerlendirmeler yapılan yapılar haline gelmiştir. Yukarıdaki sonucu değerlendirecek olursak, eğitimin kademeleri arasındaki önem farkının özellikle son dönemlerde ortadan kalkmaya başlaması ile bu kademelerde görev yapan öğretmenler arasındaki algılama farkı da birçok konuda kaybolabilmektedir. İmaj kavramının da çıkan sonuçlara göre çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlere göre çok farklı biçimlerde algılanmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların okul imajı algılama düzeylerinin medeni durum faktörü bağlamında incelenmesi sonucunda; medeni durum faktörü ile okul imajı ( $p = 0.009 < 0.05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Evli öğretmenlerin sıra ortalaması bekâr öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir. Bu durumun sebebinin ise genel olarak evli öğretmenlerin yer değiştirme ve tayin konusunda daha kararlı ve stabil davrandıkları, çalıştıkları kurumlarda çalışma süreleri ne olursa olsun daha uzun yıllar yer değiştirmeden çalışmayı planladıkları ve bu durumun sonucunda ise okulla ve okulun yerelde ve genelde sahip olduğu imajı ile daha fazla ilgilendikleri yargısına varılabilir.

Araştırmanın bir diğer bölümünü oluşturan örgütsel mutluluk ile ilgili katılımcıların algı düzeyleri ile cinsiyet faktörü değişkeni incelendiğinde; cinsiyet değişkeni ile örgütsel mutluluk ( $p = 0.264 > 0.05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bulgulardan hareketle erkek ya da kadın öğretmenlere göre mutluluk değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir. Eğitim kurumlarında toplumun birçok alanında olduğu gibi yapılan çalışmaların ve uygulamaların sadece bir cinsiyet özelinde gerçekleştirilmemesi, tüm çalışanları kadın erkek fark etmeden kapsayıcı adımlar atılması bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir. Aynı şekilde, Bulut (2015) ta yaptığı araştırmasında, mutluluğun cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Benzer bir şekilde, İncekara (2020) da bu araştırmanın sonuçlarına benzer bulgulara ulaşmıştır. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı neticesine ulaşılmıştır. Ancak, Pazar (2019) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet

faktörü bakımında yalnızca negatif hislerin anlamlı bir şekilde farklılaştı sonucuna varılmıştır. Gürbüz (2020) ise, öğretmenlere ait örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasında, cinsiyet faktörüne göre mutluluğun değişkenlik gösterdiği neticesine varmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin yaş faktörü bağlamında incelendiğinde; yaş faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.63 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu veriye göre de okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun örgütsel mutluluğu benzer şekillerde algıladıkları ve benzer durum ve olaylara karşı benzer çıkarımlar yaptıkları söylenebilir. Eğitim kurumlarında belirli yaş gruplarına göre örgütsel mutluluğun değişik biçimlerde algılanmaması, eskinin yeniye, tecrübelinin daha az tecrübeliye karşı olan üstünlüğü gibi kavramların oluşmadığı, aynı zamanda kurum içerisinde adalet, iş barışı gibi istendik tavır ve davranışlarla pozitif bir atmosferin ortaya çıktığı bir ortama zemin hazırlanabilir. Literatürde yapılan çalışmalara baktığımız zaman Demir (2020) de öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve aynı şekilde araştırmasında öğretmenleri yaşları açısından ele aldığında, onların örgütsel mutluluk düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını vurgulamıştır. Diğer taraftan Düzgün (2016) ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi ele almış ve araştırma sonunda öğretmenlerin yaşları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaşları 51 ve üstü olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin, daha alt yaşlardaki öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu öne sürmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin öğrenim durumu faktörü bağlamında incelendiğinde; öğrenim durumu ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.291 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin medeni durum faktörü bağlamında incelendiğinde; yaş faktörü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.8 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Uğur (2019) ve Düzgün (2016) yaptıkları araştırmalarında eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin örgütsel

mutluluk düzeylerinin medeni durumları açısından herhangi bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırmanın da sonucunu desteklemektedir. Bir diğer araştırmada ise Korkut (2019) evli olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin bekâr olan öğretmenlere göre daha fazla seviyede olduğu bulgusunu belirtmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda öğretmenlerin medeni hallerinin farklı olmasının, onların örgütsel mutluluklarını etkileyen bir faktör olmadığı çıkarımında bulunulabilir. Buradan da örgütsel mutluluk kavramının bir öğretmenin okul içerisinde karşı karşıya geldiği olaylardan ve durumlardan çok yüksek bir seviyede etkilendiği ve örgütsel mutluluğun büyük ölçüde kurum içerisinde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin toplam kıdem faktörü bağlamında incelendiğinde; öğretmenlerin toplam hizmet süresi ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.944 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Demir (2020) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleklerindeki toplam kıdem sürelerine göre anlamlı farklılık ortaya çıkartmadığını aktarmıştır. Tunacan ve Çetin (2009) lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespiti ile alakalı yapmış oldukları çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin işlerindeki kıdem yılları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Düzgün (2016) de yaptığı araştırmada toplam kıdem yılı fazlaştıkça öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin de benzer şekilde artış gösterdiğini öne sürmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin branş faktörü bağlamında incelendiğinde; branş ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.227 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bulut (2015) yaptığı çalışmada bu araştırmanın sonuçlarında yer alan bulgulardan farklı sonuçlara ulaşmıştır. Yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin branşlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini öne sürmüştür. Sözel branş derslerinin öğretmenleri. sayısal branş dersleri öğretmenlerine göre daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan Korkut (2019) ve Birdoğan Kuvvet (2019) yapmış oldukları araştırmalarda bu çalışma sonucuyla örtüşen bir biçimde

öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile branş faktörü arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin görev yaptığı okul türü faktörü bağlamında incelendiğinde; görev yaptığı okul türü ile örgütsel mutluluk algıları arasında ( $p = 0.58 > 0.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılama düzeylerinin okulundaki kıdem yılı faktörü açısından incelenmesi sonucunda; okulundaki kıdem yılı faktörü ile örgütsel mutluluk ( $p = 0.376 > 0.05$ ) arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, Kotoğlu (2019) da çalışmasında Örgütsel Mutluluk Ölçeğini kullanmış ve sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile mevcut okuldaki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Aynı şekilde Ergüven (2020) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile bulundukları okullardaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık gözlemlememiştir. Ancak, Bulut (2015) yaptığı çalışmada, bu araştırmanın sonuçlarından farklı sonuçlara varmıştır. Bir yıldır mevcut okulunda görev yapan öğretmenlerin, kıdemleri daha fazla olan öğretmenlere nazaran örgütsel mutluluk düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır, alt problemine yönelik sonuçlara bu bölümde verilmiştir. Katılımcıların algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; iki değişken arasında anlamlı ( $p: .000 < .05$ ) ve pozitif (.335) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Buna benzer bir çalışmada Akbulut (2015), devlet okullarında ve özel kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının, iş doyumu düzeylerinden düşük çıktığını gözlemlemiştir. Kamu kurumları ile özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel imaj algıları arasında olumlu yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında doğrusal bir bağ bulunduğu vurgu yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın problem cümlesi ile ilgili olarak öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Okullar devletlerin ve milletlerin geleceklerini şekillendirdikleri kurumlardır. Bu örgütler sosyal hayat içerisinde durağan olmayan, aktif yapılardır. İmaj ve mutluluk da toplum nezdinde popülerliği sürekli olarak devam eden ve önümüzdeki yıllarda daha da fazla önem kazanma ihtimali olan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumların geleceklerine yön veren örgütler olan eğitim örgütleri içerisinde bu iki kavram yerleştirildiğinde, bu iki önemli faktörün birbirlerini etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani, bir eğitim kurumunun imajı iyiyse ve zihinlerde olumlu imgelerle anılıyorsa, o kurumun çalışanları yani öğretmenleri de o kurumda çalışmaktan, iş arkadaşlığı yapmaktan ve o kuruma katkı sunmaktan büyük bir mutluluk ve memnuniyet hissi duymaktadırlar. İmaj diğer birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da gücünü arttırmaktadır. Okullar imaj algılarını arttırmak ve daha iyi bir okul olarak addedilebilmek için birçok paydaşla ortak çalışmalar yapmakta, iş yerindeki ortam koşullarını ve genel fiziki koşulları daha da iyileştirmek için çaba sarf etmekte ve yaptıkları çalışmaların çeşitli yayın organlarından, internet sitelerinden ve sosyal medya hesaplarından haberlerin, duyuruların, etkinliklerin vb. yayınlanmasını sağlayıp, böylelikle var olan imajını olumlu yönde arttırmaktadır. Alınan yurt içinde ve yurt dışındaki başarılar, yapılan ulusal ve uluslararası projeler, sanatsal, sportif, kültürel etkinliklerin gerçekleştirilmesi ile eğitimin temel hedeflerinin merkezinde bulunan akademik başarı kavramının hakkıyla yerine getirilmesini sağlayarak çalışmalarına devam eden eğitim örgütleri, hem öğrenciler, hem öğretmenler, hem veliler, hem de tüm iç ve dış paydaşlar arasında tanınırlığını arttıracak ve toplumda çok olumlu bir imaj algısına sahip olacaktır. Bu pozitif yönlü algı ise hem eğitim örgütünün dolayısıyla da toplum ve ülkenin başarısını yukarılara çıkartacak, hem de örgüt içerisinde çok olumlu bir hava getireceğinden tüm örgüt üyelerinin mutlu bir şekilde çalışmaları sağlanmış olunacaktır. Ayrıca öğretmenler tarafından edinilen bu olumlu algı sayesinde eğitim kurumları ihtiyaçları olan donanımlı, kaliteli ve nitelikli öğretmenleri yer değiştirme, görevlendirme ve işe alma gibi yöntemlerle eğitim kadroları içerisinde dâhil edebilecekler ve bu yolla daha güçlü hale gelmeyi başarabileceklerdir. Eğitimin merkezinde yer olan öğretmenlerin niteliği öğrencinin, ailenin, toplumun ve hatta tüm ülkenin geleceğini değiştirebilmektedir. Bu sebeple devletlerin planladıkları eğitim politikaları hedefleri doğrultusunda eğitim hizmetlerini

yerine getirmek için kurulmuş olan resmi ya da özel tüm eğitim örgütleri, okul imajlarını korumak ve geliştirmek için tüm çalışmaları yerine getirmek gibi çok önemli bir sorumluluklarının var olduğu unutulmamalıdır.

Araştırmada ele alınan bir diğer kavram ise örgütsel mutluluktur. İnsanlar mutlu hissetmenin ne denli önemli ve değerli bir duygu olduğunu hayatları boyunca birçok kez deneyimler. Hayatlarının çok önemli bir kısmını geçirdikleri işlerinde de mutlu bir ortam içerisinde çalışmak bireyler için çok değerli bir durumdur. Bu mutluluk hali çalışanlar için olduğu kadar örgütler için de çok kıymetlidir. Örgütlerin ve kurumların örgütsel mutluluğu yüksek olan işgörenlerinin olması hem yaptıkları işin kalitesini arttıracak, hem de çalışanların işyerlerinde sıkıntı, stres gibi problemlerle karşılaşmamaları onların hem bedenleri hem de ruhen daha sağlıklı bireyler olmalarını sağlayacaktır. Örgütsel mutluluk örgütsel imaj ile olumlu yönlü doğrusal bir ilişkiye sahiptir. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel imajın yüksek bir biçimde algılanması örgütsel mutluluğu arttırdığı görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel mutluluk seviyelerinin yüksek olarak belirlendiği kurumların imaj algılamalarının da yüksek olduğunu görebiliriz. Eğitimin ne kadar önemli ve vazgeçilemez bir süreç olduğunu tekrar belirtirsek, mutlu örgütlerin mutlu öğrenciler, mutlu veliler ve mutlu bir toplum oluşturma anahtarı olabileceği gerçeği de akıllardan çıkarılmamalıdır.

Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul imajı algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kavramlara bakıldığında herhangi bir eğitim örgütünün okul imajının yani o örgütün öğretmenlerin algılarına göre dışarıdan veya içeriden görüntülenen zihinsel imgesinin pozitif yönlü olması, o örgütte çalışan öğretmenlerin de örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olabileceği öngörülebilir. Çünkü imaj algısı yüksek olan ürün, hizmet, marka, örgüt, kurum gibi öğeler herkes tarafından takdir ve teveccüh gören, olumlu hizmet ve sonuçların beklendiği, insanları mutlu hissettiren öğelerdir. Eğitim kurumları için de bu, geçerli olan bir durum olduğundan, öğretmen algılarına göre okul imajının, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta olmasının beklenen bir durum olduğunu söyleyebiliriz.

## 6. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- 1) Araştırma Sinop ili ve ilçeleri ile sınırlıdır. Konu ile ilgili verilerin daha da kapsayıcı olabilmesi için çalışma ülke çapında genişletilebilir.
- 2) Çalışma nicel olarak yapılmıştır. Bu araştırmayı görüşme ve mülakat yöntemleriyle yaparak nitel bir boyut oluşturulabilir.
- 3) Yapılan araştırmanın daha geniş kapsamlı olmasını sağlamak ve daha çok veriye ulaşabilmek için farklı değişkenler kullanılabilir.
- 4) Araştırmaya eğitim öğretimin içerisinde yer alan okul yöneticileri, veliler ve öğrenciler gibi paydaşlar da eklenebilir.

Okul yöneticisi düzeyinde öneriler:

- 1) Okul imajının günümüz dünyasında çok önemli ve geçerli bir unsur olduğu bilindiğinden, okul yöneticileri görev yaptıkları okulların imajını pozitif yönde arttırmak ve üst seviyede tutabilmek için gerekli tüm çalışmaları yapabilirler, tüm önlemleri alabilirler ve stratejik planlarında bu konuyu hedef olarak belirleyebilirler.
- 2) Özellikle eğitim örgütlerinde karar alma sürecinde okul içerisindeki tüm paydaşların katılımlarıyla iş ve işlemler yapılmalı, eğitim sisteminin en merkezinde bulunan öğelerden biri olan öğretmenler sürece dâhil edilebilir.
- 3) Mutluluğun tarihten günümüze kadar önemli bir kavram olarak yaşamımızın içerisinde bulunması, bireyler için ne kadar önemli bir duygu olduğunu göstermektedir. Bu noktada öğretmenlerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri

iş yerlerinde, mutlu bir ortamda çalışmaları onların verimini, potansiyelini ve gayretlerini arttıracaktır. Bu durum da eğitimin kalitesine yansiyacak, bu sayede nitelikli ve kaliteli bir eğitim süreci ortaya çıkacaktır. İşte bu noktada okul yöneticileri örgütsel mutluluğun eğitim kurumu bünyesinde sağlanması hususunda inisiyatif alabilirler. Bu konuda çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri de başta olmak üzere çalışma planlamaları yapabilirler.

4) Çok hızlı bir haberleşme çağının yaşandığı günümüz dünyasında, artık örgütler ve kurumlar yaptıkları çalışmaları daha rahat bir şekilde, doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı oldukları hedef kitleleri ile paylaşabilmektedirler. Özellikle internet sayesinde birçok tanıtım, etkinlik, haber vb. konular çok rahat ve hızlı bir şekilde kamuoyuna duyurulabilmektedir. Okullar da diğer örgütler gibi birçok gezi, etkinlik, başarı, akademik uygulamalar vb. çalışmaları kendi hedef kitleleri başta olmak üzere paylaşabilirler ve bu konuda tanınırlıklarını arttırabilirler.

5) Özellikle okul imajı konusunda bazı çalışmaların yapılabilmesi için belirli bir bütçe gerektiğinden okul içi imkânlarla bütçe oluşturulabilir ve bu çalışmalarda kullanılabilir.

Bakanlık düzeyinde öneriler:

1) Okul imajı çok önemi olan bir konu olduğundan bu yönde çalışmalar yapılabilmesi ve var olan çalışmaların daha da artması için okullara ekonomik destek sağlanabilir.

2) Özellikle sene başı, ara tatiller ve sene sonu öğretmenlerin mesleki eğitim çalışmaları planlanırken özellikle okul imajı ve örgütsel mutluluk konuları planlamaya dâhil edilebilir ve konu ile ilgili uzmanlar tarafından etkili bir eğitim süreci yapılabilir.

3) Okul yöneticileri için okul imajı ve örgütsel mutluluk konuları ile ilgili eğitim planlamaları yapılabilir. Konu ile ilgili iyi örnekler öne çıkarılabilir.

## KAYNAKLAR

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: a review of the literature. *Australian Journal Of Teacher Education (Online)*, 40(8), 99-114.
- Afifah, N. A. (2017). Relationship between job satisfaction, income and leadership with happiness at work [Doctoral dissertation, Master's thesis]. Universiti Utara Malaysia.
- Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akman, Y. (2017). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aksoy, R. Ve Bayramoğlu, V. (2008). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri: tüketici değerlemeleri. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 85-96.
- Akyürek, R. (2005). *Kurumsal iletişim yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Alıç M. (1996). Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticisinin işlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 217, 12-16.
- Alpar, R. (2014). *Spor sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik- güvenirlik*. Detay Yayıncılık.
- Alves, H., & Raposo, M. (2010). The influence of university image on student behaviour. *International Journal Of Educational Management*, 24(1), 73-85.
- Aristoteles (1998). *Nikomakhos'a etik* (Çev. Babür S.). Ayraç Yayınevi.
- Arslan, Y. (2018). Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları ile arasındaki ilişki [Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to turkish. *Educational Administration: Theory And Practice*, 23(4), 603-622.
- Ates, H. Ve Burgaz, B. (2013). Öğretmen kalitesinin artırılabilmesi için alınması gereken önlemler. *International Symposium, New Issues On Teacher Education*.
- Avşar, A. (2002). Kurum imajının oluşmasında halkla ilişkiler faaliyetlerinin etkisi ve Türk silahlı kuvvetleri rehabilitasyon ve bakım merkezi uygulaması [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Bahçeci, M. (2009). Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Babaoğlu, H. (2008) “Mutsuz mutluluk çabası” *Vatan Gazetesi*. <https://www.gazetevatan.com/yazarlar/hasmet-babaoglu/mutsuz-mutluluk-cabasi-177662>
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal imaj oluşumu ve etkili faktörler*. Tablet Kitabevi.
- Bakan, Ö. (2004). Kurumsal imaj oluşumunu etkileyen faktörler: iletişim fakültelerinin rolünü belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma.
- Bakioğlu, A., & Bahçeci, M. (2010). Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 31, 25-55.
- Balay, R. (2003). *Örgüt ve çevre ilişkisi*. C. Elma Ve K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar*. 2. Baskı: 17-40. Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Pegem A Yayıncılık.
- Baysal, S. Ve Aka, Ç. İ. (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.
- Bilgin, D. Ç. (2008). Kurumsal imaj, kurumsal itibar ve otomobil üreticilerinin müşterilerce algılanan imajlarına yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Birdoğan-Kuvvet, A. (2019). Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual Review Of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Bulut, A. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması [Doktora Tezi]. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bulut, A. Ve Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Psychological wellbeing and the diathesis-stress hypothesis model: The role of psychological functioning and quality of relations in promoting subjective well-being in a life events study. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 321-326.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (18. Baskı). Pegem Akademi.
- Bülbül, Ş. Ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış*, 11(Özel Sayı), 113-123.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47, 343-365.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, H. (2008). Kurumsal imajın çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.

- Çetin, S., & Polat, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi. *Tam Metin Bildiriler Kitabı*, 163.
- 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.
- Çetiner, N. (2016). Üniversitelerde kurumsal imaj oluşumu: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin kurumsal imajının öğrenciler açısından incelenmesi.
- Çetinkaya, Bayram (2006). Türkiye Türkçesinde mutluluk ve üzüntü göstergeleri [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çillioğlu, A. (2010). İç ve dış paydaşların değerlendirmelerine göre Anadolu Üniversitesinin kurumsal itibarı [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Çobanoğlu, A. (2011). Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 7(13), 347-378.
- Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Ö. Ve Kaya, Z. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi.
- Dichter, E. (1985). What's in an image. *Journal Of Consumer Marketing*, 2(1), 75-81.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul, *Eğitim Ve Bilim*, 38(170): 267-282.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*.
- Ertong, C. (2018). Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384 – 412.
- Frey, B. Ve Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Erdoğan, B.Z., Develioğlu, K., Gönüllüoğlu, S., Özkaya, H. (2006). Kurumsal imajın şirketin farklı paydaşları tarafından algılanışı üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 15. S. 55-76.
- Farabi, *Mutluluk yoluna yöneltme*, Çev.: Hanifi Özcan, 1993, S. 26.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Gavin, J., Ve Mason, R. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4): 379-392.
- Gemlik, N.-Sıgır, Ü. (2007). Kurum imajı analizi ve bir belediye üzerindeki uygulamanın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 6 Sayı: 11. S. 267-282.
- Gençay, A. (2014). Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul imajı [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gitmez, A. S. Ve Morçöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research*, 31(1), 77-98.
- Gökalp, S., Oğuz, K. A. Y. A., Angay, A., & Akgün, F. (2015). Okul müdürüne güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Gupta, S. (2002). Strategic dimensions of corporate image: corporate ability and corporate social responsibility as sources of competitive advantage via differentiation. [Doctoral Thesis]. Temple University.
- Gürbüz, S. (2008). Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gürgen, H. (1990). *Reklamcılık ve metin yazarlığı*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

Türkiye İstatistik Kurumu. 10 Haziran 2022 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-202145832#:~:text=T%C3%BCrkiye'nin%20%49%2C3,y%C4%B1l%C4%B1nda%20%16%2C6%20oldu> adresinden edinilmiştir.

NTV. 11 Haziran 2022 tarihinde <https://www.ntv.com.tr/galeri/seyahat/dunyanin-en-mutlu-ulkeleri-belli-oldu-bm-2022-raporu,73U--XdlEUOiL-azTWUKLQ/k7t0RkIDuU6qydg0j43-NQ> adresinden edinilmiştir.

Ivy, J. (2001). Higher education institution image: a correspondence analysis approach. *International Journal of Educational Management*.

Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (79), 135-156.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi [Scientific research method]*. Nobel Yayınları.

Karpat, I. (1999) *Bankacılık sektöründen örneklerle kurumsal reklam*. Yayınevi Yayıncılık.

Kavak, Y. (2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış*. TÜSİAD Yayınları.

Kazoleas, D., Kim Y. & Moffitt, M.A. (2001). Institutional image: a case study. *Corporate Communications*, 6(4), 205-216.

Keller, K.L. (2000). *Building and managing corporate brand equity*. Oxford University Press.

Kılıçaslan, H. (2011). İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Kocabaş, İ., & Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.

Konan, N., & Taşdemir, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki. *Scientific Educational Studies*, 3(2), 132-152.

Korkut, H. (2019). Üniversite akademik yöneticilerinin liderlik davranışları. *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences*, 25(1), 93-111.

- Köktürk, S. M., Yalçın, A. M. Ve Çobanoğlu, E. (2008). *Kurum imajı oluşumu ve ölçümü*. Beta Basım Medya.
- Kurşun, A. T. (2011). Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kurtuldu, H., & Keskin, H. D. (2002). Değişen sosyo-kültürel faktörlerin kurum imajına etkileri. 7. *Ulusal Pazarlama Kongresi Bildirileri*, (s. 334).
- Longman Dictionary of Contemporary English. 22 Şubat 2022 tarihinde <https://www.ldoceonline.com/> adresinden edinilmiştir.
- Marar, Z. (2004). *Mutluluk paradoksu*. Kitap Yayınevi.
- Massey, J. E. (2003, April). A theory of organizational image management: Antecedents, processes & outcomes. *International Academy of Business Disciplines Annual Conference, Orlando, FL* (pp. 1-19).
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: practical application and interpretation*. Pyrczak Publishing.
- 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.
- Nguyen, N., & Leblanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *The International Journal Of Education Management*, 15(6/7), 303-311.
- Okay, A. (2008). *Kurum kimliği*. Mediacat Yayınları.
- Özcan, H., (2005). *Farabî'nin iki eseri (Fusûlü'l-Medenî, Tenbîh Alâ Sebîli's-sa'âde)*, s.159.
- Özgen, K. M. (2005). Farabi'nin mutluluk anlayışı [Doktora Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Özüpek, M. N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Tablet Kitabevi.
- Pampaloni, A. M. (2010). The influence of organizational image on college selection: what students seek in institutions of higher education. *Journal of marketing for higher education*, 20(1), 19-48.

- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Peltekoğlu, F. B. (2001). *Halkla ilişkiler nedir?* Beta Yayınları.
- Polat, S. (2009). Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel imaj yönetimi: örgütsel imajın öncülleri ve çıktıları. 1.Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi.
- Polat, S. (2011). the relationship between university students' academic achievement and perceived organizational image. *Educational sciences: Theory and practice*, 11(1), 257-262.
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness at work*, Wiley Blackwell Yayınevi.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Rho, E., Yun, T., & Lee, K. (2015). Does organizational image matter? Image, identification, and employee behaviors in public and nonprofit organizations. *Public Administration Review*, 75(3), 421-431.
- Ross, W. D., (2014). *Aristoteles*, s.361-364.
- Sabuncuoğlu, Z. (1993). *İşletmelerde halkla ilişkiler*. Rota Ofset.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *The International journal of health planning and management*, 32(2), e137-e159.
- Şeker, M. (2009). Mutluluk ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, 0(39): 115-140.
- Şişli, G. (2012). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama [Yüksek Lisans Tezi]. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tai, David W-S;Wang, Jorge W-C;Huang, C-E. (2007) the correlation between school marketing strategy and the school image of vocational high schools. *The Business Review, Cambridge*, 8 (2), 191-197.
- Taslak, S. Ve Akın, M., (2005 ). Örgüt imajı üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Yozgat ili emniyet müdürlüğü örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(19), 263-294.

- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık.
- Taşkın, E., & Sönmez, S. (2005). Kurumsal imaj oluşturmada halkla ilişkilerin rolü ve bir alan araştırması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 7, 1-27.
- Türkkahraman, M. (2004). Günümüzün büyüğü imaj ve gerçek hayat. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji Konferansları Hakemli Dergi*, 30: 1-14.
- Uzun, T., & Kesicioğlu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş Tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Yılmaz, G. (2005). *Çok uluslu işletmelerde izlenim yönetimi ve kurumsal imaj oluşumuna katkısı*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8): 1-40.

# EKLER

## EK A Anket İzinleri

Çok teşekkür ederim değerli Hocam. Sağlıklı günler dilerim.

23 Şub 2021 Sal 14:56 tarihinde Merkez Ofis

### Alıntılanan metni gizle

Çalışmanızın sonuç bölümünü bana da göndermeniz kaydı ile ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim.  
Dr.Serdar Gürbüz

23 Şub 2021 Sal, 14:08 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Sayın Dr. Serdar GÜRBÜZ;

Ben Numan KARAMUSTAFAOĞLU, Sinop Boyabat Şehit Ersoy Gürsu Anadolu Lisesinde Okul Müdürü olarak görev yapmaktayım ve aynı zamanda Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, “Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi” alanında Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. İzin vermeniz durumunda **“Öğretmen Algılarına Göre Okul İmajı İle Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”** adlı tezimde **“Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği”** nizi kullanmak istiyorum. Uygun izninizi email olarak tarafıma iletmeniz yaptığım çalışmaya katkı sağlayacaktır. İyi günler dilerim.

Çok teşekkür ederim değerli Hocam. Sağlıklı günler dilerim.

5 Şub 2021 Cum 19:33 tarihinde Yaser Arslan

[Alıntılanan metni gizle](#)

Sayın KARAMUSTAFAOĞLU,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

Not: Ölçeğin psikometrik özelliklerinin yer aldığı KUEY'de yayınlanan makalede, dizgideki hatadan dolayı ölçek 28 madde olarak gözükmemektedir. Ölçek, ekte de görebileceğiniz üzere 29 maddeden oluşmaktadır.

Arş. Gör. Dr. Yaser ARSLAN  
Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü

--

Yaser ARSLAN, Ph.D.  
Kocaeli University Faculty of Education  
Educational Sciences Department  
Kocaeli / TURKEY



T.C.  
SİNOP VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-25072426-605.01-21232942  
Konu : Araştırma İzni

24.02.2021

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 12.02.2021 tarih ve E-26350463-044-2100008462 sayılı yazısı

Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Numan KARAMUSTAFAOĞLU, Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU danışmanlığında hazırladığı "Öğretmen Algılarına Göre Okul İmajı ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı resmi eğitim kurumlarında uygulamak istemektedir. Çalışma ile ilgili yazı ve ekleri oluşturulan Komisyon tarafından incelenmiştir. Yapılan inceleme sonrası söz konusu çalışmanın eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına dayalı olarak okul müdürünün denetiminde ve kontrolünde uygulanması uygulamalarda sadece yazımız ekinde gönderilen çalışmanın kullanılması ve araştırma sonuçlarının bir rapor halinde Müdürlüğümüze verilmesi şartı ile çalışmanın yürütülmesinde bir sakınca görülmemiştir.

"Öğretmen Algılarına Göre Okul İmajı ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmanın Müdürlüğümüze bağlı resmi eğitim kurumlarında pandemi kurallarına uygun bir şekilde ya da çevrim içi olarak uygulanmasını

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

İsmail KİRENDİBİ  
Şube Müdürü

OLUR  
Ercan YILDIZ  
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek: Yazı ve Ekleri (14 sayfa)

Adres : Hükümet Konağı Kat:2 Sinop

Telefon No : 0 (368) 261 19 87  
E-Posta: arge57@meh.gov.tr  
Kep Adresi : mebg@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ebys>

Bilgi için: Ertuğ ALTUN

Unvan : Öğretmen

İnternet Adresi: Faks:3682611507

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 85cc-f52b-3c3c-b78d-48f9 kodu ile teyit edilebilir.



## EK B Ölçekler

# Öğretmen Algılarına Göre Okul İmajı İle Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Anketi

Değerli öğretmenler,

Bu çalışma, "Öğretmen Algılarına Göre Okul İmajı İle Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplayabilmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde kişisel bilgilerinize ilişkin ifadeler, ikinci bölümünde "Örgütsel Mutluluk Ölçeği", üçüncü bölümünde de "Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği" yer almaktadır.

Sorulara içtenlikle vereceğiniz yanıtlar çalışmanın başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Toplanacak veriler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak, herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır.

Çalışmaya katkılarınız ve ilginizden dolayı teşekkür ederim.

Numan KARAMUSTAFAOĞLU  
Kastamonu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Denetimi Teftişi  
Planlaması ve Ekonomisi Bölümü  
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

## 1. BÖLÜM Kişisel Bilgileriniz

Cinsiyetiniz \*

☐ Kadın

☐ Erkek

Yaşınız \*

☐ 20-30 yaş

☐ 31-40 yaş

☐ 41-50 yaş

☐ 51-60 yaş

☐ 61 yaş ve üstü

**Medeni Durumunuz \***

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

**Öğrenim Durumunuz \***

- ☐ Önlisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü
- ☐ Doktora

**Görev Yaptığınız Okul Türü \***

- ☐ Okul Öncesi
- ☐ İlkokul
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise

**Branşınız \***

Seçin

**Kıdem Yılınız \***

- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16-20 yıl
- ☐ 21-25 yıl
- ☐ 26 yıl ve üstü

Okulunuzdaki Görev Süreniz \*

- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16-20 yıl
- ☐ 21-25 yıl
- ☐ 26 yıl ve üstü

### Bölüm II: Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği

Bu bölümde, okulunuzla ilgili imaj algınızın ölçülmesi amaçlanmıştır. Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşısındaki ölçekte size en uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

|    |                                                                             | Hiç<br>Katılmıyorum(1) | Biraz<br>Katılmıyorum(2) | Orta Düzeyde<br>Katılmıyorum(3) | Katılıyorum(4) | Tamamen<br>Katılıyorum(5) |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------|---------------------------|
| 1  | Bu okulun çalışanları birbirlerine nazik davranır.                          | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 2  | Bu okulda çalışanlar arasında işbölümü vardır.                              | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 3  | Bu okulda çalışanlar çok başarılıdır.                                       | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 4  | Bu okulda çalışanlar işten ayrılmak istemez.                                | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 5  | Bu okulda çalışanlar maaş ve ücretlerini düzenli olarak alırlar.            | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 6  | Bu okulda çalışanlar arasında bir ekip ruhu vardır.                         | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 7  | Bu okulda çalışanlar kurs, seminer gibi etkinliklere katılmaktadır.         | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 8  | Bu okulda çalışanların başarısını yükseltmek için önlemler alınır.          | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 9  | Bu okul temiz ve bakımlıdır.                                                | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 10 | Bu okul yardım faaliyeti gibi sosyal projelere katılır.                     | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 11 | Bu okulda değerli olduğumu hissediyorum.                                    | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 12 | Bu okulda başarısı düşük olan öğrencilere de saygı gösterilir.              | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 13 | Bu okulda sanat, kültür, spor gibi alanlarda ders dışı etkinlikler yapılır. | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 14 | Bu okulda dile getirilen şikayetler yönetimce dikkate alınır.               | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 15 | Bu okulda gereksinimlerimin önceden düşünüldüğünü hissedirim.               | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 16 | Bu okulun olanaklarından başka okullar da yararlanır.                       | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 17 | Bu okulda işler sistemli olarak yürütülür.                                  | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 18 | Bu okulda kendimi yalnız hissetmem.                                         | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |
| 19 | Bu okulda olmaktan pişmanlık duymam.                                        | ( )                    | ( )                      | ( )                             | ( )            | ( )                       |

### Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Aşağıda, işinize ilişkin algınızı yansıtabileceğiniz 29 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği yuvarlak içerisinde alınız. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

| Madde No |                                                            | 1: HİÇ | 2: BİRAZ | 3: OLDUKÇA | 4: SIKLIKLA | 5: TAMAMEN |
|----------|------------------------------------------------------------|--------|----------|------------|-------------|------------|
| 1.       | Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.          | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 2.       | Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.       | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 3.       | Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.         | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 4.       | Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.      | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 5.       | Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 6.       | Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.         | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 7.       | Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.       | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 8.       | Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 9.       | Son altı aydır işimde canımı sıkın hissediyorum.           | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 10.      | Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 11.      | Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum. | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 12.      | Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 13.      | Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.       | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 14.      | Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.         | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 15.      | Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.       | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 16.      | Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 17.      | Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 18.      | Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.       | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 19.      | Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.          | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 20.      | Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.      | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 21.      | Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.          | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 22.      | İşimde potansiyelimi kullanıyorum.                         | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 23.      | İşimde önemli olduğumu düşündüğüm yeteneklerimi            | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 24.      | İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.  | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 25.      | İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.                   | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 26.      | İşimde değerli olduğumu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.   | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 27.      | İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda        | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 28.      | İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.                  | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |
| 29.      | İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.   | 1      | 2        | 3          | 4           | 5          |