

# İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL DİŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL EXCLUSION AND ORGANIZATIONAL HAPPINESS ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

**Şeyma AYYILDIZ**

*Milli Eğitim Bakanlığı, İngilizce Öğretmeni  
seymaayyildiz53@gmail.com, Rize, Türkiye*

**Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ**

*Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, Rize, Türkiye*

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Rize il merkezinde ve ilçe merkezlerinde ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmış olup 356 öğretmen araştırma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”, “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının düşük ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Dışlanma, Örgütsel Dışlanma, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk, İlköğretim

<sup>1</sup> Bu çalışma, birinci yazarın Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde ikinci yazarın danışmanlığında hazırlanmış olduğu yüksek lisans çalışmasından üretilmiştir.

## ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between organizational exclusion and organizational happiness according to the perceptions of teachers who are working in primary and secondary schools. In this study, relational screening model was used to determine relationship among them. The universe of the research consists of teachers working in primary and secondary schools in Rize city center and district centers in the 2021-2022 academic year. Simple random sampling method was used in the study and 356 teachers were included in the research group. “Organizational Exclusion Scale”, “Organizational Happiness Scale” and “Personal Information Form” were used as data collection tools in the research. As a result of the analysis, it is seen that teachers' perceptions of organizational exclusion are low and organizational happiness perceptions are high. In the study, it was determined that there is a negative significant relationship between teachers' organizational exclusion and organizational happiness perceptions.

**Keywords:** Teacher, Exclusion, Organizational Exclusion, Happiness, Organizational Happiness, Primary Education

## GİRİŞ

Örgütler, çalışanların tam ve sağlıklı bir yaşam sürdürmeleri ve işyerinde etkin bir şekilde performans göstermeleri için karşılanması gereken karmaşık ihtiyaçlara sahip bireylerin var olduğu fikrinin gelişimiyle ortaya çıkmaya başladı (Morgan, 1986). Örgütleri metaforlara benzeterek tanımlar yapmaya çalışan Morgan (1986), örgütler için organizma gibidir ifadesini kullanır. Bu metafor örgütsel ihtiyaçları ve çevresel ilişkileri anlamaya ve yönetmeye odaklanan bir kavramdır. Eğitim örgütü de toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkan topluluklardır. Okul örgütleri, diğer örgütler gibi, resmi olarak belirlenmiş hedeflere, üyelik kriterlerine, roller ve ilişkiler hiyerarşisine sahiptir, ancak aynı zamanda, insanların arkadaş edindikleri ve bireysel kimliklerini geliştirdikleri bir yer olarak hizmet etmek gibi gayri resmi hedefleri de vardır (Ballatine, Spade ve Stuber, 2018). Sosyal bilimciler ve davranış bilimciler, yirminci yüzyılın ikinci yarısının sonlarına kadar dışlanma kavramını kabul etmeye ve incelemeye başlamamışlardır.

Sosyal psikoloji, bireylerin bireysel olarak ve gruplar halinde birbirleri hakkında nasıl düşündüklerini ve ne hissettiklerini, birbirleriyle nasıl etkileşimde bulduklarını ve birbirlerini nasıl etkilediklerini inceleyen bilimsel bir çalışma alanıdır (Bordens ve Horowitz, 2008). Dışlanmaya ayrılan ilk araştırma özeti, Gruter ve Masters tarafından düzenlenen ve 1986'da yayınlanan *Ethology and Sociobiology* dergisinin özel bir sayısıydı (Williams ve Nida, 2017). Gruter ve Master (1986), dergisinde dışlanma, eski zamanlara dayanan ve çoğu kültürde görülen güçlü ve yaygın bir olgudur ifadesini kullanır. Dışlanma modern bir buluş değildir. Terimin kendisi, kırık çanak çömlek veya ostraca parçalarına oy vererek potansiyel sürgünlerin kaderine karar verecek olan eski Yunanlılara kadar uzanır (Williams, 1997).

Morgan (1986), çalışanlar, yapmak zorunda oldukları görevlerle motive olduklarında en iyi şekilde çalışırlar tanımında bulunur. Burada bireyin psikolojisini ilgilendiren bir durumun varlığından söz edilebilir. Psikoloji alanından Pozitif Psikoloji ise onlarca yıl öncesine dayanan bir araştırma geleneğine sahiptir (Linley ve Joseph, 2003). Pozitif psikolojideki anahtar kavramı tartışmasız mutluluktur, çünkü pozitif özelliklerin (erdemler dâhil), pozitif deneyimlerin ve pozitif kurumların, mutlu yaşamlara potansiyel katkıları için önemli olduğu söylenir (Kristjánsson, 2013). Mutluluğu ve öznel iyi oluşu anlamak ve kolaylaştırmak, pozitif psikolojinin temel amacıdır (Seligman, 2002). Neredeyse herkes için işte olmak, diğer insanlarla bir düzeyde etkileşimi içerir. Bu etkileşimlerin kalitesi ve ne ölçüde destekleyici ve ödüllendirici oldukları, insanların işte nasıl hissettiklerinin önemli bir bileşenidir. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, insanların bir işin gerektirdikleriyle başa çıkmalarına yardım etmede rol oynayabilir. (Morris ve Feldman, 1996). Mutluluk tanımımız sadece bireye değil, aynı zamanda bir grup içindeki rolüne de odaklanır çünkü çoğu işin yapıldığı yer burasıdır (Pryce-Jones, 2010).

## ÖRGÜTSEL DIŞLANMA

Dışlanma kavramı ilk olarak MÖ 5. Yüzyılda Atina'da ortaya çıkan bir uygulamanın adı olan "*ostrakismos*" kelimesinden sonra kullanılmaya başlandığından bahsedilmektedir. "*Ostrakismos*" uygulaması hırslı ve diktatörce davranan yöneticileri demokratik devletten çıkartıp sürgüne göndermek için yapılan bir uygulamaydı. Bu uygulamaya göre Atina vatandaşları "*ostraca*" adı verilen bir çömleğin üzerine sürgüne gönderilmesini istediği liderin ismini yazarak oylarını kullanıyorlardı. Bunun gibi bir uygulamada Sicilya'da uygulanmaktaydı. Atina'dan farkı ise onların oy kullanması çömleğe değil zeytin ağacının yaprakları üzerine yapılıyordu (Abbort, 1911; Akt., Williams, 2001).

Dışlanma kavramı toplumun tüm kesimlerinde toplumun koyduğu kurallara uymayanlara uygulanan bir ceza yöntemi olarak da tanımlanır (Basso, 1972; Akt. Banki, 2012). Dışlanma, bireyin sosyalliğini ve zihnini olumsuz anlamda etkilerken ayrıca ait olma duygusunu da tehdit eder (Yang, 2012). Yapılan çalışmalar sonrası dışlandıktan sonra bireyin acı çektiği ve bu durumun bireyde sosyal yaşamında üzgün hissetmesine sebep olduğu gözlenmektedir (MacDonald ve Leary, 2005). Örgütsel dışlanma kavramı; örgüt içinde çalışanların arkadaşları tarafından umursanmaması veya görmezden gelinmesi anlamına gelmektedir (Leung, vd., 2011). Örgütsel dışlanma, bir grubun ya da bir bireyin diğerleri tarafından işteki başarısını engelleyecek şekilde dışlanması, görmezden gelmesi ya da reddetmesi anlamına gelmektedir (Hitlan vd., 2006). Örgütsel dışlanmanın üç özelliği vardır. Bazen

işyerinde bireyin karşıdaki bireyi dışladığını fark etmese bile dışlanma gerçekleşmiş olabilir. Bununla birlikte, örgüt içinde bir tavır bir birey için dışlanma olarak algılanabiliyorken başka bir birey için dışlanma olarak algılanmayabilir. Ayrıca dışlanma sosyal normlarla gerçekleşir. Son olarak ise dışlanma yapılan eylem ortadan kalkınca ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanır (Wang, 2014).

### **Dışlanmanın Türleri**

Psikolojik dışlanmada görmezden gelinen birey bulunduğu mekânda diğer bireylerle iyi bir iletişim kuramayacağı ve ilişkilerini geliştiremeyeceği düşünürken sosyal iletişim konusunda yetersiz olduğunu hissine kapılabilmektedir. Böylelikle bireylerden olumlu bir karşılık alamayan dışlanan bireyin acı çektiği gözlemlenebilmektedir (Molden vd., 2009).

Sosyal dışlanma, ekonomik, politik, sivil ve sosyal haklardan mahrum bırakılma olarak tanımlanmaktadır (A. Walker ve C. Walker, 1997). Sosyal dışlanma, sosyolojide bulunsu bile aynı zamanda politik bir kavramdır. Bu kavram 1970 ve 1980'lerde Fransa'da sosyal güvenlik içinde bulunmayan bazı aykırı gruplar için kullanılmıştır. Bu gruptaki yoksulluk ve işsizlik ile birlikte grubun sosyal dışlanması analiz amaçlı bu kavram kullanılmıştır (Lister, 2004). Sosyal dışlanmada dışlananla dışlayan birey arasında devam eden bir ilişki görülmektedir. Dışlama dışlayan bireyin dışladığı bireyle ilişkisini kesmesi ya da onu sosyal ağdan çıkarması anlamına da gelmektedir (Williams, Forgas, Hoppel ve Zadro, 2005).

### **Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri**

**Bireysel nedenler:** Örgütlerde dışlanmanın bireysel nedenlerinden biri kişilik özellikleridir. Örgütsel dışlanma ve kişilik arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge olan bu beş özellik üzerinde çalışılmaktadır. Bunlar arasında ortaya çıkan en önemli özellik uyumluluk olarak görülmektedir. Uyumluluk özelliğinin dışlanma kavramıyla negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir (Hitlan ve Noel, 2009). Örgütlerde dışlanmanın diğer sebeplerinden biri yaş faktörü olduğu söylenebilir. Örgütlerde belli bir yaşın altında az insan varsa bunların dışlanma olasılığı ve algısı daha yüksek olduğu söylenebilir. Ergen dönemindeki gençlerin dışlanmadan daha çok etkilendiği söylenebilir. Çünkü ergenlik döneminde beyindeki sosyal bilişsel öğrenmenin gelişimi devam etmektedir (Nida, 2016). Örgütsel dışlanmaya neden olan bir diğer önemli özellik ise cinsiyettir. Ama cinsiyette dışlanmayla ilgili genelleme yapmak doğru değildir. Çünkü örgüt içinde kadın ve erkeklerin dağılımına ve yaptığı işe göre dışlanma kavramı farklılıklar gösterebilir. Örneğin kadın hemşirelerin fazla olduğu bir örgütte erkek hemşirenin dışlanma olasılığı ya da erkek mühendislerin fazla olduğu bir örgütte ise kadın mühendisin dışlanma olasılığı fazla olabilir (McCarty, 2015).

**Örgütsel nedenler:** Örgüt yapısı ve kültürü de örgütsel dışlanmaya neden olur. Dışlanma bazen amaçlı ve sistematik bir şekilde yapılabilir. Örgüt yapısındaki yoğun bürokratikleşme, grup içindeki enerjinin bazılarının kişisel menfaatine ters düşmesi ve örgüt içinde gruplar arasında yaşanan çatışmalar dışlanmanın amaçsal nedenlerinden olduğu söylenebilir (Robinson ve diğ., 2013). Örgüt içinde bireylerin resmi evrakları paylaşacağı resmi süreç içinde ya da bir araya gelip fikir alışverişinde bulunacağı öğle yemeklerine dâhil edilmemesiyle birey kendini yalnız hisseder diğer bir anlamda kendini örgütün bir parçası olarak hissetmeyebilir (Barak, 2005).

### **Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları**

Örgütsel dışlanmanın sonuçları üzerine yapılan çalışmalar çalışanların daha çok psikolojilerine ve performanslarına yoğunlaşmışlardır. Örgütsel dışlanma ile bir ürün meydana getirme durumuna karşı gelen düşüncenin arasında anlamlı bir bağ bulunmaktadır (Zhao, Peng ve Sheard, 2013). Örgütsel dışlanma ile bireyin çalıştığı işte çalışırken hissettiği stres ve işi bırakma fikri arasında bir ilişki olduğu söz konusudur ve bu ilişki pozitif yöndedir. Örgüt içinde dışlanma ile iş performansı arasında bir ilişki bulunmaktadır ve bu ilişki negatif yöndedir (Haq, 2014). Örgütsel dışlanma örgüt içinde ciddi sonuçlar meydana getirebilir. Sosyal etkileşim insanların psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye yarar. Örgütsel dışlanma ise sosyal etkileşimi azaltır. Ayrıca örgütsel dışlanma çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını da olumsuz etkiler (Heaphy ve Dutton, 2008).

## Okullarda Örgütsel Dışlanma

Okullarda örgütsel dışlanma ise örgütün üyesi olan öğretmenlerin dışlanmasıyla gerçekleşir. Öğretmenlerin meslektaşları tarafından istenmemesi, görmezden gelinmesi ya da grup içi dâhil edilmemesi onların bireylerle olan ilişkilerini olumsuz etkiler. Böylelikle öğretmenlerin işe etkin katılımı ve işle ilgili başarıları olumsuz etkilenmiş olur (Abaslı, 2018). Örgütsel dışlanma öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olur (Sulea, Filipescu, Horga, Orțan ve Fischmann, 2012).

Bir araştırmada okuldaki yöneticilerin öğretmenleri cinsiyet, din, siyasi görüş, ırk, etnik köken, performans ve kişisel özellikler açısından farklılıklarından dolayı dışladıkları ifade edilmiştir (Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Okullarda gerçekleşen örgütsel dışlanma örgüt içindeki öğretmenin psikolojisini, sağlığını ve davranışlarını etkilemekte ve öğretmenler arası sosyal ilişkilerin azalmasına sebep olabilmektedir. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin ve ya yöneticilerin okula aktif olumlu katılımını azaltmakta ve okulun hizmet kalitesini düşürmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2016).

## ÖRGÜTSEL MUTLULUK

Mutluluk kavramının tarihine bakıldığında mutluluk hakkında en önemli fikirlerin eski Yunan düşünürlerden çıktığı görülmektedir. Daha sonra mutlulukla ilgili soruların çoğu bu fikirlerin hangilerinin geliştirileceği, uygulamaya çalışılacağı ve de nasıl anlamlandırılacağı ile ilgiliydi (White, 2006).

Yunanca bir kelime olan “Eudaimonia” tam olarak İngilizce karşılığı olmasa da içsel bir durum ile “happiness” (mutluluk) olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, Eudaimonia, Aristoteles için "iyi (yani etik olarak iyi) yaşam" anlamına gelmektedir. Aristoteles'e göre mutluluk, üretilen bir şey ya da bir eylemin ürünü değildir, kendi içinde bir amaç veya bir yaşam tarzıdır. Bir şeyi meydana getirmek için yaşamıyoruz, mutluluğa ulaşmak için yaşıyoruz. Mutluluk, o zaman, etkinliğin kendisidir (Aristotle, 1995).

Eğer birey işinde sağlıklı ve mutluysa uzun süre üretmeye karşı çok daha ilgili olurlar. Sıhhatli olmak, mutlu hissetmek ve yeni şeyler meydana getirmek iyi bir toplumun önemli parçalarıdır. Verimlilikteki artış tek başına yeterli değildir. Açıkça görülüyor ki, insanların yaşamlarında genel mutluluğu bulmaları için bir umut varsa, iş hayatında mutlu olmalıdırlar. Çalışmak tek başına tabii ki de insanı mutlu edemez, ama birey iş hayatında mutsuzsa yaşamında gerçek anlamda mutlu olamaz (Gavin ve Mason, 2004).

İş yerinde mutluluk seviyeniz ne kadar yüksekse bağışıklık sisteminizde o kadar güçlü olur. Mutlu olduğunuz zamanda stres hormonlarından daha az etkileneceksiniz, griplere karşı yüzde 50 daha fazla antikor geliştirirken karaciğer kalp ve diyabet hastalıklarına daha az yakalanacaksınız. Aslında mutluluk sağlığınızı sigara içmek ya da içmemekle aynı oranda etkiler. Bu durum genel yaşam sürenize 10 yıl daha ekleyebilir (Pryce-Jones, 2010).

## Örgütsel Mutluluğun Boyutları

Warr (2007), kitabında örgütsel mutluluğun boyutlarından bahsederken olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme boyutlarından bahsetmektedir. “Zevk ve uyarılma” adı altında öznel iyi oluşun iki boyutundan bahsetmektedir. Bu şekilde olumlu duygulardan heyecanlı, enerjik, hevesli, neşeli, mutlu, memnun, huzurlu, hoşnut, rahat ve sakin olma ifadeleri kullanırken olumsuz duygular boyutunda ise korkmuş, gergin, üzgün, endişeli, bezgin, hüzünlü, perişan, sıkılmış ve yorulmuş gibi ifadeleri kullanmaktadır. Potansiyelini gerçekleştirme boyutu ise zevk ve uyarılma boyutlarına ek olarak üçüncü boyut olarak gösterilmektedir. Potansiyeli gerçekleştirme boyutunda bireyin kendini keşfetmesi, becerilerine yenisini katması ve kendi kişisel özelliklerinin farkında varması gibi özellikleri içerir (Warr, 2007).

Pryce-Jones (2010), ise örgütsel mutluluğun beş alt boyutundan bahsetmekte ve bununla ilgili tanımlamalar yaparken de grafik kullanmaktadır.

- Katkı – Gösterdiğiniz çaba ve buna ilişkin algınızla ilgilidir.

- Kanaat – Durumunuz ne olursa olsun sahip olduğunuz motivasyonla ilgilidir.
- Kültür – İşinizde kendinizi ne kadar iyi hissettiğiniz ile ilgilidir.
- Bağlılık – İşinizle ne ölçüde meşgul olduğunuzla ilgilidir.
- Güven – Kendinize ve çevrenize olan inancınız ile ilgilidir.

### Örgütsel Mutluluğu Etkileyen Faktörler

**Bireysel faktörler:** Fordyce (1997), yaptığı çalışmasında kişisel mutluluğu artırmak için günlük olarak yapılabilecek dokuz özel aktiviteden bahsediyordu. Bireylerin bu dokuz maddeyi içeren yaşam tarzını benimsedikleri takdirde bireysel mutluluklarını artırabileceklerini varsaymıştır. Kısaca bu maddeler şunlardır:

- Sosyalleşmek için daha fazla zaman harcamak
- Dışa dönük, sosyal bir kişilik geliştirmek
- Daha aktif olmak
- Daha düşük beklentilerde bulunmak ve daha az özlem duymak
- Olumlu, iyimser bir düşünce yapısı geliştirmek
- Daha iyi organize olmak ve işleri planlamak
- Olumsuz sorunları ortadan kaldırmak (özellikle endişelenmeyi bırakmak)
- Şimdiki zamana daha çok odaklanmak
- Mutluluğa değer vermek

**Kişisel özellikler:** Bireyin mutluluğu ile bireyin kişisel özellikleri arasında bir bağlantı olduğu söylenebilir. Michalos (1991), kitabında bir toplum mutsuz vatandaşlardan ziyade mutlu vatandaşlarla daha çok gelişim gösterdiğinden bahseder. Çünkü mutlu vatandaşlar sosyal sorunlarla daha çok ilgilenir ve duruşlarında daha tutarlıdır. Mutlu vatandaşlar daha sağlıklı ve daha çalışkan olma eğilimi gösterirler. Mutlu vatandaşlar daha samimi ağırlar örerken çocuklarına daha sıcak bir yuva sağlıyorlar.

Örgütsel mutluluğu etkileyen bir diğer faktör ise yaş olduğu söylenebilir. Yaşın mutluluğa olan etkisi üzerinde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmektedir. Yaşlı insanların hayatta daha fazlasını başardıkları, daha istikrarlı gelirleri ve destekleyici sosyal ağlara sahip oldukları ve hayatta daha yüksek bir statüye sahip oldukları için daha mutlu oldukları sonucuna varan araştırmalar vardır (Tan, Tambyah ve Kau, 2006).

Eaton ve Kessler (1981), cinsiyetin depresyon üzerindeki etkisi çok güçlü olduğunu ve kadınların erkeklere oranla daha fazla depresyon belirtisi gösterdiğini grafiklerle belirterek ileri sürer. Diener ve Diener (1995), otuz bir ülkede 13,118 kişiyle gerçekleştirdiği araştırması sonucunda kadın ve erkeklerin mutluluk algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığına dair ifadelerine yer vermektedir.

Bradburn (1969), kitabında elde ettiği sonuçları açıklarken evli olan insanların evli olmayan kişilere göre daha mutlu oldukları, evlendikten sonra boşanmış, ayrılmış ya da dul olanların en mutsuz olduklarını dile getirmektedir. Diener (2000), çalışmasında 42 ülkeden 59.169 kişiden oluşan bir örnekleme, medeni durum ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin dünya genelinde çok benzer olduğuna ve evli olanların evli olamayanlara göre daha mutlu olduklarına dair bulgular bulduğunu da ifade etmektedir.

### Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Mutluluk

Eğitim, insanları belli bir amaç içinde yetiştirmektir. Eğitim sürecinden geçen bireyler bilgi, beceri ve tutum yönünden birbirinden farklılaşır. Eğitim sadece okulda gerçekleşirse de eğitimin en önemli unsuru ise okullardır (Fidan, 1986). Eğitim sisteminde sadece akademik anlamda başarılı olmaktan bahsedilirken eğitimde pozitif psikoloji alanında kendini gösteren pozitif eğitim modeli akademik başarıyla beraber mutluluğu hedefine alır (Ergüner Tekinalp ve Işık, 2015).

İnsanlar mutlu olmak isterler ve bu arzu neredeyse evrenseldir ve mutluluğu eğitimin bir amacı olarak görmeyi beklerler. Mutluluk ve eğitim, birbiriyle alakalı iki kavramdır. Mutluluk, eğitimin bir amacı olmalıdır ve iyi bir eğitim, bireyin ve topluluğun mutluluğuna önemli ölçüde katkıda bulunmalıdır. Mutluluk, eğitimin veya hayatın tek amacı değildir, ancak merkezi bir amaçtır ve yaptığımız her şeyi yargılamak için bir değerlendirme alanı olarak kullanılabilir. Bu tür bir değerlendirme öğretmenlerin ve öğrencilerin hayatlarını değiştirebilir (Noddings, 2003).

Eğitim örgütlerinde mutluluğu öğrenci mutluluğu açısından Thin (2012), çocuklarımızın sadece 12 yıllık eğitimden barışçıl ve demokratik bir şekilde çıkmalarını değil, okul yılları boyunca mutlu olmalarını, hayatları boyunca mutlu olma yetenekleriyle ortaya çıkmalarını, mutluluğu başkalarına yaymalarını istediğinden bahsetmektedir.

Eğitim örgütlerinde mutluluk kavramını öğretmenlerin mutluluğu açısından değerlendirildiğinde Bullough ve Pinnegar (2009), makalesinde Aristoteles'in eudaimonia kavramından yola çıkarak açıklamaya çalıştığı söylenebilir. İyi bir öğretmenin nasıl olması gerektiğinden bahsederken öğretmek eyleminin öğrencileri sevmekten geçtiğine değinir. Öğretmekle öğrenme arasında güçlü bir bağ var ve bu bağ öğretmenin öğrencisini sevmesiyle kurulduğuna dair tanımlarda bulunur. Öğretmenliği sevmek, öğrencileri sevmek eğitim hayatında mutluluk için bir adım olarak düşünülebilir.

Acton ve Glasgow' un (2015), yazdığı makalede öğretmenler için duygular ve mutluluk ile temel bulgular içeren bu maddeleri paylaşır:

- Yüksek mutluluk oranlarına sahip öğretmenler, işle ilgili olumlu düşünebilmekte ve çocuklar ve onların velisiyle yakından çalışırken ortaya çıkabilecek zorlu duygusal durumları etkili bir şekilde yönetebilmektedir.
- Mesleki yeterlilik duygusu, öğretmenin mutluluğu için esastır ve genellikle öğrenciler için pedagojik hedeflere ulaşılmasıyla bağlantılıdır.
- İşyerinde değerli, saygı duyulan, desteklenen ve önemsendiğini hissetmek, mutluluğun artması için bir etkidir.

Zhongying, (2013) ise öğretmenlerin mutluluk araştırmasının disiplinler arası bir alanı kapsadığı; felsefe, etik, psikoloji, pedagoji, ekonomi, yaşam bilimleri, psikopatoloji ve diğer disiplinlerle ilgili kapsamlı bir araştırma alanı olduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin örgüt içinde yaşamları, diğer bireylerle iletişimleri ve davranışları örgütün verimliliği ve amacına ulaşabilmesi adına önem arz etmektedir. Eğitim örgütünde bulunan öğretmenin okuldaki duygu, düşünce, tutum ve davranışları örgütsel davranış olarak betimlenirken kaliteli bir eğitim örgütü için bu davranışlara odaklanılması gerektiği anlaşılmaktadır. Örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramları örgütsel davranış alanının içine girmektedir. Eğitim örgütü içinde dışlanma, okulda öğretmenin görmezden gelinmesi ve kendini yalnız hissetmesi olarak görülürken bu durumun öğretmenin başarısını ve dolaylı olarak örgütün kalitesini etkilemektedir. Örgütsel davranışlardan olumsuz örgüt davranışlarını konu almanın ve onlar üzerinde çalışmalar yapmanın problemlere çözüm bulmada tek başına yeterli olmayışı pozitif psikoloji alanına olan ilgiyi artırmıştır. Pozitif psikoloji alanına giren örgütsel mutluluk kavramı okulda öğretmenlerin kendini mutlu hissetmesiyle sağlıklı, verimli ve başarılı bir okul ortamı ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramları günümüzde popüleritesi artmış kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır ancak bu iki kavramın farklı değişkenlerle farklı örgütlerde çalışıldığı görülmektedir. Hem farklı örgütlerde hem de eğitim örgütünde bu iki kavramın birlikte yapıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın ilgili alan yazıya faydalı olacağı ve öğretmenlerin örgütsel davranışlarının araştırılmasında örgütün yararına olacağına dair araştırmacılara fikir sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma hem öğretmenlerin hem de eğitim örgütünün verimliliğinin ve başarısının artırılması için yapılması gerekenler konusunda önemli görülmektedir.

Örgütlerin en değerli parçası örgütün varlığını ve devamlılığını sağlayan bireylerdir. Eğitim örgütleri de kültür değişmesini sağlayan en önemli örgütlerdendir. Ayrıca bu örgütlerin en kıymetli

özelliği ise toplumla bağlantılı oluşu ve üzerinde çalıştığı hammadenin toplumdan gelişi ve tekrar topluma dönüşüdür. Eğitim örgütünün çalışanları ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin ise örgüt içindeki uyumu, bireyler arası ilişkileri örgütün verimliliği ve topluma kazandıracağı bireylerin eğitimi için oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algıları nasıldır?
- 2.Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları demografik değişkenler (*cinsiyet, yaş, görev türü ve okul türü*) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3.Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Rize ilinde bulunan MEB'e bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemek isteyen bu çalışmada genel tarama modeli arasından ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Bu model en az iki olmak üzere veya ikiden fazla değişken arasında ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilir. Değişkenlerin birlikte değişiminin olup olmadığı ve derecesinin ne olduğunu anlamayı amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2018).

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada, örneklem grubuna dâhil olan öğretmenler ilgili bilgiler toplamak amacıyla "Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu" kullanılacaktır. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formunda öğretmenlerin, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okul türü ve görev türü gibi demografik özellikleri ve mesleki bilgileri hakkında bilgilere ulaşmak için maddeler yer almaktadır.

Bu çalışmada eğitimcilerin örgütsel dışlanma algısını bulmak amacıyla, Ferris vd.' in geliştirdiği tek boyuttan ve 29 maddeden oluşan "Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)" ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel dışlanma hakkında veriler elde edilmek istenen bu ölçek Türkçe diline çevrilmiştir. Ölçek özgün formundaki şeklini korumuştur ve ona uyumlu olacak şekilde 5'li Likert tipi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğuna karar verilmiştir. Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin Türk toplumunda da uygulanabilir olduğu belirlenmiştir (Çalışkan ve Pekkan, 2020). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha ile ölçülmüştür. Sonuç olarak güvenilirlik kat sayısı .91 olarak bulunmuştur.

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" (ÖMÖ) kullanılmıştır. Paschoal ve Tamayo (2008), bu ölçeği Portekizce olarak geliştirdi. Demo ve Paschoal (2013), ise bu ölçeği İngilizceye çevirdi. Arslan ve Polat (2017), ölçeği Türkçeye çevirdi. Örgütsel Mutluluk Ölçeği'nin Türkçe formu olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak 29 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki olumsuz duygular boyutu ters kodlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı ne kadar olduğu tespit edilmek istenmiş ve bunun için Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Sonuç olarak ölçeğin tamamı için sonuç .94 olarak tespit edilmiştir. Olumlu duygular boyutu .95, olumsuz duygular boyutu .93 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ise .97 olarak bulunmuştur.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılında Rize ili ve ilçe merkezlerindeki MEB'e bağlı okullarda çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerini oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğünü dikkate alarak araştırmanın bu evrende maddi yetersizlikler, zaman kısıtlılığı ve dünyayı etkisi altına alan Covid-19 hastalığından sonra oluşan mesafeli görüşmeler sebebiyle örneklem üzerinde çalışılmaya karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemi, Rize İl MEB'den örneklemi oluşturabilmek için resmi izin ve evraklar temin edildikten sonra evrende bulunan okul listesinden seçkisiz yöntemlerden biri olan basit



tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, örnekleme yaparken her bir elemanın eşit sansı bulunmaktadır (Karasar, 2018).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 260'i (%73,1) kadın, 96'sı (%26,9) erkektir. Öğretmenlerin 15'i (%4,2) 20-25 yaş, 62'si (%17,4) 26-30 yaş, 107'si (%30,1) 31-35 yaş, 68'i (%19,1) 36-40 yaş, 104'ü (%29,2) 41 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılları değişkenlerine bakıldığında 51'i (%14,3) 0-5 yıl, 95'i (%26,6) 6-10 yıl, 76'sı (%21,3) 11-15 yıl, 134'ü (%37,6) 16-20 yıl kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okul türü değişkenlerine bakıldığında 186'sı (%52,2) ilkökulda, 170'si (%47,7) ortaokulda görev yaptığı görülmektedir. Görev türü değişkenleri ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 166'sı (%46,6) Sınıf Öğretmeni, 190'ı (%53,3) Branş Öğretmeni olduğunu göstermektedir.

### Verilerin Toplanması

Bu araştırmada Rize il ve ilçe merkezde çalışan öğretmenlerden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Dışlanma Ölçeği" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken öğretmenlerin gönüllülük esasını dikkate alınmış ve ölçekler hem yüz yüze hem de Google form aracılığıyla uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan ölçekler dikkate alınmayıp değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Bu işlemler sonunda 356 veri analiz için değerlendirilmeye alınmıştır.

### Verilen Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırma esnasında elde edilen verilerin analizinde AMOS ve SPSS paket programları kullanılmıştır. SPSS programı kullanılarak verilerin durumuna bakılmış ve kayıp veri hakkında incelemeler yapılmıştır. Yapılan kontrol sonucunda 22 adet veri uygun bulunmayıp analiz için kullanılmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarını tespit etmek için ortalama ve standart sapma değerleri alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının demografik nitelikleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve t-testi uygulanmıştır. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz için belirlenen değer aralığı  $r = 0.00-0.30$  ise düşük;  $r = 0.30-0.70$  ise orta;  $r = 0.70-1.00$  ise yüksek düzeyde ve  $r = 0.00$  ise ilişki yok şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016).

## BULGULAR

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algı Düzeyleri

**Tablo 1.** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

	N	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Dışlanma	356	1.07	0.25
Örgütsel Mutluluk	356	3.70	0.67

Tablo 1'de öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının ortalamasının  $\bar{X} = 1.07$  olduğu görülürken öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ortalamasının  $\bar{X} = 3.70$  olduğu belirlenmiştir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 2.** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	Kadın	260	1.08	0.28	1.042	354	.298
	Erkek	96	1.05	0.11			
Örgütsel Mutluluk	Kadın	260	3.69	0.67	-.094	354	.925
	Erkek	96	3.70	0.70			

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel dışlanma [ $t_{(354)}=1.042$ ;  $p>.05$ ] ve örgütsel mutluluk [ $t_{(354)}=-.094$ ;  $p>.05$ ] algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Görev Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 3.** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının görev türü değişkenine ait t-testi sonuçları

	Görev Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	Sınıf Öğretmeni	166	1.07	0.31	0.26	354	.979
	Branş Öğretmeni	190	1.07	0.18			
Örgütsel Mutluluk	Sınıf Öğretmeni	166	3.76	0.66	1.80	354	.072
	Branş Öğretmeni	190	3.63	0.69			

Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel dışlanma [ $t_{(354)}=0.26$ ;  $p>.05$ ] ve örgütsel mutluluk [ $t_{(354)}=-1.80$ ;  $p>.05$ ] algı ortalamalarının görev türü değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4.** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine ait tek yönlü varyans analiz sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Dışlanma	20-25	15	1.14	0.20	Gruplar A.	.178	4	0.45	.697	.595
	26-30	62	1.07	0.20						
	31-35	107	1.05	0.19	Grup içi	22.481	351	0.64		
	36-40	68	1.04	0.13	Toplam	22.659	355			
	41-üst	104	1.08	0.36						
	20-25	15	3.99	0.69						
	Örgütsel Mutluluk	26-30	62	3.66	0.70	Gruplar A.	3.005	4	.751	1.639
31-35		107	3.61	0.72	Grup içi					
36-40		68	3.80	0.69	Toplam	163.847	355			
41-üst		104	3.68	0.59						

Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel dışlanma [ $F_{(355)}=.697$ ;  $p>.05$ ] ve örgütsel mutluluk [ $F_{(355)}=1.639$ ;  $p>.05$ ] algı ortalamalarının yaş değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 5.** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algılarının okul türü değişkenine ait t-testi sonuçları

	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Dışlanma	İlkokul	186	1.06	0.29	-.241	354	.809
	Ortaokul	170	1.07	0.18			
Örgütsel Mutluluk	İlkokul	186	3.76	0.67	1.919	354	.056
	Ortaokul	170	3.62	0.67			

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel dışlanma [ $t_{(354)}=-.241$ ;  $p>.05$ ] ve örgütsel mutluluk [ $t_{(354)}=-1.919$ ;  $p>.05$ ] algı ortalamalarının okul türü değişkeni açısından istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

### Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 6.** Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki

	Örgütsel Dışlanma	Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi
Örgütsel Dışlanma	1				
Örgütsel Mutluluk	-.147**	1			
Olumlu Duygular	-.082	.839**	1		
Olumsuz Duygular	-.220**	.711**	.432**	1	
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	-.054	.670**	.403**	.262**	1

Tablo 6'ya göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında düşük düzeyde negatif yönde istatistiksel bağlamda anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [ $r=-.147$ ,  $p<.01$ ]. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [ $r=-.220$ ,  $p<.01$ ]. Örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları arasında istatistiksel bağlamda anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır [ $r=-.082$ ,  $p>.05$ ;  $r=-.054$ ,  $p>.05$ ].

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bu da öğretmenlerin algılarına göre, çalıştığı kurum içinde diğerleri tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği ya da reddedilmediği anlamına gelmektedir. Bu sonuç ile paralel sonuçlara alan yazıda rastlamak mümkündür. Yılmaz (2018), çalışmasında öğretmenlerle çalışmış ve örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Uyguladığı testler sonrası elde ettiği sonuca göre öğretmenlerin örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde olduğuna ulaşmıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının cinsiyet değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarıyla benzer ve farklı olan çalışmalar da mevcuttur. Örgütsel dışlanmayla ilgili araştırma yapan Kumral (2017) ve Pelit (2018) örgütsel dışlanmanın cinsiyete göre bir farklılığın olup olmadığını incelemek amacıyla t-testi kullanmış ve cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öz (2019), araştırmasında öğretmenlerle çalışmış ve öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine göre farklı olup olmadığını incelemek için Mann Whitney-U testi kullanmış ve sonucunda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile cinsiyetleri arasında bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları ile yaş değişkeni arasında bir farklılık görülmemektedir. Literatür incelendiğinde buna benzer sonuçların var olduğu söylenebilir. Örgütsel dışlanmayla ilgili araştırma yapan Öz (2019), Keklik vd. (2013), Aydın ve Akın (2020), Koşar (2014), ve Dönmez (2018) yaş değişkeni ile örgütsel dışlanma arasında manidar bir fark olup olmadığını araştırmak istemiş ve sonucunda anlamlı bir fark bulunmadığını gözlemlemiştir.

Araştırmada çalışanların görev türüne göre örgütsel dışlanma algılarında değişiklik olup olmadığına bakılmış ama herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Turgut (2021), sağlık çalışanları (hekim, hemşire, idari çalışan ve diğer sağlık çalışanları) ilgili yaptığı araştırmada örgütsel dışlanma ile görev türü değişkeni arasında farkın olup olmadığını araştırmış ve elde edilen sonuçlara göre bir farklılık olmadığını tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının okul türü değişkeni açısından bakıldığında herhangi bir manidar farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla ilgili alan yazı incelendiğinde örgütsel dışlanmanın eğitim üzerine yapılan çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Okul türü değişkeni inceleyen çalışmalardan Yılmaz'ın (2018) elde ettiği sonuca göre ilköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının düşük olduğu yani kendilerini dışlanmış hissetmediği ifadesi kullanılabilir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yüksek düzeydedir. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla benzerlik gösteren sonuçlar hem yurt içi hem yurt dışı çalışmalarında bulunmaktadır. Bulut (2015), lisede çalışan öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları incelemek istemiş ve bununla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Örgütsel mutluluk ile ilgili araştırmalar yapmış, bulguları bu çalışmada sunmuştur. Bulut'a (2015) göre öğretmenlerin okulda kendini mutlu hissetme düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Arslan (2018), çalışmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk kavramı ile farklılıkların yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel mutluluk ortalama değeri oldukça yüksek düzeyde olup araştırmamızı destekler niteliktedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Demircan (2019), araştırmada örgütsel mutluluğu çalışmış ve çalışma grubunda uyguladığı testler sonucu örgütsel mutluluğun olumlu, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarında dâhil cinsiyete göre manidar bir farklılık bulunamamıştır. Ancak yöneticiler ile öğretmenlerin mutluluk algısı üzerine çalışmalarını yapan Aytaç (2021), uyguladığı testler sonucunda farklı bir bulguyu elde etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının okul yöneticisinin cinsiyeti değişkenine göre farklılaştığını gözlemlemektedir. Kadın okul yöneticilerin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısı daha yüksek düzeydedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkeni açısından aralarında bir farklılık görülmemektedir. Benzer sonuçlardan biri liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk üzerine çalışma yapan Aytaç'ın (2021) araştırmada bulunmaktadır. Özer (2020), Kuvvet (2019), Diener ve Ryan (2009), Brouskeli vd. (2018), Buragohain ve Hazarika (2015) ve Christoph ve Noll' un (2003) çalışmalarında da bireylerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin mutluluklarıyla sınıf yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek isteyen Düzgün (2016), yaş değişkeni açısından bir farklılık olup olmadığına dair testler uygulamış ve manidar bir fark bulmuştur. Bu çalışmada 51 yaş üzerinde olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada çalışanların görev türüne göre örgütsel mutluluk algılarında değişiklik olup olmadığına bakılmış ama herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Öğretmenin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olması mutluluk algısında herhangi bir değişikliğe sebep olmadığı söylenebilir. Literatürde de buna benzer çalışmaların ve sonuçların olduğu görülmektedir. Demircan (2019), tez çalışmada örgütsel mutluluk algısının sınıf öğretmeni ya da branş öğretmenleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve sonucunda anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları okul türü değişkeni açısından incelendiğinde herhangi bir manidar farklılık tespit edilmemiştir. İlkokuldaki sınıf öğretmeni ile ortaokuldaki branş öğretmenin örgütsel mutluluk algıları benzerdir. Bu sonuçla ilgili benzer sonuçlar bulunmaktadır. Arslan (2021), Elmas (2021), Bulut (2015), ve Kuvvet'in (2019) de çalışmaları bu araştırmamızı destekler niteliktedir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının farklılıklar gösterdiği çalışmalar bulunmaktadır. Çetin'in (2019), araştırmada okul türü değişkenine göre manidar bir farklılık

bulunmuş ve ulaşılan sonuçlara göre İmam hatip ortaokulda çalışan öğretmenlerin genel ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek mutluluk algısına sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Böylelikle bu sonuç öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları azaldıkça örgütsel mutluluk düzeylerinin yükseleceği; öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları yükseldikçe örgütsel mutluluk düzeylerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikçe çalışıldığı bu araştırmanın kavramlarını farklı değişkenlerle çalışıldığı ve benzer bulguların bulunduğu çalışmalar mevcuttur. Karaman, Yoldaş ve Kılıç (2020), dışlanma ile iş performansı arasında, Leung ve diğerleri (2011), işyerinde dışlanma ile hizmet performansı arasında, Çelik ve Koşar (2015), örgüt kültürü ile işyerinde dışlanma arasında, Ferris (2008), örgütsel dışlanma ile iş görenin işe olan bağlılığı ve işten memnun olma düzeyi arasında, Yılmaz (2018), örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında, Koşar (2014), örgüt kültürü ile dışlanma arasında, Türkmen ve diğerleri (2016), işyerinde dışlanma ile işgücü arasında anlamlı negatif yönde ilişkiler bulmuşlardır.

Örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk kavramlarının birlikçe çalışıldığı bu araştırmanın kavramlarını farklı değişkenlerle çalışıldığı ve farklı bulguların bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Soybalı ve Pelit (2018), dışlanma ile işi bırakma fikrinde olma arasında, Haq (2014), iş yerinde dışlanmanın iş ortamında yaşadığı stres ve işi bırakma fikri arasında, Wu, Yim, Kwan ve Zhang (2011), işyerinde dışlanma ile duygusal bitkinlik ve iş yerinde depresyon arasında, Wu vd. (2012), işyerinde dışlanma ile psikolojik sıkıntı arasında pozitif yönde manidar ilişkiler bulmuşlardır. Bu sonuçlardan edinilen bilgilere göre örgütsel dışlanma kavramının örgüt içindeki negatif duygusallık olgusuyla bir ilişki içinde olduğu gözlenebilir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

Yöneticilere ve öğretmenlere örgüt içindeki iletişimi daha sağlam kurabilmeleri ve devam ettirebilmeleri için pozitif örgütsel davranışları içeren hizmet içi eğitimler verilebilir ve bu kavramlar üzerine farkındalık oluşturulabilir. Okul yöneticileri mesleğe yeni başlayan, kendini yalnız hisseden, okul içinde diğerleriyle iyi ilişkiler kurmamış ya da dışlanmaya maruz kalan öğretmeni meslektaşlarıyla işbirliği ve iletişim içinde çalışmalarını sağlamak için kaynaştırma programı olarak gezi, piknik veya yemek gibi etkinlikler düzenleyebilir. Örgüt içinde öğretmenlerin dışlanma algısının en aza indirilmesi için yöneticilerin ya da öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş bölümü yaparak etkileşimde bulunabilir ya da fikir alışverişi yapabilir.

Dışlanma kavramı eğitim alanında daha çok kullanılabilir. Bunun yanı sıra farklı kavramlarla birlikte kullanılıp literatüre katkı sağlayabilir. Evreni ve örnekleme değiştirerek çalışmalar yapıp araştırma sonucunun genellenebilirliği artırılabilir. İleride yapılacak araştırmalarda özel öğretim kurumları evren olarak seçilebilir. Resmi ve özel okulların örgütsel dışlanma ve örgütsel mutluluk algı düzeyleri kıyaslama yapılabilir. İleride yapılacak araştırmalarda okul yöneticilerin dışlanma ve mutluluk kavramları üzerindeki etkisi ile çalışılabilir. Nicel bir çalışma olan bu araştırma öğretmenlerin dışlanma ve mutluluk üzerine görüşleri alınarak nitel bir çalışma olarak da yapılabilir. Bununla birlikte hem nicel çalışmanın hem de nitel çalışmaların olduğu karma bir çalışma elde edilebilir.

**KAYNAKÇA**

- Abaslı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Acton, R. ve Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99 – 114.
- Aristotle. (1995). *Aristotle: Selections*. Indianapolis: Hackett Publishing.
- Arslan, N. (2021). Öğretmenlerin Okul Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arslan, Y. (2018). Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimleri Yaklaşımlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki. (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Aydın, Ş. N. ve Akın, A. (2020). Örgütsel Dışlanma ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 423-448.
- Aytaç, M. S. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Şanlıurfa Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ballatine, J. H., Spade, J. Z. ve Stuber, J. M (2018). *School and Society*. SAGE Publications.
- Banki, S. (2012). How much or how many? Partial ostracism and its consequences. (Unpublished master's thesis). Rotman School of Management, University of Toronto, Toronto, ON.
- Barak, M. M. (2005). *Managing Diversity: Towards a Globally Inclusive Workplace*. Sage, Thousand Oaks, London ve New Delhi.
- Bordens, K. S. ve Horowitz I. A. (2008). *Social Psychology*. The United States of America: Free load Press.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V. ve Loumakou, M. (2018). Resilience and occupational wellbeing of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Bullough, R. V. Jr. ve Pinnegar, S. (2009). The happiness of teaching (as eudaimonia): Disciplinary knowledge and the threat of performativity. *Teachers and Teaching Theory and Practice*, 15(2), 241 – 256.
- Bulut, A. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması. (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Buragohain, P. ve Hazarika, M. (2015). Happinesslevel of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science (SSRG- IJHSS)*, 2 (3), 19 – 37.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Christoph, B. ve Noll, H-H. (2003). Subjective well-being in the European Union during the 90s. *Social Indicators Research*, 64(3), 521–546.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel dışlanma: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki: Mersin Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çetin, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demo, G. ve Paschoal, T. (2013). Well-Being at workscale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34 – 39.
- Diener, E. ve Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life-Satisfaction and Self- Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective wellbeing: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391 – 406.
- Dönmez, H. (2018). Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Düzgün, O. (2016). Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Eaton, W. W. ve Kessler, L. G. (1981). Rates of Symptoms of Depression in a National Sample. *American Journal of Epidemiology*, 114(4), 528- 538.
- Elmas, E. (2021). Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüner Tekinalp, B. ve Işık Terzi, Ş. (2015). Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism- The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237.
- Ferris, D., Brown, D., Berry, J. ve Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348– 1366.
- Fidan, N. (1986). Okulda Öğrenme ve Öğretme. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Fordyce M. W. (1997). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 1(6), 511-521.
- Gavin, J. H. ve Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gruter, M. ve Masters, R. D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 149–158.
- Haq, İ. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. *Management, Knowledge and Learning International Conference*, Slovenya, 1309-1323.
- Heaphy, E. ve Dutton J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 140.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Hitlan, R. T. ve Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counter productive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Karaman, M., Yoldaş, A. ve Kılış, B. (2020). Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496.
- Karasar, N. (2018). Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler (33. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 351-355). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Koşar, A. (2014). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin mersin üniversitesinde çalışanlar üzerinde incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kristjánsson, K. (2013). *Virtues and Vices in Positive Psychology: A Philosophical Critique*. New York: Cambridge University Press.
- Kumral, T. (2017). İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuvvet, A. B. (2019). Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlikleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Leung, A. S., Wub, L., Chena, Y. ve Younga, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, (30), 836-844.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2003). Putting it into practice [Special issue on Positive Psychology]. *The Psychologist*, 16, 143.
- Lister, R. (2004). *Poverty: Key Concepts*. Cambridge: Polity.
- MacDonald, G. ve Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223.
- McCarty, M. (2015). Exclusion from gender counter-stereotypic activities: Proximal and distal effects. (Master's Thesis). Purdue University, Indiana.
- Michalos, A. C. (1991). *Global report on student well-being. Life satisfaction and happiness*. New York: Springer-Verlag.
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K. ve Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96 (2), 415–431.

- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.
- Morris, J. A. ve Feldman, D.C. (1996) The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.
- Nida, S. A. (Ed.). (2016). *Ostracism, Exclusion, and Rejection*. New York: Taylor ve Francis.
- Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Öz, T. (2019). Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özer, A. (2020). Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Polat, S. ve Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 47-66.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work. Maximizing Your Psychological Capital For Success*. New York: Wiley-Blackwell.
- Robinson S., O'Reilly J. ve Wang W. (2013). Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–31.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Soybalı, H., ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Orta, C. ve Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, 16(4), 553.
- Tan, J. S., Tambyah, K. S., ve Kau, K. A. (2006). The influence of value orientations and demographics on quality of life perceptions: Evidence from a national survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78(1), 33–59.
- Thin, N. (2012). *Social happiness: Theory into policy and practice*. Bristol, UK: The Policy Press.
- Turgut, M. (2021). Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türkmen, E., Doğan, A. ve Karaeminoğulları A. (2016). The Impact of Ostracism on Work Effort: A Comparison between Turkish and Azerbaijani Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 110-128.
- Walker A. ve Walker C. (1997). *The growth of social exclusion in the 1980s and 1990s*. London: Child Poverty Action Group.
- Wang, B. (2014). *Dispositional agreeableness predicts ostracizing others at work*. (Master Thesis). State University, Michigan.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- White, P. N. (2006). *A brief history of Happiness*. USA: Blackwell publishing.
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors* (s. 133–170). New York: Plenum.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*. NY: Guilford.
- Williams, K. D., Forgas, J. P., Hoppel, W. V. ve Zadro, L. (2005). The social outcast: An overview. In Williams, K. D., Forgas, J. P. ve W. V. Hoppel (Eds). *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection and bullying* (s. 1-34). New York: Psychology Press.
- Williams, K. D. ve Nida, S. A. (2017). *Ostracism, Exclusion, and Rejection*. New York: Routledge.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2011). Coping with workplace ostracism: The Roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Wu, L.-Z. ve Diğerleri (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies* 49(1), 178-179.
- Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. (Doctoral Dissertations). State University of New York Post, USA.
- Yılmaz, Ö. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.



- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counter productive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.
- Zhongying, H. (2013). Research and analysis on the teachers' happiness. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(10), 1720 – 1725.