DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Okulda Hata Yönetimi Kültürünün Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolü: Mutluluğun Yolu mu Engel mi?

The Role of Error Management Culture in Schools on Organizational Happiness: Path or Obstacle to Hapiness?

Sezen TOFUR , Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, sezen.tofur@cbu.edu.tr

Geliş tarihi - *Received:* 11 Mayıs 2025
Kabul tarihi - *Accepted*: 3 Eylül 2025
Yayın tarihi - *Published*: 28 Aralık 2025

Tofur, S. (2025). Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolü: Mutluluğun yolu mu engel mi?. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi,* 16(3), 3635-3660.
DOI. 10.51460/baebd.1697167

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Bu araştırmanın amacı okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolünü incelemektir. Araştırma nicel yöntemde ilişkisel desende tasarlanmıştır. Örneklem 2023-2024 eğitim öğretim yılında Manisa İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi devlet okullarında okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 213 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcı öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) ve örgütsel mutluluk (genel) algı düzeyleri yüksektir. Olumsuz duygular algı düzeyi örgütsel mutluluğun diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksektir. Öğretmenlerin olumsuz duygularının yaş arttıkça anlamlı bir şekilde arttığı belirlenmiştir. Lisans mezunu öğretmenlerinin hata yönetimi kültürüne ilişkin algıları lisansüstü mezunlara göre daha yüksektir. Lise öğretmenlerinin hata yönetimi kültürü ve örgütsel mutluluk algıları diğer okul kademelerine göre daha düşüktür. Özellikle okul öncesi öğretmenleri bu alanlarda daha yüksek düzeyde algıya sahiptir. Öğretmenlerin hata yönetimi kültürü algıları örgütsel mutluluk (genel), olumlu duygular, olumsuz duygular, potansiyelin gerçekleşmesi boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Hata yönetimi kültürü örgütsel mutluluk üzerinde ve örgütsel mutluluğunun arttırılması adına belirleyicidir. Hata yönetimi kültürü algısı ile olumsuz duygular arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olması ve öğretmenlerin olumsuz duygular algı düzeyinin örgütsel mutluluğun diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksek olması hata yönetimi kültürü algısının öğretmenlerin olumsuz duygularını arttırabileceğini düşündürmektedir. Bu duruma hataların sürekli gündeme getirilmesi ya da yapıcı olmayan geri bildirimlerin neden olabileceği araştırılmalıdır. Okul yönetiminde izlenen hata yönetimi kültürü örgütsel mutluluk için olumlu duyguların olduğu kadar olumsuz duyguların da belirleyicisi olabilir. Bu durum yapıcı bir hata yönetimi kültürünün, olumlu duyguları beslerken, yapıcı olmayan hata yönetimi kültürünün, örgütsel mutluluğu engelleyecek olumsuz duyguları arttırabileceğini düşündürmesi bakımından önemlidir.
Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, Okul kültürü, Hata yönetimi kültürü, Örgütsel mutluluk.

Abstract. This study aimed to examine the role of error management culture in schools on organizational happiness. It employed a quantitative relational design, with a sample of 213 teachers from pre-school, primary, secondary, and high schools affiliated with the Manisa Provincial Directorate of National Education in the 2023-2024 academic year. The results showed that the participants' perceptions of error management culture and organizational happiness were high. Perceived negative emotions were higher than other sub-dimensions of organizational happiness. Teachers' negative emotions increased significantly with age. Undergraduate teachers had higher perceptions of error management culture than postgraduates. High school teachers had lower perceptions of error management culture and organizational happiness compared to other school levels, while pre-school teachers had the highest perceptions. Teachers' error management culture perceptions positively predicted overall organizational happiness, positive emotions, negative emotions, and potential realization. Error management culture was a key determinant of organizational happiness and its enhancement. The positive relationship between perceived error management culture and negative emotions, as well as teachers' higher levels of negative emotion perception compared to other organizational happiness sub-dimensions, suggests that the perception of error management culture may increase teachers' negative emotions. This may be due to the constant raising of errors or the provision of non-constructive feedback and should be investigated. The school's error management culture shapes both positive and negative emotions for organizational happiness. This suggests that a constructive error management culture can nurture

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

positive emotions, while a non-constructive one may heighten the negative emotions that impede organizational happiness.

Keywords: School adminsitration, School culture, Error management culture, Organizational happiness.

Tofur, S. (2025). Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolü: Mutluluğun yolu mu engel mi?. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi,* 16(3), 3635-3660.
DOI. 10.51460/baebd.1697167

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Extended Abstract

Introduction. This research has established the fundamental research question as: "What is the relationship between the culture of error management in schools and organisational happiness?" The aim is to examine the role of error management culture in schools on organizational happiness. By delving deeply into the effects of the culture of error management in schools on organisational happiness, the focus has been on developing strategies to enhance the quality of educational environments. To this end, the following sub-objectives have been pursued:

- According to teacher perspectives, what are the perception levels of the culture of error management in schools and organisational happiness?
- According to teacher perspectives, do the perceptions of the culture of error management in schools and organisational happiness show a significant difference according to demographic variables?
- According to teacher perspectives, is there a significant relationship between the culture of error management in schools and perceptions of organisational happiness?
- Is the culture of error management in schools a significant predictor of organisational happiness?

Method. The research methodology is quantitative. It has been designed in a relational pattern. The population of the study consists of 14,178 teachers working in 952 official institutions affiliated with the Manisa Provincial Directorate of National Education in the 2023-2024 academic year, including preschool, primary, secondary, and secondary education. The sample consisted of 213 teachers. Cluster sampling and stratified sampling were used in sample selection. The data were collected through the "Organisational Happiness Scale" and the "Culture of Error Management in Schools Scale". During the survey data collection process, ethical principles were followed, and personal and institutional permissions were obtained for data collection.

Results. According to the results of the research, the participants' (teachers') perception levels of the culture of error management (overall) and organisational happiness (overall) are high. The level of perception of negative emotions is higher than the other sub-dimensions of organisational happiness. It has been determined that teachers' negative emotions significantly increase as their age increases. The perceptions of teachers with undergraduate degrees regarding the culture of error management are higher than those with postgraduate degrees. High school teachers' perceptions of the culture of error management and organisational happiness are lower compared to other school levels. Preschool teachers, in particular, have a higher level of perception in these areas. Teachers' perceptions of the culture of error management positively and significantly predict organisational happiness (overall), positive emotions, negative emotions, and the realisation of potential.

Discussion and Conclusion. This study examined the relationship between the culture of error management and organizational happiness in schools. According to the results of the research, the culture of error management plays a decisive role in organizational happiness and in increasing organizational happiness. A non-constructive culture of error management created in school

Tofur, S. (2025). Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolü: Mutluluğun yolu mu engel mi?. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi,* 16(3), 3635-3660.
DOI. 10.51460/baebd.1697167

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

administration leads to an increase in negative emotions. Viewing errors as an opportunity for learning and development can contribute to increasing organizational happiness. When examining the findings regarding the first sub-question of the research, which aimed to determine the levels of teachers' perceptions of the culture of error management and organizational happiness in the school, the participant teachers' perceptions of the culture of error management (overall) and organizational happiness (overall) are high. In addition, teachers' perceptions of the sub-dimensions of organizational happiness, such as the realization of potential and negative emotions, are high.

When examining the findings regarding the second sub-question of the research, which examined the group differences in teachers' perceptions of the culture of error management and organizational happiness in the school according to demographic variables, teachers' professional seniority, length of service in the school, the school district they work in, and the length of service with the same school principal are not a determining variable on their overall perceptions of the culture of error management, overall happiness, and emotional states. While age is not a determining variable for teachers' levels of the culture of error management (overall), organizational happiness (overall), positive emotions, and the realization of potential, it has been determined that teachers' negative emotions significantly increase as age increases. The education levels of teachers are not a determining variable on their overall happiness perceptions and emotional states. However, the perceptions of the culture of error management of teachers with a bachelor's degree are higher than those with a postgraduate degree. This suggests that teachers with a bachelor's degree may have a more positive perspective on dealing with error situations and learning from mistakes compared to teachers with a postgraduate degree. The perceptions of teachers with a bachelor's degree regarding the culture of error management may be higher, usually due to more practice, experience, and seeing making mistakes in the teaching process as a learning opportunity, compared to postgraduate graduates. High school teachers have a lower perception of the culture of error management compared to other school levels. Organizations with a high level of error management culture have a high level of learning from their mistakes. This finding regarding high school participants indicates that their level of learning from mistakes is lower compared to other levels. The culture of error management requires an innovative and open-to-development school environment. This finding related to high schools may be due to the intensity of the curriculum and the focus on exams, which may allow less room for innovative practices and the freedom to make mistakes. In terms of overall organizational happiness, positive emotions, and the realization of potential, preschool teachers have a higher level of perception than high school teachers.

Teachers' error management perceptions positively predict their overall organizational happiness, emotions, and potential realization. Error management is a determinant of organizational happiness and its improvement. The positive relationship between error management perception and negative emotions, as well as higher negative emotion levels, suggest the error management culture may increase teachers' negative emotions, possibly due to error focus or non-constructive feedback. The school's error management culture can determine both positive and negative emotions for organizational happiness. A constructive error culture can foster positive emotions and increase happiness, while a non-constructive culture can lead to more negative emotions that undermine happiness.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Giriş

Son yıllarda, örgütsel mutluluk, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Eğitim kurumları bağlamında ise bu kavram, öğretmenlerin duygusal iyi oluşunu ve okul ortamının genel niteliğini doğrudan şekillendirmektedir. Öğretmenler ve okul yöneticilerinin okullarda yaşananlar noktasında olumlu ve olumsuz düşünceleri okuldan okula değişmekle birlikte her okulda aynı düzeyde ve etkide deneyimlerin yaşanmadığı vurgulanmaktadır (Balıkçı, 2020). İş yerinde mutluluğu arttırabilecek faktörlerden biri hata yönetimi kültürüdür; çünkü bu kültür, bireylerin hataları birer öğrenme fırsatı olarak görmelerine olanak tanıyabilir. Eğitim kurumlarında hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki etkilerini ele alan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte; bu durum, öğretmenlerin duygusal iyi oluşunu destekleyen stratejilerin geliştirilmesi açısından önemli bir araştırma ihtiyacına işaret etmektedir.

Mutluluk; olumlu duygular, olumsuz duygular, bireyin kişisel niteliklerinin geliştirilmesi, potansiyelinin keşfedilmesi ve gerçekleştirmesi gibi değişkenlerden oluşmaktadır. Olumlu duygular yüksek düzey mutluluğun göstergeleri, olumsuz duygular düşük düzey mutluluğun göstergeleri, potansiyelin keşfi ve gerçekleştirilmesi ise mutluluğun bilişsel yönünü temsil etmektedir (Arslan ve Polat, 2017; Warr, 2007). Örgütsel anlamda mutluluk, çalışanların işyerinde deneyimlediği genel iyi olma hali ve memnuniyetini ifade eder; bu durum, olumlu ilişkiler, anlamlı iş, takdir edilme ve kişisel ve profesyonel gelişim fırsatları gibi faktörlerden etkilenir (De Juana-Espinosa, vd., 2020). Bununla birlikte mutlu bireylerden oluşan örgütlerde üretkenlik, yenilikçilik ve değer artışı yaşanır; çünkü mutluluk yönetim ve insan kaynakları için önemli bir stratejik hedef haline gelir (Bírlădeanu, 2021). Örgütsel mutluluğu etkileyen başlıca faktörler; çalışma ortamı, işin özellikleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş-yaşam dengesi ve gelir ile yan haklardır (Han vd., 2024). Saygı, iletişim, ekip çalışması, destek ve liderlik gibi unsurları içeren örgütsel iklim, iş yerindeki mutluluğun belirleyicilerindendir (Sanamthong, ve Prabyai, 2023; Yadav, ve Sarangdevot, 2024). Buna iş tatmini ve algılanan örgütsel destek de eklenebilir (Elayan vd., 2023; Novliadi, ve Anggraini, 2018). Yanı sıra güçlü bir hata yönetimi kültürünün, çalışanlar arasında güven, grup yeterliliği ve iş tatmini oluşturarak örgütsel mutlulukla pozitif bir şekilde ilişkili olabileceği düşünülebilir. Pozitif bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek hem çalışanların iyi oluşu hem de kurumsal başarı için gereklidir (Simmons, 2013). Örgüt kültürü, yargılamayan iş arkadaşları ve empatik liderlik gibi unsurlar da dahil olmak üzere, çalışan mutluluğu ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Ficarra vd., 2020).

Hata yönetimi, hatalardan kaçınmaktan ziyade olumsuz etkileri en aza indirme çabaları ve bu sonuçlarından kaçınma için uğraş vermedir. Örgütsel anlamda ancak bir kültür kapsamında uygulanabilir. Bu kültür hata hakkında iletişim kurma, bilgisini paylaşma, yardım alma, analiz etme, koordine olma süreçlerini içerir. Hata yönetimi kültürü yüksek olan örgütlerde bireyler hataları ile ilgili özgürce konuşabilir, karşılıklı anlayış geliştirerek hata yönetimi stratejileri geliştirebilirler (Kurum-Tiryakioğlu, 2022). Örgüt içerisinde hatalar yönetilmez, sistemde birikirse örgüt için ardışık başarısızlıklara dönüşür. Bu durumda liderlik hata yönetimini doğrudan etkiler. Uygun liderlik ve bir hata yönetimi kültürünün oluşturulması ile hataların kaçınılmazlığının kabul edilmesi gereklidir (Oliveira vd., 2023).

Tofur, S. (2025). Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolü: Mutluluğun yolu mu engel mi?. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi,* 16(3), 3635-3660.
DOI. 10.51460/baebd.1697167

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Hatalar açıkça tartışılıp yapıcı bir şekilde yönetildiğinde, çalışanlar daha fazla minnettarlık ve daha az kaygı yaşar; bu da duygusal iyi oluşlarını ve işe bağlılıklarını artırır (Guchait, vd. 2018; Jung ve Yoon, 2017; Wang vd., 2020). Bu destekleyici ortam, yaratıcılığı, örgütsel bağlılığı ve aidiyet duygusunu teşvik ederek genel örgütsel mutluluğa katkı sağlar (Guchait, vd. 2018; Jung ve Yoon, 2017; Wang vd., 2018). Hata yönetimi kültürü iş tatminini artırarak çalışanların işten ayrılma niyetini azaltır ve pozitif bir işyeri atmosferini destekler (Jung ve Yoon, 2017). Hata yönetimi uygulamalarını benimseyen kuruluşlar, daha mutlu, dayanıklı ve yenilikçi bir iş gücü oluştururlar (Guchait, vd. 2018; Jung ve Yoon, 2017; Wang vd., 2018; Wang vd., 2020).

Her örgütte hatalarla karşılaşılmaktadır (Frese ve Keith, 2015). Önemli olan hataların önlenmesinden ziyade olumlu bir şekilde yönetilmesidir. Ancak bu yolla ilerleme ve gelişim sağlanabilir (Kurum-Tiryakioğlu, 2022). Okul yönetiminde olumlu bir hata yönetimi kültürü, hataların suçlama kaynağı yerine öğrenme ve gelişim fırsatı olarak görüldüğü bir ortam oluşturulması ile sağlanarak örgütsel mutlulukla yakından ilişkili görülebilir. Bu kültür, çalışanlar arasında kaygıyı azaltır ve minnettarlığı artırır; bu duygusal unsurlar, örgütsel mutluluğun ana bileşenleridir ve okul topluluğunda performans ve iyi oluşu destekler (Hascher, ve Mori, 2024; Jukić, 2022; Wang vd., 2020). Öğretmenler ve okul personeli, hataları kabul edip onlardan öğrenme konusunda psikolojik olarak kendilerini güvende hissettiklerinde, işe bağlılıkları ve yaratıcılıkları artar ve bu da olumlu örgütsel iklimi destekleyicidir (Jukić, 2022; Nanto, ve Boydak-Özan, 2024). Böyle bir ortam hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin hayatına dokunur. Öğrencilerin derslerden keyif almasını sağlar, kendilerine olan güvenlerini artırır (Hascher, ve Mori, 2024). Hata yönetimi kültürünün geliştirilmesi; okul yönetiminde örgütsel mutluluk ve etkinliği artıran önemli bir faktör olarak düşünülebilir (Hascher, ve Mori, 2024; Jukić, 2022; Nanto, ve Boydak-Özan, 2024; Wang vd., 2020).

Araştırmalar, okullardaki hata yönetimi kültürünün, özellikle öğretmenlerin hatalara yönelik tutumlarının, duygularını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir: olumlu bir hata yönelimi olumlu duyguları artırırken olumsuz duyguları azaltmakta, olumsuz bir hata yönelimi ise tam tersini yapmaktadır. Bu duygusal tepkiler, sınıf ortamını ve öğretmen-öğrenci ilişkilerini etkileyebileceğinden, destekleyici bir hata yönetimi kültürünün önemi vurgulanmaktadır (Zhao vd., 2022). Sınıfta hataların destekleyici ve yapıcı bir şekilde ele alınması hem öğretmenler hem de öğrenciler arasında güvenli ve destekleyici bir iklim oluşturarak olumlu duyguları artırabilmektedir (Soncini vd., 2021; Zhao vd., 2022). Buna karşılık, olumsuz veya destekleyici olmayan hata yönetimi, özellikle belirli okul yönetim kültürleriyle ilişkili olduğunda, öğretmen tükenmişliğine ve artan olumsuz duygulara neden olabilir (Tsang vd., 2021; Zhao vd., 2022). Bu bulgularda öğretmenlerin duygusal iyi oluşunu ve dolayısıyla sınıftaki etkinliklerini desteklemek için olumlu bir hata yönetimi kültürü oluşturmanın önemi açıkça görülmektedir (Soncini vd., 2021; Tsang vd., 2021; Zhao vd., 2022). Alanyazın incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmada "Okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki nasıldır?" temel araştırma sorusu olarak belirlenmiştir. Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolünü incelemek amaçlanmıştır. Böylelikle okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, eğitim ortamlarının kalitesini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine odaklanılmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin duygusal iyi oluşunu desteklemek ve

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

eğitim ortamlarının kalitesini artırmak için stratejik öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla aşağıda verilen şu alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır:

- Öğretmen görüşlerine göre okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk algı düzeyleri nasıldır?
- Öğretmen görüşlerine göre okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen görüşlerine göre okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Okulda hata yönetimi kültürü örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmaya ait model, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi, araştırmanın etiği bu bölümde açıklanmıştır.

Araştırmanın modeli

Araştırma yöntemi nicel olup, ilişkisel desen kullanılarak tasarlanmıştır. Bu desende, değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri incelenmektedir (Creswell, 2017). Bu çalışmada da okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlandığından bu yöntem tercih edilmiştir.

Evren ve örneklem

Çalışmanın evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında Manisa İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 952 resmi kurumda okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan 14178 öğretmendir. Örneklem evrenden küme ve tabakalı örnekleme yöntemleri ile seçilen 213 öğretmenden oluşmaktadır. Küme örneklemi ile Manisa ili "Merkez ilçeler" ve "Diğer ilçeler" olarak iki küme halinde gruplandırma yapılmıştır. Her kümeden okul kademelerine göre tabakalı örnekleme ile seçilen okullarda görev yapan öğretmenlerden gönüllülük esas alınarak veri elde edilmiştir. Geniş evrenden veri toplarken zaman ve maliyet tasarrufu sağlamak amacıyla küme örnekleme yöntemi tercih edilmiş; farklı okul kademelerinin eşit düzeyde temsil edilmesini sağlamak için ise tabakalı örnekleme kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2010; Neuman, 2010). Çalışmaya katılan öğretmenlere yönelik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 1.
Çalışmaya katılan öğretmenlere yönelik bilgiler

Değişken		Frekans	Yüzde
Yaş	20-39	112	52.6
	40 ve üzeri	101	47.4
Eğitim Durumu	Lisans	165	77.5
	Lisansüstü	48	22.5
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	72	33.8
	11 yıl ve üzeri	141	66.2
Görev Yapılan Okul Kademesi	Okul Öncesi	57	26.8
	İlkokul	50	23.5
	Ortaokul	56	26.2
	Lise	50	23.5
Okuldaki Hizmet Süresi	1-4 yıl	109	51.2
	5 yıl ve üzeri	104	48.8
Aynı okul müdürü ile hizmet süresi (yıl)	1-2	126	59.2
	3-4	38	17.8
	5 ve üzeri	49	23.0
Okulun Bulunduğu Bölge	Merkez İlçeler	150	70.4
	Diğer İlçeler	63	29.6
TOPLAM		213	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğu (%70,4) merkez ilçelerdedir. Görev yapılan okul kademesi değişkeni açısından incelendiğinde katılımcı sayıları birbirine yakın olup en fazla katılımcı (%26,8) okul öncesi düzeydedir. Yaş değişkeni açısından öğretmenlerin çoğunluğu (%52,6) 20-39 yaş aralığındadır. Eğitim durumu açısından araştırmaya katılanların çoğunluğunun (%77,5) eğitim durumu lisans düzeyindedir. Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde 11 yıl ve üzeri kıdemli katılımcıların oranı (%66,2) fazladır. Okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından katılımcı sayısı birbirine yakın olup 1-4 yıl arası hizmet süreli katılımcılar (%51,2) daha fazladır. Aynı okul müdürü ile hizmet süresi değişkeni incelendiğinde hizmet süresi 1-2 yıl olanlar (%59,2) daha fazladır.

Veri toplama araçları

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek amacıyla Paschoal ve Tamayo' nun 2008 yılında geliştirdiği, Arslan ve Polat'ın (2017) Türkçe' ye uyarlamasını yaptığı "Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)" kullanılmıştır. Katılımcıların okullarındaki Okulda Hata Yönetimi kültürü algıları ise Kurum-Tiryakioğlu (2022) tarafından geliştirilen "Okullarda Hata Yönetimi Kültürü Ölçeği" aracılığı ile toplanmıştır. Bunun yanında demografik bilgiler kişisel bilgiler formu yoluyla toplanmıştır. Kişisel Bilgi Formu: Bu formda öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş, eğitim durumları, çalıştığı kademe, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi vb) belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ): 2008 yılında Paschoal ve Tamayo tarafından Portekizce geliştirilmiştir. İngilizceye Demo ve Paschoal (2013) tarafından çevrilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını Arslan ve Polat (2017) yapmıştır. Beşli likert tipindedir. 9 madde olumlu duygular, 12

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

madde olumsuz duygular, 8 madde potansiyelin gerçekleşmesi olmak üzere üç boyut, 29 maddedir. Minimum 29, maksimum 145 puan alınabilmektedir. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı (Madde 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21) ters puanlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α) sırasıyla ölçeğin tamamı için .96; olumlu duygular için .94; olumsuz duygular için .95; potansiyelin gerçekleştirilmesi için .92 güvenirliktedir. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum iyiliği değerleri x2=985.99, p<0.001; x2/df=2.63; CFI=.92; RMSEA=.06 şeklinde bulunarak üç faktörlü yapıyı doğrulamıştır (Arslan ve Polat, 2017).

ÖMÖ ölçeğinin bu çalışma kapsamında yapılan güvenirlik analizinde Cronbach alfa (α) değerleri hesaplanmış ve olumlu duygular faktörü için α = .97, olumsuz duygular faktörü için α = .94 , potansiyelin gerçekleştirilmesi faktörü için α = .95 ve ölçeğin tümü için α = .96 olarak belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin yapısal modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.001). Ölçek 29 madde ve 3 alt boyutu ölçek yapısı ile bağlantılıdır. Modelin daha iyi uyum iyiliği düzeyine sahip olabilmesi için model yapısında uyumu düşüren değişkenler belirlenerek iyileştirme yapılmıştır. Artık değerler incelenerek modelde kovaryansı yüksek çıkan maddeler için yeni kovaryanslar belirlenmiştir (m2-m3, m18-m20, m23-m24). Sonuç olarak modelin uyum indekslerinde iyileşme gözlenmiştir. İyileştirme öncesi uyum iyiliği değerleri [x2=999; df=374; x2/df =2.67; CFI= .90; TLI= .90; SRMR= .06; RMSEA= .088] iken iyileştirme sonrası uyum iyiliği değerleri [x2=861; df=371; x2/df =2.32; CFI= .92; TLI= .92; SRMR= .06; RMSEA= .078] şeklindedir. Sonuç olarak modelin iyileştirilmiş yapısının uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde ÖMÖ'nün üç faktörlü yapısının geçerli olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin yorumlanmasında RMSEA değeri için 0.1 den büyük olmaması (Browne ve Cudeck, 1992), x2/df'nin 5 ten küçük olması (Anderson ve Gerbing, 1984), CFI ve TLI değerleri için .90 üzeri olması ve SRMR için 0.08'den az olması (Hu ve Bentler, 1999) gözetilmiştir (Koyuncu ve Kılıç; 2019). Sonuç olarak modelin iyileştirilmiş yapısının uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde ÖMÖ'nün üç faktörlü yapısının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Okullarda Hata Yönetimi Kültürü Ölçeği (HYKÖ): Kurum-Tiryakioğlu (2022) tarafından geliştirilen ölçek tek boyut, 8 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipindedir. Maksimum 40, minimum 8 puan alınmaktadır. Alınan puanın 40 veya bu puana yakın olması öğretmen görüşlerine göre okuldaki hata yönetimi kültürünün olumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu durum, okulda hataların kabul edildiği, açık bir şekilde konuşulduğu, sonuçların olumluya çevrilebildiği bir kültür olarak yorumlanabilir. Alınan puanın 8 veya yakın olması hataların okulda devamlı tekrar edildiği ve bunun baskı yolu olarak kullanıldığını göstermektedir. Bu puan, okulda hata yönetimi kültürünün olumsuz olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α) sırasıyla ölçeğin tamamı için .90 güvenirliktedir. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum iyiliği değerleri χ2/sd=2.66, RMSEA=.09, SRMR=.04, NFI=1.00, NNFI=1.00, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99 şeklinde bulunarak üç faktörlü yapıyı doğrulamıştır (Kurum-Tiryakioğlu, 2022).

Ölçeğin bu çalışma kapsamında yapılan güvenirlik analizinde Cronbach alfa (α) değerleri hesaplanmış ve .97 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin yapısal modeli anlamlıdır (p<0.001). Ölçek 8 madde ve tek boyutlu yapısı ile bağlantılıdır. Modelin daha iyi uyum iyiliği düzeyine sahip olabilmesi için model yapısında uyumu düşüren değişkenler belirlenerek iyileştirme yapılmıştır. Artık değerler incelenerek modelde kovaryansı yüksek çıkan

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

maddeler için yeni kovaryanslar belirlenmiştir (h1-h2, h4-h5, h7-h8). Sonuç olarak modelin uyum indekslerinde iyileşme gözlenmiştir. İyileştirme öncesi uyum iyiliği değerleri [x2=96.1; df=20; x2/df =4.80; CFI= .96; TLI= .95; SRMR= .02; RMSEA= .134] iken iyileştirme sonrası uyum iyiliği değerleri [x2=38.9; df=17; x2/df =2.28; CFI= .99; TLI= .98; SRMR= .01; RMSEA= .077] şeklindedir. Her iki ölçek için uyum iyiliği değerlerinin yorumlanmasında RMSEA değeri için 0.1 den büyük olmaması (Browne ve Cudeck, 1992), x2/df nin 5 ten az olması (Anderson ve Gerbing, 1984), CFI ve TLI değerleri için .90 üzeri olması ve SRMR için 0.08'den az olması (Hu ve Bentler, 1999) gözetilmiştir (Koyuncu ve Kılıç; 2019). Sonuç olarak modelin iyileştirilmiş yapısının uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde HYKÖ'nin tek faktörlü yapısının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada yer alacak ölçekler için veri toplama aşaması başlamadan önce ölçeği geliştiren kişilerden gerekli izinler alındıktan sonraki süreçte gerekli kişisel ve kurumsal araştırma uygulama izinleri alınmıştır. Online olarak toplanan veriler excel dosya türüne aktarılarak gerekli düzenlemeler gerçekleştirildikten sonra JAMOVİ 2.3.28 paket programına aktarılarak ve analize uygun hale getirilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmada birinci alt problem analizinde betimsel istatistik yöntemi; ikinci alt problem analizinde parametrik/non-parametrik testlerden hangilerinin uygun olduğunun belirlenmesine yönelik verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi ardından ilgili analizler yapılmıştır. Bunun için çarpıklık ve basıklık değerleri, histogram, kutu diyagramları ve normal dağılım grafikleri incelenmiştir.

Üçüncü ve dördüncü alt problemlerde ise değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılması sonrasında regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın güvenirlik hesaplamaları yapılmıştır. 0.70-1.00 arası yüksek düzey ilişki; 0.70-0.30 aralığı orta düzey ilişki, 0.30-0.00 aralığı düşük düzey ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2007).

Araştırma etiği

Araştırmada anket toplama sürecinde etik ilkelere uyulmuş verilerin toplanmasında kişisel ve kurumsal izinler alınmıştır. "Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 20.03.2024 tarih ve 2024/05 sayılı toplantısı"nda etik açıdan uygun görülmüştür.

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu başlığında araştırmanın alt amaçlarına ilişkin belirlenen bulgular ve yorumları sunulmuştur.

Betimsel istatistikler ve değişkenler arası ilişkilere yönelik bulgular

Hata Yönetimi Kültürü, örgütsel Mutluluk ve boyutları değişkenlerine yönelik ortalama, standart sapma, korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki doğrusal

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

ilişkinin gücünü ve yönünü ölçmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Tabloda yer alan ortalama ($\overline{X}$) ve standart sapma değerleri, değişkenlerin dağılımı hakkında genel bilgi sağlarken, korelasyon katsayıları (r) değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Tablo 2.
Değişkenlere yönelik ortalama, standart sapma, korelasyon katsayıları

		1	2	3	4	5
1	Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	-				
2	Örgütsel Mutluluk (Genel)	.68*	-			
3	Olumlu Duygular	.65*	.90*	-		
4	Olumsuz Duygular	.47*	.79*	.53*	-	
5	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	.58*	.80*	.69*	.38*	-
	Ortalama ($\overline{X}$)	27.5	108	29.3	48.5	29.8
	Standart Sapma	9.18	23.4	10.2	10.1	7.75

*N=213, *p<.001*

Tablo 2'de pearson korelasyon katsayıları incelendiğinde hata yönetimi kültürü (genel) ile örgütsel mutluluk (genel) (r=.68), olumlu duygular (r=.65), olumsuz duygular (r=.47) ve potansiyelin gerçekleşmesi (r=.58) arasında orta düzey, pozitif ve anlamlı bir ilişkiler belirlenmiştir. Öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) ($\overline{X}$=27,5) ve örgütsel mutluluk (genel) algı düzeylerinin ($\overline{X}$=108) yüksek olduğu belirlenmiştir. Yanı sıra öğretmenlerin potansiyelin gerçekleştirilmesi ($\overline{X}$=29,8) ve olumsuz duygular ($\overline{X}$=48,5) algı düzeyleri yüksektir. Öğretmenlerin olumlu duygular ($\overline{X}$=29,3) algı düzeyleri orta seviyededir. Olumsuz duygular algı düzeyinin örgütsel mutluluğun diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Demografik değişkenlere göre okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk algı düzeylerinin incelenmesine yönelik bulgular

Bu başlıkta okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk algı düzeylerinin incelenmesine yönelik t-testi bulguları yaş (Tablo 3), eğitim durumu (Tablo 4), mesleki kıdem (Tablo 5), okuldaki hizmet süresi (Tablo 7), okulun bulunduğu bölge (Tablo 9) değişkenleri olmak üzere sunulmuştur. Görev yapılan okul kademesi (Tablo 6) ve aynı okul müdürü ile hizmet süresi (tablo 8) değişkenlerine yönelik ANOVA testi bulgularına da yer verilmiştir. Analizler öncesi, verilerin normallik varsayımı ve varyans homojenliği gibi temel istatistiksel ön koşullar incelenmiştir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 3.
Yaşa değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine ilişkin t-testi bulguları

	Yaş	***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***t Testi***		
					Sd	***t***	***p***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	20-39	112	27.1	8.92	211	-.530	.597
	40 ve üzeri	101	27.8	9.49			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	20-39	112	106.5	23.17	211	-.703	.483
	40 ve üzeri	101	108.7	23.69			
Olumlu Duygular	20-39	112	29.1	9.96	211	-.257	.767
	40 ve üzeri	101	29.5	10.50			
Olumsuz Duygular	20-39	112	47.1	10.62	211	-.064	**.040***
	40 ve üzeri	101	50.0	9.36			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	20-39	112	30.2	7.50	211	.889	.375
	40 ve üzeri	101	29.3	8.02	211		

**p<.005*

Tablo 3'e göre öğretmenlerin hata yönetimi (genel) (p=.597 p>0.05), örgütsel mutluluk (genel) (p=.483 p>0.05), olumlu duygular (p=.767 p>0.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.375 p>0.05) algıları yaşa göre gruplar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Yaş değişkeninin öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel), örgütsel mutluluk (genel), olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi algıları için belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Buna karşın örgütsel mutluluğun olumsuz duygular alt boyutunda, yaş grupları ortalama puan farklılığı anlamlıdır (p=.040 p<0.05). Buna göre öğretmenler için yaş arttıkça olumsuz duygu düzeylerinin anlamlı bir şekilde arttığı söylenebilir (20–39 yaş: $\overline{X}$=47.1; 40 ve üzeri yaş: $\overline{X}$=50).

Tablo 4.
Eğitim durumu değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik t-testi bulguları

	Eğitim durumu	***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***t Testi***		
					Sd	***t***	***p***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	Lisans	165	28.3	8.92	211	2.527	**.012***
	Lisansüstü	48	24.5	9.56			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	Lisans	165	108.0	23.13	211	.484	.629
	Lisansüstü	48	106.1	24.45			
Olumlu Duygular	Lisans	165	29.4	10.19	211	.235	.814
	Lisansüstü	48	29.0	10.33			
Olumsuz Duygular	Lisans	165	48.6	10.09	211	.377	.707
	Lisansüstü	48	48.0	10.30			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Lisans	165	30.0	7.47	211	.659	.510
	Lisansüstü	48	29.1	8.68	211		

**p<.005*

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 4'e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk (genel) (p=.629 p>0.05), olumlu duygular (p=.814 p>0.05), olumsuz duygular (p=.707 p>0.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.510 p>0.05) algılarında eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeylerinin genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını düşündürmektedir. Hata yönetimi (genel)'in öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni grupları ortalama puan farklılığı anlamlıdır (p=.012 p<0.05). Lisans mezunu öğretmenlerin hata yönetimi kültürüne ilişkin algıları lisansüstü mezunlara göre daha yüksektir (Lisans: $\overline{X}$=28.3; lisansüstü: $\overline{X}$=24.5).

Tablo 5.
Mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik t-testi bulguları

	Mesleki kıdem (yıl)	***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***t Testi***		
					Sd	***t***	***p***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	1-10	72	27.8	9.40	211	.355	.723
	11 ve üzeri	141	27.3	9.09			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	1-10	72	109.1	22.51	211	.673	.502
	11 ve üzeri	141	106.8	23.87			
Olumlu Duygular	1-10	72	29.3	10.65	211	-.028	.978
	11 ve üzeri	141	29.3	10.00			
Olumsuz Duygular	1-10	72	49.0	9.84	211	.551	.582
	11 ve üzeri	141	48.2	10.28			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	1-10	72	30.8	7.86	211	1.353	.177
	11 ve üzeri	141	29.3	7.66	211		

Tablo 5'te yer alan bilgilere göre öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) (p=.723 p>0.05), örgütsel mutluluk (genel) (p=.502 p>0.05) ile alt boyutları; olumlu duygular (p=.978 p>0.05), olumsuz duygular (p=.582 p>0.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.177 p>0.05) algıları mesleki kıdeme göre gruplar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin genel hata yönetimi kültürü algıları, genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 6.
Görev yapılan okul kademesi değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik ANOVA testi bulguları

	Grup	***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***Var. K***	***KT***	***Sd***	***KO***	***F***	***p***	***Fark***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	Okul Ö.	57	28.7	9.17	G.Ar	982	3	327.5	4.06	**.008***	**1>4**
	İlkokul	50	29.0	8.43	G.iç	16874	209	80.7			**2>4**
	Ortaokul	56	28.3	8.92	T.	17.856	302				**3>4**
	Lise	50	23.6	9.38							
Örgütsel Mutluluk (Genel)	Okul Ö.	57	113.5	20.51	G.Ar	5183	3	1728	3.26	**.022***	**1>4**
	İlkokul	50	109.5	22.36	G.iç	110780	209	530			
	Ortaokul	56	106.5	23.52	T.	115.963	302				
	Lise	50	99.9	25.68							
Olumlu Duygular	Okul Ö.	57	31.2	9.79	G.Ar	1011	3	337	3.35	**.020***	**1>4**
	İlkokul	50	30.5	9.86	G.iç	21046	209	101			
	Ortaokul	56	29.7	10.36	T.	22.057	302				
	Lise	50	25.5	10.11							
Olumsuz Duygular	Okul Ö.	57	50.0	8.14	G.Ar	368	3	123	1.20	.310	-
	İlkokul	50	49.2	9.86	G.iç	21343	209	102			
	Ortaokul	56	48.0	10.74	T.	21711	302				
	Lise	50	46.5	11.54							
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Okul Ö.	57	32.3	6.60	G.Ar	590	3	196.5	3.39	.019*	1>4
	İlkokul	50	29.8	7.26	G.iç	12134	209	58.1			
	Ortaokul	56	28.8	7.37	T.	12724					
	Lise	50	28.0	9.18							

**p<.05*/ Okul Ö.=1, İlkokul=2, Ortaokul=3, Lise=4.

Tablo 6'da öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının farklılık gösterip göstermediği, yapılan One-Way ANOVA (Fisher's) analizi bulguları ile sunulmuştur. Öğretmenlerin olumsuz duygular algıları okul kademesine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=.310, p>.05). Yanı sıra öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) (p=.008 p>0.05), örgütsel mutluluk (genel) (p=.022 p<.05), olumlu duygular (p=.020 p<.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.019 p<.05) algılarında görev yapılan okul kademesi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılıklar anlamlıdır. Bu farklılıkların hangi okul kademesinden olduğunun belirlenmesi amacıyla varyansların homojenlik durumu gözetilerek Post-Hoc Tukey testi gerçekleştirilmiş ve çoklu karşılaştırma yapılmıştır.

Hata yönetimi kültürü (genel) algısı için; okul kademesi lise ($\overline{X}$=23.6) olan öğretmenler ile okul kademesi okul öncesi ($\overline{X}$=28.7), ilkokul ($\overline{X}$=29.0) ve ortaokul ($\overline{X}$=28.3) olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (p<.05). Okul kademesi lise olan öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) algıları, okul öncesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarından daha düşüktür.

Örgütsel mutluluk (genel) algısı için; okul kademesi lise ($\overline{X}$=99,9) olan öğretmenler ile okul kademesi okul öncesi ($\overline{X}$=113,5) olan öğretmenler arasındaki farklılık anlamlıdır (p<.05). Okul

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

kademesi ilkokul ve ortaokul olan öğretmenler için örgütsel mutluluk (genel) algıları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>.05). Okul kademesi lise olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk (genel) algıları, okul öncesi öğretmenlerinin algılarından daha düşüktür.

Olumlu duygular algısı için; okul kademesi lise ($\overline{X}$=25,5) olan öğretmenler ile okul kademesi okul öncesi ($\overline{X}$=31,2) olan öğretmenler arasındaki farklılık anlamlıdır (p<.05). Okul kademesi ilkokul ve ortaokul olan öğretmenler için olumlu duygular algıları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>.05). Okul kademesi lise olan öğretmenlerin olumlu duygular algıları, okul öncesi öğretmenlerinin algılarından daha düşüktür.

Potansiyelin gerçekleştirilmesi algısı için; okul kademesi lise ($\overline{X}$=28,0) olan öğretmenler ile okul kademesi okul öncesi ($\overline{X}$=32,3) olan öğretmenler arasındaki farklılık anlamlıdır (p<.05). Kademesi ilkokul ve ortaokul olan öğretmenler için anlamlı fark bulunmamıştır (p>.05). Okul kademesi lise olan öğretmenlerin potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları, okul öncesi öğretmenlerinin algılarından daha düşüktür.

Lise öğretmenleri hata yönetimi kültürü açısından diğer okul kademelerine göre daha düşük algıya sahiptir. Örgütsel mutluluk (genel), olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları açısından ise okul öncesi öğretmenleri lise öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde algıya sahiptir.

Tablo 7.
Okuldaki hizmet süresi değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik t-testi bulguları

	Okuldaki hizmet süresi (yıl)	***N***	$\overline{X}$	***SS***	***t Testi***		
					Sd	***t***	***p***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	1-4	109	27.5	8.98	211	.073	.942
	5 ve üzeri	104	27.4	9.42			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	1-4	109	107.5	24.21	211	-.020	.984
	5 ve üzeri	104	107.6	22.61			
Olumlu Duygular*	1-4	109	29.7	10.77	210	.521	.603
	5 ve üzeri	104	28.9	9.60			
Olumsuz Duygular	1-4	109	48.1	10.01	211	-.550	.583
	5 ve üzeri	104	48.9	10.27			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	1-4	109	29.8	7.88	211	-.025	.980
	5 ve üzeri	104	29.8	7.65	211		

*Olumlu duygular boyutunun homojenlik levene's testi sonucunda homojen dağılmadığı *(p<.05)* görülmüş ve welch testi yapılarak sonucu yazılmıştır.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 7'de yer alan bilgilere göre öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) (p=.942 p>0.05), örgütsel mutluluk (genel) (p=.984 p>0.05), olumlu duygular (p=.603 p>0.05), olumsuz duygular (p=.583 p>0.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.980 p>0.05) algıları okuldaki hizmet süresi için anlamlı farklılık göstermemektedir. Okuldaki hizmet sürelerinin genel hata yönetimi kültürü algıları, genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 8.
Aynı okul müdürü ile hizmet süresi değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik ANOVA testi bulguları

	Grup (yıl)	***N***	$\overline{X}$	***SS***	***Var.K***	***KT***	***Sd***	***KO***	***F***	***p***	***Fark***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	1-2	126	26.5	9.19	G.Ar	349	2	174.6	2.095	.126	-
	3-4	38	28.0	10.29	G.iç	17507	210	83.4			
	5 ve üzeri	49	29.6	7.94	T.	17856	212	258			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	1-2	126	106.9	22.31	G.Ar	932	2	466	.851	.429	-
	3-4	38	105.1	27.02	G.iç	115031	210	548			
	5 ve üzeri	49	111.2	23.17	T.	115.031	212	1014			
Olumlu* Duygular	1-2	126	28.7	9.99	G.Ar	-	2	-	1.67	.194	-
	3-4	38	28.5	11.75	G.iç	-	81.2	-			
	5 ve üzeri	49	31.5	9.30	T.	-	83.2	-			
Olumsuz Duygular	1-2	126	48.8	9.76	G.Ar	126	2	63	.613	.543	-
	3-4	38	46.8	10.77	G.iç	21585	210	102.8			
	5 ve üzeri	49	48.8	10.58	T.	21711	212	165.8			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	1-2	126	29.3	7.84	G.Ar	85.5	2	42.7	.710	.493	-
	3-4	38	29.8	8.20	G.iç	12637.7	210	60.2			
	5 ve üzeri	49	30.9	7.16	T.	12723.2	212	102.9			

*Olumlu duygular boyutunun homojenlik levene's testi sonucunda homojen dağılmadığı *(p<.05)* görülmüş ve welch testi yapılarak sonucu yazılmıştır.

Tablo 8'de öğretmenlerin aynı okul müdürü ile hizmet süresine göre hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) (p=.126 p>0.05), örgütsel mutluluk (genel) (p=.429 p>0.05), olumlu duygular (p=.194 p>0.05), olumsuz duygular (p=.543 p>0.05) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (p=.493 p>0.05) algıları için aynı okul müdürü ile hizmet süresine göre farklılık anlamlı bulunmamıştır. Aynı okul müdürü ile hizmet sürelerinin genel hata yönetimi kültürü algıları, genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı düşünülebilir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 9.
Okulun bulunduğu bölge değişkeni öğretmenlerin hata yönetimi ve örgütsel mutluluk algılarının incelenmesine yönelik t-testi bulguları

	Okulun bulunduğu bölgesi	***N***	$\overline{X}$	***Ss***	***t Testi***		
					Sd	***t***	***p***
Hata Yönetimi Kültürü (Genel)	Merkez ilçeler	150	27.6	8.77	211	.268	.789
	Diğer ilçeler	63	27.2	10.15			
Örgütsel Mutluluk (Genel)	Merkez ilçeler	150	106.8	23.18	211	-.735	.463
	Diğer ilçeler	63	109.4	23.97			
Olumlu Duygular	Merkez ilçeler	150	28.5	10.14	211	-1.862	.064
	Diğer ilçeler	63	31.3	10.15			
Olumsuz Duygular*	Merkez ilçeler	150	48.9	9.28	95.2	.957	.341
	Diğer ilçeler	63	47.3	11.89			
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Merkez ilçeler	150	29.4	7.99	211	-1.168	.244
	Diğer ilçeler	63	30.7	7.11	211		

*Olumsuz duygular boyutunun homojenlik levene's testi sonucunda homojen dağılmadığı ($p<.05$) görülmüş ve welch testi yapılarak sonucu yazılmıştır.

Tablo 9'da yer alan bilgilere göre öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) ($p=.789$ $p>0.05$), örgütsel mutluluk (genel) ($p=.463$ $p>0.05$) ile alt boyutları; olumlu duygular ($p=..064$ $p>0.05$), olumsuz duygular ($p=.341$ $p>0.05$) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($p=.244$ $p>0.05$) algıları okulun bulunduğu bölge değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulun bölgesinin genel hata yönetimi kültürü algıları, genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluğu yordamasına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin hata yönetimi kültürü algılarının örgütsel mutluluk algıları üzerinde etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 10' da sunulmuştur. Analiz öncesinde regresyon analizinin varsayımları test edilmiştir (normallik, otokorelasyon, çoklu bağlantı sorunu). Regresyon analizi sonuçlarının tüm analizler için istatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.001$).

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 10.
Hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk ve alt boyutlarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi bulguları -

Yordanan Değişken: Örgütsel Mutluluk (Genel)					
Yordayıcı Değişken	***b***	***SH$_b$***	*β (Beta)*	***t***	***p***
Sabit	59.93	3.72		16.1	<.001
Hata Yönetimi Kültürü	1.73	.13	.68	13.5	<.001
R= .681; R^2=.463; $F_{1,211}$=182; P=<.001					
Yordanan Değişken: Olumlu Duygular					
Sabit	9.52	1.69		5.65	<.001
Hata Yönetimi Kültürü	.72	.06	.65	12.37	<.001
R= .648; R^2=.421; $F_{1,211}$=153; P=<.001					
Yordanan Değişken: Olumsuz Duygular					
Sabit	34.11	1.94		17.64	<.001
Hata Yönetimi Kültürü	.52	.07	.47	7.82	<.001
R= .474; R^2=.225; $F_{1,211}$=61,2; P=<.001					
Yordanan Değişken: Potansiyelin Gerçekleşmesi					
Sabit	16.30	1.37		11.9	<.001
Hata Yönetimi Kültürü	.49	.05	.58	10.4	<.001
R= .682; R^2=.338; $F_{1,211}$=108; P=<.001					

Hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk(genel), olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır. Örgütsel mutluluktaki değişimin %46.3'ü, olumlu duygulardaki değişimin %42.1'i, olumsuz duygulardaki değişimin %22.5'i, potansiyelin gerçekleşmesi boyutundaki değişimin %33.8'i hata yönetimi kültüründen kaynaklanmaktadır. Hata yönetimi kültürüne ait p değerleri incelendiğinde (p<.001), hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk ve boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin hata yönetimi kültürü algıları örgütsel mutluluk, olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi algılarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada okulda hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre hata yönetimi kültürü örgütsel mutluluk üzerinde ve örgütsel mutluluğunun arttırılması adına belirleyici bir roldedir. Okul yönetiminde oluşturulan yapıcı olmayan hata yönetimi kültürü olumsuz duygularda da artışa neden olur. Hataların bir öğrenme ve gelişim fırsatı olarak görülmesi örgütsel mutluluğun arttırılmasına katkı sağlayabilir.

Araştırmanın birinci alt sorusu okulda hata yönetimi kültürü ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları düzeylerinin belirlenmesine yönelik bulgular incelendiğinde; katılımcı öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) ve örgütsel mutluluk (genel) algı düzeyleri yüksektir. Yanı sıra öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarından potansiyelin gerçekleştirilmesi ve olumsuz

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

duygular algı düzeyleri yüksektir. Öğretmenlerin olumsuz duygular algı düzeyi örgütsel mutluluğun diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksektir. Benzer olarak Ergüven (2020), İnan ve Ergen (2024) ve Keçeli (2022) öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerini yüksek olarak bulgulamıştır. Farklı olarak Elmas (2021) ve Keçeli (2022) potansiyelin gerçekleştirilmesi ile olumlu duygular algı düzeyini olumsuz algı düzeyinden yüksek bulgulamıştır. Bu durum eğitim ortamlarında öğretmenlerin psikolojik ve duygusal yapılarının farklı örneklem grupları için farklı olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmanın ikinci alt sorusu olan okulda hata yönetimi kültürü ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının demografik değişkenlere göre grup farklılıklarının incelenmesine yönelik bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki kıdemleri, okuldaki hizmet süreleri, görev yaptıkları okul bölgesi, aynı okul müdürü ile hizmet sürelerinin genel hata yönetimi kültürü algıları, genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir değişken değildir. Ergüven (2020) ve Keçeli (2022) çalışmayla benzer olarak öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları için okuldaki hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma olmadığını belirlemiştir. Buna karşın çalışmayla farklı bulguya ulaşan Elmas (2021) mesleki kıdemde 1-5 yıllık öğretmenlere ait örgütsel mutluluk algılarını, mesleki kıdemde 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri olanlardan yüksek bulgulamıştır. Aynı çalışmada bir diğer farklı sonuç olarak aynı okul müdürü ile hizmet süresi için öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda aynı okul müdürü ile çalışması 1-2 yıl olan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu 5 yıl ve üzeri yıl grubuna göre yüksek olarak bulgulamasıdır. Hata yönetimi kültürü algısı için ise farklı bir bulgu olarak; Nanto vd. (2024) araştırmasında sınıf ve branş öğretmenlerinin hata yönetimi algısı mesleki kıdemleri açısından incelenmiş, 1-10 yıl kıdemdeki öğretmenler, 21 yıl ve üzeri kıdemdekilere göre yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada okuldaki hizmet süresine yönelik elde edilen bulgularda ise bu çalışmayı destekler nitelikte hata yönetimi algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Tüm bu bulgular karşılaştırıldığında öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ve hata yönetimi kültürü algılarının demografik değişkenlerden ziyade okulun genel atmosferi, çalışma ortamı, okul müdürünün yönetim tarzı gibi demografik olmayan farklı değişkenlerden etkileniyor olabilir.

Yaş; öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel), örgütsel mutluluk (genel), olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi düzeyleri için belirleyici bir değişken değilken, öğretmenlerin olumsuz duygularının yaş arttıkça anlamlı bir şekilde arttığı belirlenmiştir. Buna karşın Ergüven (2020) ve Keçeli (2022) öğretmenler için örgütsel mutluluk ve boyutlarında yaş değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Öğretmenlerin olumsuz duygularının yaşla birlikte artması, yaşın getirdiği deneyimlerin yanı sıra, zamanla biriken stres faktörlerinin de etkisiyle açıklanabilir. Bu durum, öğretmenlerin duygusal durumları üzerinde olumsuz bir etki yaratıyor olabilir. Öğretmenlerin yaşadığı olumsuz duyguların artışı, sadece bireysel deneyimlerinden değil, aynı zamanda mesleğin getirdiği zorluklardan da kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri genel mutluluk algıları ve duygusal durumları üzerinde belirleyici bir değişken değildir. Çalışmayla farklı olarak Ergüven (2020) araştırmasında öğretmenlerin eğitim düzeyi önlisans olanların örgütsel mutluluk algılarının lisans ve lisansüstü düzey eğitimli olanlardan, lisans düzey eğitimlileri lisansüstü düzey eğitimlilerden yüksek olarak belirtmiştir. Bu durum, eğitim düzeyinin mutluluk algıları üzerindeki etkisinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu, dolayısıyla sadece eğitim düzeyine bakarak öğretmenlerin mutluluk algılarını anlamanın yetersiz

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

olabileceğine işaret edebilir. Bunun yanında Lisans mezunu öğretmenlerinin hata yönetimi kültürüne ilişkin algıları lisansüstü mezunlara göre daha yüksektir. Bu durum lisans mezunu öğretmenlerin hata durumları ile başa çıkma ve hatalardan ders çıkarma konularında lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha olumlu bir bakış açısına sahip olabileceklerini düşündürmektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin hata yönetimi kültürüne dair algıları, genellikle daha fazla pratik, deneyim ve öğretim sürecinde hata yapmanın öğrenme fırsatı olarak görülmesi nedeniyle lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olabilir. Lisans programları, öğretmen adaylarına hata yapmanın doğal bir parça olduğunu öğretirken, lisansüstü programlar daha analitik düşünme ve akademik başarıya odaklanabilir, bu da hata yapma korkusunu artırabilir.

Lise öğretmenlerinin hata yönetimi kültürü açısından diğer okul kademelerine göre daha düşük algıya sahiptir. Hata yönetimi kültürü düzeyi yüksek örgütlerin hatalarından ders çıkarma düzeyleri yüksektir. Bu durum lise kademesi katılımcılarının diğer kademelere göre hatalardan ders çıkarma düzeylerinin düşük olduğuna işaret etmektedir. Yanı sıra hata yönetimi kültürü, yeniliği, öğrenmeyi ve büyümeyi teşvik eder (Yingjun, ve Kun, 2011). Bu anlamda yenilikçi ve gelişime açık bir okul ortamı gerektirir. Liselerle ilgili bu bulgu öğretim programı yoğunluğu ve sınav odaklılık gibi nedenlerle yenilikçi uygulamalara ve hata yapma özgürlüğüne daha az alan tanınabilmesinden kaynaklı olabilir.

Örgütsel mutluluk (genel), olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi algıları açısından ise okul öncesi öğretmenleri lise öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde algıya sahiptir. Araştırmalar, okul öncesi öğretmenlerinin iş ortamlarında yüksek mutluluk, olumlu duygular ve güçlü bir aidiyet hissi yaşadıklarını göstermektedir; bu durum, onların mesleki bağlılıklarını ve kişisel başarılarını artırmaktadır (Algan, ve Ummanel, 2019; Fernández-Molina vd., 2023; McGinty vd., 2008). Ayrıca, bu olumlu algılar, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ve öğrencilerle olan ilişkilerini de olumlu yönde etkilemektedir (Algan, ve Ummanel, 2019; Bailey vd., 2016; Fernández-Molina vd., 2023). Bunun yanında okul kademesine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında anlamlı bir farklılıkların olmadığını bulgulayan çalışmalara (Elmas 2021; Ergüven 2020; Erol ve Çayak, 2023) da rastlanmıştır. Bu durumun nedenlerini daha iyi anlamak için, farklı örneklem grupları için öğretmenlerin mesleki deneyimlerini, kişisel özelliklerini ve iş yerindeki iletişim ağlarını daha derinlemesine incelemek gerekebilir.

Araştırmanın üçüncü alt sorusuna yönelik bulgularda; öğretmenlerin hata yönetimi kültürü (genel) ile örgütsel mutluluk (genel) algıları orta düzey, pozitif ve anlamlı ilişkidedir. Ayrıca hata yönetimi kültürü (genel) ile olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiler bulunmaktadır. Okul ortamında hata yönetimi kültürünün varlığı, öğretmenlerin mutluluk algısıyla ilişkilidir. Araştırmalar okullardaki hata yönetimi kültürünün, öğretmenlerin işe bağlılığı ve örgütsel yaratıcılıkla olumlu bir ilişki içinde olduğunu ve bunların her ikisinin de öğretmenler arasında daha yüksek düzeyde refah ve memnuniyetle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Nanto ve Boydak-Özan, 2024). Bu durum, hata yapmanın doğal karşılandığı bir ortamın, öğretmenlerin kendilerini daha rahat ve güvende hissetmelerine olanak tanıyabileceğini göstermektedir. Hata yönetimi kültürü, öğretmenlerin olumlu duygularının yanında mesleki potansiyellerini ortaya koyma düzeyleriyle de ilişkilidir. Bu bağlamda, okulda hata yönetimi anlayışının güçlendirilmesi, öğretmenlerin bireysel ve mesleki anlamda daha

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

verimli olmalarını sağlayabilir. Tartışmayı ve hatalardan ders çıkarmayı teşvik eden okullar hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin rollerinde daha dirençli ve etkili oldukları ortamlar yaratabilirler (Frese, ve Keith, 2015; Soncini, vd. 2021).

Araştırmanın dördüncü alt sorusuna yönelik bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin hata yönetimi kültürü algıları örgütsel mutluluk, olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi algılarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Genel olarak bakıldığında bu araştırma katılımcı öğretmenlerin hata yönetimi kültürü algılarının örgütsel mutluluk algılarının belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Hata yönetimi kültürü algısı ile olumsuz duygular arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olması ve öğretmenlerin olumsuz duygular algı düzeyinin örgütsel mutluluğun diğer alt boyutlarına nazaran daha yüksek olması hata yönetimi kültürü algısının öğretmenlerin olumsuz duygularını arttırabileceğini düşündürmektedir. Buna hataların sürekli gündeme getirilmesi ya da yapıcı olmayan geri bildirimlerin neden olabileceği söylenebilir. Olumsuz ve stresli bir ortam, bireyde olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına yol açabilir ve olumsuz bir ruh hali yaşanma ihtimalini artırabilir (Watkins, 2008). Hata yönetimi kültürünün ve örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek düzey olmasına karşın olumsuz duygular boyutundaki yükseklik okullarda hata yönetimi kültürünün geliştirilmesiyle birlikte, öğretmenlerin olumsuz duygularını azaltmaya yönelik diğer faktörlerin de ele alınması gerektiğini işaret etmektedir. Okul yönetiminde nasıl bir hata yönetimi kültürü olduğu (yapıcı ya da yıkıcı) örgütsel mutluluk için olumlu duyguların olduğu kadar olumsuz duyguların da belirleyicisi olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, okulda hata yönetimi kültürü, örgütsel mutluluk üzerinde belirleyici bir rol oynar ve hataların öğrenme fırsatı olarak görülmesi mutluluğu artırır. Hataların bir öğrenme ve gelişim fırsatı olarak değerlendirildiği bir ortam, öğretmenlerin mutluluk düzeyini artırabilir. Öğretmenlerin genel olarak hata yönetimi kültürü ve mutluluk algıları yüksek bulunmuş olsa da olumsuz duygular algısı diğer boyutlara kıyasla daha yüksektir. Demografik değişkenlerin (yaş, kıdem, eğitim düzeyi vb.) bu algılar üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür, ancak yaş ilerledikçe olumsuz duyguların artış gösterdiği saptanmıştır. Okul türlerine göre farklılıklar dikkate alındığında, lise öğretmenlerinin hata yönetimi kültürü algıları daha düşük seviyelerde iken, okul öncesi öğretmenleri olumlu duygular ve mutluluk algılarında daha yüksek değerlere sahiptir. Ayrıca, hata yönetimi kültürü ile örgütsel mutluluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş; bu kültür, öğretmenlerin olumlu duygularını ve mesleki potansiyellerini desteklerken, yapıcı olmayan bir yaklaşımın ise olumsuz duyguları artırabileceği öne sürülmüştür. Çalışma, hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluğun güçlü bir belirleyicisi olduğunu ortaya koyarken, öğretmenlerin duygusal iyi oluşlarını desteklemek için bu kültürün geliştirilmesini önemli bir adım olarak önermektedir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları, araştırmanın belirli bir coğrafi bölge ve örneklem grubu ile sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır; dolayısıyla elde edilen bulguların genelleştirilebilirliği, farklı eğitim sistemleri ve kültürel bağlamlar göz önünde bulundurulduğunda sınırlı kalabilir. Gelecekte yapılabilecek araştırmaların daha geniş ve çeşitli örneklem grupları ile gerçekleştirilmesi, farklı demografik ve kültürel değişkenlerin etkilerini daha iyi anlamak adına önerilebilir. Okullarda öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklardan ne gibi dersler çıkarılması gerektiği gibi konulara odaklanan öğretmen değerlendirme toplantıları yapılabilir. Okul yöneticileri öğretmenlerin yenilikçi yaklaşımlarını ve hatalardan ders çıkarma çabalarını ödüllendirecek sistemler geliştirebilir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Okul yönetimleri, öğretmenlerin hatalarını yapıcı bir şekilde ele alarak bunları öğrenme ve gelişim fırsatlarına dönüştürmeyi teşvik eden bir kültür oluşturmalı ve bu bağlamda düzenli eğitimler, seminerler ve geri bildirim mekanizmaları sağlamalıdır. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduklarında başvurabilecekleri bir psikolojik destek hattı oluşturulabilir.

Tofur, S. (2025). Okulda hata yönetimi kültürünün örgütsel mutluluk üzerindeki rolü: Mutluluğun yolu mu engel mi?. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi,* 16(3), 3635-3660.
DOI. 10.51460/baebd.1697167

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

Algan, E. K., and Ummanel, A. (2019). Toward sustainable schools: A mixed methods approach to ınvestigating distributed leadership, organizational happiness, and quality of work life in preschools. *sustainability, 11*(19), 5489. https://doi.org/10.3390/su11195489

Anderson, J. C. and Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika, 49*(2), 155-173.

Bailey, C. S., Denham, S. A., Curby, T. W., and Bassett, H. H. (2016). Emotional and organizational supports for preschoolers' emotion regulation: Relations with school adjustment. *Emotion, 16(*2), 263–279. https://doi.org/10.1037/a0039772

Balıkçı, A. (2020). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okulun anlamlandırılması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16*(30), 2426-2447. https://doi.org/10.26466/opus.761574

Bírlădeanu, G. L. (2021). Consideration over a happy organization. *Agora Internatıonal Journal of Economıcal Scıences. 14*, https://doi.org/10.15837/aijes.v14i0.4201

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. PegemA.

Browne, M.W. and Cudeck, R. (1992) Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods and Research*, *21,* 230-258. https://doi.org/10.1177/0049124192021002005

Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmaların planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (H. Ekşi, Çev. Ed.). İstanbul: Edam.

Elayan, M. B., Albalawi, A. S., Shalan, H. M., Al-Hoorie, A. H., and Shamout, M. D. (2023). Perceived manager's emotional ıntelligence and happiness at work: the mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *Organizacija, 56*(1), 18 - 31. https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002.

Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Erol, İ.ve Çayak, S. (2023). Okullarda hata yönetimi kültürü. F. Kayalar (Ed.). *Eğitim bilimlerinde ileri ve çağdaş çalışmalar* içinde. İzmir: Duvar.

Fernández-Molina, M., Salazar Mendías, L. and Pérez Semper, P. (2023). Preschool teachers' well-being. Impact of relationships between happiness, emotional intelligence, affect, burnout, and engagement for their initial and permanent training. *Estudios sobre Educación, 45*, 165-185. DOI. https://doi.org/10.15581/004.45.008

Ficarra, L.R., Rubino, M.J., and Morote, E. (2020). *Does organizational culture affect employee happiness? 19*(2), 38-47. EJ1282787.

Frese, M., and Keith, N. (2015). Action errors, error management, and learning in organizations. *Annual review of psychology, 66*, 661-687. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015205

Guchait, P., Zhao, X., Madera, J., Hua, N., and Okumus, F. (2018). Can error management culture increase work engagement in hotels? The moderating role of gender. *Service Business, 12,* 757-778. https://doi.org/10.1007/S11628-018-0374-9.

Han, L.T.B., Long, N.T.L., and Khanh, P.N.K. (2024). factors affectıng workıng happıness and organızatıonal commıtment at tourısm enterprıses ın the central regıon, Vıetnam. *GeoJournal of Tourism and Geosites, 52*(1), 331–339. https://doi.org/10.30892/gtg.52132-1209

Hascher, T., and Mori, J. (2024). Student well-being, perceived teacher error management, and perceived teacher justice. *Learning and Instruction, 92,* 101901 https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.101901.

Hu, L.-T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

İnan, A. S. ve Ergen, H. (2024). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20*(1), 1-21. https://doi.org/10.17860/mersinefd.1308351

Jukić, D. (2022). The role of teacher and organizational culture in school management. *Strategic Management, 27*(2), 17-28. https://doi.org/10.5937/straman2200009j.

Jung, H. S., and Yoon, H. H. (2017). Error management culture and turnover intent among food and beverage employees in deluxe hotels: the mediating effect of job satisfaction. *Service Business, 11,* 785-802. https://doi.org/10.1007/S11628-016-0330-5.

Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling.* NewYork London:The Guilford Press

Koyuncu, İ. ve Kılıç, A. F. (2019). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanımı: Bir doküman [The use of exploratory and confirmatory factor analyses: A document analysis]. *Eğitim ve Bilim, 44(198), 361-388. http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7665*

Kurum-Tiryakioğlu, G. (2022). Error management culture in schools scale: A study of validity and reliability, *Inonu University Journal of the Faculty of Education, 23*(3), 1280-1301. DOI: 10.17679/inuefd.1076546

Lake, E. (2017). To err is human: The management and emotional implications of teacher error. *In Proceedings of the 10th Congress of the European Society for Research in Mathematics Education (CERME 10),* Dublin, Ireland.

McGinty, A. S., Justice, L., and Rimm-Kaufman, S. E. (2008). Sense of school community for preschool teachers serving at-risk children. *Early Education and Development, 19*(2), 361–384. https://doi.org/10.1080/10409280801964036

Nanto, Z., and Boydak Özan, M. (2024). Relatıons between error management culture, work engagement and organizational creativity. *Kastamonu Education Journal, 32*(2), 383-395. https://doi.org/10.24106/kefdergi.1473689

Nanto, Z., Öztürk, E., ve Nacar, D. (2024). Hata yönetimi kültürünün öz eleştirel ruminasyon üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Sciences, 150*(150), 249–270.

Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar* I. S. Özge (Çev.). İstanbul: Yayınodası.

Novliadi, F., and Anggraini, R. (2018). Happiness at work viewed from job satisfaction and perceived organizational support. *In Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches - ICOSTEERR* (pp. 1815-1820). SciTePress. https://doi.org/10.5220/0010102318151820

Oliveira, M. F., Santos, E., and Ratten, V. (2023). Strategic perspective of error management the role of leadership and an error management culture: a mediation model. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science. 28(55),* 160-175. https://doi.org/10.1108/jefas-01-2022-0028.

Sanamthong, E., and Prabyai, S. (2023). A causal model of relationship between organizational climate ınfluencing happiness at work and organization engagement. *Emerging Science Journal. 7*(2), 558-568. https://doi.org/10.28991/esj-2023-07-02-018.

Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., and Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: a prospective study in higher education ınstitutions in chile, Colombia and Spain. *Sustainability, 12*(24), 10502. https://doi.org/10.3390/su122410502

Simmons, B. L. (2013). Organizational characteristics of happy organizations. In *Work and wellbeing: A complete reference guide* (Vol. 3, pp. 1-18). https://doi.org/10.1002/9781118539415.WBWELL023

Soncini, A., Matteucci, M.C. and Butera, F. (2021). Error handling in the classroom: an experimental study of teachers' strategies to foster positive error climate. *European Journal of Psychology of Education, 36,* 719–738. https://doi.org/10.1007/s10212-020-00494-1

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (3), 3635-3660.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tsang, K. K., Teng, Y., Lian, Y., and Wang, L. (2021). School management culture, emotional labor, and teacher burnout in mainland China. *Sustainability, 13*(16), 9141. https://doi.org/10.3390/su13169141

Wang, X., Guchait, P., and Paşamehmetoğlu, A. (2020). Anxiety and gratitude toward the organization: Relationships with error management culture and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management, 89,* 102592. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102592.

Wang, X., Guchait, P., Madera, J.M. and Pasamehmetoğlu, A. (2018). Is "Do it right the first time" necessarily right? The importance of error management culture in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(3), 1398-1418. https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2017-0038

Wang, X., Guchait, P., and Paşamehmetoğlu, A. (2020). Anxiety and gratitude toward the organization: Relationships with error management culture and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management, 89*, 102592. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102592.

Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *National Institutes of Health. 134*(2), 163-206. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2672052/

Yadav, D., and Sarangdevot, S. S. (2024). Organizational climate as predictor of happiness in male and female MNC managers. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology, 11*(6), 420-428. https://doi.org/10.32628/ijsrst24116197.

Yingjun, Z., and Kun, Z. (2011). Notice of retraction: The research on influence of error management culture on organizational learning and individual innovation. *In Proceedings of the 2011 International Conference on E-Business and E-Government (ICEE)* (pp. 1-6). https://doi.org/10.1109/ICEBEG.2011.5881429

Zhao, Q., Han, J., Lin, W., Zhang, S., and Li, Y. (2022). The effects of teachers' error orientations on students' mathematics learning: the role of teacher emotions. *Sustainability, 14*(10), 6311. https://doi.org/10.3390/su14106311