



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Turgut DEMİRCAN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN

Uşak

Mayıs, 2019

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Turgut DEMİRCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2019

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Turgut DEMİRCAN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mayıs ,2019
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında bir ilişkinin olup olmadığını ve varsa ne tür bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktır. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel mutluluk ölçeği anketlerinden oluşan veri toplama aracı, Eskişehir ili Çifteler ilçesinde resmi eğitim kurumları olan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 264 öğretmene uygulanmıştır. Veri toplama araçlarından elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 18.0 istatistik paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları, oldukça yüksek düzeyde de örgütsel mutluluk düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır. Sonuç olarak da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu temelde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet, alan, kıdem yılı, aynı okulda çalışma süresi ve öğrenim düzeyleri değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Öğretmenlerde Örgütsel Mutluluk.*

ABSTRACT**RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL HAPPINESS
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Turgut DEMİRCAN

Department of Educational Sciences

Social Sciences Institute

Uşak University May,2019

Advisor: Assist. Prof. Dr. Faika ŞANAL KARAHAN

The Aim of this research is to determine whether there is a relationship between teachers' organizational commitment level and their organizational happiness; besides to determine the nature of the relationship, if there is one. In accordance with this purpose; personal information forms, the evaluation questionnaires of organizational commitment and organizational happiness were used as data collection tools. This study was carried out with 264 teachers who work at primary, secondary and high schools in Çifteler, Eskişehir. SPSS 18.0 statistical programme was used for evaluating data.

At the end of the study, it has been found out that teachers have a medium level of organizational commitment and a high level of organizational happiness. In conclusion of the study, it has been observed that there is a positive relationship between teachers' organizational commitment and their organizational happiness. In this context, as teachers' organizational commitment increases, organizational happiness increases. The teachers' gender, department, seniority, graduation degree and working time at the same school have a meaningful effect on the statistics of organizational happiness.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Happiness, Organizational Happiness Scale, Organizational Commitment of Teachers, Organizational Happiness of Teachers.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Turgut DEMİRCAN'ın “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgüsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tezi 28/05/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN

Üye : Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ali Faruk YAYLACI

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında başından sonuna kadar bilgisinden ve tecrübesinden faydalandığım ve bu süre zarfında bana zamanını ayırıp beni destekleyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI'ya teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tezim için gerekli yardımları tarafıma sağlayan Danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN'a ve tüm öğretmen arkadaşlarıma da ayrı ayrı teşekkür ederim.

Ayrıca tez çalışmam süresince bana her türlü desteği sunan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Turgut DEMİRCAN

Uşak 2019

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Turgut DEMİRCAN
Doğum Yeri ve Tarihi : Eskişehir/Çifteler 10.05.1982
Lisans Öğretimi : Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar :
- Afyonkarahisar Sandıklı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü-
Ali Çetinkaya İlköğretim Okulu
-Afyonkarahisar İhsaniye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Döğer İlköğretim Okulu
-Afyonkarahisar İhsaniye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Döğer Çok Programlı Lisesi
-Eskişehir Çifteler İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Atatürk Ortaokulu
-Eskişehir Çifteler İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Çifteler Anadolu İmam Hatip Lisesi

Projeler:

TANAP Sosyal ve Çevresel Yatırım Programları Projesi

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Projeleri Destek Programı (İl Geneli Kızlar Mangala Turnuvası)

e-posta adresi : tdemircan26@gmail.com

KISALTMALAR

MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
Akt.:	Aktaran
Vd.:	Ve diğerleri
Diğ:	Diğerleri
ANOVA:	Varyans Analizi
M:	Madde
\bar{x} :	Aritmetik Ortalama
f:	Frekans
SS:	Standart Sapma
Sd:	Serbestlik Derecesi
SHO:	Standart Hata Ortalaması
n:	Katılımcı Sayısı
p:	Anlamlılık Düzeyi
df:	Serbestlik Derecesi
t:	T testi değeri

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİL LİSTESİ	xvii
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	5
1.3. ALT PROBLEMLER	5
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	8
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları	10
2.1.1.1. Davranışsal Bağlılık	11
2.1.1.2. Tutumsal Bağlılık	12
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	13
2.1.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	13
2.1.2.2. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	14
2.1.2.3. Balci'nin Sınıflandırması	14

2.1.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	15
2.1.2.5. Mowday'ın Sınıflandırması	16
2.1.2.6. Wiener'in Sınıflandırması.....	16
2.1.3. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar	17
2.1.3.1. Duygusal Bağlılık	17
2.1.3.2. Devamlı Bağlılık	17
2.1.3.3. Normatif Bağlılık.....	18
2.1.4. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler	19
2.1.3.3. Yaş Faktörü	19
2.1.3.3. Cinsiyet Faktörü.....	20
2.1.3.3. Eğitim Düzeyi Faktörü	20
2.1.3.3. Kıdem (Çalışma Süresi) Faktörü	21
2.2. ÖRGÜTSEL MUTLULUK KAVRAMI	21
2.2.1. Örgütsel Mutlulukta Kişilik Özellikleri.....	25
2.2.1.1. Genetik Özellik.....	27
2.2.1.2. Cinsiyet	29
2.2.1.3. Yaş	30
2.2.1.4. Eğitim.....	31
2.2.2. Örgütsel Mutlulukta Çevresel Faktörler	33
2.2.2.1. İş.....	34
2.2.2.2. İş Doyumu.....	35
2.2.2.3. İletişim	36
2.2.2.4. Yönetim.....	38
2.2.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Alt Boyutları	39
2.2.3.1. Olumlu Duygular Alt Boyutu	39
2.2.3.2. Olumsuz Duygular Alt Boyutu	39
2.2.3.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Alt Boyutu.....	40

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	40
2.3.1. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar	40
2.3.2. Örgütsel Mutluluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar	42
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	44
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	44
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	44
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	46
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	47
4. BÖLÜM: BULGULAR	49
4.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	49
4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK “OLUMLU DUYGULAR” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR	50
4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	51
4.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular.....	52
4.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular	53
4.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular	53
4.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	54
4.3. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ “OLUMSUZ DUYGULAR” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR....	56
4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	57

4.3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular.....	57
4.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Kıdem Yılları Değişkenine İlişkin Bulgular.....	58
4.3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süreleri Değişkenine İlişkin Bulgular	59
4.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	60
4.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ “POTANSİYELİNİ GERÇEKLEŞTİRME” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR	61
4.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	61
4.4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular	62
4.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular	62
4.4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular	64
4.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	65
4.5. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ ORTALAMA DEĞERLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	67
4.6. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT BULGULAR	67
5. BÖLÜM: TARTIŞMA	69
6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	75
6.1. SONUÇ.....	75

6.1. ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	78
EKLER	89



TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımları (n = 264)	45
Tablo 2. Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri (N=264).....	49
Tablo 3. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri (n=264).....	51
Tablo 4. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Olumlu Duygular Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Değişimi.....	52
Tablo 5. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Olumlu Duygular Alt Boyutunun Alana Göre Değişimi.....	52
Tablo 6. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri	53
Tablo 7. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 8. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Betimsel İstatistik Değerleri	54
Tablo 9. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 10. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Betimsel İstatistik Değerleri	55
Tablo 11. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 12. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumlu Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testleri (Post-Hoc Testler)	55
Tablo 13. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri (n=264).....	56

Tablo 14. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Olumsuz Duygular Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Değişimi.....	57
Tablo 15. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Olumsuz Duygular Alt Boyutunun Alana Göre Değişimi.....	58
Tablo 16. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri	58
Tablo 17. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 18. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Betimsel İstatistik Değerleri.....	59
Tablo 19. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 20. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri ...	60
Tablo 21. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Olumsuz Duygular Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 22. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin İçsel Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri.....	61
Tablo 23. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Değişimi	62
Tablo 24. Örgütsel Mutluluk Ölçeği Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunun Alana Göre Değişimi.....	62
Tablo 25. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri	63
Tablo 26. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 27. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testleri.....	64
Tablo 28. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Betimsel İstatistik Değerleri.....	65

Tablo 29. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Aynı Okulda Görev Yapma Sürelerine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 30. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Betimsel İstatistik Değerleri ...	66
Tablo 31. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 32. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Potansiyelini Gerçekleştirme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testleri...	66
Tablo 33. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Ortalama Değerleri	67
Tablo 34. Öğretmenlerin Bağlılık Düzeyleri ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki	68

ŞEKİLLER LİSTESİ**Sayfa**

Şekil 1. Bireysel Mutluluğun Kişisel Etkileri Şeması	27
Şekil 2. Ölçeklerin Derecelendirme Aralıkları.....	46



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Günümüzde, tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de, dünyada var olan rekabet kaynaklı çatışmayı kazanabilmek adına, insana, örgüt çalışanlarına ve eğitimin ana unsurlarından olan öğretmene daha fazla değer verme ihtiyacı hissetmektedirler. Örgütlerde, eğitim kurumlarında ve öğretim ortamlarında çalışanlara önem vermek, örgütün amaçlarına ulaşmasında en önemli faktörlerin başında gelecek olup, örgütün hedeflerine ulaşmasında kolaylık sağlayacaktır.

Çalışanların, bunu eğitim örgütlerine uyarladığımızda ise öğretmenlerin, örgüte karşı tutum ve davranışlarının örgütsel çıktılar açısından öneminin ne denli büyük olduğu açık bir gerçektir. Tutum ve davranışların bu denli önemli olduğu ortamlarda da, örgütlerin önemle üzerinde durdukları kavramların başında, örgütsel bağlılık ve örgütsel mutluluk gelmektedir. Bu süreçte araştırmacılar özellikle örgütlerin başarılı olabilmesi adına örgütsel bağlılık ve örgütsel mutluluk kavramlarını ayrı ayrı inceleyerek, ilgili kavramların tanımlarını yapmışlar ve çevresel ya da kişisel olarak nelerden etkilendiğini bulmaya çalışmışlardır (Balay, 2000). Çalışanlar arasındaki farklılıkları görmezden gelerek, tüm çalışanların aynı özelliklerdeki insanlar olarak kabul edilmesi, yönetimlerin uyguladığı en büyük yanlışlıklar arasında yer almaktadır. Bu tür bir anlayış, örgütte çatışma yaşanmasına sebebiyet vermekte ve örgütteki huzurun gölgelenmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlarının hak ve olanaklarını savunmaya çalışan örgütler, her çalışanın farklı özelliklere sahip olduğunu kabullenmekte ve bu farklılıklara saygı duymaktadır. Çünkü insanlardaki farklılıkları bir zenginlik olarak gören örgütlerin daha başarılı ve verimli olacakları düşünülmektedir (Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Bu araştırmalar genel olarak örgütlerin hedeflerine, ulaşabilmeleri adına çalışma ortamlarında nelere dikkat edilmesi gerektiği ve nelerin bu ortamlarda olup olmaması konusunda örgütlere yol göstermektedir (Balay, 2000). Araştırmaların varlığı dahi bize örgütsel bağlılık ile örgütsel mutluluk kavramlarının ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Örgütlerin küresel rekabet ortamında başarılı ve güçlü olabilmeleri, örgütsel amaçlar doğrultusunda çaba gösteren, etkin ve verimli çalışanların varlığına ihtiyaç duyulması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Örgütsel bağlılığın sağlanması ise örgütlerin başarılı olabilmesi adına önemli bir etken olarak artık tüm örgütlerde üzerinde çalışmalar yapılan bir kavram haline gelmesine sebebiyet vermiştir. Örgütsel bağlılığın genel itibariyle isteksizlik, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca çalışanın hizmet konusunda kaliteye olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Balay, 2000).

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri adına bireylerin ya da çalışanların örgüte bağlılığı, örgütsel açıdan hayati öneme sahiptir. Bu bağlılığı azaltan ya da çoğaltan faktörler bulunmaktadır. Örnek verilecek olursa, örgütsel adalet, örgütsel mutluluk gibi faktörlerin örgütsel bağlılığı artırıcı etkenler olarak karşımıza çıktığı düşünülmektedir. Bu sebeple özellikle örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgütsel bağlılığını yükseltecek çalışmalar yapması gerekliliği karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2008, s.2). Diğer bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, örgütün kendine ait hedeflerinin olduğunu görmekteyiz. Eğitilen kitlenin örgütün amaçları doğrultusunda eğitilmesi, eğitim sonunda bireylerin yine örgütün hedeflerine uygun davranış ve becerileri kazanması buna örnek olarak verilebilir. Bu örgütlerin toplumlarda varoluş sebepleri de kendilerine biçilen hedeflerin gerçekleşmesini sağlamak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu toplumun eğitim örgütlerinden beklentileri olarak da ifade etmek mümkün olacaktır. Örgütsel bağlılığın eğitim örgütlerinde öğretmenler açısından önemi düşünüldüğünde bu kavram üzerine araştırma yapılması ve özellikle bu kavramın hangi değişkenler tarafından etkilendiğinin belirlenmesi, eğitim örgütlerinin başarısı açısından çok önemlidir. Bu başarıyı yakalamak adına da ister eğitim yöneticilerinin, ister toplumların eğitim politikalarını planlayanların, örgütsel bağlılığın öğretmenler üzerindeki olumlu etkisinin farkında olmalarının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Mutluluk, Farabi (1993) tarafından vicdani bir rahatlık olarak tanımlanmış, vicdani rahatlık olmadan mutluluğun olamayacağı ifade edilmiştir. Vicdani rahatlık ise ilahi bir bağlılık ile gerçekleşmekte, bu da ancak kişinin kendini tanımasıyla

meydana gelmektedir. Mutluluk genel anlamda “iyiyi yapmak” ya da “faydalı olmak” şeklinde tanımlanabilir (Aristo, 1998).

Örgütsel mutluluk kavramı incelendiğinde, son zamanlarda birçok araştırmannın yoğunlaştığı bir kavram olmasına karşın literatürde henüz bu kavramın belli bir tanımı mevcut değildir. Price-Jones (2007) araştırmasında örgütsel mutluluğu bireyin performansını en üst düzeye çıkaran ve onu potansiyelini gerçekleştirmek için harekete geçiren bir zihin yapısı olarak ifade etmektedir. Örgütsel mutluluk, bireylerin belirlenen hedeflere yönelik gerçekleştirilen faaliyetlere engel teşkil edecek her türlü sorunla, etkili bir şekilde baş etmeye yardımcı etkindir. Bu yönüyle örgütsel mutluluk, bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin ortak gerçekleşme derecesini ifade etmektedir (Fisher, 2010).

Mutluluk ise insanların her zaman peşinden koştuğu amaçlardan birisi olmuştur. Mutluluğu belirleyen faktörler toplumlara ve kültürlere göre farklı olsa da mutluluğa erişme isteği neredeyse her toplum ve kültür için geçerli bir sonuçtur. Diğer bir ifadeyle mutluluk; hayatı anlama, hedef oluşturma ve etrafındakileri de mutlu etmek ya da iç ve dış fırtınalara teslimiyetten daha çok onlara karşı olan aktiviteden ibarettir (Özgen, 2005, s. 15). Mutlu olma hâli bireyler ve toplum için birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirmektedir. Bu çıktıları yaşantılarında ve mensubu oldukları örgütlerinde görebiliriz. Birey mutlu ise çalıştığı ortamlarda daha verimli olmakta, örgütlerin amaçlarına ulaşması için kapasitesini üst düzeyde kullanmaktadır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları, eğitim kuruluşlarının hedeflerine ulaşması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına önem vermeyi ve mutluluklarını arttırmayı daha da önemli kılmaktadır. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mutluluğu ve mutlu olabilmeleri için yapılması gerekenler çok önemlidir. Yapılması gerekenler arasında, eğitim ortamlarının öğretmenlerin isteği doğrultusunda düzenlenmesi, öğretmenlerin mutlu olabilmeleri adına gerekli sosyal etkinliklerin planlanması, öğretmenlerin kazandıkları ücretlerin maddi sıkıntıların çekilmemesi için yeteri kadar olmasına önem gösterilmesi gibi örneklendirmeler yapılabilir. Çünkü, mutlu öğretmenlerin mutlu öğrenciler yetiştirmelerinin toplumların mutluluğuna dolaylı etki edeceği kabullenilen bir durumdur. Örgütsel mutluluğu sağlamaya çalışan kişiler ve idareler tarafından bu tür faaliyetlerin

gerçekleştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılması çalışmaları son derece önemlidir. Çünkü öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmaya yönelik yapılacak her türlü müdahale, örgütsel mutluluğu dolaylı olarak ya da doğrudan etkileyebilir.

Çalışanların mutluluğunu artırmayı öncelikleri arasına koyan örgütler hedeflerine ulaşma açısından büyük bir avantaj elde etmiş olmakla birlikte örgütlerin bir anlamda bağlılığını da arttırmada önemli bir adım atmış olacaktırlar. Celep (2000) araştırmasında örgütsel adanmışlığı, bireysel çıkarlarını örgütsel çıkarların arkasına atma çabası ile örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinin, örgütsel mutluluğu artırdığını ifade etmektedir. Bu araştırmanın evrenini öğretmenler oluşturduğundan örgüt adanmışlığı ile alakalı olarak okula adanmışlık konusu ilişkilendirilmiştir. Bu anlamda mutluluğu sağlamak adına örgütlerin yapması gerekenler önem arz etmektedir. Örgütsel mutluluğun oluşmasında örgütlerin içerisindeki değişkenlerin de çok iyi tanımlanması ve düzenlenmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kavramının da örgütün içerisinde var olan bir değişken olarak, örgütsel mutluluğa olan etkisi bu anlamda incelenmesi gereken kavramdır. Örgütsel bağlılık düzeyinin örgütsel mutluluk ile ilişkisi bilinmesi gereken bir durum olmakla birlikte araştırılması gereken bir değişkenler zinciridir. Dolayısıyla, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi, özellikle örgütler açısından başarıyı yakalamak adına ya da amaçlarına ulaşmak adına önemli bilgiler sağlayabilir.

Kavram olarak örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın, çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgüte bağlı olan çalışanların, örgütün bir üyesi olmaktan gurur ve mutluluk duymakta oldukları, örgütün yararı için büyük çaba göstermekte oldukları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte oldukları gözlemlenmiş bir durumdur (Çöl, 2004). Bu durum beraberinde örgütle bütünleşmeyi ve bağdaşmayı sağlamaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Bu çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

1.3. ALT PROBLEMLER

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel mutlulukları arasında bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları
 - a) Cinsiyete
 - b) Kıdeme
 - c) Alana (Branş)
 - d) Öğrenim Durumuna
 - e) Bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Gelişmeye açık insanlar toplumsal yaşamda ve iş yaşamında farklılık yaratmak istemektedirler. Başta insanın duyguları olmak üzere insani özellikleri, ilgileri, güdüleri dikkatle incelenmekte ve ele alınmaktadır. Duygu, ilgi ve güdü gibi insani özelliklerin yanında, parasal durum, prestij ve makam gibi farklı olgular da iş ortamlarında ve örgüt ortamlarında farklı değişkenler olarak yer almaktadır. Fakat bu konudaki çalışmalar insanın paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000). İnsanlarda duyguların, örgütlerdeki çalışma ortamını ve verimlilik konusundaki sonuçlarını ne derecede etkilediği açıkça anlaşılmaktadır. Buradaki değişkenlerden birisi de mutluluktur. İnsandaki mutluluğun sadece para ile sağlanamayabileceği açıktır. Öyle ki çalışanlarını, para kazanmak için çalıştıran işverenler dahi, çalışanlarının mutluluk seviyeleri ile ilgilenmeye başlamışlardır. Ekonomik değerlerin bireylerin mutluluğuna etkisinin ne

ölçüde ve nasıl olduğu, mutluluk ekonomisi başlığı altında incelenmektedir (Şeker, 2011). Eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin mutlulukları dolaylı olarak ya da doğrudan birçok olguyu etkilemektedir. Öğretmenlerin çalıştığı kurumlar, o kurumlarda bulunan öğrenciler ve idareciler bu olgular arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, eğitim örgütlerinin de kendi misyon ve vizyonlarını gerçekleştirmeleri açısından, eğitim işinin yürütücüsü olan öğretmenin mutluluğu ön plana çıkmaktadır.

Örgütler dünya çapında bir başarı yakalamaya kalktıklarında örgütlerinde dengeye sokmak zorunda oldukları birçok sorun ile karşı karşıya kalmışlardır. Örgütler üretimdeki kaliteyi arttırmak, performansı yükseltmek için çalışanlarında örgütsel bağlılığı artırmak gerekliliğini fark etmişlerdir. Bu da örgütsel bağlılığın önemini daha fazla hissettirmiştir (İnce ve Gül, 2005). Bu nedenle örgüt yöneticileri örgütsel bağlılığı yakalamak ve çalışanlarında bu bağlılığı hissettirmek adına günümüz şartlarında daha fazla arayış içerisine girmek durumunda kalmaktadırlar. Çünkü gelişen teknoloji ve çevreyle birlikte insanların iş imkanı artmakta ve dolayısıyla kendi yapılarına uygun işleri bulabilmektedirler. Bu yüzden örgütsel bağlılığın sağlanması bir anlamda örgütün yaşaması ve devamı açısından gerekli bir durum olmaktadır. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşması açısından, özellikle öğretmen üzerinde büyük etki yaratmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bir anlamda okulun başarısını görüntülemektedir. Çünkü ancak örgütlerine bağlı insanlar örgütlerinin başarısı için uğraşacaklardır.

Allen ve Meyer (1990) çalışanların örgütle birlikte şekillenerek, sürekli ve devamlı örgüt üyeliğinin istenmesi davranışı olarak örgütsel bağlılığı, psikolojik bir durum olarak nitelendirmişlerdir. Örgüte karşı sergilenen davranışlarda olumlu tutum ve davranışları sağlayan bağlılık duygusu kişinin örgütüne karşı bağlılığını ifade etmektedir (Deniz, 2006). Örgütsel bağlılık, bir duygu çıktısı olarak ele alındığında insanın sergilediği davranışların göz önüne alınması gerektiği gerçeği ile karşılaşmaktayız.

Öte yandan, vatandaşlarının mutlu olması dünya üzerindeki neredeyse tüm ülkelerin, hükümetlerin öncelikli amaçlarındandır. Örgüt boyutunda düşünüldüğünde ise yöneticilerin büyük çoğunluğunun örgütündeki üyelerin mutlu olmasını

isteyeceği söylenebilir. Çünkü çalışanların mutlu olmasının, örgüt ve çalışan açısından kimi olumlu çıktıları beraberinde getirdiği ve iş yaşamında duyguların örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir yer tuttuğu ifade edilebilir (Taner, 1993, s. 48). Bu noktada hem çalışanın hem de örgütün çıkarını gözetmek adına çalışanların örgütsel mutluluğunu artıran ya da azaltan etmenlerin neler olduğunun bilinmesinin ve örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmasının önem taşıdığı öne sürülebilir. Çalışanların duygularının anlaşılması, sağlıklı örgütsel ortamların oluşturulmasına ve dolaylı olarak örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu bakımdan çalışmanın hem eğitim yönetimi hem de genel olarak örgütsel davranış ile ilgili literatürüne katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin nasıl olduğunun belirlenmesi ve açıklanması planlanmıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konulması öğretmenlerin iş yaşantısındaki değişkenlerinin tekrar gözden geçirilmesini sağlayacaktır. Araştırmamızın sonuçlarının eğitim örgütleri, eğitim yöneticileri ve alanda benzer çalışmalar yapabilecek araştırmacılar için faydalı olabileceğini, literatüre özellikle öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından önemli katkı sağlayabileceğini düşünmekteyiz.

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmaya teorik temel oluşturacak olan örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütün hayatta kalması, örgütteki bireylerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlüdür. Dolayısıyla, örgüt; yaşamını devam ettirmek için çalışanların örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu sağlamaya çalışırken de örgütte kalmaya yönelik bazı özendiricileri sunma yolunu izlemektedir. Ücret artırma, örgütte yükselme imkanı, gibi güdüleyici unsurlar buna örnek olarak verilebilir (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık, beş sebepten dolayı örgütler için yaşamsal bir durum haline gelmiştir. Bu kavramlar ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile, ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla, üçüncü olarak ise özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak da yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak da, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyele yakından ilişkilidir (Balay, 2000).

Örgütteki bireylerin, örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütün başarısı açısından büyük önem taşımakla birlikte, günümüzde yönetim ve davranış bilimlerinin araştırma konuları arasında yer almaktadır. Diğer önemli bir nokta ise bu bireylerin kendi amaçlarına ulaştıkları sürece örgüt amaçlarına bağlanmaları ve dolayısıyla, örgütsel bağlılıklarını artırmalarıdır. Örgütteki bu durum örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi açısından bireyin örgütü ile uyum içerisinde olup olmadığı bilinmeyenini ortaya çıkarmaktadır (İbicioğlu, 2000).

Örgütlerde çalışanlar bazen de örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutabilmektedir ki bu da bize örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Bu durumda birey iş yaşantısını kendi yaşamının merkezi haline getirmektedir. Hatta, kendine olan saygısı

iş yaşamındaki performansı ile doğru orantılı olarak, yine kendisi tarafından kabullenilmektedir (Başyigit, 2006). Ayrıca, gerçek anlamda örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar; işe düzenli devam etme, örgütü koruyucu ve savunucu tutumlar sergileme, fazla çalışma gibi davranışları rahatlıkla sergilemektedirler. Bu davranış yumağına sahip bireylerden oluşan örgütlerin her açıdan avantajlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu avantaj kendisini, örgütün hedeflerine ulaşma durumunda gösterecektir (Ceylan ve Demircan, 2002). Örgütsel bağlılık, örgüte itibar ve değer katarak örgütü olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda, iş gücü ile örgüt morali, motivasyonu ve performansı en üst seviyelerde seyretmekte ve buna bağlı olarak da örgütsel başarı elde edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 122).

Örgütsel bağlılık, örgütler için örgütlerin varlıklarının bekasını sağlama uğraşlarının hem temel faaliyetlerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan insanlar daha uyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütün maliyetine en az seviyede ihtiyaç duymaktadırlar (Balcı, 2003).

Örgütsel bir bağlılık hisseden çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, istek ve beklentilere gönüllü bir şekilde uyarlar. Bireyler ayrıca, istenen amaçların uygun şekilde gerçekleşmesi için minimum beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kesin bir kararlılık gösterirler. Örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, içsel olarak güdülenirler. Bu bireylerin içsel ödülleri, kendilerinin başkaları tarafından ödüllendirilmelerinden çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay, 2000).

1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Bu çalışmalar artık günümüzde, gittikçe artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2004):

- 1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,

- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- 5- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücü olarak örgütsel bağlılığı tanımlayabiliriz. Örgütsel bağlılığı üç faktörle kimlik sahibi yapabiliriz (Balcı, 2003):

- 1- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme.
- 2- Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme.
- 3- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir istek duyma.

Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte inanış ve bağlılığının ötesinde bir durumdur. Örgüte bağlılık aslında birey ile örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli beklentilerinin veya isteklerinin sonuçlarını alabilirse, kendisini örgütten bir birey olarak görebilir. Yani bireyin ve örgütün değişimi aşamasında birey kendini örgüte adıyorsa mutlaka beklenti içerisinde olacaktır (Balcı, 2003).

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların genel itibariyle çalıştıkları işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda hakkında kendinden fazla bir şekilde söz ettiren konu olmasına rağmen, halen bir kavram olarak ortak fikrine ve görüşüne varılmış değildir (İnce ve Gül, 2005). Bunun en önemli sebepleri arasında farklı bilim dallarından ve disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi alanı ile özdeşleştirerek tanımlamasıdır. Farklı

disiplinlere örnek olarak, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi uzmanlık alanları gösterilebilir (Çöl, 2004). İşte bu sebeplerden örgütsel bağlılık kavram haritası iyice irdelendiğinde, birbirinden farklı birçok bağlılık tanımı ile karşılaşmak mümkündür.

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Ayrıca Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlarken, Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır. Çöl (2004) de çalışmalarında örgütsel bağlılığı, “çalışanın çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak belirtmiştir. Bu tanımlarda örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların örgüt içerisinde var olmak istemeleri, örgütün tüm çıkarları ile başarısı, çalışanın örgüte karşı olan sadakati, tutumu ve örgüt başarısı için çalışma azmi şeklinde özetlemekte mümkün olabilmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bütün tanımlarda, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığından sıkça bahsedilmektedir. Bu noktadan hareketle, çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgütteki varoluşlarını devam ettirmektedirler denilebilir. Dolayısıyla bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir (Çöl, 2004).

2.1.1.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal yaklaşımda örgütsel bağlılığa sahip bireyler sadece üyesi oldukları örgütlere değil, aynı zamanda kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu geliştirmektedirler (Cengiz, 2001). Bu yaklaşım örgüt ile birey arasındaki uyum

sağlama süreci olarak nitelendirilebilir. Örgüte bağlı olmak bir anlamda örgütten ayrılmamak ve üyeliğini devam ettirmek olarak açıklanabilir (Yavuz, 2009).

Davranışsal bağlılık, bireylerin daha önceki tecrübeleri ve örgütle özdeşleşme durumlarına göre örgütlerine bağlanmaları süreci ile alakalıdır. Davranışsal bağlılık, bireylerin örgüte bağlı kalmaları problemi ile bu problemi nasıl çözdükleri ile ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün haricinde, yaptıkları iş ile ilgili bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten fazla bireyin davranışlarına göre gelişmektedir (Gül, 2002, s. 47-48). Örneklendirilecek olursa bireyin davranışının dışsal etmenler neticesinde devam etmesi durumunda, belli bir zaman sonra bu davranışa bağlanmasıdır. Zamanla da bu davranışı ile özdeşleşen tutum ve haller göstermekte, bu da davranışın tekrarını beraberinde getirmektedir.

2.1.1.2. Tutumsal Bağlılık

Bu yaklaşımda örgüt çalışanın kendi değerleri ve hedefleri ile örgütün değerleri ve hedefleri uyum içerisinde olmak ve paralellik göstermek zorundadır. Örgüt çalışanları duygusal anlamda örgütleri ile bütünleşmek ve örgütleri benimsemek durumundadırlar. Bu duruma geniş çerçeveden bakıldığında, duygusal yakınlaşmanın temelinde çıkarların ortaklığının göze çarpan bir durum olduğu görülmektedir. Allen ve Mayer (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasında; örgüte bağlılığın “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olmak üzere üç bileşenden meydana geldiğini savunulmuştur (Yavuz, 2009).

Bu bağlılık, bireyin çalıştığı ortamı değerlendirmesiyle oluşan ve adeta bireyi örgüte bağlayan duygusal bir bağlılıktır. Başka bir ifadeyle, tutumsal bağlılık; bireyin örgütü özümsemesi ve örgüte bağlanmanın vermiş olduğu güçtür. Bu bağlılık türünü tanımlarken çalışanların hedeflerinin, örgütün hedefleri ile uyum sağlaması gerektiği kanısına varılmaktadır. Tutumsal bağlılığın üç bileşeni olarak şunları söyleyebiliriz: Birincisi örgüt amaç ve değerleri ile uyum sağlama, ikincisi işle ilgili yapılan çalışmalara katılımın yüksekliği ve üçüncüsü de örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Çöl, 2004).

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde geçen sınıflandırmalar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ye ait örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, sınıflandırma ile ilgili yapılan çalışmalardan biridir ve üç tür bağlılık sınıflandırması yapılmıştır. Bunlar; Ahlaki Bağlılık, Hesapçı Bağlılık ve Yabancılaştırıcı Bağlılıktır (Balay, 2000).

1- Ahlâki Bağlılık: Örgütün amaç, değer ve normlarını özümseme ile, idareyle bütünleşme temelinde birleşmektedir. İnsanlar, toplumlarının çıkarına olan davranışları devam ettirdiklerinde örgütlerine daha da bağlanmaktadır. Bu bağlılık sınıflandırması insan ahlakının gereği olan bulunduğu örgüte bağlı kalmayı kabullenme durumu olarak da nitelendirilebilir.

2- Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile örgütün bireyleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Bireyler, örgütlerine kattıkları kadarıyla elde edecekleri olumlu dönütler neticesinde bağlılık duymaktadırlar (Güney, 2001). Örgütteki bireylerin çalışmalarının olumlu olarak tekrar bireylere yansması durumu ile bireylerde meydana gelen bu bağlılık türünde örgütteki dönütlerin önemi yadsınmaz.

3- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyler, özellikle davranışlarının engellenip sınırlandırıldığı hallerde oluşan durumlarını ve örgüte karşı olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Birey, örgüte bağlılık hissetmemekte fakat örgüt üyeliğini devam ettirmektedir.

Ahlâki olarak yakınlık hissetme, örgütün amaç, değer ve normlarının özümsemesi ile örgüte karşı olumlu ve yoğun bir yönelme durumudur. Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az bir ilişki varken yabancılaştırıcı bağlılıkla, davranışların engellenmesi ile örgüte karşı olumsuz bir tutum sergilenmesi durumudur (Varoğlu, 1993).

2.1.2.2. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986), bir örgüte bağlılığı, Uyum Bağlılığı, Özdeşleşme Bağlılığı ve İçselleştirme Bağlılığı olarak üçe ayırmaktadır:

1- Uyum Bağlılığı: Bağlılık, örgütün ortak değerleri için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.

2- Özdeşleşme Bağlılığı: Bağlılık, örgütteki diğer bireylerle sağlıklı bir ilişki kurmak veya mevcut ilişkiyi en iyi haliyle devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, grubun bir bireyi olmakla iftihar etmektedir.

3- İçselleştirme Bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu bağlılık çeşidine bağlı davranışlar bireylerin kendi iç dünyaları ile örgütteki diğer bireylerin iç dünyalarıyla uyumlu olduğunda gerçekleşmektedir.

2.1.2.3. Balcı'nın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasıyla benzeyen bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir (Balcı, 2003, s. 28–29) .

1. Uyum: Örgüte yüzeysel olarak bir bağlanma şeklinde tanımlamaktadır. Uyum, kendini olaya vermenin ilk bölümüdür. Uyumda, birey herhangi bir şey yapmak için ceza yaptırımının varlığına ya da sonundaki bir ödül beklentisine göre hareket etmekte, fakat yaptığı işe inancının bulunmaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir anlamda kendisini bu duygu ve düşüncelerin içerisinde mecbur hissetmektedir. Uyum kapsamında gerçekleştirilen davranışlarda bir çıkar ilişkisi bulunmaktadır ve birey örgütteki diğer bireylerin etkilerini bir çıkar karşılığında kabullenmektedir. Birey beklentileri karşısında bir uyum göstermektedir.

Bu beklentiler durumuna göre, ücret, yükselme ve ödül gibi çıkarlar karşılığında olur.

2. *Özdeşleşme*: Bağlılığın ikinci aşaması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin bulunduğu örgüte ve örgüt çalışanlarına yakın olma isteğiyle bağdaşmaktadır. Özdeşleşmede temel olan, bireyler kendilerini ifade edebilme imkanı bulduklarında ve diğer bireylerle ilişkilerinin devamlılık arz etmesi imkanı bulduklarında, başkalarının etkilerini kabullenebilmektedirler. Özdeşleşme, bir anlamda örgütle bir kişilik bütünleşmesi süreci olarak ifade edilebilecek bir durumdur.

Örgütle özdeşleşmiş çalışanın, işten almış olduğu doyum ve gönüllüğü yüksektir. Fakat belirsizliklere karşı hoşgörüsü de oldukça düşüktür. Örgütle özdeşleşen çalışan artık örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak görmektedir. Özdeşleşme, duygusal bir süreçtir. Çalışan, ilk başlarda beklentileri karşılandığı, işten doyum sağlandığında örgütüne bağlıyken, zamanla bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000, s. 233).

3. *İçselleştirme*: Bağlılığın son aşaması olarak tanımlanmaktadır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, örgütsel değerlerin bireyin davranışları üzerindeki etkisinin artması durumu olarak da değerlendirilebilir. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur.

2.1.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılık kavramının o örgütteki kişileri, farklı ödüller ile örgüte bağlılık duymaya ihtiyaç hissettiren ve kişileri görevlerini yerine getirmeye yönelten devreler olduğunu ileri sürerek tanımlamıştır.

Çalışanların örgüt içerisindeki etkinlikleri, almış oldukları iç ödüller ile dış ödüllerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin ya da adayışlarının niteliğini

belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir. Dışsal ödüllere örnek verilecek olursa, örgütten alınan para bunu en iyi nitelendirecek araçsal bir devredir. Bu tarz dışsal ödüllerle örgüte bağlanmalarda, örgüt içerisindeki kayıpların fazlalığı dikkat çekmektedir. (Balay, 2000).

2.1.2.5. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday bağlılık ayrımını tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak sınıflandırma yapmıştır. Tutumsal bağlılıkta önemli olan kişinin, örgütün amaçları ile bütünleşmesi ve yine o amaçlar için çalışma isteğinin seviyesini belirlemesidir. Davranışsal bağlılıkta ise, kişi davranışsal faaliyetlere bağlılık göstermektedir. Özellikle kişinin örgüt içerisindeki önceki yaşantıları bu bağlılık türünde farklı bir öneme sahiptir. Bu durumlarda birey örgütten ayrılmanın hesabını yaparken önceki yaşantılarının kendisini örgüte bağladığını görecektir ve örgütten ayrılması çok zor bir durum haline gelecektir (Balay, 2000, s. 24). Yapılan çalışmalarda iki bağlılık arasında dairesel olarak tarif edilebilecek bir döngüsel ilişkinin varlığından bahsedilmiştir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına; bağlılık davranışları da bağlılık tutumuna ulaştırmakla birlikte bağlılık tutumlarını pekiştirir (Çöl, 2004).

2.1.2.6. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener'in sınıflandırmasında, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayrımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Balay, 2000).

2.1.3. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Örgüte bağlılık oluşturan unsurlar, duygusal (tutumsal) bağlılık, devamlı bağlılık (devam etme isteği) ve normatif (zorunluluk) bağlılık olarak üç ayrı şekilde kendisine yer bulmuştur (Balay, 2000; Wasti, 2000):

2.1.3.1. Duygusal (Tutumsal) Bağlılık

Örgütsel bağlılığın alt kategorisi olan duygusal bağlılıkta ilk olarak birey ile örgütün hedeflerinin örtüşmesi gerekmektedir. Bu örtüşmedeki oranın niteliği kadar bireylerdeki duygusal bağlılık durumu değişir. Duygusal bağlılıkta bireyler; örgütlerinde bir ihtiyaçtan değil, tamamen kendi istekleriyle kalmaktadırlar (Yavuz, 2009). Örgütler açısından bakıldığında, böyle bir bağlanma türü, tüm örgüt üyelerinde istenen bir durumdur. Çalışanların örgütün değer ve amaçlarını kendilerinde hissettikleri bağlılık çeşidi olarak tanımlanmaktadır. Yani, çalışan; örgütün bir bireyi olarak kendini kabul etmekle birlikte, yine örgütün amaç ve değerlerini de güçlü bir şekilde benimsemektedir. Bu durum çalışanın örgüte bağlılığının en iyi göstergesi olarak adlandırılabilir. Diğer taraftan bakıldığında, bu kişiler, işverenin hayalini kurduğu, kendini örgüte adanmış çalışanlar olarak rahatlıkla düşünülebilir (Allen ve Meyer, 1990). Bu çalışanların, işle ilgili tutum ve davranışları olumlu olmakla birlikte, istenildiğinde artı bir çalışma temposuna girebilecek düzeye de gelebilirler.

2.1.3.2. Devamlı Bağlılık

Devamlı bağlılık örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğu veya başka bir alternatif olmadığı durumlara ilişkin örgütsel bağlılık boyutudur. Örgüte devamlılık bağı ile bağlı bir birey, işine ve örgüte ihtiyacı olduğu için bir bağlılık duyar. Böyle durumlarda birey, örgüte şimdiye kadar fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını düşünmekte ve bunların boşa gitmemesi için örgütte devam etmesinin zorunlu olduğunu düşünmektedir (Tiryaki, 2005). Bu tür bir bağlılık çalışanların örgütlerine gösterdikleri çabaların sonucunda gelişen bağlılıktır (Bayram, 2005, s. 133). Bu nedenle çalışan, örgütte çokça zaman geçirdiğini, ortalamadan daha fazla

çalıştığını ve olması gerekenden daha fazla çaba harcadığını düşünebilmekte ve örgütte kalmasının bir zorunluluk haline geldiğini kabullenebilmektedir.

Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten bir şekilde ayrılması halinde fazla seçeneğinin olmadığı fikrine sahiptir. Örgütteki bu kişilerden bazıları, farklı bir çalışma sahası ya da iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Bazılarının ise örgütte kalma sebepleri, işi sevmenin haricinde sağlık, aile meseleleri ve emeklilik gibi durumlardan kaynaklanmaktadır (Bayram, 2005, s. 133). Bütün bu sayılanları birey zorlayıcı sebep olarak değerlendirmektedir. Olumsuz iş davranışları ile çalışma yaşantısındaki yanlış tavırları özellikle yöneticileri için büyük bir sorun yumağı oluşturmaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Örgütler için, o örgütte çalışmak zorunda olan kişiler ‘kapana sıkışmış’ çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütte kalmaları için kendilerine göre birçok sebep sayabilirler. Aynı örgütlerinde devam etmelerinin nedenlerinden en büyüğü ise bu kişilerin başka yerlerde iş bulamayacak kadar yeteneksiz olmalarıdır (İnce ve Gül, 2005). Bu tip çalışanlar başka yerlerde çalışma gücünü kendilerinde gördüklerinde hemen örgütten ayrılacak insanlardır. Fakat bunu yapmaya cesaret edemezler. Bu düşünce sistemlerinden kaynaklanan olumsuz tavır ve davranışların örgütlerin içerisinde sergilenmesi özellikle yöneticiler için büyük problem oluşturmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004, s. 95).

2.1.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık türü, duygusal bağlılığın ötesinde kişinin görevini ahlaki bir görev olarak kodlaması ve örgütüne bağlanması durumudur (Bayram, 2005, s. 133). Kişiler kendilerini örgütlerine karşı gönüllülükte zorunlu hissetmektedirler. Bu hissiyat örgüt kültürünün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kişinin örgütten almış olduğu eğitim ve ilişkiler gibi durumlar örgütten ayrılmayı olumsuz kılmakta ve kişi kendini örgüte karşı borçlu hissetmektedir (Bayram, 2005, s. 133). Bir bakıma, normatif bağlılık kavramına zorunlu bağlılık da denilebilir. Bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev gibi kabullenmesi ve örgüte bağlılığını doğru olarak kabullenmesi, örgütten herhangi bir şekilde ayrılmaların olması durumunda meydana

gelebilecek zararlardan ve olumsuz etkilerden etkilenmemesini sağlayabilir (Ünler, 2006, s. 96).

Bireyler örgütte bir minnettarlık duygusu sonucu kalırlar (Atila, 2012). Sebep olarak da çalışanların onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da bu kişilerin işverenlerine karşı duydukları minnettarlık duygularının en üst seviyeye ulaşmasından kaynaklanmaktadır (Balay, 2000, s. 22). Böyle kişilerin örgüte karşı kendilerini borçlu hissetmelerinin sebebi örgütün kendilerine iyi davrandığını düşünmeleri olabilir. Yani birey, kendisinin örgütte bir süre çalışmasının, örgüte karşı borcu olduğu kanısına varmasını sağlayabilir.

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmaları incelendiğinde farklı adlandırmalarla karşılaşılmaktadır. Bu adlandırmalar kişinin kendini örgüte adama ve örgütle bütünleşme seviyelerini gösterdiği anlaşılmaktadır (Çetin, 2004). Sonuçta her bağlılık türünde kişi bir şekilde örgüte bağlanmaktadır. Örneğin, yoğun duygusal bağlılığı olan çalışanlar istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan çalışanlar ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Dolayısıyla her bağlılık türünün farklı etkisi ve farklı sonucu, sebeplerin farklılığından ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004, s. 91–92).

2.1.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgüt içerisindeki bireylerin bazı kişisel özellikleri, bu bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bazı farklılıklar ortaya çıkarabilmektedir. Bunlar arasında kişinin yaşı, cinsiyeti, örgütteki çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi özellikler yer almaktadır. (Demir, 2012).

2.1.4.1. Yaş Faktörü

Yapılan araştırmalar sonucunda yaşın örgütsel bağlılık üzerinde orantılı bir ilişkisinin olmadığını ve insanların yaşının ilerlemesinin işten ayrılma durumunu güçleştirdiğini göstermektedir. Çünkü insanlar yaş arttıkça iş bulmada güçlükler yaşayabilirler. Bu da onların kendi örgütlerine karşı zorunlu bir bağlılık geliştirmelerine yol açabilir (Türkoğlu, 2011). Yaşlanmayla birlikte kişinin özellikle

fiziksel aktivitelerinde meydana gelen gerilemeler, alternatif iş imkanlarını azaltmaktadır. Bu da kişide mevcut işine ve örgütüne daha bağlı olmayı zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılıkta yaş faktörü, insanlarda zorunlu bağlılığı tetiklemekte ve örgütten ayrılmama yönünde kanaat oluşturmaya zemin hazırlamaktadır (Güner, 2015).

2.1.4.2. Cinsiyet Faktörü

Örgütsel Bağlılıkta cinsiyet faktörünün etkisini gösteren farklı araştırmalar, farklı görüşler sunmaktadır (Kılıç, 2008). Yapılan bir araştırmada kadınların erkeklere oranla aile ve ev hayatına olan ilgilerinin örgütlerine karşı bağlılık düzeylerini düşürdüğünü, buna karşılık erkeklerin örgüt içerisinde daha çok kariyer ağırlıklı ve yönetsel ağırlıklı işlerde görev alması sebebiyle örgütlerine ne kadar bağlı oldukları, yani erkeklerin kadınlara oranla örgütlerine daha bağlı oldukları belirlenmiştir (Tınar, 1997). Öte yandan, kadınların aile içerisindeki görev ve yükümlülüklerinden dolayı, bazen örgüt içerisinde kadınların örgütlerine bağlılık düzeyleri eleştirilmiştir (Kaş, 2012). Bir başka görüş de kadınların ev, aile, çocuk gibi farklı değişkenlerin hayatlarında olmasından dolayı, ikinci bir iş arayışına girmek istememesinden dolayı, kadınların örgütlerine daha bağlı oldukları düşüncesidir. Bu görüşe göre, kadının bir bakıma, bütün bu değişkenlerden ötürü örgütüne zorunlu bağlılık kapsamında bağlandığı ileri sürülmektedir (Özdemir, 2007).

2.1.4.3. Eğitim Düzeyi Faktörü

Çalışanların eğitim düzeyi, kendilerinin faaliyet gösterdikleri örgütlerinden farklı beklentiler içerisine girmeleri sonucunu doğurmuş olmakla birlikte; özellikle eğitim düzeyindeki artış, beraberinde işe yüklenen anlamın değişmesine ve beklenti çeşitliliğine de yol açmıştır (Taş, 2012). Yani, yapılan işin karşılığında beklenen ücret, sosyal haklar, çalışma koşulları gibi değişkenler ifade edilmektedir. Dolayısıyla, bu kişiler işle ilgili farklı değerlendirmeler içerisine girmektedir. İnsanlar daha önceleri çalıştıkları örgütlerine, işyerlerine ekmek kapısı gözüyle bakarken bu durum yükselen eğitim düzeyi ile birlikte profesyonelleşmiş ve sadece beklenen taleplerin karşılanması şartı ile işe bağlılık durumu söz konusu olmuştur.

Örgütler tarafından bu beklentilerin karşılanmaması beraberinde çok kolay bir şekilde örgütten kopmalara neden olacaktır (Demir, 2012).

2.1.4.4. Kıdem (Çalışma Süresi) Faktörü

Kıdem, herhangi bir işte çalışılan süreyi ve geçirilen zamanı ifade etmektedir (TDK, 2018). Uzun süre aynı işte veya aynı örgütte çalışan kişilerin örgütlerine daha bağlı olması beklenmektedir (Şimşek, 2002, s.21). Çünkü bir örgütte uzun süre çalışmış olan bireyler o örgüte fazlasıyla zaman harcamış, emek harcamış ve bir anlamda yatırım yapmış olan insanlardır. Dolayısıyla, birey bütün bunları düşünerek örgütten kopmak istememektedir. Yani kıdem ile örgüte bağlılık arasında olumlu bir bağın olduğundan söz edilebilir. Şöyle ki bir örgütte çalışarak geçirilen zaman, insanı örgüte bağlamaktadır (Türkoğlu, 2011).

2.2. ÖRGÜTSEL MUTLULUK KAVRAMI

TDK'ye göre mutluluk “Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu”dur (TDK, 2018). Literatür incelendiğinde de “Mutluluk” kelimesinin birçok tanımı olduğu görülmektedir. Mutluluk insanoğlunda meydana gelen bir doyunluk durumu ve doyunluk durumunun devam etmesi halidir (Kangal, 2013). Mutluluk anlık duygular ile ölçülebilen değil, hayat boyu ulaşılmaya çalışılan bir erdem olarak değerlendirilmektedir. Mutluluk, hazlarla baş ederek huzura kavuşmak olarak nitelendirilebilir (Marar, 2004). Kişinin beklentilerinin kendisi açısından olumlu sonuçlanması, gergin halinin bir şekilde ortadan kalkması ve etrafındakilerden daha iyi veya üstün bir durumda olması sonucu ortaya çıkan duygu mutluluktur (Çetinkaya, 2006, s. 41). Kavramın tanımı bu şekilde olmakla birlikte, bireyin duygusal konumu, istek ve ihtiyaçları çerçevesinde şekillenen mutluluk olgusunun, bireyden bireye farklılık gösterebileceği de göz önüne alınmalıdır. Bazı bireyler için mutluluğa giden tek yol belirledikleri uzun vadeli amaçlara ulaşmak iken pek çok kişi için de mutluluk anlık istek ve ihtiyaçların tatmini ile gelmektedir (Baysal ve Aka, 2013).

En basite indirgenerek, temelde mutluluğun hissedilen bir duygu ya da bu his esnasındaki durum olduğu söylenebilir. Yaşam memnuniyeti, moral ve öznel iyi

olma hali (sübjektif esenlik) terimleri mutluluk yerine kullanılabilen kavramlardır (Bülbül ve Giray, 2011). Normal yaşantılarında insanların ruhsal, bilişsel ve duygusal olarak geçirmiş oldukları olumsuz durumlar, insanda gerginliğe yol açabilir. Bu olumsuz durumların içerisinde sınırlanabilen veya problemlerini bir şekilde çözebilen insanlar, psikolojik olarak rahatlama ve ferahlama yaşamaktadırlar. Bu rahatlama beraberinde dengeli ve düzenli bir yaşantıyı getirmektedir (Döş, 2013).

Kişilerin mutlu olma hallerinin, yaşama zevkinin ve hazzının nedenlerini bulma çabası uzun yıllardan beri insanoğlunun merak konusu olmuştur. İnsan mutluluğu üzerine yapılan araştırmalarda genel itibariyle bireyin mutlu olma sebeplerinin maddiyat, maneviyat ya da bunların her ikisi ile birlikte oluşabilen ruhsal ve psikolojik bir durum olarak değerlendirilmiştir (Eryılmaz 2011). Mutluluğun genelde insanın yaşadığı olaylardan etkilenen karmaşık bir ruh hali olarak ele alınmış olması, beraberinde sebeplerinin de araştırılması ihtiyacını insanlarda uyandırmış ve harekete geçirmiştir (Çelik, 2008). Ayrıca mutluluğun önemli bir araştırma konusu olması da, bu duygunun insanoğlunun sürekli olarak ihtiyaç duyduğu bir duygu olmasından kaynaklanmaktadır (Dumludağ, 2011). İnsanlar mutluluğu her zaman önemsemiş ve bunu hayatlarının merkezine almak için ellerinden geleni yapmışlar ve güzel bir hayat yaşamayı, ahlaki değerler kapsamında her şeyden kararınca yapmayı kendilerine görev bilmişlerdir (Kırbıyık, 2012).

İnsanlar mutluluk kavramını irdelerken bunu bilimsel yollarla da yapma çabası içerisine girmişler ve mutluluğun genetik olup olmayacağı üzerine yoğunlaşmışlardır. Bazı araştırmalarda da insanların mutlu olma sebepleri üzerinde durulmuştur. Bilimsel olarak yapılan araştırmaların en başında ve en çok bilinen kuramlardan bir tanesi olan Abraham Maslow'un ihtiyaçlar piramididir. Piramit genel olarak ele alındığında en altta karşılanması gereken temel ihtiyaçlar, en üstte ise kendini gerçekleştirme gibi az sayıda insanın ulaşabildiği bir basamak yer almaktadır. Piramidin en önemli özelliği ise bir basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan üst sıradaki ihtiyaca geçilemeyeceğidir. Üst basamaklardaki saygı ve takdir edilme ihtiyacını ele aldığımızda, bu basamağın gerçekleşmesi insandaki mutluluk durumunu arttıracığı ve gerçekleşmediği takdirde ise toplumdaki ayrılma, dışlanma ve ötelenme duyguları ile baş başa kalınacağından mutlu olamama durumunu meydana getirecektir. (Atalay, 2012; Karapınar, 2008).

İnsani ihtiyaçlardan en önemli olanlar arasında inanma ihtiyacı ve buna bağlı olarak da din olgusu karşımıza çıkmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2004). Günlük yaşantımızda, ahlaki değerlerimizin oluşmasında, hatta toplumların kültürlerinin şekillenmesinde başrolde olan dinin, bir de insanın mutluluğa etkisi açısından bakacak olursak şunlar söylenebilir: Din genel itibariyle insanın huzurlu ve mutlu olmasını amaçlayan inanç sistemidir. Her din kendi içerisinde insana daha mutlu olma yollarını gösterir. Tabi bu çerçevede uyulması gereken kurallar ve yapılmaması gerekenler ile insanın mutlu olacağı öngörülmektedir. Bu açıdan bakıldığında emir ve yasakları uygulayan kişiler dinin öngördüğü mutlu insandır (Sevindik, 2015). Temelde dinin yasakları da insanın huzur ve mutluluğu içindir. Dini açıdan mutlu olabilmenin yolu insanın bazı arzu ve beklentilerine sınır koyabilmesi ve kendine hakim olabilmesinden geçmektedir (Apaydın, 1996, s. 126).

Mutluluğu felsefi açıdan da değerlendiren birçok düşünür, farklı fikirler ve tanımlamalar yapmışlardır. Felsefi çevrelerde mutluluğun ne olduğu konusunda pek farklılık olmayabilir fakat insanı neyin mutlu ettiği üzerine farklı fikirler vardır (Saföz-Güven, 2008). Aristoteles yaşamının büyük bir bölümünde iyi yaşamın ne olduğunu bulmaya çalışmıştır. Bu doğrultuda mutluluğu, başkalarının beğenisini kazanmaktan çok, kendisini iyi bir hayat yaşamaya adanmaktan geçtiğini ifade etmiş ve bunun da ancak bilgelikle sağlanacağına işaret etmiştir. Ayrıca mutluluğu insanların iyi bir hayata sahip olabilmek için göstermiş olduğu çaba ve eylemler bütünü olarak tanımlamış, bu çaba ve eylemleri insanların mutlu oldukları için değil mutlu olmak için yapmaları gerektiğini belirtmiştir (Yıldız, 1997). Farabi'ye göre mutluluk, mutlak biçimdeki iyilik ve mutluluğa ulaşmak için ancak erdemli eylemlerin gerçekleştirilmesinin zorunluluğunu ifade etmektedir. Farabi mutluluktan sonra ulaşılabilecek bir amacın olmayacağını ve bireyin tek başına mutluluğa ulaşamayacağını, buna bağlı olarak da mutluluğun toplumsal boyutunun da olduğunu belirtmiştir (Özgen, 2005).

İnsan İnsana ilişkilerin en sık yaşandığı örgütlerde insanlar, içinde oldukları örgütlerinin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadırlar. Örgüt üyelerinden, mensubu buldukları örgüt içerisindeki işlerini en iyi şekilde yapanlar, mutlu ve huzurlu olanlardır (Döş, 2013). Milyonlarca öğrenci ve ailesi ile etkileşim halinde olan yüz binlerce öğretmenden oluşan topluluğun, bir araya gelmiş en büyük

örgütlerden biri olduğu söylenebilir. Bu kapsamda eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütücüsü ve sorumlusu olan öğretmenin mutlu olup olmadığı ile mutluluk seviyesinin yaptığı faaliyetlere ve işlere etkisinin araştırılmaya değer bir durum olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Örgütsel mutluluk, kişilerin amaçlarına ulaşmada önlerinde engel teşekkül edecek her türlü problem ve sorunun üstesinden gelebilmesine çok etkili bir şekilde yardımcı olmaktadır. Bu açıdan örgütsel mutluluk, örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine doğru orantılı olarak etki etmektedir (Fisher, 2010). Fisher'a (2010) göre örgütsel mutluluk üç seviyede ele alınmıştır. Fisher (2010) iş yerindeki mutluluğun durumuna göre örgütsel mutluluğun da değişeceğini ifade etmiş ve seviyeleri şu şekilde özetlemiştir: İlki geçiş seviyesi, bireyin yaptığı işlerde veya yaşadığı duygusal olaylarda ani olarak verdiği duygusal tepkilerdir. Kişiler çalıştıkları ortamların duygusal yapılarından her an etkilenmekte ve anlık ruh durumunu ani ve kısa bir süreliğine ortaya koymaktadır. İkinci olarak kişisel seviye, örgütteki genel mutluluk durumunun aslında kişisel özelliklerle sınırlı olduğudur ve kişisel düzeyde kavramsallaşmasıdır. Üçüncü seviye ise, birlik düzeyinde olup, bu seviye takım, iş birimleri ya da örgütlerin mutluluğu olarak belirtilmiştir. Bu seviye mutluluğun tarifini yaparken bireysel mutluluğun yanında örgüt, grup ve takımların ortak algılamaları olarak ifade etmektedir (Fisher, 2010).

Kişilerin mutluluğu ile örgütlerin mutluluğunun birbiri ile bağlantılı olduğunu ve kişilerin mutlu olabilme şartlarından bir tanesinin de toplumların gelişmesi olduğunu ifade eden araştırmacılar aslında örgütsel mutluluk ile bireysel mutluluğun bağlantısını açıklamışlardır (Hançerlioğlu, 1996). Bu araştırmacılara göre, kişilerin mutluluğunda, içinde buldukları örgütlerin manevi durumunun ve mutluluk düzeylerinin olumlu yönde yüksek düzeyde olması önemlidir. Genel olarak tersi düşünüldüğünde de, örgütlerinde mutsuz ve huzursuz bir ortamda yaşaması gereken bireylerin genel mutluluk düzeylerinin de düşüklüğü hemen göze çarpacak bir durumdur. Çünkü insan yaşadıklarından ve maruz kaldığı duygusal durumlardan kesinlikle etkilenmekte, bu etkilenmeyi de her zaman dışa vuramayıp bir şekilde içinde de yaşamaktadır. O yüzden örgütler ile bireyleri mutluluk düzeyinde ayırmak neredeyse istisnalar dışında imkansızdır (Taner, 1993).

Olumlu ve olumsuz duygular bir anlamda mutlu ve mutsuz olunan anların yansması olmakla birlikte olumlu duyguların daha fazla yaşandığı iş yerlerinde kişilerin mutlu olmasının olası bir durum olduğu bilinmektedir (Taner, 1993). Tabii bunun tam tersi bir durum düşünülduğünde, yani olumsuz duyguların hakim olduğu iş ortamlarında bireylerin de mutsuz olması muhtemeldir. Bireylerin çalıştıkları örgütlerde yaptıkları işten doyum sağlamaları yaptıkları işi sevmeleri sonucunu ortaya çıkarır. Aslında doyum sağlama bir anlamda olumlu bir duygu olmakla beraber, iş yaşantısında işten zevk alınması ve işin sevilmesini sağlamaktadır denilebilir. Bu durum bireylerin yaşamış oldukları iş ortamının yine kişiye yansıtılmış olduğu olumlu duygulara bir örnek olarak değerlendirilebilir (Taner, 1993).

2.2.1. Örgütsel Mutlulukta Kişilik Özellikleri

Mutluluk ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki yapılan birçok araştırmanın ana konusunu teşkil etmiştir. Özellikle mutluluğun kişinin hangi özelliklerinden etkilendiği ve etkilenme düzeyleri ayrıntılı olarak irdelenerek farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Lükken ve Tellegen, 1996). Ayrıca bu araştırmalarda kişisel faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisinin yanında sürekliliğini de inceleme ihtiyacı duymuşlardır. Bahsi geçen araştırmalar sonucunda farklı kuramlar ortaya konulmuştur. Mutluluk ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar “Sabit Nokta” kuramını bulmuşlardır. Sabit nokta kuramına göre insanlar belirli bir mutluluk düzeyine sahiptirler ve yaşamlarında bazı değişimler ile bu mutluluk düzeyleri arasında farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Fakat yaşantılarındaki farklılık etkenlerinin etkisi ve diğer değişkenlerin etkisi azaldığında ya da ortadan kalktığında insanın mutluluk düzeyi yine sabit mutluluk noktasına geri dönmektedir (Lükken ve Tellegen, 1996).

Yapılan birçok araştırmada insandaki mutluluk ile kişilik özelliklerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğu kanısına varılmıştır. Araştırmaların sonucu olarak da insandaki kişilik özelliklerinin, mutluluğa olan etkisinin %39’a kadar çıktığını belirlenmiştir (Steel vd., 2008). Mutluluk düzeyi yüksek olan bireylerin kendilerini iyi hissettikleri ve bu mutluluğun kişilerarası iletişimde de olumlu etkiler bıraktığı gözlemlenen en önemli bulgulardan olmuştur. Mutlu insanların aynı ortamda buldukları diğer insanlara da olumlu etkide

bulunması, çalışma yaşantısının olumsuzdan olumluya dönüştürülmesinde en büyük yardımcı faktör olmaktadır (İmirlioğlu, 2009). Bir anlamda buna mutluluğun bulaşıcılık özelliği de denebilir. İnsanlar genel itibariyle yaptıkları işle kendi karakterlerinin uyumlu olduğunu düşünürler ve yaptıkları işle karakterleri arasında bağlantı kurmaya çalışırlar. Bundan yola çıkarak çalışma ortamında verimliliği artırmak için insanların karakterleri ile yaptıkları iş arasındaki kurdukları bağ araştırıldığında, insanların çalışma ortamındaki kişilik özelliklerine bağlı olarak sergiledikleri davranışların ne kadar tutumlu olduğu gözlemlenmiş ve aslında ulaşılan sonuç kişisel özellikler ile örgütsel mutluluk ilişkisi olmuştur (İmirlioğlu, 2009, s. 134).

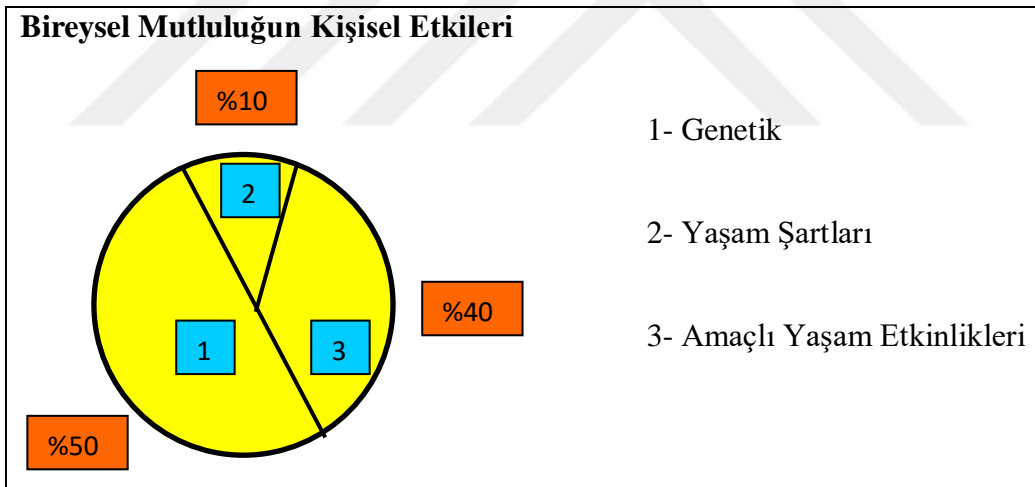
Ruhsal sıkıntı, acı ve olumsuz ruh halinin ortadan kalkması çoğu zaman mutluluk için yeterli görülmemiştir. İnsanların kişilik özellikleri ve bu özelliklere bağlı sergiledikleri davranışların insan psikolojisinin ihtiyacı olan kalıcı mutluluğa daha fazla etkisinin olduğu düşünülmüştür. Bu çerçevede yapılan araştırmalar ile de çevrenin kişinin mutluluğu üzerindeki etkisi kesinlikle ötelenmemekle birlikte, kişilik özelliklerinin insanın kalıcı mutluluk düzeyi üzerine etkisinin bu faktörlerden daha fazla olduğu kanısına varılmıştır (Yetim, 2001; Saföz-Güven, 2008). Buna verilebilecek en güzel örnek çevremizdeki neşeli insanların sadece belli zamanlarda neşeli olarak tarif edilmesi değil, genel anlamda kişiye yakıştırılan bir özellik olarak karşımıza çıkmasıdır. Yani kişinin neşeliliğini ya da mutluluğunu, o kişide kısmen değil her zaman gözlemleyebileceğimiz anlamına gelmektedir.

Kendisiyle ve çevresiyle barışık olan insan daha kolay mutlu olabilir. İnsanlarla iletişimde sevgi ve saygı yaklaşımı sorunların daha kolay çözümünü sağlamakla birlikte, mutsuzluğu daha çabuk yok ettiği bir gerçektir. İnsanlar arası paylaşımın artması ancak saygı ve sevgi ile kurulan diyalog ve iletişim ile mümkün olabilmektedir. Temelde olması gereken insanlar arası ilişkiler de böyle olmalı ve uyumlu ilişkiler ile birlikte mutluluk düzeyleri korunmalı ya da artırılmalıdır. Bunun tersi düşünülerek de mutluluğun sebeplerinin önemi daha iyi anlaşılabilir. Mutsuzluk arttıkça ilişkilerin zayıflaması ve insanın daha da mutsuz olması kaçınılmaz bir sonuçtur. Uyum bittiği zaman da insanın yalnızlaşması, mutsuzluğunun artması ve giderek mutsuzluk durumunun kalıcı bir hale gelmesi normaldir (Kırbyık, 2012). Kişilik özellikleri ile mutlu davranışlar sergileyen insanların çevrelerinde yaratmış

oldukları olumlu hava, toplumların ve örgütlerin genel durumunu yakından ilgilendirmektedir. Toplumların ve örgütlerin çekirdeği olan insanın ruh hali, davranışları, tutumları ve ilişkileri çalışma yaşantısından, insanların ailevi ilişkilerine kadar çok büyük önem arz etmektedir.

2.2.1.1. Genetik Özellik

Kişiliğin tanımlarında, bireyde genetik olarak var olan özelliklerin ve hayatta edindiği tecrübelerinin, kişinin davranışlarına yansımaları ifadesi yer almaktadır. Genetik özelliklerin, insan davranış ve tutumlarına olan etkisi yadsınamaz (Doğan ve Eryılmaz 2013, s. 57). Kişiliğin gelişmesinde ya da var olmasında en önemli etken genetik özelliklerin, bireyin davranışlarına etkisi aynı zamanda toplum tarafından da kabul görmüş bir olgudur. Öyle ki toplumda sergilenen davranışların, yine toplum tarafından kişinin annesi, babası ya da farklı bir kan bağına olduğu kişiye benzetilmesi bunu en güzel şekilde göstermektedir (Lykken ve Tellegen, 1996).



Şekil 1- Bireysel mutluluğun kişisel etkileri şeması

Şekil 1’de görüldüğü gibi mutluluk üzerinde en büyük etkiyi % 50 oranla genetik faktörler, %40 yaşam etkinlikleri ve %10 yaşam şartları oluşturmaktadır (Doğan, 2012, s. 57). Genetik faktörlerin %50 ve yaşam şartlarının %10 olmasına karşın amaçlı yaşam etkinlikleri, mutluluğu % 40 oranında etkilemektedir (Doğan, 2012, s. 57). Amaçlı yaşam etkinlikleri esasen bireyin hayatında kendisine belirlemiş olduğu yaşam amaçları ve hedeflerini ifade etmektedir. Amaçlı yaşam etkinliklerini, insanın kendince hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşarak onları

gerçekleştirmesi olarak tanımlamak ve bu hedeflerin her birinin gerçekleşmesinin oranı yüzde 40 olan kişisel etkiler içerisinde, genetik özelliklerden sonra mutluluğa en çok ulaştıran faktör olarak yorumlanabilir. Amaçlı yaşam etkinliklerine örnek vermek gerekirse, sosyal ilişkiler kurma, yardım etme, organizasyon düzenleme, affedicilik, iş yaşantısındaki başarı, dini inancın gereklerini yerine getirme gibi olgular verilebilir. Bütün bunları sıralarken değişmez bir faktör olan genetik özelliklerin ne denli insan hayatında önemli bir yere sahip olduğu aşikardır (Doğan, 2012, s. 57).

Açıklık, dışadönüklük, sorumluluk gibi kişilik özellikleri de genetik kapsamında değerlendirilebilmektedir (Lyubomirsky, 2007; Akt: Doğan ve Eryılmaz, 2013) .

Açıklık kişilik özelliğine sahip insanlar geleneksel bakış açısıyla bireyleri davranış ya da düşünceleriyle yargılamama ve onların özgür iradelerine saygı duyma yeterliliğine sahip bireyler olarak nitelendirebiliriz. Bu özelliğe sahip bireyler iç ve dış dünyadaki değişimlere uyumlu olarak yaşamakta, her türlü değişime hoşgörü ve saygı ile yaklaşabilmektedirler. Bir anlamda açıklığın başarı değişim ve adaptasyon ile doğru orantılı olduğunu belirtebiliriz (Bulut, 2015).

Dışa dönüklük kişilik özelliği ise enerjik, konuşkan, sıcakkanlı, heyecanlı, coşkulu ve sosyal olma gibi farklı özelliklerden oluşmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2013:57). Bu özellik bireyin çevresi ile iletişim halinde olması ve bu iletişimde belli özelliklerini ön plana çıkartabilme yeteneğine sahip olması durumudur. Libra (2006), İspanya'da 368 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada mutlulukla dışa dönüklük arasındaki ilişkinin % 8 olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kangal, 2013, s. 223). Dolayısıyla iletişimi kuvvetli ve etkili olan bireylerin örgütlerde ve topluluklarda daha mutlu olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bireylerin dışa dönüklük kişilik özelliği ile mensubu oldukları örgütlerde mutlu olmaları aynı zamanda bir iletişim sonucu oluşan mutluluk durumu olduğu için örgütteki diğer bireylerinde mutlu olması kaçınılmaz bir durumdur. Bu durumda şüphesiz örgütün amacını gerçekleştirmesinde ve hedeflerine ulaşmasında en olumlu etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sorumluluk kişilik özelliğini ise disiplinli olma, görev bilinci, sorumluluk sahibi olma, düzenlilik, özenli ve dikkatli olma gibi özellikler ile tarif edebiliriz. Sorumluluk özelliğine sahip bireylerde sorumluluklarını yerine getirmek hayattaki en önemli değerlerindedir. Bu kişiler sorumluluklarını yerine getirdikleri sürece mutludurlar ve huzura ancak bu şekilde ulaşmaktadırlar. Yani sorumluluk özelliğine sahip kişiler sorumluluklarını yerine getirdikleri takdirde mutlu insanlardır ve örgütlerde bu yüzden en güvenilir, çalışkan insanlar sorumluluk sahibi insanlardır (Doğan ve Eryılmaz, 2013). Sorumluluk bilinci yüksek olan insanlar, başarılı olmaya yatkın, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen insanlar olarak bilinmektedirler. Sorumluluk düzeyi düşük insanlar ise dağınık, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görev bilincinden uzak insanlar olarak bilinmektedirler (Doğan ve Eryılmaz, 2013). Sorumluluk özelliğine sahip insanların oluşturmuş olduğu örgütler her zaman başarıya daha yakın ve uyumlu örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorumluluk duygusunun örgütsel mutluluk ile ilişkilendirilmesi gerektiğinde, aralarında doğru bir orantının olduğunun görülmesi sürpriz bir durum değildir. Yani sorumluluk duygusu ne kadar fazla ise bir işi başarıma oranının o denli artması ve buna bağlı olarak da örgütsel mutluluğun artması beklenmektedir.

2.2.1.2. Cinsiyet

Mutluluk olgusuna cinsiyet yönünden baktığımızda acaba erkeklerin mi yoksa kadınların mı daha mutlu oldukları her zaman araştırma konusu olmuştur. Ayrıca bu kavramı işyerlerine, toplumlara ve örgütlere uyarladığımızda cinsiyetler arası mutluluk algılarında farkların olup olmadığı da önemlidir. Mutlu insan üzerine araştırmalar yapan Wilson, her zaman her iki cinsiyetin de mutlu olabileceğini, cinsiyet faktörünün mutluluk üzerinde etkisinin olmadığını belirtmiştir (Kangal, 2013). Cinsiyet ve öznel iyi oluş ilişkisine yönelik araştırmalarda; cinsiyet farklılıklarına dair anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Ancak, kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine rağmen, yaşamdan daha fazla haz aldıkları belirlenmiştir. Yani kadınların erkeklere oranla biraz daha fazla mutlu oldukları belirlenmiştir (Yetim, 2001).

2015 yılındaki TÜİK verilerine göre, kadınlarda mutluluk oranı, 2013 yılında %61.9 iken 2014 yılında %60.4'e düşerken, erkeklerde bu oran %56.1'den %52'ye

düştüğü görülmüştür (TÜİK, 2015). TÜİK verileri de kadınların erkeklere oranla daha mutlu olduğunu göstermektedir. Doğal olarak mutluluk araştırmaları yapan araştırmacıların ortaya koydukları farklı sonuçlar mutluluğun farklı biçimlerde tanımlanması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Erkekler ve kadınlar arasındaki örgütsel mutluluk düzeyleri incelendiğinde ise özellikle kadınların duygusal yaşantılarını, örgüt ortamında daha fazla hissettirdiği ve örgüt içerisindeki hiyerarşi ve statü gibi olgulardan daha fazla etkilenerek mutluluk düzeylerinde bir düşme meydana geldiği belirlenmiştir (Eaton ve Kessler, 1981, s. 532).

Her iki değişkeni de değerlendirdiğimiz zaman, bireysel mutluluk ele alındığında cinsiyetin kadınlardan yana avantajlı olduğu görülmekte fakat bu avantajın örgütsel ortamlarda her zaman olmamakla birlikte özellikle duygusal durumlardan fazlaca etkilenmeleri sebebi ile örgütsel ortamlarında içerisinde birçok olumlu ve olumsuz durumların her zaman var olacağı düşüldüğünde kadınların dezavantajlı duruma düştükleri söylenebilir (Bulut, 2015). Tabi bunun yanında örgütsel ortamların olumlu duygular barındırması kadınlar açısından mutluluk düzeylerini arttırıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.1.3. Yaş

Yaş faktörü de aynı diğer faktörlerde olduğu gibi farklı açılardan değerlendirilmiştir. Bazı araştırmacılara göre yaş ilerledikçe psikolojik açıdan çökme olur ve mutluluk olgusu giderek azalır (Diener ve Suh, 1997). Bazı araştırmalarda ise kişinin zaman içerisinde bazı şeyleri başarmış olduğu için aldığı hazzın yüksek olması, gelirin fazlaşması, tecrübesinin artması gibi nedenlerden dolayı yaş faktörünü mutluluk algısı açısından olumlu bir etken olarak görmüşler ve aralarındaki ilişkinin doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir (Tan, 2006, s. 35).

Stock (1983) yaş ve mutluluk üzerine yayınlanan 221 çalışma üzerinden meta analiz yapmıştır. Değişkenler ayrıntılı incelendiğinde yaşın mutlu olma varyansının %1'ni açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Kangal, 2013, s. 221). Bu araştırma sonucuna baktığımızda da yüzde 50 olan genetik faktörlerin içerisinde yaş etkeninin

etkisinin diğer faktörlere göre kişisel mutluluk üzerinde etkisinin azlığı dikkat çekmektedir. Mutluluk ile yaş bağlantısı araştırılırken esasen insanoğlunun biyolojik durumu ile biyolojik durumunun mutluluğu üzerinde etkisi araştırılmıştır. Bu tanım diğer bir ifadeyle biyo-sosyal değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte bu biyo-sosyal değişkenlerin mutluluğun üzerindeki etkisinin çok az olduğunu, mutluluk unsurunu etkileyen temel bir belirleyici olmadığını ileri sürmüşlerdir (Tuzgöl-Dost, 2004). İnsan yaşının, insan mutluluğu üzerindeki etkisinin bu denli az olması, insanoğlunun değişen yaşı ve fiziksel özellikleri ile birlikte hayata yeniden uyum sağladığını, kendisine yeni hedefler belirleyerek bir amaca ulaşmak adına çaba sarf ettiğini ve bu süreç içerisinde yaş değişkenini kendi imkan ve şartlarına göre yeniden şekillendirdiğini göstermektedir. İnsan yaşının ilerlemesiyle birlikte artık günlük yaşamda da birtakım şeylerin kötüye gideceği aşikardır. Bireyler yaşlandıkça algılarını, amaç ve hedeflerini yeniden düzenleyerek yeni durumlarına uyum sağlamaktadırlar. Bu durumu gerçekleştirirken insan yine kendi biyolojik durumu ile orantılı hareket etmekte, doğası gereği beklenti ve hedeflerini yine bunun etrafında şekillendirmektedir (İşleroğlu, 2012).

Son dönemlerdeki araştırma bulgularına bakıldığında yaş ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Tabi burada unutulmaması gereken şey, odaklanılan konu yaştan çok kişilerin yaşam dönemlerindeki istekleri, beklentileri ve elde ettiklerinin araştırılmasıdır (Canbay, 2010). 2015 yılında TÜİK tarafından verilen verilerde yaş gruplarına göre mutluluk düzeyine bakıldığında, en yüksek mutluluk oranı %62.8 ile 65 ve üstü yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %51.5 ile 45-54 yaş grubunda görülmüştür (TÜİK, 2015). Yaşlı insanların daha mutsuz olması beklenirken tam tersi bir sonuçla karşılaşmıştır. Aksine orta yaş diye tabir edilen 45-54 yaş aralığının mutluluk düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu da bize insanların yaşından ziyade hayattan beklentilerinin ve amaçlarının neler olduğunun ve bunların insanın mutluluğa etkisinin önemli bir etken olduğu gerçeğidir.

2.2.1.4. Eğitim

Eğitimin mutluluk ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu araştıran araştırmacılar, eğitimin mutluluk getirip getirmediğini, getiriyorsa neden,

getirmiyorsa neden getirmediği problemlerine yanıt aramaya çalışmışlardır. Bu araştırmalar sonucunda çalışma ortamlarında eğitimden gelen statünün bireylere mutluluk getirebildiği ve alman eğitim neticesinde bireyin düşünce kalitesinin de yüksek olduğu görülmüş ve bununla mutluluk üzerinde önemli bir etken olduğu görülmüştür (Bakioğlu ve İnandı, 2001:514). Ayrıca kişilerin eğitim durumlarına göre çalışma ortamlarındaki kalifiye personel olarak istihdam edilmesinden kaynaklı gelirinde artış olmakta, tabi bu gelir artışı da insana olumlu şekilde yansımaktadır. Yine eğitim düzeyinin yüksek olması kişilere özgüven sağlamaktadır. Özgüveni yüksek olan insanlarında mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek yanlış bir tespit olmayacaktır.

Yine yapılan araştırmalar neticesinde eğitimin dolaylı ve direk etkilerine ulaşılmakla birlikte, alınan eğitim kalitesinin bireylerin iş bulmalarında büyük rol oynadığı, aldıkları eğitimle elde ettikleri işin kendilerini mutlu ettiği bulgusuna ulaşılmıştır (Filipovska, 2013). Bunun yanı sıra eğitimin dolaylı faydaları ortaya konulurken eğitilmiş bireylerin daha mutlu oldukları bulgusunun yanında, mutluluklarını etkileyen diğer faktörlerin de pozitif yönde etkilendikleri ortaya konulmuştur. Eğitim seviyesi yüksek olan insanların aynı zamanda toplumda kabul görme durumları da artacaktır. Bunun ispatı istendiğinde yapılan belediye başkanlığı seçimlerinde eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin düşük kişilere oranla daha çok tercih edildiği net bir şekilde görülecektir.

Eğitimin tek başına mutluluğu etkileyen etmenlerden olduğunu söylemektense, bireylere amaçları doğrultusunda ilerleme sağlamaları, çevresindeki değişikliklere kolayca uyum sağlamalarına olanak verdiğinden bahsedilebilir. Dolayısıyla bu yaşantılar neticesinde mutluluğu artırıcı rol üstlendiğini söylemek daha doğru olacaktır. Eğitim düzeyinin yüksek olmasının doğrudan mutluluğu artırıcı etmen olmasından ziyade eğitimin insana getirdiklerine odaklanmak daha sağlıklı olacaktır. Yani eğitim, gelir, statü, kültürel değerler, yaşam tercihleri gibi değişkenlerle beraber anlam kazanmakta ve bu değişkenler aracılığıyla insan mutluluğu üzerinde etkili olmaktadır (Yetim, 2001). 2015 yılındaki TÜİK verilerine göre, yükseköğretim mezunu olanlarda mutluluk oranının %60.2 olduğu görülmektedir. Bu da bize insanların eğitim düzeyindeki artışların ve beraberinde

getirdiği çevresel, maddi ve manevi olanakların, eğitim sayesindeki dolaylı kazanımların etkisini göstermekte ve ispatlamaktadır.

Eğitimin mutluluğa direk etkisi ile ilgili Witter (1984), 556 çalışmayı kapsayan meta analiz yapmış ve eğitim ile mutluluk arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu ilişkinin açıklanan mutluluk varyansı %1 ile %3 arasında olduğu görülmüştür (Kangal, 2013, s. 221-222). Eğitimin kazandırdıklarının göz ardı edilerek eğitimin direk etkisinin aslında, yaş ve cinsiyet gibi mutluluk üzerindeki etkisinin azlığı göze çarpmakla beraber, eğitimin insana getirdiklerinin mutluluk üzerindeki etkisi asla yadsınamayacak bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Mutlulukta Çevresel Faktörler

Çalışma yaşantısında, iş yerindeki çevrenin etkisi, örgütteki genel çalışma ve iş kültürü olgularına göre olumlu ya da olumsuz şekilde seyredebilmektedir. İş yerindeki grup çalışması ve etkileşimi ön planda olduğu için çevre faktörünün önemi örgütsel mutluluk açısından çok büyüktür. Yapılan araştırmalarda iş yerinin bireye kazandırması gereken olumlu yönde ve olumsuz yönde bazı özellikler olduğunu ifade etmişlerdir. Warr (2007) birey ve çevre arasındaki uyum ne kadar iyiye, çalışanın işte daha mutlu ve daha verimli olabileceğini ifade etmiştir. Birey ve çevre arasındaki uyum hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Örgütsel mutlulukta çevresel faktörleri genel çerçevede ele almak istediğimizde, çevresel faktörlerin çoğunu çalışma yaşantısının mevcut olduğu kişinin işi ve buna bağlı değişkenleri görmekteyiz. Örgütsel bir mutluluğun yaşanabilmesi kişinin ilk aşamada bir örgüte mensubiyetinin olması ile başlayacaktır. Doğal olarak kişilerin mensubu oldukları örgütler iş yerlerinde oluşmuş olan örgütlerdir. Bu örgütlerdeki kişinin işi, işten duyduğu ve algıladığı iş doyumunu, örgütteki bireylerle olan iletişimi ve işyerindeki yönetim politikaları ile yönetim stratejisini uygulayan kişilerin tutumu, bireylerin örgütlerdeki mutluluğunu etkileyen unsurların başında gelmektedir. Saymış olduğumuz unsurların tamamı insanların örgütlerde mutlu olabilmesi için pozitif yönde gelişmesi gereken durumları ifade etmektedir (Bulut, 2015).

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi iş, iş doyumunu, iletişim ve yönetim olgularının, bireylerin mutluluğuna hangi oranlarda ve ne derecede etkilerde bulunduğunu aşağıda konu başlıkları halinde açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.2.1. İş

Birey ve çevre konusunda yapılan çalışma ile araştırmalar, bireydeki tutum ve davranışların çevrenin etkisiyle değişip değişmediği konusunda olmuştur. İnsandaki tutum ve davranışların çevrenin etkisiyle değiştiğini savunan araştırmacılar, araştırmalarını bireyin iş uyumu ve diğer bireylerle olan ilişkisini açıklamaya yönelik olarak çalışmalarına yön vermişlerdir. İnsanların ihtiyaçları ile çevrelerinin ihtiyaçlarının uyum içerisinde olması, kişinin kendini çevreye adapte etmesi için önemli bir etken olarak görülmüştür. Bu uyumdaki artış ya da düşüşler kişinin çevreden edindiği ihtiyaçları ile doğru orantılıdır (Irak, 2012, s. 13).

Bu sebeple kişi kendi ilgi ve ihtiyaçlarına cevap veren işleri tercih etmeye çalışır (Holland, 1997). Örgütlerde özellikle kişilik özellikleri birbirine benzeyen bireylerin, örgütün hedeflerine karşı oluşturmuş olduğu tutum ve davranışlarının uyum içerisinde olması beklenmektedir. Örgütteki insanların ihtiyaçlarının diğer üyeler ile uyum içerisinde olması, iş doyumunu yani çalıştığı işten almış olduğu dönütlerin kişinin beklentilerini karşıladığı yönünde olmaktadır. İş doyumunda örgüt uyumu ve kişisel beklenti ile ihtiyaçların örtüşmesi büyük önem taşımaktadır.

Hackman Oldham (1976) çalışmasında iş uyum kuramı adıyla yeni bir kuram öne sürmüştür. Bu kuramın ilkeleri olarak da görevin birey için anlamlı olması, işten olumlu geri bildirim alması, iş motivasyonunun yüksek olması, bireysel becerilerini geliştirme gibi insanların işleriyle ilgili olguları irdelemiştir. Bu araştırmadan hareketle bireyin yaptığı iş ile uyum sağlamanın örgütsel mutluluk ile doğru orantılı olduğu söylenebilir. Yani kişi beklentilerini çalıştığı işte karşılayabiliyorsa mutludur ve bunu iş ortamında gerçekleştirmiş olması bir bakıma örgütsel mutluluğunu ifade etmektedir.

Çevresel faktörler arasında örgütsel mutluluğu anlamlı kılacak en önemli etmenlerden biri olan iş, bireyin ona olan uyumu ile şekillenmekte ve uyumsuzluğu ile aksi yönde gelişmekte olduğunu söyleyebiliriz.

2.2.2.2. İş Doyumu

Birçok davranış bilimcinin üzerine araştırma yaptığı İş doyumu, en yaygın kavramlardandır. Üretkenlik, güdülenme, işe devam, devamsızlık, yaşam doyumu gibi birçok kavramla ilişkisi bulunan iş doyumu insan yaşantısında çok önemli yere sahip olan duygular yumağı içerisinde (Dikmen; 1995, s. 116).

Çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmaları, iş ortamlarında daha fazla özgürlük verilmesi, kişinin özelliklerine ve yeteneklerine göre iş verilmesi, işin kişinin çıkarlarına uygun olması, işin kişinin becerilerini geliştirmesine olanak sağlaması ve işin prestiji, toplum tarafından kabul görmüş olması iş doyumunu arttırıcı unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumu ya da başka bir deyişle iş tatmini kendisini kişinin beklenti ve ihtiyaçlarına göre şekillendirmektedir. Bazı dönemlerde iş doyumu ile örgütsel mutluluğun aynı kavramlar olduğu savunulsa da, iki kavramında birbirinden ayrı özelliklere ve niteliklere sahip olduğu kesin olmakla birlikte, benzer özelliklerinin de varlığı bilinmektedir. İş doyumu genel itibariyle kişinin işini sevip sevmemesi durumu olarak tanımlansa da aslında kişinin işiyle ilgili birçok psikolojik durumunu ve bunun sonuçlarını ifade etmektedir. Örgütsel mutluluk ise literatürde yeni yeni yer almaya çalışan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve çok etmenli bir tanım olarak değerlendirilmektedir (Spector, 1997, s. 72-75).

Price-Jones (2007) örgütsel mutluluk kavramını “Örgütsel mutluluk bireyin performansını en üst düzeye çıkaran ve onu potansiyelini gerçekleştirmek için harekete geçiren bir zihin yapısıdır. Birey mutluluğa tek başına veya başkalarıyla çalışırken karşılaştığı düşüşler ve yükselişlerin farkına vararak ulaşmaktadır.” olarak tanımlamıştır.

Çalışma ortamlarında mutluluk, ancak bireyin kendini işine adanması ile mümkün olabilmekte ve bu adamanın sonucunda kişinin beklentilerinin karşılanması

ve ihtiyaçlarına cevap verilmesi ile gerekleŖebilmektedir. Bireyin iŖindeki memnuniyet ile yaŖamındaki memnuniyet doğru orantılı olup, insanların yaŖantılarının büyük çoğunluğunu alıŖtıkları iŖlerde geçirdiği bir gerçektir (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Bu durum örgütsel mutluluk ile de karŖılaŖtırıldıėında, iŖ yerinde mutlu olan insanların bireysel mutluluk düzeyinin yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak çevresiyle, iŖ arkadaŖlarıyla baŖarılı bir iletiŖim ve etkileŖim içerisinde olduğunu görmekteyiz. Bu sonuçların örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkilemesi de kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. İŖ yerlerinde memnuniyetin artırılması iŖ yeri mutluluğuna doğrudan etki edecektir ki bununda örgütsel mutluluğu beraberinde getireceği söylenebilir.

AraŖtırmalarda dikkat çeken bir durum da iŖ memnuniyeti sağlanmış olan kiŖilerin daha uzun süre yaŖadıkları, sağlıklı, yardımsever, olumlu tavırlar sergileyen bireyler oldukları ve eleŖtiri, Ŗphe, olumsuz davranıŖları daha az gösterdiklerini açık bir Ŗekilde gzlemlenmiŖtir (Paksoy, 2007, s. 140). Günümüz alıŖma Ŗartlarında dahi haftalık alıŖma sresinin en az 40 (kırk) saat olduğunu ve alıŖma saatlerinin günün en verimli zamanlarında olduğunu dŖndėmzde, insanın bu süre zarfında geçirmiş olduğu zaman ve psikolojik durumların hayatının tamamına etki edeceği söylenebilir.

2.2.2.3. İletişim

İletişim kavramının tanımlanmasında, farklı çevrelerde ve toplumlarda yetiŖmiş insanların, ya da farklı alanlarda eğitim görmüş insanların tanımlarında farklılıklar göze çarpmaktadır. rnek verecek olursak “İletişim bilginin, fikirlerin, duyguların, becerilerin, vb.nin simgeler kullanılarak iletilmesidir” (Berelson ve Steiner;1964), “İletişim mesajlar aracılığıyla gerekleŖtirilen toplumsal etkileŖimdir” (Gerbner, 1972), “İletişim katılanların bilgi yaratıp, karŖılıklı bir anlamaya ulaŖmak amacıyla bu bilgiyi birbirleriyle paylaŖtıkları bir süreçtir” (Rogers ve Kincaid, 1981), “İletişim, sayesinde dünyayı anlamlı kıldığımız ve bu anlamı baŖkalarıyla paylaŖtıėımız insani bir süreçtir” (Masterson, Beebe ve Watson; 1983), gibi daha yer veremediğimiz birçok tanımları bulunmaktadır. Bütün bu tanımları ortak bir zeminde buluŖturmak gerekirse, “iletişim; kiŖiden kiŖiye, kiŖiden gruba, gruptan kiŖiye, gruptan gruba bilgi, tutum ve davranıŖların uygun ortamlar ve kanallar kullanılarak

aktarılması” olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iletişimde bir kanal, tür, içerik, mesaj, grup ve kişi gibi kavramların tamamının varlığı göze çarpmaktadır.

İletişimi örgütsel olarak değerlendirmek gerektiğinde, iletişim örgüt içerisinde etkileşimin diğer adıdır. Bireyler ortak alanlarda yaşamaya başladıklarından beri karşılıklı anlaşmayı sağlamak için değişik kanallar kullanmaktadır. Yazılı ve sözlü semboller hayatlarını kolaylaştıran unsurlar olmuşlardır. Örgütsel iletişim çeşitli bilimsel yaklaşımlara dayanmaktadır. Bu yaklaşımlar yönetim süreçleri, insani ilişkiler, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel kültür olarak sıralanabilir (Durgun, 2006). İletişim örgütlerde ortak bir amaç için kullanılan kavram ve araçtır. Örgütlerde iletişimin sağlıklı bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi, örgüt içerisinde var olan kültür, yönetim ve karşılıklı ilişkilerin sağlıklı olmasına bağlıdır. Örgüt içerisinde yazılı ve sözlü semboller kullanılması iletişim açısından büyük önem taşımakta ve iletişimin anlamlı devam etmesini sağlamaktadır. (Vural, 2003).

Örgütsel iletişimde en sık görülen iletişim hareketi yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve yatay iletişim hareketleridir. Örgütsel iletişim yani örgütteki iletişimin varlığı ve düzeyi örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki en önemli araçlarından birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla örgütlerdeki insanların birbiriyle iletişime girmesine, örgütsel iletişim denir (Vural, 2003, s. 35). Örgütsel iletişim, bir örgütün varlığını sürdürmesinde en önemli etkenlerden birini oluşturmaktadır. Örgütlerdeki iletişimin olmadığı kabul edildiğinde, bir anlamda o örgütün amaç ve hedeflerinin de olmadığından söz edilebilir. Çünkü iletişimin yokluğunda amaç ve hedeflerin hiçbirinin gerçekleştirilmesi söz konusu olamaz (Aydın, 2000, s. 125).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsur olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Örgüt üyelerinin birbirleri arasında kurmuş olduğu iletişimin düzeyi, örgütteki bireylerin bilgi paylaşımı açısından büyük önem taşıdığından, iletişimi kuvvetli olan örgütlerin bireylerinin mutlu olduğu gözlemlenmiştir. Tabi örgüt içerisinde gerçekleşen bireysel mutluluklarda örgütün mutlu olmasını sağlamış, dolayısıyla örgütsel mutluluğu beraberinde getirmiştir

(Tüzün ve Çağlar, 2008). Örgütsel mutluluğun oluşmasında iletişimin varlığını ve sürdürülebilir olması farklı şekillerde açıklanmaya çalışılsa da aslında ulaşılan sonuç örgütsel mutluluğun oluşmasının ancak sağlıklı bir iletişim ile gerçekleştiği sonucudur. Öyle ki örgütteki bireylerin mutluluğu hangi açıdan incelenirse incenlesin, sağlıklı ve anlaşılır bir iletişim ile bireylerin kendilerini daha iyi ifade ettikleri, örgütteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirdikleri çok açık bir gerçektir (Aydın, 2000).

2.2.2.4. Yönetim

Yönetim bilimi insanlığın uzun zamanlardır ilgi alanı içerisine girmekle birlikte, zaman içerisinde gelişen ve yenilenen bir kavram olmuştur. Yönetim alanında araştırmalarda bulunan Hanry Fayol yönetim süreçlerinden ve bu süreci oluşturan eylemlerden bahsetmiştir. Yöneticilik toplumun ya da örgütlerin, bu işi yapacak kişilere giydirmiş olduğu farklı bir roldür. Yöneticilik her toplumda, o topluma ait örf, adet, gelenek, inanç gibi değerleri ışığında yapılan bir iştir. Çünkü yapılacak yönetim görevi örgütlerin ya da toplumların değerlerine ve inançlarına asla aykırı olamaz. Örgütlerdeki yönetim görevinin, aynı diğer çevresel faktörlerde olduğu gibi örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi adına uyumlu bir sorumluluk ve görev bilincini taşıması gerekir. Örgütlerde mutluluk her zaman önemli olmuştur. Bu mutluluğu oluşturmak adına ister o örgütün işvereni, ister yöneticisi elinden geleni yapmak ve bu kavramın oluşması için çalışmak zorundadır. İşveren ya da yöneticileri en çok ilgilendiren şey örgütlerin amaçlarına hedeflenen düzey oranında ulaşmasıdır. Tabi bunu gerçekleştirirken örgütsel mutluluğun ne denli önemli olduğu asla unutulmaması gereken bir kavramdır. Çünkü başarıya giden yol mutluluktan geçmektedir.

Örgütsel iletişim, örgütteki bireylerin aynı amaç etrafında bütünleşmesini sağlamak üzere örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını değiştirme sürecini yönetmek için kullanılan en önemli araçtır. Fakat aracın kullanılması örgüt yönetimi tarafından gerçekleştirilecek olup, yönetimin kalitesi aracı daha fazla etkili kılacak ve örgütlerin etkili yönetilmesini sağlayacaktır (Karcıoğlu vd., 2009). Bu yüzden yönetimin özellikle kendini iletişim konusunda geliştirmesi yönetimin başarılı olabilmesi adına büyük bir etkidir. Yapılan araştırmalarda işinde başarılı

yöneticilerin zamanın %75'i ile %95'ini iletişime zaman ayırarak geçirdikleri bilinmektedir (Koçel, 2003, s. 529). Tüm bu değerlendirmelerden anladığımız yönetimin başarısı farklı araçlarla da gerçekleşse, amacı örgütsel hedeflerine ulaşmak olacaktır.

Günümüzde büyük şirketlerde birçok insan çalışmakta ve işverenler verimli bir ortamın sağlanabilmesi adına, çalışanların işyerinde mutlu olmalarını sağlamaya çalışmaktadır. İş yerinde mutsuz çalışanların olmasının sonucu birçok firma için grev, üretimde düşüş ve çalışanlar arasındaki moral bozuklukları olarak kendini göstermektedir. İşyerinde verime, üretimin kalitesine önem veren büyük şirketler örgütsel mutluluk oluşturmaya çalışmakta ve bu konuda birçok çalışma yapmaktadırlar.

2.2.3. Örgütsel Mutluluk Alt Boyutları

Örgütsel Mutluluk üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, olumlu duygular alt boyutu, olumsuz duygular alt boyutu ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutu olarak adlandırılmaktadır.

2.2.3.1. Olumlu Duygular Alt Boyutu

Olumlu duygular alt boyutu, genel itibariyle memnuniyet duyguları yaşamayı ve olumlu bir çizgide kendini göstermeyi ifade etmektedir. Memnuniyet hali, heyecan ve rahatlık olumlu duyguların göstergeleri aynı zamanda yüksek mutluluğunda sonuçlarını göstermektedir (Warr, 2007). Olumlu duyguları sıralamak gerekirse; memnun, hoşnut, neşeli, sevinçli, mutlu, huzurlu, hayat dolu, gururlu ve sevgi dolu gibi kavramlarla ifade edilebilir (Begum, Jabeen ve Awan, 2014; Frey ve Stutzer, 2001). Bu araştırmada uyarlanan ölçeğin olumlu duygular alt boyutunun kapsamına işyerinde mutlu, heyecanlı, neşeli, hevesli, gururlu, istekli, memnun, huzurlu ve aktif olma kavramları girmektedir.

2.2.3.2. Olumsuz Duygular Alt Boyutu

Olumsuz duygular alt boyutu, memnun olamama halindeki duyguları yaşama ve genel itibariyle olumsuz bir hal içerisinde olmayı ifade etmektedir (Diener, 2000). Memnuniyetsizlik, kaygı ve depresyon olumsuz duyguların göstergeleri ve düşük mutluluğun belirtileridir (Warr, 2007). Örgütsel Mutluluk olumsuz duygular alt boyutu; işyerinde huzursuz, gergin, sinirli, sabırsız, sıkılmış, endişeli, stresli, depresif, sıkıntılı ve üzgün olma ile canını sıkın ve boşa çabalamış hissetme duygularını kapsamaktadır.

2.2.3.2. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi Alt Boyutu

Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu, olumlu ve olumsuz duygular boyutlarından farklı olarak örgütsel mutluluğun bilişsel yönünü yansıtmaktadır. Bu boyutta kişisel nitelik geliştirme, potansiyel keşfi ve kendini yansıtma gibi faktörler ana unsurları oluşturmaktadır (Warr, 2007). Bu araştırmada ise potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna, işyerinde potansiyeli ve becerileri kullanma, üstün yönlerini gösterebilme, yetenekleri geliştirme, zorlukların üstesinden gelme, hoşlanılan işleri yapma ve amaçlara ulaşma öğeleri girmektedir.

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.3.1. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Mahmutoğlu (2007) tarafından Ankara’da yapılmış olan çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığında merkez teşkilat yapısı içerisinde, Ekim 2006 tarihi itibariyle şube müdürü, daire başkanı, genel müdür yardımcısı ve genel müdür gibi üst düzey yöneticilik kademelerinden toplam 426 personel araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki gözlemlendiği belirtilmektedir.

Sarıkaya (2011) tarafından yapılmış olan çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. İstanbul’un Anadolu yakasındaki İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı

ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idareciler arasından rastgele seçilenler arasında uygulanan ve boş ile yarım bırakılmış anketler değerlendirme dışı bırakılmak üzere toplam 170 öğretmen ve 60 idareci üzerinden araştırmalara devam edilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bağlılık düzeyi ile performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Doğan (2017) tarafından ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için yapılmış olan çalışmada İzmir ili Gaziemir İlçesinde resmi ve özel ortaokullarda görev yapan toplam 401 yönetici ile öğretmen arasında değerlendirme yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul ile ilgili değişkenlerin, kişinin demografik değişkenlerine göre yönetici ve öğretmenlerin bağlılık düzeyleri üzerinde daha çok farklılık yarattığı tespit edilmiştir.

Günce (2013) yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisini açıklamaya çalışmıştır. Çalışma 2011-2012 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Şanlıurfa ilinde farklı 68 resmi ilköğretim okulundan toplam 400 öğretmen üzerinden alınan veriler ışığında öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bilgin (2018) özel öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi açıklanmaya çalışmıştır. Araştırmada Türkiye genelinde özel öğretim okullarında görev yapan 411 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile çalışma yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş arasında doğru orantı tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların çalışma yaşam kalitelerinin ve psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu gözlemlenmiş, örgütsel bağlılığı düşük seviye olanların ise yaşam kalitelerinin ve psikolojik iyi oluşlarının da düşük olduğu tespit edilmiştir.

Aksanaklu (2018) hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. 2017-2018 eğitim öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerinde yer alan ortaokullarda görev yapan toplam 284 yönetici ile gerçekleştirilen anketler neticesinde, yöneticilerin tükenmişlik seviyelerinin açıklanmasında örgütsel bağlılığın önemli etkilerinin olduğu anlaşılmıştır.

Aslan (2018) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini açıklamaya çalışmıştır. Araştırma Mardin ili Midyat ilçesinde toplam 343 öğretmen üzerinden 2017-2018 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu ilişki, öğretmenlerin davranış düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin toplam değişkenliğin %32'sinin öğretmenlerin davranış düzeylerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin okul örgütüne bağlılık düzeyleri ile öğretmenlerin davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Keskin (2018) yüksek lisans tez araştırmasında okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Araştırmayı Eskişehir ilinin iki merkez ilçesi Odunpazarı ve Tepebaşı'nda bulunan toplam 61 resmi ortaokuldan rastgele seçim yapılarak 20 ortaokuldaki görev yapan toplam 266 öğretmenin görüşleriyle şekillendirmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışı gösterme düzeylerine dair algıları yükseldikçe, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düştüğü kanısına ulaşıldığı görülmektedir.

2.3.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bulut (2015) yapmış olduğu doktora tezinde ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi konusunda bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma Gaziantep İlinin merkez ilçelerinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında ortaöğretim okullarında görev yapan 6079 öğretmenden seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 357 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına etki eden beş adet faktör tespit edilmiş ve

bunların yönetim süreci, mesleki tutum, iletişim, adanmışlık ve ekonomik koşullar olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin eksikliklerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğuna etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2018) doktora tezinde öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarısında Kocaeli iline bağlı tüm ilçelerdeki (Başiskele, Çayırova, Darıca, Derince, Dilovası, Gebze, İzmit, Körfez, Gölcük, Kandıra, Karamürsel ve Kartepe) 145 lisede görev yapan 5966 öğretmen oluşturmaktadır. Rastgele seçim ile 1000 adet dağıtılan veri toplama aracından hatalı ve eksik olanlar ayıklandıktan sonra geri kalan 768 öğretmenden toplanan veri araçları üzerinden inceleme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonunda, öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018) yazdıkları makalede okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi Şanlıurfa İli örneği ile açıklamaya çalışmışlardır. Araştırmada Şanlıurfa'nın merkez ilçelerinde toplamda 25 okulda görev yapmakta olan 346 öğretmene anketler uygulanmıştır. Araştırmanın sonunda örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeylerinin arasında negatif yönde anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Sonuç olarak da iletişimin azlığının örgütsel mutluluğu da olumsuz anlamda etkilediği görülmektedir.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan bilgi toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada Eskişehir ili, Çifteler ilçesi sınırları içerisindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Bu çalışmada ilişkisel model deseni kullanılmıştır. İlişkisel model ile değişkenler arasındaki değişim incelenmektedir. Değişkenler arasında ilişkinin saptanmaya çalışıldığı model, ilişkisel model olarak adlandırılır (Karasar, 2004).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılı Çifteler merkez ve bağlı mahallelerindeki tüm eğitim düzeyindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İlçe genelinde toplam 274 öğretmen resmi eğitim kurumlarında görev yapmaktadır. Hazırlanan ölçek tüm öğretmenlere uygulanmış, fakat eksikliklerin ve hataların olduğu toplam 10 ölçek araştırmamızda kullanılmamıştır. Artakalan toplam 264 öğretmenimize ait ölçekler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma için örneklem alınmayıp bu ilçede görev yapan tüm öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans dağılımları
(n = 264)**

Değişken		N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	144	54.5%
	Erkek	120	45.5%
Kıdem	1-5 Yıl	74	28.0%
	6-10 Yıl	82	31.1%
	11-15 Yıl	42	15.9%
	16-20 Yıl	30	11.4%
	21 Yıl ve üzeri	36	13.6%
Alan	Sınıf Öğretmeni	86	32.6%
	Branş Öğretmeni	178	67.4%
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	6	2.3%
	Lisans	239	90.5%
	Yüksek Lisans	19	7.2%
	Doktora	0	0.0%
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	200	75.8%
	6-10 Yıl	47	17.8%

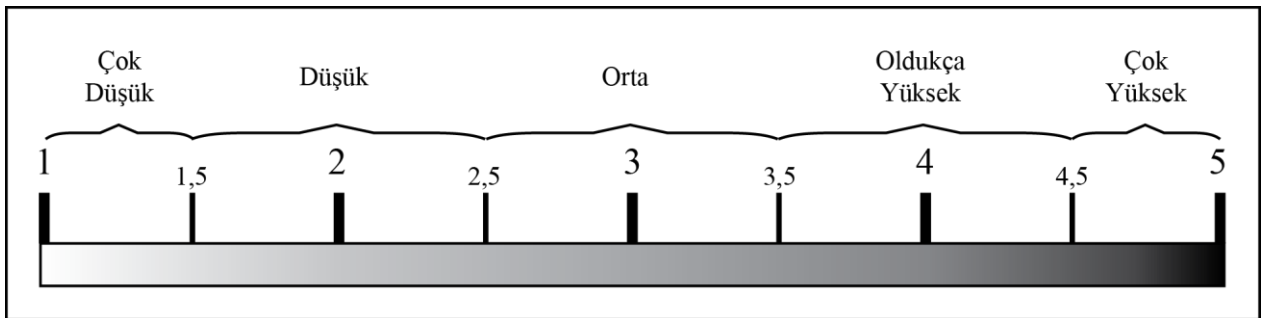
	11-15 Yıl	7	2.7%
	16-20 Yıl	3	1.1%
	21 Yıl ve üzeri	7	2.7%

Tablo 1’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin %54.5’i kadın %45.5’i erkektir. Öğretmenlerin kıdem yılı en fazla olan 6-10 yıl çalışma aralığı ve %31.1’lik yüzdeler dilimi ile 1-5 yıl çalışma aralığında olan %28’lik kesim oluşturmaktadır. Örneklemdaki öğretmenlerin %32.6’sını sınıf öğretmenleri, %67.4’ünü ise branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Öğretmenlerimizin %90.5’i lisans düzeyinde öğrenim görmüşken, doktora düzeyinde öğrenim gören öğretmenimiz bulunmamaktadır. Aynı okulda çalışma sürelerine bakıldığında da 1-5 yıl aralığı ile %75.8’lik kısmı oluşturan öğretmen topluluğumuz bulunmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırma için kullanılan ölçek üç bölüme sahiptir. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgilerinden oluşan demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek için örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerini ölçmek için örgütsel mutluluk ölçeği bulunmaktadır.

Uygulanan ölçeklere dair betimsel istatistiklerin paylaşıldığı tablolarda düzey belirlemek amacıyla kullanılan ölçeklendirme aralıkları aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. Ölçeklerin derecelendirme aralıkları.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılık ölçeği Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek üç boyuttan ve toplamda 27 maddeden meydana gelmektedir. Bahsi geçen boyutlar, uyum boyutu, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutlarıdır. Uyum boyutu 8 maddeden, özdeşleşme boyutu 8 maddeden ve içselleştirme boyutu ise 11 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., ve 8. maddeleri analiz sürecinde ters kodlanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yorumlanmasında;

- 1.00 ve 1.50 arası ortalamaların ‘Çok Düşük’
- 1.50 ve 2.50 arası ortalamaların ‘Düşük’
- 2.50 ve 3.50 arası ortalamaların ‘Orta’
- 3.50 ve 4.50 arası ortalamaların ‘Oldukça Yüksek’
- 4.50 ve 5.00 arası ortalamaların ‘Çok Yüksek’ olarak değer taşıdığı kabul edilmiştir.

Örgütsel Mutluluk Ölçeği : Örgütsel Mutluluk Ölçeği, Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından Brezilyada İşçilerin genel olarak örgütsel mutluluğunu araştırmak ve ölçmek için Portekizce olarak geliştirilmiştir. Bu ölçek İngilizceye ise Demo ve Paschoal (2013) tarafından çevrilmiştir. Ölçekte toplamda 29 madde bulunmaktadır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği İngilizceden Türkçeye 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında Kocaeli’deki resmi okullarda çalışan 342 öğretmenden veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmadaki analizler 342 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılmıştır (Arslan ve Polat, 2017). Örgütsel Mutluluk Ölçeği Türkçe formu üç boyuttan ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları olumlu duygular alt boyutu, olumsuz duygular alt boyutu ve potansiyelini gerçekleştirme alt boyutundan oluşmaktadır. Alt boyutlardaki madde sayıları ise olumlu duygular boyutunda 9, olumsuz duygular boyutunda 12 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda 8 maddeden oluşmaktadır (Arslan ve Polat, 2017).

3.4. VERİLERİN ANALIZI

Bu araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 18.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin yüzde, frekans, aritmetik ortalama hesaplamaları için

betimsel istatistikler; örgütsel bağlılık ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Tekniği; öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyete ve alana göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi; kıdeme, öğrenim durumuna ve kurumundaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için ise ANOVA testi uygulanmıştır.



4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine, örgütsel mutluluk düzeylerine ve örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen faktörlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerine ait betimsel istatistikler tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Bağlılık ölçeğine ilişkin betimsel istatistik değerleri (N=264)

Cevaplanan Ölçek Maddesi		\bar{X}	SS	Düzy
M1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygıyla yapıyorum.	2.02	.95	Düşük
M2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1.77	.85	Düşük
M3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	2.29	1.08	Düşük
M4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	2.25	1.04	Düşük
M5	Bu okula uyum sağlamada zorluk çekiyorum.	1.72	.87	Düşük
M6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1.78	.87	Düşük
M7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	2.12	1.08	Düşük
M8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1.78	.87	Düşük
M9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	3.39	1.16	Orta
M10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	3.81	1.04	Oldukça Yüksek
M11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	3.37	1.13	Orta
M12	Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	3.30	1.17	Orta
M13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	3.54	1.02	Oldukça Yüksek
M14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	2.99	1.07	Orta

M15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	2.74	1.33	Orta
M16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	3.08	1.05	Orta
M17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	3.81	.87	Oldukça Yüksek
M18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	4.02	.86	Oldukça Yüksek
M19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	3.94	.91	Oldukça Yüksek
M20	Okulumun karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	3.69	1.02	Oldukça Yüksek
M21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyorum.	3.23	.93	Orta
M22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	3.53	.95	Oldukça Yüksek
M23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	3.55	.96	Oldukça Yüksek
M24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	3.94	.89	Oldukça Yüksek
M25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	3.84	1.00	Oldukça Yüksek
M26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	3.59	1.13	Oldukça Yüksek
M27	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	3.87	.99	Oldukça Yüksek
	Toplam	3.07	1.01	Orta

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri kapsamında en yüksek ortalama ile ($\bar{x} = 4.02$) “Bu Okulun Geleceğini Gerçekten Düşünüyorum.” maddesi oluştururken, “Bu Okula Uyum Sağlamada Zorluk Çekiyorum.” Ölçek maddesinin en düşük ortalama ($\bar{x} = 1.72$) sahip olduğu gözlemlenmektedir. Genel ortalama bakıldığında ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ($\bar{x} = 3.07$) orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK “OLUMLU DUYGULAR” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin bulgular tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3 Örgütsel mutluluk ölçeğinin “olumlu duygular” alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri (N=264)

Cevaplanan Ölçek Maddesi		\bar{x}	SS	Düzyey
M1	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	3.65	1.10	Oldukça Yüksek
M4	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	3.14	1.00	Orta
M6	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	3.47	.99	Orta
M8	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	3.48	.98	Orta
M10	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	3.53	1.01	Oldukça Yüksek
M12	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	3.65	1.00	Oldukça Yüksek
M14	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	3.58	1.05	Oldukça Yüksek
M17	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	3.65	1.00	Oldukça Yüksek
M19	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	3.71	.87	Oldukça Yüksek
	Toplam	3.54	1.00	Oldukça Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin görüşleri arasında “Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.” maddesi ile ortalamasının en yüksek olduğu ($\bar{x} = 3.71$), “Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.” maddesinde ise ortalamanın ($\bar{x} = 3.47$) orta düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 3’e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin sonuçlarına bağlı olarak olumlu duyguların düzeyinin ($\bar{x} = 3.54$) oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 4 de sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutunun cinsiyete göre değişimi

Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Kadın	144	3.5216	.85697	262	-.356	.722
Erkek	120	3.5583	.80568			

Tablo 4 incelendiğinde olumlu duygular alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$t=-.356, p=.722$].

4.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutunun alana göre değişimi

Alan	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Sınıf Öğretmeni	86	3.4496	.89992	262	-1.204	.230
Branş Öğretmeni	178	3.5811	.79729			

Tablo 5’e göre; olumlu duygular alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri alan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$t=-.356, p=.722$].

4.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 6’da, varyans analizi de tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre betimsel istatistik değerleri

Kıdem	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
1-5 Yıl	74	3.5976	.72679
6-10 Yıl	82	3.5827	.88314
11-15 Yıl	42	3.5212	.73436
16-20 Yıl	30	3.3370	1.06793
21 Yıl ve üzeri	36	3.5031	.82359

Tablo 7. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	4	.423	.607	.658
	Gruplar İçi	259	.698		

Tablo 7’ye göre; olumlu duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=.607$, $p=.658$].

4.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 8’de, varyans analizi de tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre betimsel istatistik değerleri

Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
1-5 Yıl	200	3.5317	.87261
6-10 Yıl	47	3.5674	.67754
11-15 Yıl	7	3.2063	1.00703
16-20 Yıl	3	3.7778	.22222
21 Yıl ve üzeri	7	3.7619	.60324

Tablo 9. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	Gruplar Arası	4	.335	.480	.750
	Gruplar İçi	259	.699		

Tablo 9’a göre; olumlu duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri aynı okulda görev yapma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=.480, p=.750$].

4.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumlu Duygular” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 10’da, varyans analizi tablo 11’de

sunulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin öğrenim durumlarına ilişkin çoklu karşılaştırma test sonuçları tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 10. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre betimsel istatistik değerleri

Öğrenim Durumu	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
Ön Lisans	6	4.6111	.43176
Lisans	239	3.5184	.81552
Yüksek Lisans	19	3.4503	.94243

Tablo 11. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğrenim Durumu	Gruplar Arası	2	3.574	5.324	.005
	Gruplar İçi	261	.671		

Tablo 11’e göre; olumlu duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermektedir [$F=5.324, p=.005$].

Tablo 12. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre çoklu karşılaştırma testleri (Post-Hoc Testler)

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	<i>p</i>
Ön Lisans	Lisans	1.09275	.33866	.004*
	Yüksek Lisans	1.16082	.38368	.008*
Lisans	Ön Lisans	-1.09275	.33866	.004*
	Yüksek Lisans	.06807	.19529	.935
Yüksek Lisans	Ön Lisans	-1.16082	.38368	.008*
	Lisans	-.06807	.19529	.935

* $p<.05$

Tablo 11’de tespit edilen istatistiksel açıdan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek adına çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey HSD yönteminin kullanıldığı çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarının yer aldığı Tablo 12 incelendiğinde farklılığın öğrenim durumu ön-lisans olan öğretmenler ile diğer gruplar arasında (*lisans p=.004, yüksek lisans p=.008*) olduğu tespit edilmiştir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ “OLUMSUZ DUYGULAR” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk” Olumsuz Duygular” alt boyutuna ait betimsel istatistikler tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri (N=264)

	Cevaplanan Ölçek Maddesi	\bar{X}	SS	Düzye
M2	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	2.11	1.04	Düşük
M3	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	2.16	1.00	Düşük
M5	Son altı aydır işimde kendimi sınırlı hissediyorum.	2.21	.98	Düşük
M7	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	2.45	.95	Düşük
M9	Son altı aydır işimde canımı sıkın hissediyorum.	2.29	1.01	Düşük
M11	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	2.32	1.16	Düşük
M13	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	2.25	1.05	Düşük
M15	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	2.29	1.03	Düşük
M16	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	2.26	1.00	Düşük
M18	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	2.00	.97	Düşük
M20	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	2.15	.98	Düşük
M21	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	2.12	1.01	Düşük
	Toplam	2.21	1.01	Düşük

* Bu ölçek maddeleri olumsuz yargılar içerdiği için genel mutluluk düzeyinin hesaplanırken ve analizlere dahil edilirken ters şekilde numaralandırılmıştır. Fakat bu tabloda doğrusal şekilde numaralandırılarak sunulmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin sonuçlarına bağlı olarak olumsuz duyguların düzeyinin ($\bar{x} = 2.21$) düşük olduğu görülmektedir.

4.3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutunun cinsiyete göre değişimi

Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Kadın	144	3.7569	.82628	262	-.582	.561
Erkek	120	3.8147	.77560			

Tablo 14’e göre; olumsuz duygular alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$t = -.582, p = .562$].

4.3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutunun alana göre değişimi

Alan	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Sınıf Öğretmeni	86	3.6512	.93816	262	-1.867	.047
Branş Öğretmeni	178	3.8470	.72251			

Tablo 15'e göre; olumsuz duygular alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri alan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermektedir [$t=-1.867, p=.047$].

4.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Kıdem Yılları Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 16'da, varyans analizi de tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 16. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre betimsel istatistik değerleri

Kıdem	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
1-5 Yıl	74	3.7669	.73391
6-10 Yıl	82	3.8894	.74219
11-15 Yıl	42	3.6944	.85375
16-20 Yıl	30	3.6361	1.13935
21 Yıl ve üzeri	36	3.8009	.67679

Tablo 17. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	sd	Kareler Ort.	F	P
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	4	.484	.748	.560
	Gruplar İçi	259	.647		

Tablo 17'ye göre; olumsuz duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=.748$, $p=.560$].

4.3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süreleri Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 18’de, varyans analizi tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 18. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre betimsel istatistik değerleri

Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	N	\bar{x}	SS
1-5 Yıl	200	3.7784	.81723
6-10 Yıl	47	3.7855	.78439
11-15 Yıl	7	3.6190	.85507
16-20 Yıl	3	4.3333	.79495
21 Yıl ve üzeri	7	3.8333	.49301

Tablo 19. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	Gruplar Arası	4	.280	.430	.787
	Gruplar İçi	259	.650		

Tablo 19'a göre; olumsuz duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri aynı okulda görev yapma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=.430, p=.787$].

4.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Olumsuz Duygular” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 20’de, varyans analizi tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 20. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre betimsel istatistik değerleri

Öğrenim Durumu	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
Ön Lisans	6	4.3333	.55777
Lisans	239	3.7800	.80456
Yüksek Lisans	19	3.6499	.80486

Tablo 21. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Öğrenim Durumu	Gruplar Arası	2	1.078	1.682	.188
	Gruplar İçi	261	.641		

Tablo 21'e göre; olumsuz duygular alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=1.682, p=.188$].

4.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ “POTANSİYELİNİ GERÇEKLEŞTİRME” ALT BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk” Potansiyelini Gerçekleştirme” alt boyutuna ait betimsel istatistikler tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Örgütsel mutluluk ölçeğinin içsel potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin betimsel istatistik değerleri (N=264)

Cevaplanan Ölçek Maddesi		\bar{x}	SS	Düzye
M22	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	3.77	.89	Oldukça Yüksek
M23	İşimde önemli olduğumu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	3.71	.91	Oldukça Yüksek
M24	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	3.75	.89	Oldukça Yüksek
M25	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	3.94	.71	Oldukça Yüksek
M26	İşimde değerli olduğumu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	3.80	.84	Oldukça Yüksek
M27	İşimde. Hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	3.83	.90	Oldukça Yüksek
M28	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	3.74	.89	Oldukça Yüksek
M29	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	3.78	.88	Oldukça Yüksek
	Toplam	3.79	.88	Oldukça Yüksek

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk potansiyelini gerçekleştirme düzeyi ($\bar{x} = 3.79$) oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

4.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunun cinsiyete göre değişimi

Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Kadın	144	3.7361	.78051	262	-1.364	.172
Erkek	120	3.8571	.63403			

Tablo 23’e göre; potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$t=-1.364, p=.172$].

4.4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Alan Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunun alana göre değişimi

Alan	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Sınıf Öğretmeni	86	3.7973	.78719	262	.097	.922
Branş Öğretmeni	178	3.7881	.68575			

Tablo 24’e göre; potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda, örgütsel mutluluk düzeyleri alan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$t=.097, p=.922$].

4.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 25'te, varyans analizi tablo 26'da sunulmuştur. Tablo 27'de örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre karşılaştırma testleri sunulmuştur.

Tablo 25. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre betimsel istatistik değerleri

Kıdem	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
1-5 Yıl	74	3.7201	.62132
6-10 Yıl	82	3.8990	.74434
11-15 Yıl	42	3.9184	.59124
16-20 Yıl	30	3.3857	.91983
21 Yıl ve üzeri	36	3.8810	.69189

Tablo 26. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Kıdem Yılı	Gruplar Arası	4	1.807	3.637	.007*
	Gruplar İçi	259	.497		

* $p < .05$

Tablo 26'ya göre; potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermektedir [$F=3.637, p=.007$].

Tablo 27. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin kıdem yıllarına göre çoklu karşılaştırma testleri

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	<i>p</i>
1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,17888	,11302	,510
	11-15 Yıl	-,19829	,13618	,592
	16-20 Yıl	,33436	,15256	,186
	21 Yıl ve üzeri	-,16088	,14323	,794
6-10 Yıl	1-5 Yıl	,17888	,11302	,510
	11-15 Yıl	-,01941	,13375	1,000
	16-20 Yıl	,51324*	,15040	,007
	21 Yıl ve üzeri	,01800	,14093	1,000
11-15 Yıl	1-5 Yıl	,19829	,13618	,592
	6-10 Yıl	,01941	,13375	1,000
	16-20 Yıl	,53265*	,16850	,015
	21 Yıl ve üzeri	,03741	,16010	,999
16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,33436	,15256	,186
	6-10 Yıl	-,51324*	,15040	,007
	11-15 Yıl	-,53265*	,16850	,015
	21 Yıl ve üzeri	-,49524*	,17425	,039
21 Yıl ve üzeri	1-5 Yıl	,16088	,14323	,794
	6-10 Yıl	-,01800	,14093	1,000
	11-15 Yıl	-,03741	,16010	,999
	16-20 Yıl	,49524*	,17425	,039

* $p < .05$

Tablo 26’da tespit edilen istatistiksel açıdan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek adına çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey HSD yönteminin kullanıldığı çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarının yer aldığı Tablo.27 incelendiğinde farklılığın kıdem yılı 16-20 yıl olan öğretmenler ile 6-10 yıl ($p=.007$), 11-15 yıl ($p=.015$) ve 21-üzeri yıl ($p=.039$) olan gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Aynı Okulda Görev Yapma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süresi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 28’de, varyans analizi tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 28. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre betimsel istatistik değerleri

Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
1-5 Yıl	200	3.7829	.73445
6-10 Yıl	47	3.8359	.64851
11-15 Yıl	7	3.5102	.94709
16-20 Yıl	3	4.0476	.64418
21 Yıl ve üzeri	7	3.8980	.58736

Tablo 29. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin aynı okulda görev yapma sürelerine göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>P</i>
Aynı Okulda Görev Yapma Süresi	Gruplar Arası	4	.234	.450	.773
	Gruplar İçi	259	.521		

Tablo 29’a göre; potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri aynı okulda görev yapma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir [$F=.450, p=.773$].

4.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği “Potansiyelini Gerçekleştirme” Alt Boyutunun Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği potansiyelini gerçekleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikler tablo 30’da, varyans analizi tablo 31’de sunulmuştur. Örgütsel Mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre çoklu karşılaştırma testleri tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 30. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre betimsel istatistik değerleri

Öğrenim Durumu	<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>
Ön Lisans	6	4.6190	.41074
Lisans	239	3.7561	.70544
Yüksek Lisans	19	3.9699	.80331

Tablo 31. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre varyans analizi sonuçları

Değişken	Varyans	<i>sd</i>	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i>
Öğrenim Durumu	Gruplar Arası	2	2.506	4.998	.007
	Gruplar İçi	261	.502		

Tablo 31'e göre; potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermektedir [$F=4.998, p=.007$].

Tablo 32. Örgütsel mutluluk ölçeğinin potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre çoklu karşılaştırma testleri

(I) Öğrenim Durumu	(J) Öğrenim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	<i>P</i>
Ön Lisans	Lisans	.86292	.29272	.010*
	Yüksek Lisans	.64912	.33164	.125
Lisans	Ön Lisans	-.86292	.29272	.010*
	Yüksek Lisans	-.21380	.16880	.415
Yüksek Lisans	Ön Lisans	-.64912	.33164	.125
	Lisans	.21380	.16880	.415

* $p<.05$

Tablo 31'de tespit edilen istatistiksel açıdan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek adına çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey HSD

yönteminin kullanıldığı çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarının yer aldığı Tablo 32 incelendiğinde farklılığın öğrenim durumu ön-lisans olan öğretmenler ile öğrenim durumu lisans olan öğretmenler arasında $p=.010$ olarak gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

4.5. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ ORTALAMA DEĞERLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği ortalama değerlerine ilişkin bulgular tablo 33'de sunulmuştur.

Tablo 33. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği ortalama değerleri

	\bar{x}	SS
Olumlu Duygular	3.54	.83
Olumsuz Duygular*	3.78	.80
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	3.79	.72
Örgütsel Mutluluk Genel Ortalama	3.70	.70

*Olumsuz duygular alt boyutundaki maddeler ters numaralandırılarak sunulmuştur.

Tablo 33'te öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği ortalama değerlerine bakıldığında öğretmenlerin ($\bar{x} = 3.70$) oldukça yüksek seviyesinde mutlu oldukları gözlemlenmektedir. Tabloda olumsuz duygular alt boyutu da ters numaralandırılarak öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun hesaplanmasında net bir görüş elde edilmesine katkı sağlamıştır.

4.6. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiye ait bulgular tablo 34'de sunulmuştur.

Tablo 34. Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki

		Motivasyon Ortalama	Duygu Yönetimi Yeterliliği Ortalaması
Mutluluk Düzeyi	PearsonCorrelation	1	,772**
	Sig. (2-yönlü)		,000
	N	264	264
Bağlılık Düzeyi	PearsonCorrelation	,772**	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	
	N	264	264
**. Korelasyon 0.01 anlam seviyesinde önemlidir.			

Veri seti üzerinde ölçeklere ait ilgili maddelerin ortalamaları ile elde edilmiş “Örgütsel Mutluluk Düzeyi” ile “Örgütsel Bağlılık Düzeyi” arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda %77.2 gibi pozitif yönlü yüksek bir ilişkiye ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel bağlılık düzeylerinin artması ile örgütsel mutluluk düzeylerinin artması arasında pozitif doğrusal bir ilişki mevcuttur.

5. BÖLÜM: TARTIŞMA

Araştırma sonuçları ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusunda en az, “Bu okula uyum sağlamada zorluk çekiyorum.” ve “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.” noktasında sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin en yüksek bağlılık ifadelerini ise “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.” ile “Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.” ve “Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.” olduğu görülmektedir. Araştırmada genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Günce (2013) araştırmasında ilköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisini açıklamaya çalışmıştır. Çalışma kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, mesleki kıdem, sendikalı olma, eğitim düzeyi ve bulunduğu okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Aynı araştırmasında Günce (2013) öğretmenlerin genel olarak örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Günce'nin (2013) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada araştırmamızı destekler ve onaylar nitelikteki sonuçlarla karşımıza çıkmaktadır.

Yılmaz Doğan (2017) yaptığı çalışmasında ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. İnceleme sonunda genel örgütsel bağlılık düzeyine bakıldığında, yöneticilerin genel örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında da orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yılmaz Doğan'ın, (2018) öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulguları ve tespitleri, araştırmamızı destekler ve doğrular nitelikte olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin genel anlamda orta düzeyde çıkması ile Yılmaz Doğan'ın (2018) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde çıkması bize öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları anlamında ortak bir görüşün varlığını kanıtlamaktadır.

Aslan (2018) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır. Araştırmanın neticesinde öğretmenler örgütsel bağlılık düzeyleri bağlamında, “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.”, “Okulum çıkar ve beklentilerine hareket etmeyi görev sayarım.”, “Bu okulun problemini kendi problemim olarak algılıyorum”, görüşlerine “Pek çok” düzeyinde katılmakta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık kapsamında yüksek düzeyde katıldığı görüşlerin Aslan’ın (2018) gerçekleştirdiği araştırmasında da, çalışmamızdaki görüşlerle paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan öğretmen görüşlerine göre Aslan’ın (2018) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi bağlamında “Az” düzeyde katıldıkları görüşler arasında “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.” görüşünün olduğu görülmektedir. Az düzeyindeki görüşler arasında araştırmamızda meydana çıkan okula uyum sağlamada zorluk çekilmesi görüşü her ne kadar Aslan’ın (2018) yaptığı çalışmada orta düzeylerde yer alsada, öğretmenlerin çalıştıkları okulda çalışmaya karar vermelerinde kendilerini hatalı görme düzeyleri, araştırmamız ile benzerlik taşımaktadır. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalaması Aslan’ın (2018) araştırmasında “oldukça yüksek” seviyesinde saptanmasına karşın bizim araştırmamızda “orta düzey” olarak tespit edilmiştir.

Göven (2018) araştırmasında ilkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Çalışma kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda oldukça yüksek düzeyinde, normatif bağlılık alt boyutunda düşük düzeyde ve devam bağlılığı alt boyutunda oldukça yüksek düzeyde saptanmıştır. Bu çalışmada da bizim araştırmamızda olduğu gibi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin genel görüşleri incelendiğinde, orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Keskin (2018) araştırmasında okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgularda örgütsel bağlılığa ilişkin katılımın duygusal bağlılık boyutunda orta düzeyde, devam bağlılığı boyutunda orta düzeyde ve normatif bağlılık boyutunda da orta düzeyde olduğunu görmüştür. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarından en çok duygusal bağlılığa, en düşük ise normatif bağlılığa sahip olduklarını tespit

etmiştir. Keskin (2018) araştırmasında, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında katılımın orta düzeyde olduğunu gözlenmiştir ki bu sonuç bizim araştırmamız neticesinde ulaştığımız ortalama değer orta düzey katılım ile benzerlik göstermektedir.

Canbaz (2019) çalışmasında ortaöğretim kurumu yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kapsamında duygusal bağlılık alt boyutunda yüksek düzeyde, devam bağlılığı boyutunda düşük düzeyde ve normatif bağlılık boyutunda orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Ayrıca yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yaş, cinsiyet, medeni durumu ve okul türüne değişkenlerine göre ulaşılan bulgularda anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tüm boyutlar açısından değerlendirildiğinde orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Canbaz'ın (2019) araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, araştırmamızda olduğu gibi orta düzeyde olarak tespit edilmiştir ve bulgularımızın sağlamasının değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Karahan (2009) yaptığı araştırmasında hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini incelemiştir. İnceleme neticesinde hekimlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Fakat hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, araştırmamızla paralellik göstermiş ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarında ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutunda en az “Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.”, “Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.” ve “Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.” ifadelerinde orta düzeyde gerçekleştiği görülmüş fakat diğer olumlu duygular alt maddelerinde ise oldukça yüksek seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Böylece örgütsel mutluluk ölçeği olumlu duygular alt boyutuna ilişkin ortalama değer olarak oldukça yüksek seviyesinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeğinin olumsuz duygular alt boyutunda incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin sonuçlarına bağlı olarak olumsuz duyguların düzeyinin düşük

olduğu görülmektedir. Ölçekte kullanılan tüm ifadelerin düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Fakat olumsuz duygular alt boyutuna ilişkin maddeler ters şekilde numaralandırıldığında, bu alt boyutunda düzeyi oldukça yüksek seviyede karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca son olarak Öğretmenlerin örgütsel mutluluk potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk potansiyelini gerçekleştirme düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme olmak üzere üç alt boyutundaki bulgularda, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet, alan, kıdem yılı, aynı okulda çalışma süresi ve öğrenim düzeyleri değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Karşımıza çıkan bulgular neticesinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Bulut'un (2015) çalışmasında Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması ismiyle öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine dair araştırmalarda bulunmuş ve ortaya çıkan bulguları paylaşmıştır. Bulut'a (2015) göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde örgütsel mutluluğun boyutları içinde en yüksek ortalamaya iletişim boyutu sahiptir. İkinci olarak mesleki tutum, üçüncü olarak adanmışlık, dördüncü olarak yönetim süreçleri ve beşinci olarak ekonomik koşullar alt boyutu olduğu gözlemlenmektedir. Genel anlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının oldukça yüksek seviyesinde seyrettiği tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bizim araştırma bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlar verdiği ve her iki araştırmada da öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin birbirine çok yakın seyrettiği gözlemlenmektedir.

Arslan (2018) araştırmasında öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin ulaştığı bulgular neticesinde olumlu duygular alt boyutunda orta düzeyde, potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda ise oldukça yüksek seviyesinde algı düzeylerini saptamıştır. Arslan (2018) öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını olumsuz duygular alt boyutunda da incelemiştir fakat bu boyuta ait maddeleri ters puanlanmıştır. Sonuç olarak olumsuz duygular alt boyutunda oldukça yüksek düzeyde algı seviyesi

saptanmıştır. İlgili araştırma bulguları araştırmamızla karşılaştırıldığında alt boyutlar açısından potansiyelini gerçekleştirme boyutu birbiriyle benzerlik taşımakta ve birbirini desteklemektedir. Fakat Arslan (2018) araştırmasında olumlu duygular alt boyutunda örgütsel mutluluğu orta düzeyde tespit etse de bizim bulgularımızda bu düzey oldukça yüksek şeklinde saptanmıştır. Yine olumsuz duygular alt boyutunda karşılaştırma yapıldığında iki araştırmanın da olumsuz duygular alt boyutu maddeleri ters numaralandırılarak edinilen sonuçlar doğrultusunda oldukça yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Arslan (2018) araştırmasında örgütsel mutluluğun ortalama değeri, yapmış olduğumuz araştırmayı destekler nitelikte yani oldukça yüksek düzeyde bir örgütsel mutluluğu saptadığını görmekteyiz.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018) yaptıkları çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi Şanlıurfa ili örneği ile açıklamaya çalışmışlardır. Araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan bulgularda okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark göstermediği ancak okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu gözlemlenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi kapsamında sadece cinsiyet değişkeninin; araştırmamızda ve Moçoşoğlu ve Kaya'nın (2018) araştırmasında ortak değişken olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni üzerindeki bulgularda her iki araştırma sonucunda da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Moçoşoğlu ve Kaya'nın (2018) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin oldukça yüksek seviyesinde seyrettiği gözlemlenmiş ve araştırma bulgularımızı desteklemiştir.

Ölçeklere ait ilgili maddelerin ortalamaları ile elde edilmiş “Örgütsel Mutluluk Düzeyi” ile “Örgütsel Bağlılık Düzeyi” arasında korelasyon analizi yapılmış, analiz sonucunda %77.2 gibi pozitif yönlü yüksek bir ilişkiye ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel bağlılık düzeylerinin artması ile örgütsel mutluluk düzeylerinin artması arasında pozitif doğrusal bir ilişki mevcuttur. Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, örgütsel mutlulukları da artmaktadır.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi araştıran bir araştırmaya rastlanamamıştır. Fakat Pamukkale üniversitesinde akademik ve idari personel üzerinde yapılan araştırmada Arman ve Tan (2018) örgütsel bağlılık ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İnceleme sonunda örgütsel bağlılığın çalışanların mutluluk düzeyi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırmamızda da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin çıkması özellikle Arman ve Tan'ın (2018) da araştırmalarında eğitim ortamlarının içerisinde bulunan ve çalışan bireylerden örneklemini oluşturmuş olması bize öğretmenlerin mutluluklarının çalışmış oldukları örgütlere ve ortamlara bağlılığı ile doğru orantılı olduğunu ispatlamaktadır. Yani öğretmenler çalıştıkları örgütlerine ne kadar bağlı ise o denli mutlu ve huzurludurlar.

6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri orta düzey olarak saptanmıştır. Bu kapsamda en çok öğretmenlerin okula uyum sağlamada zorluk çektikleri fakat güçlü bir şekilde okullarının geleceklerini düşündükleri sonucuna varılmıştır.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutunda algılarının oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani kadın ve erkek öğretmenlerin olumlu duygular alt boyutunda algılarında herhangi bir farklılık yoktur. Alan değişkeni açısından da olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin algılarında farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin branş öğretmeni ya da sınıf öğretmeni olmaları olumlu duygularda herhangi bir farklılığa sebebiyet vermemiştir. Öğretmenlerin kıdem yılı değişkeni açısından da bakıldığında örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutunda anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Aynı okulda görev yapma süresi ve öğrenim durumu da öğretmenlerin örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutundaki algılarda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yani bir okulda 1 yıl görev yapan ile 20 yıl görev yapan ve ön lisans mezunu ile yüksek lisans mezunu arasında örgütsel mutlulukları açısından ilgili değişkenlerin bir değişim oluşturmadığı gözlemlenmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk olumsuz duygular alt boyutunda algılarının düşük düzeyde fakat ters numaralandırılma yapıldığında oldukça yüksek düzeyinde olduğu görülmüştür. Olumsuz duygular alt boyutu maddelerinin ters numaralandırılarak hesaplanması bize öğretmenlerin örgütsel

mutlulukları konusunda yorum yaparken yardımcı olmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk olumsuz duygular alt boyutunda cinsiyet, alan, kıdem yılı, aynı okulda görev yapma süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre değerlendirildiğinde hiçbirinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Yani öğretmenlerin kadın ya da erkek, ön lisans ya da yüksek lisans, kıdemli ya da kıdemsiz gibi durumlarının değişiklik arz etmesi örgütsel mutluluk olumsuz duygular alt boyutunda herhangi farklılık oluşturmamış, öğretmenlerin algıları genel itibariyle birbiriyle tutarlılık göstermiştir.

- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk potansiyelini gerçekleştirme alt boyutunda algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Yine bu alt boyutta da cinsiyet, alan, kıdem yılı, aynı okulda görev yapma süresi ve öğrenim durumu gibi değişkenlerle anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.
- Araştırmadaki görüşlere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütlerine bağlı öğretmenlerin mutlu oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bağlılık düzeyinin artmasının, mutluluk düzeyini de arttırdığı saptanmıştır.

6.2. ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlarla ilgili olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiye istinaden aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucundan yola çıkarak, öğretmenlerin bağlılık düzeyini arttırmak adına, okullarında yaşadıkları uyum sürecinde kolaylık ve yardımların, hem öğretmenler hem de idariciler vasıtasıyla sağlanması uyum sürecinin daha etkin ve hızlı gerçekleşmesini sağlayacaktır. Örneğin okullarda öğretmenlerin kaynaşması, moral ve motivasyonlarının artırılması için düzenlenecek yemekler, sosyal etkinlikler ve farklı aktivitelerin öğretmenlerin uyum süreciyle birlikte bağlılıklarının artması sağlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık

düzeylerine ilişkin sonuçlara bakıldığında özellikle okul yöneticilerinin uygulamalarının önemli etkisi görüldüğünden, okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı özellikle iletişim boyutunda daha dikkatli ve nazik tavır sergilemeleri olumlu sonuçlar çıkarabilir.

- Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerde bu düzeyin korunması ve üst sınırlara yaklaştırılması için okullardaki heves, heyecan ve neşe duygularını hareketlendirici ve canlı tutucu ortamların oluşturulması uygun olabilir. Bu kapsamda özellikle öğretmenlerin mesleki başarılarından ve çalışmalarından dolayı ödüllendirilmesi duyguların canlı tutulması açısından çok etkili olabilir. Bu konuda okul yöneticilerine büyük görev düşmektedir. Bu görevlerden en büyüğü öğretmenlerin ihtiyaçlarına kulak vermek ve yardımcı olunabilecek konularda yardım etmek, moral düzeyinin yükselmesine sebep olacaktır. Örneğin ders işlerken farklı materyallere ihtiyaç duyan bir öğretmene gerekli araç gereci sağlamak, o öğretmenin hevesinin kaybolmaması adına büyük etkisi olacaktır.
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel mutluluklarının artırılması adına okul yöneticilerine hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini hareketlendirmek için özellikle kişisel gelişim uzmanları tarafından seminerler belli aralıklarla düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin çalıştıkları okula daha fazla bağlanmalarını sağlayacak ve bağlılık duygularını arttıracak yeni teknik ve yöntemler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksanaklu, P. (2018). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Allen, N. J., & 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.
- Apaydın, H. (1996). *Üniversite öğrencilerinin dini yasaklarla ilgili tutumları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Aristoteles (1998). *Nikomakhos'a Etik*, Çeviren: Saffet Babür, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Arman M. ve Tan S. (2018). *Örgütsel Bağlılık ile Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Denizli.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimleri Yaklaşımlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Alguları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). *Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4), 603-622.
- Aslan, F. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Atalay, G. Ö. (2012). *İnşaat sektöründe gönüllü olarak işten ayrılma modelinin A.Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ışığında incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atila, A. B. (2012). *Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bakioğlu, D, İnandı, A . (2001). *Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 28 (28), 513-529.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye.
- Başıyigit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Baysal, S. ve Aka, Ç. İ. (2013). *Bir pazarlama stratejisi olarak mutluluk temasının markalar tarafından kullanılması: Mutluluk temelli pazarlama üzerine bir araştırma*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1), 84-93.
- Begum, S., Jabeen, S., & Awan, A. B. (2014). Happiness: A psychophilosophical appraisal. *Dialogue*, 9(3), 314.
- Bilgin, Y. (2018). *Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). *Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi*. Ege Akademik Bakış, 11(Özel sayı), 113-123.
- Berelson, B. & Steiner, G A. (1964): *Human Behavior; An inventory of Scientific Findings*, New York; Harcourt, Brace & World
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Canbaz, O. (2019). *Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Farklılıkları Yönetebilme Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, s.14-18
- Ceylan, A. ve DEMİRCAN N, (2002). *Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 31(1), s.1-13.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri*. *İktisat İşletme ve Finans İnceleme-Araştırma Dergisi*, 2, s.120-131.
- Çelik, Ş. (2008). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal zeka açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Çetinkaya, Bayram (2006). *Türkiye Türkçesinde mutluluk ve üzüntü göstergeleri*.
Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Ankara.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla
İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt. 6. Sayı:2. s.4–11.
- Demir M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi:
Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Endüstri
İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Ocak 2012, Cilt: 14 Sayı: 1, s. 1-2.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine
etkisi Elazığ ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Doğan, M. Y. (2017). *Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*.
Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri
Enstitüsü, İzmir.
- Doğan, T. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi
Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A.(2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş
Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Dergisi*, 33, 107-117
- Doğan, Y. M. (2017). *Ortaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık
Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri
Enstitüsü, İzmir.
- Durgun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Döş, İ . (2013). Okul Örgütleri ve Beyin Metaforu. *Milli Eğitim Dergisi*, 43 (199), 88-
105.

- Diener, E. (2000). *Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*, American Psychologist, 55 (1), 34 – 39.
- Diener, E., Suh, E., ve Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24(1), 25-41
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Eaton, W. W. ve Kessler, L. G. (1981). *Rates of Symptoms of Depression in a National Sample*. American Journal of Epidemiology, 114, 528- 538.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşunun, öznel iyi oluşu artırma stratejilerini kullanma ile yaşam amaçlarını belirleme açısından incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24(1), 44-51.
- Farabi, (1993). *Fusulü'l Medeni*, Çeviren : Hanifi Özcan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, s.59.
- Filipovska, K., Tarasiewicz, K. M., Ørving, M. A., Steengaard, K., Lindberg, H., ve Højring, M. (2013). *Happiness in Education* (Doctoral Dissertation).
- Frey, B., & Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: Princeton University.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at Work*. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
- Göven, E. K. (2018). *İlkokullarda Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Urfa.

- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güner, A.G. (2015). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hançerlioğlu, O. (1996). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi, s.519 .
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices* (3. Baskı). Psychological Assessment Resources, Inc. Odesa, Fl.
- Irak, D. U. (2012). *İşyerinde Birey Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri*. Türk Psikoloji Yazıları, 15 (30), 12-22
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 15(1), s.13-22.
- İmirlioğlu, İ.(2009). İş Ortamında Verimliliği Etkileyen Faktörler. *İş Sağlığı ve Güvenirliği Dergisi*, 44, s.33-36.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- J. P. Meyer, N. J. Allen, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Kangal, A. (2013). *Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar*. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12 (44), 214-233.
- Karapınar, A. (2008). *Endüstri çalışanlarını motive eden etmenlerin Maslow ve Herzberg'in kuramlarına göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (13. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karacıoğlu, F., Timuroğlu ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 63, 59 -76
- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.36-37.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çeviren: H. Can, Y. Bayar, Doğan Basımevi, Ankara.
- Keskin, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırbıyık, M. E. (2012). Mutluluk Ahlakı (Eudaimonizm). *Farabi e-Dergi*, 3, 12-19.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.
- Lykken , D. , ve Tellegen , A. (1996). Happiness Is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science* , 7, 186–189.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Marar, Z. (2004). *Mutluluk paradoksu*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Moçoşoğlu, B , Kaya, A . (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Şanlıurfa İli Örneği. Harran Maarif Dergisi*, 3 (1), 52-70.

- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior*, Journal of applied psychology 71, 3: 492-499.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir H., (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algulamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul, s. 5-8.
- Özgen, K. M. (2005). *Farabi'nin Mutluluk Anlayışı*, Yayımlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *İş Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.
- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti. *Harran Üniversitesi Örneği. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 138-151.
- Saföz-Güven, İ. G. (2008). *Fen ve genel lise öğrencilerinin cinsiyet ve sosyometrik statülerine göre öznel iyi oluş düzeyleri, genel sağlık örüntüleri ve psikolojik belirti türleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Sarıkaya, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Performansları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, SAGE. CA.

- Steel P., Schmidt J. ve Shultz J. (2008). "Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*.
- Şeker, M. (2011). *Mutluluk Ekonomisi*. Sosyoloji Konferansları, (39), 115-140.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. 6.Baskı, Konya: Günay Ofset
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taner, B. (1993). *Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarından Bir Sistem Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türk Dil Kurumu. (2018, Aralık 25). <http://sozluk.gov.tr/> adresinden 25 aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Tınar, M. Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12, 1.
- Tiryaki T. (2005). Dumlupınar Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri" Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya, s.14-15.
- Tozkoparan, G. ve Vatansever, Ç. (2011). Farklılıkların yönetimi: İnsan kaynakları yöneticilerinin farklılık algısı üzerine bir odak grup çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 21, 89-109.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

TÜİK (2015, Ağustos). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*.

<http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=18629> adresinden 25 Ağustos 2015 tarihinde edinilmiştir.

Türkdoğan, T. (2010). *Üniversite öğrencilerinde temel ihtiyaçların karşılanma düzeyinin öznel iyi oluş düzeyini yordamadaki rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Türkoğlu H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, s. 22-24.

Tarlan D. ve Tütüncü Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

Ünler, E. (2006). Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vural, B. A. (2003). *Kurum Kültürü*. İstanbul : İletişim Yayınları.

Yavuz Ş. (2009). *Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Çalışanlarının Liderlik Algılarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatminine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Ankara, s.12-13.

Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.

Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da Mutluluk*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wasti, A.S. (2000). *Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Witter, A. R., Okun, A. M., Stock, A. W. ve Haring, J. M. (1984). “Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis”, *Education Evaluation and Policy Analysis*, 6 (2): 165- 173.





T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 88074293/605.01/1579968
Konu : Araştırma Projesi

22.01.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Müdürlüğü' nün 03/01/2019 tarih ve E.63 sayılı yazısı.

Uşak Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Turgut DEMİRCAN' ın "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı proje çalışması Araştırma İzin Komisyonu tarafından incelenmiş ve komisyon tarafından sakınca görülmediği tespit edilmiş olup, komisyon tarafından belirtilen okullarda yukarıda adı geçen projenin gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde takdirlerinize arz ederim.

Barış HANCI
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
.../01/2019

Hakan CIRIT
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:
Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Büyükdere Mah. Atatürk Blv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: www.eskisehir.meb.gov.tr
e-posta: strateji26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: L.TOKAT
Tel : (0 222) 239 72 00/213-425
Faks: (0 222) 239 39 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1d32-405c-3e74-926e-185b kodu ile teyit edilebilir.

Çalışma Takvimi

	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs
Literatür taraması								
Araştırmada teorik çerçevenin oluşturulması								
Veri toplama araçlarının geliştirilmesi (ölçek geliştirme, görüşme, gözlem formları)								
Ölçme araçlarının uygulanabilmesi için gerekli kurumlardan izinlerin alınması								
Verilerin toplanması (Deney, anket, gözlem vb.)								
Verilerin çözümlenmesi								
Verilerin raporlanması								
Tez savunması								

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Değerli Öğretmenler Arkadaşlar;

Bu ölçek okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Katkılarınız ile gerçekleştirilecek bu araştırmanın Türk Milli Eğitiminin geliştirilmesi çalışmalarına katkı sağlanması beklenmektedir.

Ölçekte toplanan veriler söz konusu araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacak, hiçbir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Kesinlikle isim yazmanıza gerek yoktur. Vereceğiniz cevaplar tek tek değil, tüm grup içerisinde değerlendirilecektir. Bu araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, büyük ölçüde sizin ölçekte yer alan soruları içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “kişisel bilgiler”, ikinci bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik maddeler bulunmakta, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını belirlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Yapacağınız yardım ve katkılar için teşekkür ederim.

Dr. Öğrt. Üyesi Faika ŞANAL KARAHAN

Turgut DEMİRCAN

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Enstitüsü

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

E-mail: faika.karahan@usak.edu.tr

E-mail: tdemircan26@gmail.com

BÖLÜM I

Aşağıda kişisel durumunuz ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Durumunuza uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER

1) Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2) Kıdeminiz:

() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri.

3) Alanınız:

() Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

4) Öğrenim Durumunuz:

() Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5) Bulduğunuz okulda çalışma süreniz:

() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri.

Arka sayfaya geçiniz.

BÖLÜM II

Bu bölümde öğretmenlerde görülmesi beklenen örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu maddelere ilişkin katılma düzeyinizi en uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen her maddeyi işaretlemeye özen gösteriniz.

Madde No	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	1:Tamamen Katılmıyorum	2:Katılmıyorum	3:Kısmen Katılıyorum	4:Katılıyorum	5:Tamamen Katılıyorum
1.	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygıyla yapıyorum.					
2.	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.					
3.	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
4.	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.					
5.	Bu okula uyum sağlamada zorluk çekiyorum.					
6.	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.					
7.	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.					
8.	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.					
9.	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.					
10.	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
11.	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.					
12.	Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.					
13.	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.					
14.	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.					
15.	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.					
16.	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.					
17.	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.					
18.	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.					
19.	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.					
20.	Okulumun karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.					
21.	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyorum.					
22.	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.					
23.	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.					
24.	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.					
25.	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.					
26.	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.					
27.	Okulumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.					

Diğer sayfaya geçiniz.

BÖLÜM III

Bu bölümde öğretmenlerde görülmesi beklenen örgütsel mutluluklarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu maddelere ilişkin katılma düzeyinizi en uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen her maddeyi işaretlemeye özen gösteriniz.

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

SABIRLA CEVAPLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.