

Examining Teachers' Organizational Happiness and Organizational Commitment

Assist. Prof. Dr. Halil Karadaş
Mardin Artuklu University- Türkiye
ORCID: 0000-0003-0855-3702
halilkaradas@artuklu.edu.tr

Assoc. Prof. Dr. Mehmet Ali Akın
Mardin Artuklu University- Türkiye
ORCID: 0000-0002-9387-0149.
mehmetaliakin@artuklu.edu.tr

Abstract

During this study, it is aimed to examine the level of relationship between teachers' organizational happiness and organizational commitment and the differentiation of teachers' perceptions of organizational happiness and organizational commitment according to independent variables. This research was carried out in two stages as Study 1 and Study 2, and so mixed design was preferred in this context. First of all, within the scope of Study 1, teachers' organizational happiness and organizational commitment perception levels were examined with quantitative research methods. Also, with the qualitative research carried out within the scope of Study 2, the situations related to the perception level of organizational happiness and organizational commitment were tried to be examined in depth. As a result of the quantitative study carried out in the first stage of the study, it was found that teachers' perceptions of organizational happiness and organizational commitment did not differ significantly according to gender and education level; On the other hand, it has been concluded that it differs according to the variable of place of duty and seniority in teaching. In the qualitative research, it has been revealed that the situations that make teachers happy about their profession are establishing a family atmosphere at school, doing the teaching profession with pleasure, bringing the physical simplicities of the school to a sufficient level, reducing the class sizes to a reasonable level and establishing positive communication with the organization members in the school. Regarding the teachers' levels of commitment, it was concluded that the school's financial opportunity is insufficient, the parents' have a disinterested attitude, the classrooms are overcrowded, the physical, social and cultural conditions of the school are inadequate, the children have behavioral disorders and the school is not clean enough. Various suggestions were made by synthesizing the results obtained in the two parts of the research.

Keywords: School, Teacher, Organizational happiness, Organizational commitment



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 14, No: 2, pp. 289-309

Research Article

Received: 2023-02-03

Accepted: 2023-04-08

Suggested Citation

Karadaş, H. & Akın, M. A. (2023). Examining teachers' organizational happiness and organizational commitment, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (2), 289-309. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>

Extended Abstract

Problem: The concept of happiness is thought to have existed since the day human beings were created. Actually, scientists argue that happiness is the purpose of creation of human beings (Bülbül & Giray, 2011) and they explain organizational happiness as the happiness of organizational employees as a whole (Bulut, 2015). Employees who feel happy in the organization become productive in the corporation, produce qualified goods and services, and concentrate their potential energies more on their work (Gavin & Mason, 2004). Being happy in organizations has many advantages for the individual and the organization. Because individuals who are happy in the organization can progress faster, receive positive support from their co-worker, be more effective in generating creative and new ideas, and interact healthier with their friends and superiors (Pryce-Jones, 2010). Therefore, since organizational happiness can make individuals peaceful and happy, it can be said that these individuals will search learning constantly and achieve significant success (Akduman & Yüksekbilgili, 2015; Fredrickson, 2003).

Increasing the quality of teaching activities carried out in educational organizations can be achieved with teaching personnel who perform at a high level, work devotedly and are happy in business life (Karamustafaoğlu, 2022). Teachers who are happy in schools can establish better relationships with students and their families. It can also be said that establishing positive relationships with students will increase teachers' happiness level (Ayyıldız & Kahveci, 2022). If teachers practice their profession in a peaceful and comfortable environment, they will contribute more to the institution they work for. Because the fact that happiness is important individual and organizational aspect and this makes it important to consider the happiness of teachers who train young people, who are the future of societies, and to increase the level of happiness of teachers (Arslan, 2018). It is thought that these individuals will not make sacrifice in doing the work of the organization. Happy teachers will be more positive and more willing to make an effort. Also, it can be said that teachers who make an effort to be happy will be more committed to the school. It can also be thought that teachers who feel connected to the school and as a part of the school can make more sacrifice in line with the goals of the school.

The positive effects of organizational happiness on employees make a positive contribution to the progress and development of the organization (Keyes et al., 2002). From the point of view of educational institutions, the high level of organizational commitment of teachers means that they perform willingly, efficiently and diligently in their education levels. This process of teachers' organizational commitment is also related to their organizational happiness (Bakan, 2018). As an educational organization, the most important difference of the school from other organizations is that its both input and output is human (Bursalıoğlu, 2002). It is assumed that teachers who feel happy and peaceful in the organization and who have a high level of organizational commitment will work harder and make self-sacrifice in line with the goals of the school. Therefore, based on the hypothesis that organizational happiness is a significant predictor of organizational commitment, it is thought that there is a positive and strong relationship between organizational happiness and organizational commitment. Within the scope of this research, it will be described how the increase in teachers' happiness perception levels and the implementation of practices that will make them happy will affect teachers' organizational commitment.

Method: This research was conducted in two stages, Study 1 (quantitative) and Study 2 (qualitative). In this context, the mixed method was preferred. Mixed method is the studies in which both methods are used together to get better results, instead of examining the studied phenomena only with quantitative or qualitative data due to the complexity of the nature of the problems experienced in social sciences (Saldana, 2011; Creswell & Clark, 2018). Explanatory sequential pattern was preferred among the mixed method designs in the research. The exploratory sequential pattern is based on the collection and analysis of quantitative data first, and then the implementation of the qualitative phase in the context of the findings (Creswell & Clark, 2018). In the quantitative phase of this study, teachers' organizational happiness and commitment levels were determined according to participant perceptions. Then, in the qualitative phase, it was aimed to examine the findings in depth. Within the scope of Study 1, there are 502 participants working in public schools in the Artuklu district of Mardin. In the qualitative dimension of the research, criterion sampling, one of the types of purposeful sampling technique, was used to form the study group. In criterion sampling, care is taken to select people who are thought to have the

qualifications determined for the problem (Büyüköztürk et al., 2011). Thus, the study group consisted of 30 participants.

Findings: When the findings of Study 1 are analyzed, it can be concluded that teachers' perceptions of organizational happiness and organizational commitment do not show significant difference according to the gender variable and teachers feel happy and peaceful in their work. The level of commitment to the institution they work for does not show a significant difference in terms of being male or female. According to the place of duty variable, there is no significant difference between organizational happiness and organizational commitment perceptions, except for the harmony sub-dimension of organizational commitment. When the findings related to the education level were examined, it is seen that the organizational happiness and organizational commitment perceptions of the participants did not show significant difference according to the education level variable. When the findings related to the seniority variable are examined, it is seen that the organizational happiness perception level does not show significant difference according to the seniority period. However, it is seen that there is a significant difference in terms of organizational commitment. When the findings of Research 1 were examined, a significant difference was found in favor of school administrators in all dimensions of organizational happiness and organizational commitment according to the job title variable of teachers' perceptions of organizational happiness and organizational commitment.

A significant part of the participants on the theme of Happy Situations stated that "There is a family atmosphere at school, they enjoy their job, they have adequate physical facilities and ideal class sizes, there are technological and economic opportunities at school, and they communicate positively with their environment". Regarding the theme of Situations That Lead to Unhappiness, it was observed that a significant part of the participants expressed their views on "insufficient financial resources of the school, indifference of parents, inadequacy of financial opportunities, overcrowded classes and inadequacies in the physical, social and cultural conditions of the school".

In engagement-enhancing situations theme, it is seen that a significant part of the participants expressed their opinion as "to be respected by parents and students, to be respected by stakeholders, to have a family atmosphere at school, to be able to communicate well with parents, to value teachers, to ensure harmony among stakeholders in the school." In the theme of Situations that Reduce Commitment, a significant part of the participants stated that "negative reactions from parents, insufficient physical structure and necessary equipment of the school, decrease in the reputation of teachers in the eyes of parents, limited school facilities, damage to the reputation of the teaching profession, lack of economic authority to schools, not meeting their needs and indifference of parents" appear to have expressed an opinion.

It is seen that there is a positive and low level relationship between teachers' organizational happiness levels and the harmony sub-dimension of organizational commitment. On the other hand, it is seen that organizational happiness explains approximately 12% of the total variance regarding the harmony dimension of organizational commitment. Also, it is seen that there is a positive relationship between teachers' organizational happiness levels and the identification sub-dimension of organizational commitment. Moreover, it is seen that organizational happiness explains about 63% of the total variance regarding the identification sub-dimension of organizational commitment. In addition, it is seen that there is a positive relationship between teachers' organizational happiness levels and the internalization sub-dimension of organizational commitment. Also, it is seen that organizational happiness explains approximately 96% of the total variance regarding the internalization sub-dimension of organizational commitment.

Suggestions: In the context of the results obtained in the research, some suggestions were made to maximize teachers' organizational happiness and organizational commitment levels. For this reason, it is important to strengthen the teachers economically, to enrich the teaching environment in terms of physical tools and equipment, to be sensitive about cleaning, to organize activities such as out-of-school trips and entertainment. All of them will make teachers feel valued. In addition, it will be extremely beneficial to create a climate of love by holding teacher-parent-student meetings so that parents and students show the necessary respect to teachers. In order to correct the misperception that has emerged

against teachers in the media recently, activities such as cinema and theater that will emphasize the social importance of teaching and social media platforms should be shared and the necessary sensitivity should be shown. Moreover, in order to prevent teachers from establishing warm relations with each other and discriminating against each other, political and trade union discrimination in schools should be minimized. In this context, social activities can be organized to spend time together in extracurricular times such as evenings and weekends in order to melt the different opinions of school administrators and teachers in one pot.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutlulukları ile Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi

Dr. Öğretim Üyesi Halil Karadaş
Mardin Artuklu Üniversitesi- Türkiye
ORCID: 0000-0003-0855-3702
halilkaradas@artuklu.edu.tr

Assist. Prof. Dr. Mehmet Ali Akın
Mardin Artuklu Üniversitesi- Türkiye
ORCID: 0000-0002-9387-0149
mehmetaliakin@artuklu.edu.tr

Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyinin ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgüt bağlılık algılarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma Çalışma 1 (nicel) ve Çalışma 2 (nitel) olarak iki aşamada yürütülmüş olup, bu kapsamda karma desen tercih edilmiştir. Araştırmanın verileri Mardin Artuklu ilçesindeki eğitim paydaşlarından toplanmıştır. Çalışma 1 kapsamında öncelikle nicel araştırma yöntemleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri incelenmiştir. Çalışma 2 kapsamında yapılan nitel araştırma ile örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algı düzeyine ilişkin durumlar derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Bunun için araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve öğretmenler ile okul yöneticilerinden oluşan 30 katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın birinci aşamasında yapılan nicel çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; buna karşın görev yeri ile öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan nitel çalışmada ise öğretmenlerin mesleğe ilişkin mutlu olmalarını sağlayan durumların okulda aile ortamının tesis edilmesi, öğretmenlik mesleğinin seviklik yapılması, okulun fiziki imkânlarının yeterli düzeye getirilmesi, sınıf mevcutlarını makul düzeye çekilmesi ve okuldaki paydaşlarla pozitif iletişim kurulması şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bağlılık algı düzeylerine ilişkin olarak okulun maddi imkânlarının yetersiz olması, velilerin ilgisizliği, sınıf mevcutlarının çok kalabalık olması, okulun fiziki, sosyal ve kültürel şartlarının yetersiz olması, çocuklarda davranış bozukluklarının olması ve okulun yeterince temiz olmaması gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmanın iki safhasında ulaşılan sonuçların sentezlenmesiyle çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul, Öğretmen, Örgütsel mutluluk, Örgütsel bağlılık



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 14, No: 2, ss. 289-309

Araştırma Makalesi

293

Gönderim: 2023-02-03
Kabul: 2023-04-08

Önerilen Atıf

Karadaş, H. ve Akın, M. A. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 289-309. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>

GİRİŞ

Günümüz örgütleri hedeflerine varmak ve diğer örgütlerle etkili bir şekilde rekabet edebilmek için çalışanlardan, rutin işlerin dışına çıkarak gayret sarf etmelerini ve enerjilerini bir bütün olarak örgütleri için harcamalarını beklemektedirler. Örgütlerin bunu sağlamak için çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılaması ve müreffeh bir yaşam sunmaları gerektiği ifade edilir (Karamustafaoğlu, 2022; Yıldız, 2013). Çalışanların fedakârlık göstererek hizmet ettikleri örgütler için çabalamaları, kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleriyle doğrudan ilişkilidir. Kendini mutlu ve huzurlu hisseden çalışanlar, örgütün maddi ve manevi değerlerine daha bağlı olur ve niteliği yüksek mal ve hizmet üretmek için uğraşırlar. Ancak örgütlerin, örgütsel amaçları benimsemiş fedakâr ve üretken bireylere sahip olma yolunda ilk olarak, bireylerin mutlu olmalarını sağlamaları gerekmektedir (Pryce-Jones, 2010; Gavin ve Mason, 2004).

Bireylerin örgüt içinde mutsuz olması bireyi psikolojik ve sosyal yönden etkilemektedir. Bu etki, bireyin anlamlı bir hayat yaşayamaması adanmışlık duygusunu hissedememe gibi birtakım problemlere neden olmaktadır. Söz konusu durum, bireyin kendini işine yeterince verememesine ve sunulan hizmetin kalitesinin düşmesine yol açmaktadır (Çetin ve Fıkrkoca, 2010). Dolayısıyla insanın mutluluğu veya mutsuzluğu örgütler açısından her zaman önemini korumaktadır. Çünkü mutlu olmak insanların hayatlarının belki de başat amacıdır. Bireylerin mutluluğunu göz önünde bulunduran ve bunu arttırmayı amaçlayan örgütler etkililiği ve verimliliği yakalamak açısından diğer örgütlerden daha başarılı olurlar. Bu durum söz konusu örgütlerin hedeflerine ulaşmasını da kolaylaştırmaktadır (Özgen, 2005).

Okul, toplumun eğitim amacına ulaşması için oluşturulmuş insan (yöneticisi, öğretmeni vb.) ve madde (bina araç ve gereç, program vb.) kaynağından oluşan bir örgüttür (Toprakçı, 2017). Her ne kadar diğer örgütlerden amacı (Toprakçı, 1995), teknolojisi (Toprakçı, 1996), işbölümü (Toprakçı, 2001-a) ve kendisini etkileyen güç merkezleri (Toprakçı, 2001-b) itibarıyla bazı farklılıklar gösterse de okullar da hedeflerine varmak için çalışanlardan, rutin işlerin dışına çıkarak gayret sarf etmelerini ve enerjilerini bir bütün olarak okul ve öğrenciler için harcamalarını bekleyebilmektedirler. Buna rağmen öğretmenlerin motivasyonları kendilerinden rutin beklentileri yerine getirmelerinin beklendiği zamanlar da bile düşebilmektedir. Öğretmenler örgütsel hedeflere ulaşmak için sarf ettikleri çabayı sonraları kendilerini okul içinde mutlu hissetmedikleri için daha az göstermektedirler. Çalışanların mutsuzlukları örgütsel bağlılıklarının azalmasına; işten ayrılmayla sonuçlanabilir. Bu sebeple eğitim örgütlerinin, öğretmenlerin mutluluk düzeyini arttırmaya önem vermelerinin ve bu yönde çeşitli uygulamalara gitmelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıracığı düşünülmektedir. Zira kendini örgüt içinde mutlu/huzurlu hisseden ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okulun hedefleri doğrultusunda daha çok çalışacağı ve özveride bulunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel mutluluğun örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu hipotezinden hareketle, örgütsel mutluluk ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Örgüt çalışanlarının, işe başladıkları ilk dönemlerdeki motivasyonları zamanla düşebilir. Dolayısıyla çalışanlar örgüte ilk katıldıkları dönemlerde örgütsel hedeflere ulaşmak için sarf ettikleri çabayı sonraları iş doyumunu eksikliği, mutsuzluk gibi çeşitli nedenlerle daha az göstermektedirler. Çalışanların mutsuzluk, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının azalması; işten ayrılma, yalnızlık duygusuna kapılma, adaletsizliğe uğrama düşüncesi ve mesleki tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir (Korkut, 2019). Çünkü mutlu olma gayesi bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan yaşama olumlu katkılar sunmaktadır. Mutluluk konusunda yapılan bir araştırmaya göre, kendilerini mutsuz hisseden çalışanların iş dünyasına yıllık 300 milyar dolar civarında ekonomik kayba sebep olduğu bulgulanmıştır. Aynı araştırmaya göre çalışanların yaklaşık %20'sinin (25 milyon) mutsuz olduğu ve bunların yıllık yaklaşık 87 milyon gün işlerine devam etmediği; yaklaşık 14 milyon günü de hasta olarak geçirdikleri tespit edilmiştir (Bulut, 2015). Çalışanların kendilerini mutlu hissetmelerinin oluşturacağı sinerjinin bireysel, örgütsel ve toplumsal katkıları göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Diğer yandan bireylerin işlerinde tatmin olamaması, kendilerini ve hayatlarını anlamlandıramaması, adanma duygusu gibi psikolojik açıdan bireyi motive eden duyguları hissedememesi örgütsel birtakım problemler doğurmaktadır. Söz konusu problemler kişiyi mutsuz etmekte ve bireyin yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, 2011; Çetin ve Fıkrkoca, 2010). Öte yandan kendilerini mutlu ve sağlıklı hisseden çalışanlar hizmet ettikleri örgütlerde işlerini daha nitelikli yapmakta ve doğal olarak icra ettikleri görevlerde daha başarılı olmaktadır. Bu çalışanlar, kendilerini mutlu hissetmeyen kişilere nazaran daha kolay iş sahibi olmakta ve kariyerlerinde daha hızlı

ilerleyebilmektedirler. Ayrıca kendilerini mutlu hisseden çalışanlar örgüt içindeki arkadaşlarıyla daha kolay kaynaşabilir ve iş birliği yapabilirler (Frey ve Stutzer, 2001). Bu durum bütün örgütler için önemli olduğu gibi; eğitim örgütleri için daha da önemlidir.

Eğitim örgütlerinde yürütülen öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılabilmesi, yüksek düzeyde performans gösteren fedakârca çalışan ve iş yaşamında mutlu olan öğretim kadrolarıyla başarılabilir (Karamustafaoglu, 2022). Eğitim kurumlarında mutlu olan öğretmenler öğrenciler ve aileleri ile daha iyi ilişkiler kurabilir. Ayrıca öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmanın öğretmenlerin mutluluk düzeylerini attıracağı da söylenebilir (Ayyıldız ve Kahveci, 2022). Eğer öğretmenler mesleklerini huzurlu ve rahat bir ortamda icra ederlerse çalıştıkları kuruma daha çok katkı yapacaklardır. Zira bireysel ve örgütsel açıdan mutluluğun önemli olduğu gerçeği, toplumların geleceği olan gençleri yetiştiren öğretmenlerin mutluluklarını göz önüne almayı ve öğretmenlerin mutluluk düzeylerini arttırmayı önemli hale getirmektedir (Arslan, 2018). Bu bireylerin örgütün işlerini yapmakta fedakârlık göstermeyecekleri düşünülmektedir. Ayrıca mutlu olan bireylerin daha pozitif oldukları ve örgütsel çaba harcama noktasında daha istekli olmaları; öte yandan mutlu olması yönünde çaba harcanan öğretmenlerin okula daha fazla bağlı olacağı söylenebilir. Kendilerini okula bağlı ve okulun bir parçası gibi hisseden öğretmenlerin okulun hedefleri doğrultusunda daha fazla fedakârlık yapabilecekleri de düşünülebilir.

Mutluluk kavramının, insanoğlunun yaratıldığı günden beri var olduğu düşünülmektedir. Hatta bilim adamları mutluluğun insanoğlunun yaratılma amacı olduğunu öne sürer (Bülbül ve Giray, 2011) ve örgütsel mutluluğu da örgüt çalışanlarının bir bütün olarak mutlu olma durumu olarak ifade ederler (Bulut, 2015). Örgütsel mutluluk, örgüt içinde bireyin, potansiyelini en üst düzeyde kullanabileceği kadar kendini iyi hissetmesidir (Pryce-Jones, 2010). Örgüt içinde kendisini mutlu hisseden çalışanlar, süreç içinde örgütte verimli olmakta, nitelikli mal ve hizmet üretmekte ve potansiyel enerjilerini işlerine daha çok yoğunlaştırmaktadırlar (Gavin ve Mason, 2004). Örgütlerde bireylerin mutlu olmalarının birey ve örgüt açısından birçok faydası vardır. Çünkü örgüt içinde mutlu olan birey daha hızlı ilerleyebilir, paydaşlarından olumlu destek alabilir, yaratıcı ve yeni fikir üretmekte daha etkili olabilir, arkadaş ve üstleriyle daha sağlıklı etkileşimde bulunabilir (Pryce-Jones, 2010). Dolayısıyla örgütsel mutluluğun bireyleri huzurlu ve mutlu kılabileceğinden hareketle bu bireylerin devamlı bir öğrenme arayışında olacağı ve önemli başarılar yakalayacağı söylenebilir. Çalışanlarının mutlu olmasına çabalayan örgütlerde bu durumun uzun vadede örgütlerin lehine olacağı söylenebilir. Zira mutlu çalışanların örgütsel verimliliğe önemli katkılarının olacağı düşünülmektedir (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015). Olumlu duygulara sahip olmayla ilgili yapılan bir çalışmada olumlu duygulara sahip olmanın diğer bir ifadeyle mutlu olmanın, bireylerin potansiyelini en üst düzeyde kullanmasına destek olduğu ifade edilmektedir (Fredrickson, 2003).

Bireyin bir organizasyon aidiyet duygusu taşıması, özeldir bireyin genelde ise organizasyonun faydasıdır (Koç, 2009). Günümüzün ekonomik zorluklar ve değişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmede örgütlerin işleri bir hayli zorlaşmaktadır. Örgütlerin bu zorluklarla baş edebilmesi, çalışanların mutluluklarını sağlamaları ve onların ihtiyaçlarını karşılamalarını gerektirmektedir. Bu şekilde örgütün hedeflerini kendi hedefi gibi benimsemesi olarak ifade edilebilen örgütsel bağlılığın, örgütlerin ayakta kalabilmeleri açısından son derece önemli olduğu söylenebilir.

Kanter (1968) örgütsel bağlılık kavramını, bireyin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına gayret etmesi, Mowday ve diğerleri (1979) ise bireyin kendi davranışları vasıtasıyla örgütle olan bağlı kuvvetlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık; davranışsal ve tutumsal bağlılık şeklinde iki boyut şeklinde ifade edilebilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1979). Diğer yandan normatif, duygusal ve devam bağlılığı şeklinde bir sınıflama da literatürde belirtilmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Örgütsel bağlılık, çalışanların hizmet verdiği örgüte karşı hissettiği manevi bağ şeklinde ifade edilebilir (Yıldız, 2013). Bu bağ birey ile örgüt arasında bir bakıma oluşan sinerjiyi açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık kişinin içinde bulunduğu örgüte karşı aidiyet hissetmesiyle açıklanabilir (Koç, 2009). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesini, örgütsel görevleri üstlenmeyi ve örgüte karşı sadakat duymayı gerektirmektedir (Dale ve Fox 2008). Becker (2017) örgütsel bağlılığı; kişinin örgütle karşılıklı olarak sözleşme yaptıkları bir süreç şeklinde ifade etmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık "bilinçli bir taraf tutma davranışı" şeklinde ifade edilmektedir.

Örgütsel mutluluğun, çalışanlarda oluşturduğu olumlu etkiler, örgütün ilerleme ve gelişmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Keyes ve diğerleri, 2002). Eğitim kurumları açısından bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olmasının, onların buldukları öğretim kademelerinde istekli, verimli ve gayretli bir şekilde performans sergilemesini ifade etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin bu süreç, onların örgütsel mutluluklarıyla da ilişkilidir (Bakan, 2018). Bir eğitim örgütü olarak okulun diğer örgütlerden en önemli farkı, girdi ve çıktısının da insan olmasıdır (Bursalıoğlu, 2002). Kendini örgüt içinde mutlu/huzurlu hisseden ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin okulun hedefleri doğrultusunda daha çok çalışacağı ve özveride bulunacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel mutluluğun örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu hipotezinden hareketle, örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma kapsamında, öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerinin artmasının ve mutlu olmalarını sağlayacak uygulamalara gidilmesinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını nasıl etkileyeceği betimlenecektir.

YÖNTEM

Bu araştırma Çalışma 1 (nicel) ve Çalışma 2 (nitel) olmak üzere iki aşamada yapılmıştır. Bu kapsamda karma yöntem tercih edilmiştir. Karma yöntem, sosyal bilimlerde yaşanan problemlerin doğasının karmaşık olması nedeniyle, çalışılan olguları yalnızca nicel veya nitel veriler ile incelemek yerine, daha iyi sonuçlar almak için her iki yöntemin birlikte kullanıldığı (Saldana, 2011; Creswell ve Clark, 2018) çalışmalardır. Araştırmada karma yöntem desenlerinden açılımlı sıralı desen tercih edilmiştir. Açılımlı sıralı desen ilk önce nicel verilerin toplanıp çözümlenmesini, sonrasında elde edilen bulgular bağlamında nitel aşamanın uygulanmasına dayanmaktadır (Creswell ve Clark, 2018). Bu araştırmanın nicel aşamasında katılımcı algılarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile bağlılık düzeyleri tespit edilmiş; nitel aşamasında ise ulaşılan bulguların derinlemesine incelemesi amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Çalışma 1 kapsamında, 2022-2023 öğretim yılında Mardin İli Merkez Artuklu ilçesindeki devlet okullarında görev yapan 2993 öğretmenden random örnekleme türüyle seçilen 530 katılımcılar yer almaktadır. Hatalı doldurulduğu değerlendirilen formların çıkarılmasından sonra 502 katılımcıdan toplanan veriler değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklemde yer alan katılımcılara ilişkin demografik bilgilere tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma 1’deki katılımcılara ilişkin demografik bilgiler (N=502)

Demografik Özellikler	Grup	f	%
Görev unvanı	Öğretmen	413	82
	Yönetici	89	18
Görev yeri	Okul öncesi	51	10
	İlkokul	128	26
	Ortaokul	192	38
	Lise	131	26
Eğitim düzeyi	Lisans	434	87
	Lisansüstü	68	13
Kıdem (yıl)	0-5	204	41
	6-10	128	25
	11-15	71	14
	16 ve üzeri	99	20
	Toplam		502

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların görev unvanına göre; 413’ünün (%82) öğretmen ve 89’unun (%18) yönetici; görev yerine göre, 51’inin (%10) okul öncesinde, 128’inin (%26) ilkokulda, 192’sinin (%38) ortaokulda ve 131’inin (%26) lisede görev yaptığı; eğitim düzeyine göre, 434’ünün (%87) lisans, 68’inin (%13) lisansüstü mezunu; hizmet yılına göre, 204’ünün (%41) 0-5 yıl, 128’inin (%25) 6-10 yıl, 71’inin (%14) 11-15 yıl ve 99’unun (%20) 16 ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın nitel boyutunda çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme tekniği türlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede, problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip olduğu düşünülen kişilerin seçilmesine özen gösterilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri,

2011). Çalışma grubu 30 katılımcıdan oluşturulmuştur. Çalışma grubuna ilişkin bilgiler tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Çalışma 2’ye ilişkin demografik bilgiler (N=30)

Demografik Özellikler	Grup	f
Görev unvanı	Öğretmen	18
	Yönetici	12
Kıdem (Yıl)	0-5	10
	6-10	6
	11-15	8
	16 ve üzeri	6
	Toplam	30

Tablo 2 incelendiğinde görüşme yapılan katılımcıların 18’inin öğretmen, 12’sinin Yönetici; 10 kişinin 0-5 yıl aralığında, 6 kişinin 6-10 yıl aralığında, 8 kişi 11-15 yıl aralığında ve 6 kişi ise 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çalışma 1’de Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeği ile Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği tek boyutlu bir ölçek olup altılı likert ve 28 maddeden oluşmaktadır. Ancak yaptığımız araştırmada daha uygun analizler yapmak için ölçeğin beş likert şeklinde kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının Cronbach alfa değerini Hills ve Argyle (2002) 0,91 olarak rapor etmişlerdir. Oxford Mutluluk Ölçeği’nin bu çalışmaya ilişkin güvenilirlik katsayısı ise 0,93 olarak bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise üç boyuttan oluşmaktadır. Balay (2000) tarafından Örgütsel Bağlılık Ölçeği; “Uyum” (8 madde) “Özdeşleşme” (8 madde) ve “İçselleştirme” (11 madde) şeklinde üç alt boyut ve toplam 27 madde şeklinde rapor edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Uyum için 0.79, Özdeşleşme için 0.89 ve İçselleştirme boyutu için ise 0.93 şeklinde rapor edilmiştir.

Çalışma 2’deki katılımcılarla yapılacak görüşmeler için yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmadan önce alanyazın taranmıştır. Toplanan bilgiler analiz edilerek görüşme soruları oluşturulmuştur. Görüşme sorularının kapsam geçerliğini sağlamak için alan uzmanlarından uygunluk görüşü alınmıştır. Alan uzmanlarından ve Türkçe öğretmenlerinden gelen öneriler doğrultusunda görüşme formunda yer alan sorulara son hali verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma 1’in verileri Google form üzerinden çevrim içi olarak toplanmıştır. Katılımcı algılarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analizleri yapılmadan önce, hatalı veri kontrolleri yapılmıştır. Hatalı olduğuna karar verilen veri toplama araçlarının elenmesinden sonra araştırma problemlerine yanıt bulmak için betimsel istatistik analizler yapılmıştır. Veri toplama aracındaki ölçekler analiz edilirken analizler yapılmadan önce normallik testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılım durumunu tespit etmek amacıyla tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım testlerine başvurulmuş, tek değişkenli normallik dağılımının tespiti için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Çoklu regresyon analizi için değişkenlerin normal dağılım göstermesi, yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenlerle ilişkisinin doğrusal olması (Büyüköztürk 2020; Pallant, 2020) gibi vasayımlar incelenmiştir. Sonuçların uygunluğu test edildikten sonra analizler yapılmıştır.

Çalışma 2’de yarı yapılandırılmış görüşme formu 4 sorudan oluşmaktadır:

- Okulunuzda sizi mutlu eden hususları örneklerle açıklayabilir misiniz?
- Okulunuzda mutsuz olmanıza yol açan hususları örneklerle açıklayabilir misiniz?
- Çalıştığınız kuruma ilişkin bağlılık düzeyinizi arttıran etmenleri açıklayabilir misiniz?
- Çalıştığınız kuruma bağlılığınızı azaltan hususları açıklayabilir misiniz?

Görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacak yerlerde gerçekleştirildi. Verilerin analizi aşamasında öncelikle elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Ulaşılan metinler kodlanıp, çeşitli kategorilere ve temalara ayrılmıştır (Saldaña, 2019). Verilerin kategorileştirilme aşamasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık durumlarına ilişkin kodlamalar yazılmıştır.

Ulaşılan kodlar kategoriler halinde sınıflandırılmıştır. Kategorileştirme işleminden sonra öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ve örgütsel bağlılık durumlarına ilişkin temalar yazılmıştır.

Çalışma 2'nin iç geçerliğini sağlamak için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Görüşme formunun kapsam geçerliğini sağlamak için alan uzmanlarından görüş alınmıştır. Görüşmelerde doğrudan alıntılara yer verilerek araştırmacının geçerliği güçlendirilmiştir. Güvenirlik çalışmaları nitel araştırmalarda farklı şekillerde yapılabilir. Araştırmacının alan notlarını detaylı bir şekilde kaydetmesi ve bunları yazıya özenli bir şekilde aktarması güvenilirliği arttırmaya ilişkin bir girişim olarak ifade edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Katılımcı algılarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerini betimlemeyi amaçlayan bulgular, Çalışma 1 ve Çalışma 2 şeklinde ayrı ayrı verilmiştir.

1.1 Çalışma 1'e İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında demografik geçişkenlere ilişkin yapılan analizler ayrı ayrı başlıklarda ve tablolarda gösterilmiştir.

1.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Cinsiyet değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarına tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine ilişkin analiz sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	T	P	
Örgütsel Mutluluk	Kadın	241	3.23	.32	500	.869	.39	
	Erkek	261	3.20	.33				
Uyum	Kadın	241	2.12	.88	500	-.057	.95	
	Erkek	261	2.13	.92				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	Kadın	241	3.32	.89	500	-1.366	.17
		Erkek	261	3.43	.93			
	İçselleştirme	Kadın	241	3.81	.76	500	-1.522	.13
		Erkek	261	3.91	.75			

Tablo 3'e göre cinsiyet değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin grupların aritmetik ortalamalarına göre kadınların aritmetik ortalamasının ($X=3.23$); erkeklerin aritmetik ortalamasının ($X=3.20$) değerleriyle orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan t-testi analiz bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığı [$t(500)=.869, p=.39$] görülmektedir.

Tablo 3'e göre cinsiyet değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin grupların aritmetik ortalamalarına göre uyum alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamasının ($X=2.12$), erkeklerin aritmetik ortalamasının ($X=2.13$) değerleriyle yetersiz düzeyde; özdeşleşme alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamasının ($X=3.32$), erkeklerin aritmetik ortalamasının ($X=3.43$) değerleriyle orta düzeyde ve içselleştirme alt boyutunda kadınların aritmetik ortalamasının ($X=3.81$); erkeklerin aritmetik ortalamasının ($X=3.91$) değerleriyle orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum alt boyutunda [$t(500)=-.057, p=.95$] değerleriyle, özdeşleşme alt boyutunda [$t(500)=-1.366, p=.17$] değerleriyle ve içselleştirme alt boyutunda [$t(500)=-1.522, p=.13$] değerleriyle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

1.1.2. Görev Yeri Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev Yeri değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarına tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Görev yeri değişkenine ilişkin analiz sonuçları

	Görev Yeri	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Mutluluk	Okul Öncesi	51	3.23	.28	.145	.93	
	İlkokul	128	3.22	.31			
	Ortaokul	192	3.22	.34			
	Lise	131	3.20	.34			
	Toplam	502	3.22	.33			
Uyum	Okul Öncesi	51	2.37	1.03	6.932	.00	2>3 2>4
	İlkokul	128	2.36	.97			
	Ortaokul	192	1.99	.84			
	Lise	131	1.98	.78			
	Toplam	502	2.12	.89			
Örgütsel Bağlılık	Okul Öncesi	51	3.37	.91	1.693	.17	
	İlkokul	128	3.24	.96			
	Ortaokul	192	3.47	.88			
	Lise	131	3.38	.89			
	Toplam	502	3.38	.91			
İçselleştirme	Okul Öncesi	502	3.71	.89	1.460	.23	
	İlkokul	51	3.80	.70			
	Ortaokul	128	3.92	.71			
	Lise	192	3.90	.80			
	Toplam	502	3.86	.75			

Tablo 4'e göre görev yeri değişkeni baz alındığında katılımcıların örgütsel mutluluk algılarına ilişkin grupların aritmetik ortalamalarına göre okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.23$); ilkokulda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.22$); ortaokulda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.22$) ve lisede görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.20$) değerleriyle orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda görev yapılan öğretim kademelerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında [$F_{(3-529)}=.145, p=.93$] anlamlı fark görülmemektedir.

Tablo 4'e göre örgütsel bağlılık bulgularına bakıldığında okul öncesinde aritmetik ortalamasının ($X=2.37$); ilkokulda aritmetik ortalamasının ($X=2.36$); ortaokulda aritmetik ortalamasının ($X=1.99$) ve lisede aritmetik ortalamasının ($X=1.98$) değerleriyle yetersiz düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda katılımcı algılarının örgütsel bağlılığın Uyum alt boyutunda [$F_{(3-529)}=6.932, p=.00$] değerleriyle okul öncesi ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın Özdeşleme alt boyutunda [$F_{(3-529)}=1.693, p=.93$] değerleriyle ve İçselleştirme alt boyutunda [$F_{(3-529)}=1.460, p=.93$] değerleriyle katılımcı algıları arasında görev yapılan okul türüne göre aralarında anlamlı fark bulunmamıştır.

1.1.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Eğitim düzeyi değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin analizler sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	SS	Sd	T	P
Örgütsel Mutluluk	Lisans	434	3.21	.31	500	-1.150	.25
	Lisansüstü	68	3.28	.44			
Uyum	Lisans	434	2.10	.87	500	-1.121	.26
	Lisansüstü	68	2.24	1.0			
Örgütsel Bağlılık	Lisans	434	3.38	.89	500	-.174	.86
	Lisansüstü	68	3.40	1.0			
İçselleştirme	Lisans	434	3.87	.74	500	.604	.55
	Lisansüstü	68	3.81	.80			

Tablo 5'e göre eğitim düzeyi değişkeni baz alındığında grupların aritmetik ortalamalarına göre lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.21$) ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.28$) değerleriyle orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına ilişkin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında eğitim durumlarına göre anlamlı fark olmadığı [$t(500) = -1.150, p=.25$] görülmektedir.

Tablo 5'e göre eğitim düzeyi değişkeni baz alındığında grupların aritmetik ortalamalarına göre uyum alt boyutunda lisans mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=2.10$), lisansüstü mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=2.24$) değerleriyle yetersiz düzeyde; özdeşleşme alt boyutunda lisans mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=3.38$), lisansüstü mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=3.40$); içselleştirme alt boyutunda lisans mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=3.87$); lisansüstü mezunlarının aritmetik ortalamasının ($X=3.81$) değerleriyle orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına göre lisans ve lisansüstü mezunlarının örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda [$t(500)=-1.121$, $p=.26$] değerleriyle, özdeşleşme alt boyutunda [$t(500)=-.174$, $p=.86$] değeriyle ve içselleştirme alt boyutunda [$t(500)=-.604$, $p=.55$] değeriyle aralarına anlamlı fark bulunmamaktadır.

1.1.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Kıdem değişkeni baz alındığında katılımcı algılarına göre örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarına tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Kıdem değişkenine ilişkin analizler sonuçları

	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Mutluluk	0-5	204	3.20	.31	.829	.47	
	6-10	128	3.21	.34			
	11-15	71	3.26	.36			
	16 ve üzeri	99	3.25	.32			
	Toplam	502	3.22	.33			
Uyum	0-5	204	1.98	.77	3.302	.02	2>1
	6-10	128	2.27	1.01			
	11-15	71	2.21	.96			
	16 ve üzeri	99	2.17	.91			
	Toplam	502	2.12	.89			
Özdeşleşme	0-5	204	3.43	.87	2.144	.09	
	6-10	128	3.24	.93			
	11-15	71	3.29	.99			
	16 ve üzeri	99	3.51	.88			
	Toplam	502	3.38	.91			
İçselleştirme	0-5	204	3.77	.71	6.363	.00	1<4 2<4
	6-10	128	3.76	.82			
	11-15	71	3.92	.80			
	16 ve üzeri	99	4.14	.64			
	Toplam	502	3.86	.75			

Tablo 6'a göre kıdem değişkeni baz alındığında grupların aritmetik ortalamalarına göre kıdem 0-5 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.20$); kıdem 6-10 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.21$); 11-15 yıl aralığında kıdem olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.26$) ve kıdem 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=3.25$) değerleriyle orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına ilişkin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında kıdem değişkenine göre anlamlı fark olmadığı [$F_{(3-529)}=.829$, $p=.47$] görülmektedir.

Tablo 6'ya göre kıdeme ilişkin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda kıdem 0-5 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=1.98$); kıdem 6-10 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=2.27$); kıdem 11-15 yıl olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=2.21$) ve kıdem 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin aritmetik ortalamasının ($X=2.17$) değerleriyle yetersiz düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) bulgularına göre katılımcı algılarının örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda [$F_{(3-529)}=3.302$, $p=.02$] değerleriyle, kıdem 0-5 yıl ile 6-10 yıl arasında ve kıdem 6-10 yıl olan katılımcıların lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda [$F_{(3-529)}=2.144$, $p=.09$] değerleriyle anlamlı fark bulunmamıştır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda aritmetik ortalama değerlerin kıdem 0-5 yıl ($X=3.77$); 6-10 yıl ($X=3.76$) ve 11-15 ($X=3.92$) değerleriyle orta düzeyde ancak kıdem 16 yıl ve üzeri olanların ($X=4.14$) değerleriyle yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) analiz bulgularına göre özdeşleşme alt boyutunda [$F_{(3-529)}=6.363$, $p=.00$] değeriyle kıdem 16 yıl ve üstü katılımcılarla kıdem 0-5 yıl ile 6-10 yıl olan katılımcılar arasında ancak hizmet yılı 16 ve üstü olan katılımcıların lehine anlamlı fark bulunmuştur.

1.1.5. Görev Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev unvanı değişkeni baz alındığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve bağlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarına Tablo 7'te gösterilmiştir.

Tablo 7. Görev unvanına ilişkin analiz sonuçları

	Unvan	N	\bar{X}	SS	Sd	t	P
Örgütsel Mutluluk	Öğretmen	413	3.20	.32	500	-2.507	.01
	Yönetici	89	3.30	.37			
Uyum	Öğretmen	413	2.15	.90	500	1.289	.20
	Yönetici	89	2.01	.89			
Örgütsel Bağlılık	Öğretmen	413	3.34	.90	500	-2.209	.03
	Yönetici	89	3.57	.95			
İçselleştirme	Öğretmen	413	3.78	.75	500	-5.670	.00
	Yönetici	89	4.26	.65			

Tablo 7'e göre örgütsel mutluluğa ilişkin öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarının ($X=3.20$); okul yöneticilerinin aritmetik ortalama puanlarının ($X=3.30$) değerleri ile orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına göre öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasındaki anlamlı farkın [$t_{(500)}=-2.507, p=.01$] okul yöneticilerinin lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin grupların aritmetik ortalamalarına göre uyum alt boyutunda öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarının ($X=2.15$), okul yöneticilerinin aritmetik ortalama puanlarının ($X=2.01$) değerleriyle yetersiz düzeyde; özdeşleşme alt boyutunda öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarının ($X=3.34$), okul yöneticilerinin aritmetik ortalama puanlarının ($X=3.57$) değerleriyle orta düzeyde; içselleştirme alt boyutunda öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarının ($X=3.78$) değerleriyle orta düzeyde ve okul yöneticilerinin aritmetik ortalama puanlarının ($X=4.26$) değerleriyle yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t-testi analiz bulgularına göre öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının uyum alt boyutunda [$t_{(500)}=1.289, p=.20$] değerine göre anlamlı fark görülmemektedir. Ancak örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutundaki anlamlı farkın [$t_{(500)}=-2.209, p=.03$] değeri ile içselleştirme alt boyutundaki anlamlı farkın [$t_{(500)}=-5.670, p=.00$] değerleriyle okul yöneticilerinin lehine olduğu görülmektedir.

1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların örgütsel mutluluk algılarının, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Bunun için örgütsel mutluluk algı düzeyi puanlarının ortalaması ile örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları için regresyon analizi ile yapılmış olup bulgular tablo 12'de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının örgütsel bağlılığın boyutlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi

	Örgütsel Mutluluk	B	Standard	β	T	p	r
Uyum	Sabit	1.157	.392		2.950	.00	
	Örgütsel Mutluluk	.300	.121	.110	2.480	.01	.110
R=.110, R ² =.012, F _(1,500) =6.150, p=.01							
Özdeşleşme	Sabit	1.147	.387		2.964	.03	
	Örgütsel Mutluluk	.693	.120	.251	5.796	.00	.251
R=.251, R ² =.063, F _(1,500) =33.597, p=.00							
İçselleştirme	Sabit	1.579	.315		5.017	.00	
	Örgütsel Mutluluk	.710	.097	.310	7.300	.00	.310
R=.310, R ² =.096, F _(1,500) =53.286, p=.00							

Tablo 12'e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleriyle örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=.110$) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel mutluluğun, örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin toplam varyansın ($R^2=.012$) yaklaşık olarak %12 'sini açıkladığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleriyle örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=.251$) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel mutluluğun, örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutuna ilişkin toplam varyansın ($R^2=.063$)

yaklaşık olarak %63'ünü açıkladığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleriyle örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=.310$) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel mutluluğun, örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ilişkin toplam varyansın ($R^2=.096$) yaklaşık olarak %96'sını açıkladığı görülmektedir.

1.3 Çalışma 2'ye İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin daha detaylı verilere ulaşabilmek için katılımcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılığa ilişkin olmak üzere ayrı ayrı ele alınmıştır.

1.3.1. Örgütsel Mutluluğa İlişkin Bulgular:

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin bulguların *mutlu eden* ve *mutsuz olmaya yol açan durumlar* olmak üzere 2 ayrı temada yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin bulgular

Mutlu Eden Durumlar	Ö	Ö	Ö	Ö
Okulda aile ortamının olması	16	10	26	
İşini severek yapma	15	10	25	
Fiziki imkânların yeterli olması	12	10	22	
Sınıf mevcutlarının ideal olması	15	6	21	
Okulun teknolojik ve ekonomik imkânlarla sahip olması	15	5	20	
Okuldaki paydaşlarla olan olumlu iletişim	12	8	19	
Okulundaki ortamın sevgi ve saygıya dayalı olması	11	7	18	
Tüm personellerin özveriyle çalışması	8	10	18	
Öğrencinin derse etkin katılımı	14	0	14	
Öğrencilerin öğrenmeye istekli olmaları	13	0	13	
Okul yönetiminin anlayışlı ve çözüm odaklı olması	12	0	12	
Okulun hijyenik olması	9	2	11	
Isınma elektrik su gibi problemlerinin olmaması	5	3	8	
Öğrencilere faydalı olduğumu hissetme	5	2	7	
Öğrencilerin okulu çok sevmeleri	5	1	6	
Yöneticilerin verdiği güven ve destek	5	0	5	
Okula ulaşımın kolay sağlanıyor olması	3	1	4	

*n öğretmen = 18, n yönetici = 12

Tablo 8'e bakıldığında, *Mutlu Eden Durumlar* temasına ilişkin katılımcıların önemli bir kısmının "Okulda aile ortamının olması, işini severek yapma, fiziki imkânların yeterli olması ve sınıf mevcutlarının ideal olması, okulun teknolojik ve ekonomik imkânlarla sahip olması, okuldaki paydaşlarla olan olumlu iletişim ve okulundaki ortamın sevgi ve saygıya dayalı olması" şeklinde görüş ifade ettikleri görülmektedir. Öğretmenleri *mutlu eden durumlar* temasına ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıya alınmıştır:

"Öğretmenlerin iş birliği içinde çalışarak birlikte hareket etmeleri ve idarenin anlayışlı ve çözüm odaklı olması beni mutlu eden hususlardan biridir. Okul yönetiminin öğretmenlere karşı adil olması, öğrenci ve veliler ile doğru bir iletişim kurmanın sağlanması, öğretmenler ve öğrenciler ile birlikte okul dışı faaliyetler yapılması beni mutlu eden diğer hususlardır" (Öğretmen Gizem).

"Okulumda çalışma ortamının sevgi, saygı çerçevesinde ve profesyonelliğe dayalı çalışma sisteminin oluşması beni çok mutlu ediyor. Beni en çok mutlu eden kısım ise herkesin ne yapıp ne yapmayacağını biliyor olmasıdır. Öğrencilerin eskiye göre okulu daha çok sevmeleri ve öğrenmeye daha istekli olmaları beni ayrıca mutlu ediyor. Velilerin okula ilgilerinin artması ayrıca çok mutluluk verici. Öğretmenlerin derse severek girmeleri, öğrenciler için kaynak temin edip, onlara yardımcı olmaları oldukça mutlu edici durumlardır" (Yönetici Bekir).

"Okulun fiziki şartlarının dersin işleyişine uygun olması, okul yönetiminin, öğretmenlerin ve çalışanların bizlere saygılı olması mutlu ediyor. Okuldaki duyarlı çalışanların, öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyini dikkate alıp öğrencilere ek yardım sağlanması, kurumda çalışan herhangi bir kişinin acısına, sevincine ortak olup beraber hareket edilmesi de mutlu eden durumlardır" (Öğretmen Betül).

Tablo 9. Öğretmenlerin mutsuz olmasına neden olan durumlar

Mutsuz olmaya yol açan durumlar	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Okulun maddi imkânlarının yetersiz olması	15	12	27
Velilerin ilgisizliği	15	9	24
Maddi olanakların yetersizliği	10	12	22
Sınıf mevcutlarının kalabalık olması	16	5	21
Okulun fiziki sosyal ve kültürel şartlarındaki yetersizlikler	12	8	20
Çocuklardaki davranış bozuklukları	12	5	17
Öğrencilerin derse ilgisizliği	13	3	16
Okulun yeterince temiz olmaması	11	4	15
Okulda huzursuz bir ortamın olması	9	2	11
Medyanın öğrenciyi haklı öğretmeni haksız göstermesi	11	3	14
Okul yönetiminin adil olmaması	13	0	13
Yöneticilerin öğretmenin işine karışması	9	0	9
Yardımcı personellerin yetersizliği	3	5	8
Okulda sevgi saygı ortamının yokluğu	7	0	7
Farklı sendikalara üye öğretmenler arasında gerginlik oluşması	5	1	6
Niteliksiz okul yönetimi anlayışı	2	0	4
İş birliğine dayalı yönetimin olmaması	4	1	5
Okul idaresinin öğretmenler üzerine baskı kurması	4	0	4

*n öğretmen = 18, n yönetici = 12

Tablo 9'a göre *Mutsuz Olmaya Yol Açan Durumlar* temasına ilişkin katılımcıların önemli bir kısmının "okulun maddi imkânlarının yetersiz olması, velilerin ilgisizliği, maddi olanakların yetersizliği, sınıf mevcutlarının kalabalık olması ve okulun fiziki, sosyal ve kültürel şartlarındaki yetersizlikler" vb. konularında görüş ifade ettikleri görülmüştür. *Öğretmenleri mutlu eden durumlar* temasına ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıya alınmıştır:

"Farklı sendikalara üye olan öğretmenler arasında gözle görülür bir ayrılığın olması mutsuzluğa sebep olmaktadır. Ayrıca sınıfların çok kalabalık olması iyi bir eğitimin önüne geçtiği gibi, işimizi sevmenin önüne geçmektedir" (Öğretmen Elif).

"Bazı velilerin öğrencilerini hiç umursamamaları, çocuklarını eğitimden mahrum etmeleri beni çok üzmektedir. İlçe Millî Eğitimin şeffaf ve adil davranmaması ve her okula eşit imkânlar sunmaması ise beni çok mutsuz ediyor" (Yönetici Bekir).

"Öğretmenin maddi kaygı içine düşecek kadar az maaş alması mutsuzluk etkenidir. Geçim derdi, kira derdi olan bir öğretmenin bu düşüncelerle mesleğini sağlıklı bir şekilde icra etmesi mümkün değildir. Basında çıkan haberler genelde öğrenciyi haklı çıkarıp okul idaresi ve öğretmenlerini hedef aldığı için öğretmenleri endişelendirmektedir" (Öğretmen Ali).

"Öğrencilerin başarısızlıkları ve disiplinsizlikleri, okul eşyalarına zarar vermeleri, kavga etmeleri çok üzücü. Öğrencilerin durumunu bir kere bile sormayan velilerin, tablet kampanyası zamanı kitleler halinde okula teşrif etmeleri beni bir hayli üzmüştü. Elektronik bir cihazın, insanın kendi evladından daha değerli görüldüğü bir ortamda eğitim ve öğretim konusunda sorun yaşanılması kaçınılmazdır" (Öğretmen Demet).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bulguların *bağlılığı arttıran ve bağlılığı azaltan durumlar* olmak üzere 2 ayrı temada yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttıran durumlar

Bağlılığı Arttıran Durumlar	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Veli ve öğrencilerden saygı görmek	16	11	27
Paydaşlardan saygı görmek	18	5	23
Okulda aile ortamının bulunması	15	5	20
Velilerle sağlıklı bir iletişim kurabilme	15	5	20
Yönetimin öğretmenlere değer vermesi	16	2	18
Okuldaki paydaşlar arasındaki uyum	12	6	18
Okulda adalet kültürünün olması	10	4	14
Öğretmen arkadaşların iyi niyetli veya dürüst olması	7	3	10
Okulda çalışma süresinin uzunluğundan dolayı alışmak	8	0	8
Severek ve isteyerek göreve gelmek	7	0	7
İdarenin olumlu tutumu	5	0	5

*n öğretmen = 18, n yönetici = 12

Tablo 10'a göre *Bağlılığı Arttıran Durumlar* temasına ilişkin katılımcıların önemli bir bölümünün "Veli ve öğrencilerden saygı görmek, paydaşlardan saygı görmek, okulda aile ortamının bulunması, velilerle sağlıklı bir iletişim kurabilme, yönetimin öğretmenlere değer vermesi, okuldaki paydaşlar arasındaki uyum, öğrencilerin saygılı olması ve okulda adalet kültürünün olması" şeklinde görüş beyan ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıran durumlar temasına ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıya alınmıştır;

"Okul yönetiminin öğretmenine değer vermesi, okuldaki tüm çalışanların birbirlerine karşı anlayışlı, güler yüzlü olması, farklı düşüncelere sahip olsa da dışlamaması kurumsal bağlılığımı arttırıyor" (Öğretmen Ali).

"Öğrenci ve öğretmenlerle saygı ve sevgi çerçevesi içinde iyi ilişkiler kurmak, çalıştığım kuruma ait bağlılığımı artırır. Bunun yanında okul yönetiminin biz öğretmenlere değer vermesi, suçlu muamelesinde bulunmaması genel olarak öğretmenleri kuruma daha çok bağladığı düşüncesindeyim." (Öğretmen Elif).

"Mesleğime bağlı olmamın sebebi ailemdir. Babam, hangi işi yaparsan yap, sanki babanın işini yapıyormuş gibi sadık ol, düzgün yap diyerek büyüttü bizi. O yüzden benimseyerek yapıyorum işimi. İdarenin bizlere ilişkin olumlu tutumu, öğretmen arkadaşlarımızın dayanışma içinde olması ve tabii öğretmenlik mesleği aşkı bağlılığımı arttırıyor." (Öğretmen Yasemin).

"Samimi arkadaş ortamı, özverili çalışan personellerin varlığı, velilerin ilgili olması ve öğrencilerimizin sorumluluklarını yerine getirmesi bağlılığımı arttıran etkenlerdir" (Yönetici Salih).

"Öğrencilerin beni sahiplenmesi, bana karşı olumlu tavır sergilemeleri, öğretmenler odasında verimli vakit geçirdiğim anlar beni okula bağlayan etmenlerdir" (Öğretmen Sevim).

Tablo 11. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını azaltan durumlar

Bağlılığı Azaltan Durumlar	Öğretmen	Yönetici	Toplam
Velilerden gelen olumsuz tepkiler,	16	8	24
Okul fiziki yapısının ve gerekli donanımlarının yetersiz olması,	14	7	21
Velilerin öğretmene değer vermemesi,	13	4	19
Okul imkânlarının kısıtlı olması,	10	7	17
Öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırılması,	14	2	16
Okullara ekonomik yetki verilmemesi ve ihtiyaçlarının karşılanmaması,	5	10	15
Yönetiminin öğretmenlere hak ettiği değeri vermemesi,	14	0	14
Öğretmenin veli ve idareden saygı görmemesi,	14	0	14
Velilerin ilgisizliği,	9	5	14
Sınıf mevcutlarının çok kalabalık olması,	9	4	13
Ders programının uygun bir şekilde yapılmaması,	10	0	10
Üst yöneticilerin çalışmalarını takdir etmemesi,	4	6	10
Öğrencilerin akademik başarısızlıkları	8	1	9
Temizlik personellerinin işini gereğiyle yapmaması	5	3	8
Yönetimin öğretmene gereksiz iş yükü vermesi	7	0	7

*n öğretmen = 18, n yönetici = 12

Tablo 11'e göre, *Bağlılığı Azaltan Durumlar* temasına ilişkin katılımcıların önemli bir bölümünün "Velilerden gelen olumsuz tepkiler, okulun fiziki yapısının ve gerekli donanımlarının yetersiz olması, öğretmenlerin velilerin gözünde itibarlarının azalması, okul imkânlarının kısıtlı olması, öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırılması, okullara ekonomik yetki verilmemesi, ihtiyaçlarının karşılanmaması ve velilerin ilgisizliği" şeklinde görüş beyan ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltan durumlar temasına ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıya alınmıştır;

"Öğrencilerin akademik başarısızlıkları, istikrarsız ve kaotik çevre mesleğe ilişkin bağlılığı azaltır. Diğer yandan çocuklarını umursamayan ve her defasında öğretmeni suçlayan veli profili mesleğe ilişkin olumsuz yargılar taşımamıza sebep olmaktadır. Diğer yandan zorbalık, adaletsizlik, yalan, şeffaf olmayan anlayışlar, görmezden gelmeler, iletişimsizlik görürsem bu mesleğe olan bağlılığım azalır" (Öğretmen Mehmet).

"Okullara yeterince maddi kaynak verilmemesi, var olan kaynakların kullanılması noktasında okullara yetki verilmeyip, uygun ihtiyaçların karşılanmaması, çocukların okula verdikleri zararlar, velilerin iletişim problemi gibi durumlar bağlılığı azaltıyor" (Yönetici Zafer).

"Öğretmenin veli ve idareden saygı görmemesi ve sürekli azarlanması okula olan bağlılığımı azaltıyor. Okul idaresi ile öğretmenler arasında sürekli bir tartışma ve çözümsüz problemlerin oluşması, okulda

görevli personelin işini yapmaması, herhangi bir düzen ve disiplinin olmaması okuluma karşı bağlılığımı azaltan hususlar arasındadır" (Öğretmen Emine).

"Öğrencilerin bazen saygısız olması, ders işleyiş esnasında öğrencilerin çok rahat başka arkadaşlarına küfür, hakaret edebilmeleri, ders giriş-çıkışlarına dikkat etmeme rağmen acil bir işten dolayı (öğrenciler için fotokopi çekme ihtiyacı veya nöbetçi öğretmen olduğum için kişisel ihtiyaçları karşılama esnasında) derse geç girince, okul yönetimi tarafından bu durumların göz önüne alınmadan uyarılmam benim bağlılığımı çok düşürüyor" (Öğretmen Ahmet).

"İdarenin sürekli öğretmeni suçlayıcı tarzda hareket etmesi, deneme sonuçlarına bakarak öğrencinin başarısızlığından tamamen öğretmeni sorumlu tutması, öğrencinin dersi ve öğretmeni önemsemeyen saygısızca tavırlarda bulunması yaşadığım bazı olumsuz durumlardır. Sadece görev bilinci ile hareket eden, öğretmenlik ile gönül bağı bulunmayan kişiler ile aynı kurumda çalışmak, okula olan bağlılığımı azaltmaktadır" (Öğretmen Sevim).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışma 1'e ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusundan hareketle, öğretmenlerin örgütsel açıdan kendilerini mutlu, huzurlu hissetmeleri ile çalıştıkları kuruma ilişkin bağlılık düzeylerinin kadın ve erkek olmaları açısından anlamlı fark arz etmediği sonucu çıkarılabilir. Literatürde araştırma bulgularımızla örtüşen bulgular olduğu gibi, farklı bulgular da bulunmaktadır. Ayyıldız ve Kahveci, (2022), Karamustafaoğlu (2022), Gürbüz (2020), Korkut (2019), Demircan (2019), Aliustaoğlu, (2019); Korkmaz, (2017) ve Bulut (2015) tarafından yapılan araştırmalarda kadın ve erkekler arasında örgütsel mutluluk algısının cinsiyete göre değişmediği bulgularına ulaşılmıştır. Ancak Aytaç (2021) örgütsel mutluluk algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Aytaç (2021) kadın okul yöneticilerin görev yaptığı okullardaki öğretmenlerin daha mutlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Çelikten ve Çanak (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algı düzeyine ilişkin anlamlı fark bulgusuna ulaşılmıştır.

Görev Yeri değişkenine göre örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunun dışında örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürdeki çalışmalar (Ayyıldız ve Kahveci, 2022; Karamustafaoğlu 2022; Arslan, 2021; Bulut, 2015) görev yerinin örgütsel mutluluğa ilişkin değişmediğini ortaya koyarak araştırma sonucumuzu desteklemektedir. Örgütsel bağlılığın uyum boyutunda ise ilkökulda görev yapan öğretmenlerin, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre puanları nispeten yüksek bulunmuştur. Uyum boyutundaki maddelerin örgütsel bağlılığın negatif içerikli davranışları ölçen maddelerden oluştuğundan hareketle, ilkökul öğretmenleri diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere göre kendilerini çalıştıkları kuruma ve öğretmenlik mesleğine daha az bağlı hissettikleri sonucu çıkarılabilir. Kuvvet (2019) tarafından okul müdürleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada okul türü değişkenine göre örgütsel bağlılık algı düzeyinde anlamlı farklılık görülmemiş, ayrıca Bulut (2015)'un araştırmasına göre de orta öğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinde okul türü değişkenine ilişkin anlamlı fark görülmemiştir. Diğer taraftan alanyazında örgütsel bağlılık algısının görev yeri değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği çalışmalara rastlanmaktadır (Aksakal, 2020; Koçak, 2019).

Eğitim düzeyine ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin kendilerini örgütsel açıdan mutlu ve örgüte bağlı hissetmelerinin eğitim düzeyleri açısından farklılık arz etmediği söylenebilir. Karamustafaoğlu'nun (2022) yaptığı çalışma, araştırma sonucumuzla örtüşmektedir. Ayrıca Taşdan ve Tirkayi (2008) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Literatürdeki birçok araştırma örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde araştırma sonucumuza benzer bir şekilde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı yönünde sonuçlar vermektedir (Aliustaoğlu, 2019; Rabindarang ve diğerleri, 2014).

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde örgütsel mutluluk algı düzeyinin hizmet sürelerine göre farklılık arz etmediği; buna karşın örgütsel bağlılık açısından anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, öğretmemelerin görev yaptıkları kıdem arttıkça örgütsel bağlılık algı

düzeylerinin artması da manidardır. Bu bulgulardan hareketle öğretmen ve okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri yıllar arttıkça kendilerini çalıştıkları kuruma ve öğretmenlik mesleğine daha çok bağlı hissettikleri sonucu çıkarılabilir. Literatürde yapılan çalışmalarda araştırma bulgularıyla örtüşen bulgular elde edilmiştir (Demircan, 2019; Kalkandelen, 2019; Olgungül, 2017). Ancak farklı sonuçlara rastlamak da mümkündür. Örneğin kıdem değişkenine ilişkin (Karamustafaoğlu 2022; İncekara, 2020; Bulut, 2015; Günce, 2013) tarafında yapılan çalışmalarda, araştırmamızın sonuçlarıyla örtüşmeyen sonuçlar elde edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık algılarının görev unvanı değişkenine göre örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılığın tüm boyutlarında, okul yöneticilerinin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulgulara bakılarak okul yöneticilerinin öğretmenlere nazaran örgütsel açıdan daha mutlu oldukları ve çalıştıkları kuruma ilişkin bağlılık düzeylerinin daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılabilir. Literatürde bu konuya ilişkin görev unvanı değişkeninin çalışıldığı araştırmaya rastlanmadığı için literatür mukayesesi yapılamamıştır.

Çalışma 2’de ulaşılan sonuçlardan yola çıkılarak öğretmenlerin mesleğe ilişkin mutlu olmalarını sağlayan durumların “okulda aile ortamının tesis edilmesi, öğretmenlik mesleğini severek yapma, okulun fiziki imkânların yeterli olması, sınıf mevcutlarının çok fazla olmaması, okulun ekonomik imkânlarla sahip olması, okuldaki paydaşlarla pozitif iletişim kurulması şeklinde olduğu söylenebilir. Eğitim sisteminin üst düzey yönetim kademelerinin öğretmenlerin yukarıda sıralanan beklentilerini dikkate alarak uygulamalarına yön vermeleriyle, öğretmenlerin mesleklerini icra ederken daha mutlu ve huzurlu olacakları sonucu çıkarılabilir. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin ekonomik açıdan iyi bir düzeyde olmalarının, onların tatminlerini ve dolayısıyla mutluluk algılarını arttırdığı yönünde bulgular bulmak mümkündür. Literatürde yöneticiler tarafından takdir edilmek, saygı ve hürmet görmek ile öğrencilerle olumlu ilişkilerin kurulmasının da öğretmenlerin mutluluk algıları ile örgütsel bağlılıklarını arttıracığı yönünde çalışmalar (İncekara, 2020) yer almaktadır. Diğer taraftan elde edilen bulgulardan hareketle “okulun maddi imkânlarının yetersiz olması, velilerin ilgisizliği, sınıf mevcutlarının çok kalabalık olması, okulun fiziki, sosyal ve kültürel şartlarında yetersizlik olması, çocuklarda davranış bozukluklarının olması, öğrencilerin derse ilgisiz olması, okulun yeterince temiz olmaması ve okulda huzursuz bir ortamın olması” durumlarının öğretmenlerin mesleklerini icra ederken mutsuz olmalarına sebep olan konular olduğu sonucu çıkarılabilir. Alanda yapılmış bazı çalışmalarda (İncekara, 2020; Bulut, 2015) elde edilen bulgular da bu sonuçlarla örtüşmektedir.

Çalışma 1’de yapılan analizler ve Çalışma 2’de katılımcı görüşlerinden ulaşılan sonuçlardan hareketle, katılımcıların örgütsel mutluluk algılarının, örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordamakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmen veya okul yöneticileri kendilerini çalıştıkları kurumda mutlu ve huzurlu hissedersen, çalıştıkları kurumu bir aile ortamı gibi algılayabilir ve kendilerini çalıştıkları kuruma adayabileceklerdir. Örneğin bağlılığın negatif davranışlarını ölçen uyum boyutu ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde bir ilişkinin olması, diğer taraftan örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığı, yukarıda savunulan düşünceyi doğrulamaktadır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar ile literatürdeki çalışma bulguları tutarlılık göstermektedir. İncekara (2020), Demircan (2019) ve Uyaroğlu (2019) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel mutluluk algı düzeyi yükselen öğretmenlerde örgütsel bağlılık algı düzeyinin de aynı yönde yükseleceği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde her iki konuyu karşılaştıran çalışma sınırlı sayıdadır. Bu sonuçlarına dayanarak örgütsel mutluluk algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık algılarının da yüksek olacağı ifade edilebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar bağlamında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeylerini en üst seviyeye çıkarmak adına birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bunun için öğretmenlerin ekonomik olarak güçlendirilmesi, öğretim ortamının fiziki araç, gereç ve donanım açısından zenginleştirilmesiyle, temizlik noktasında hassasiyet gösterilmesi, okul dışı gezi, eğlence gibi etkinliklerin yapılması önem arz etmektedir. Tüm bunlar öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır. Ayrıca veli ve öğrencilerin öğretmenlere gereken saygıyı göstermeleri hususunda öğretmen-veli-öğrenci buluşmaları yapılarak sevgi ikliminin tesis edilmesi son derece yararlı olacaktır. Son zamanlarda öğretmenlere karşı medyada oluşan yanlış algıyı düzeltmek adına öğretmenliğin toplumsal önemini konu edinecek film ve tiyatro gibi etkinlikler ile sosyal medya platformlarında konuya ilişkin

paylaşımlara yer verilip gereken hassasiyet gösterilmelidir. Diğer yandan öğretmenlerin birbiriyle sıcak ilişkiler kurma ve ayrıştırıcı davranışlarda bulunmalarını engellemek amacıyla okullarda siyaset ve sendikalar ayrımının yapılmasını en aza indirilmesi sağlanmalıdır. Bu kapsamda, okul yöneticileri öğretmenlerin farklı görüşlerinin bir potada erimesini sağlamak için, akşam ve hafta sonları gibi ders dışı zamanlarda birlikte zaman geçirecek sosyal aktiviteler yapılabilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Aliustaoğlu, S. (2019). *Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksakal, H. İ., (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize
- Akduman, G ve Yüksekbilgili, Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Allen, N. J and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Aslan, M ve Ağiroğlu Bakır, A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206.
- Aytaç, M. S. (2021). *Öğretmen algularına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişkisinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ayyıldız, Ş ve Kahveci, G. (2022). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 9(29), 15-31.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar. *Ankara: Gazi Kitabevi*.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Becker, H. S. (2017). Notes on the Concept of Commitment. In *Sociological Work* (pp. 261-274). Routledge.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algularının incelenmesi: bir norm çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bursaloğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (16. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bülbül, Ş ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Academic Review*, 11.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. ve Plano Clark, V. L. (2018). *Karma yöntem araştırmaları, tasarımı ve yürütülmesi*. (Çev. Ed. Y. Dede ve S. B. Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelikten, M. ve Çanak, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*. 4 (6), 45-78.
- Çetin, F ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi? *A.Ü. Sbf Dergisi*, 65(4): 41-66.
- Dale, K ve Fox, ML. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial issues*, 109-130.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Doğan, S ve Özdemir, A. (2016). Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bakırköy ilçesi örneği. *Turkish Studies (Elektronik)*, 11(3), 929-952.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297-304.

- Frey, B. ve Stutzer, A. (2001). Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being. *New Jersey: Princeton University Press*.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American scientist*, 91(4), 330-335.
- Gavin, J. H and Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alguları ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hills, P ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's thesis, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi).
- Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdaslı, K., Kanten, S ve Kanten, P. (2009). Yöneticilerin kariyer ilerleme arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 14(3).
- Özgen, K. M. (2005). *Farabi'nin Mutluluk Anlayışı*, Yayımlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kalkandelen, C. (2019). *Örgütsel bağlılık ile algılanan kurumsal destek ilişkisinin lüks konseptte hizmet veren bir otelde incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- Karamustafaoğlu, N. (2022). *Öğretmen algularına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doctoral dissertation, Kastamonu Üniversitesi).
- Keyes, C. L., Shmotkin, D and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçak, O. (2019). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki.
- Korkmaz, C. (2017). *Örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algularının analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kuvvet, A. B. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meyer, J. P., Allen, N. J and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, LW. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell Publication.
- Rabindarang, S., Bing, K. W and Yin, K. Y. (2014). The impact of demographic factors on organizational commitment in. *Malaysian Journal of Research*, 2(1), 56-61.
- Saldaña, J. (2019). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı*. (3. Baskı). (Çev. Ed. A. T. Akcan ve S. N. Şad). Ankara: Pegem.
- Taşdan, M ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Toprakçı, E. (1995) Okul örgütünün amaçlar açısından kendine özgü yönleri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl: 1, Sayı: 1, ss: 113-120 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108751>

- Toprakçı, E. (1996). Okul örgütünün teknoloji açısından kendine özgü yönleri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 1, 139-149. Erişim: <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2021/01/teknoloji-acisindan.pdf>
- Toprakçı, E. (2001-a) İşbölümü açısından okulu diğer örgütlerden ayıran özellikler, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 23(122), 3-10. Erişim: <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5262>
- Toprakçı, E. (2001-b). Güç merkezleri açısından okulun örgütsel farklılıkları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(26), 277-287. Erişim: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108501>
- Toprakçı, E. (2017). *Sınıf Yönetimi* Ankara: Pegem Yayıncılık (3.Baskı)
- Uyaroğlu, E. S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü örneği* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2011). Kötümserlik ve mutsuzluk izlekleri çerçevesinde guy de maupassant'ın romancılığı: Bir hayat örneği ve flaubert etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences*, 35(2).
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4. Baskı). London: Sage Publications.