

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tevfik Uzun¹ & Oğuz Serdar Kesicioğlu²

Özet: Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Giresun İl Merkezinde MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan 112 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada İş Tatmini Ölçeği, örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmış, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığını incelemek üzere değişkenler arasında ikili korelasyonlar incelenmiş, ilişkilerin çoklu bağlantı problemi oluşturacak kadar yüksek değerlere sahip olmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, öğretmenlerin iş tatminleri örgütsel mutluluklarını pozitif olarak yordadığı ve öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi, örgütsel mutluluk, iş tatmin, örgütsel bağlılık

DOI: 10.29329/mjer.2019.210.3

Analysis of The Relation Between Organizational Commitment And Job Satisfaction With The Organizational Happiness of Preschool Teachers

Abstract: In this research, the aim is to examine the relation between the organizational commitment and job satisfaction with organizational happiness of preschool teachers. In the research relational screening model has been used. Sample of the research is composed of 112 preschool teachers working in public schools attached to Ministry of National Education in Giresun City Center. At the research, the scale of job satisfaction, the scale of organizational happiness and organizational commitment are used. At the data analysis, it is taken advantage of descriptive statistical techniques and correlation and regression analysis are executed. Likewise, confirmatory factor analysis has been done for the scales. Between variables binary correlations between variables are examined to know whether there is a problem of multicollinearity. It is seen that the relations have no so high values to compose a multicollinearity problem. At the end of the research, it is designated that between job satisfaction and organizational happiness there is a positive relation, that teachers job satisfaction were affecting their organizational happiness in a positive way and there was a positive relation between organizational happiness of teachers and organizational commitment.

Key Words: Preschool, organizational happiness, job satisfaction, organizational commitment

1 **Tevfik Uzun**, Assist. Prof. Dr., Eğitim Bilimleri, Giresun Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-6505-2421

2 **Oğuz Serdar Kesicioğlu**, Assoc. Prof. Dr., Temel Eğitim Bölümü, Giresun University, ORCID: 0000-0003-1176-1887

İrtibat Yazarı: kesiciogluserdar@gmail.com

GİRİŞ

Çalışanların örgütsel mutluluğu; çalışanların örgütsel etkililiği ve verimliliği gibi konular açısından gündemde olan bir konudur (Robertson ve Cooper, 2011; Zelenski, Murphy, ve Jenkins, 2008; Wright, 2006). Çalışanların mutlu olması, örgüt ve çalışan açısından bazı olumlu çıktıları beraberinde getirmekte ve olumlu duygular örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır (Arslan, 2018). Örgütsel mutluluk, herhangi bir kurumda verimliliği artırmak için çok önemlidir. Mutlu çalışanlar mutsuz çalışanlara göre daha üretken insanlardır. Araştırmacılar, örgütlerde uzun süreli mutluluğu sağlayabilen kurumların, üretkenliği artırabilecek ve sürdürebileceklerine inanmaktadırlar. Bu sebeple, örgütlerde mutluluğu etkin bir şekilde geliştirmek için hangi değişkenlerin çalışan mutluluğunu etkilediğinin bilinmesi oldukça önemlidir (Cropanzano ve Wright, 2001; Wesarat, Sharif ve Majid 2015; Wright, 2006). Çalışanların örgütsel mutluluğu çalışanların iş performanslarıyla yakından ilgilidir ve çalışanların örgütsel mutluluğu arttıkça iş performansları da artmaktadır (Cropanzano ve Wright, 1999; Wright ve Bonett, 2007; Wright, Cropanzano ve Bonett, 2007). Çalışanların iş performansının yüksek olması çalışanların iş başarımlarında, görevlerini en iyi şekilde yapmalarında dolayısıyla örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde hayati bir yere sahiptir.

Örgütsel mutluluk; iş hayatında memnuniyet duygusunu, olumlu duyuşsal deneyimleri, iyi duyguları, haz almayı ve işin anlamlı olmasını içermektedir (Saenghiran, 2013). Örgütsel mutluluk; bir çalışanın sahip olduğu pozitif duygulardan, işinden memnuniyetini ifade eden iş tatmininden ve çalışanın belirli bir anda hissettiği öznel mutluluktan oluşan üç bileşenli bir yapıdır (Saenghiran, 2013). Etkili bir iletişimle yönetim süreçlerinin iyi işletildiği, çalışanların pozitif mesleki tutum ve adanmışlık duygularını yoğun yaşadığı örgütlerdeki pozitif atmosfer örgütsel mutluluğu ifade etmektedir (Bulut, 2015). Örgütsel mutluluk; çalışanların işyerinde potansiyel becerilerini ifade edip geliştirilmelerini, dolayısıyla kendilerini gerçekleştirebilmelerini, işyerinde olumlu duyguların yaygınlığını ve tüm bunların çalışanlar tarafından algılamasını içermektedir (Paschoal ve Tamayo, 2008). Örgütsel mutluluk, çalışanların bireysel ve örgütsel amaçları gerçekleştirilmesinde ortaya çıkabilecek yönetsel ve işlevsel sorunlarla etkili bir şekilde baş etmesine yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel mutluluk, çalışanın amaçları ile örgütün amaçlarının ortak gerçekleşme derecesi olarak değerlendirilmektedir (Bulut, 2015). Örgütsel mutluluk; çalışma hayatında yaşanan olumlu ve olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Warr, 2007). Bir işyerinde; çalışanın mutlu, neşeli, huzurlu olmak gibi duygular içinde olması olumlu duygular boyutunu; sinirli, endişeli, sıkıntılı ve üzgün olması gibi olumsuz duygular boyutunu, çalışanın potansiyeli ve becerileri kullanabilmesi, yeteneklerini ve becerilerini göstermesi, amaçlarına ulaşabilmesi potansiyelini gerçekleştirebilmesi boyutunu göstermektedir (Arslan, 2018). Januwarsono (2015) ise işteki mutluluğun; çalışan performansı, örgütsel kültür, örgütsel güven, iş tatmini, liderlik

davranışı ve birey özellikleri olmak üzere altı ana faktörü bulunduğunu belirtmektedir. Alan yazında işyerinde psikolojik iyilik (psychological wellbeing at workplace), iş ile ilgili iyi oluş (work-related well-being), işte mutluluk (happiness at work) gibi kavramlarla çalışanların örgüt içindeki mutluluklarının araştırıldığı görülmektedir. Araştırmada bu çalışmalar dikkate alınmıştır. Çalışanların örgütsel mutluluğunu; çalışanlar arasındaki ilişkiler, paylaşılan ortak değerler, işi anlamlandırma, liderlik, yönetsel süreçler, iş yaşam kalitesi (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011), istihdam durumu, gelir, arkadaşlık ilişkileri, iş aktiviteleri ve kültürel değerler (Wesarat, Sharif ve Majid 2015), örgütsel politika ve uygulamalar, iş özellikleri, işten keyif alıp almamaları (Fisher, 2010), yönetim süreçleri, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık ve ekonomik koşullar (Bulut, 2015), farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümleştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımları (Arslan, 2018) gibi örgütsel değişkenler etkileyebilmektedir.

Örgütsel mutlulukla ilişkili olan değişkenler arasında iş tatmini bulunmaktadır (Diener, 2000; Fisher, 2010; Saenghiran, 2013; Januwarsono 2015). İş tatmini, çalışanların işin özelliklerini değerlendirmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu duygularıdır. İş tatmini yüksek olan çalışan iş hakkında olumlu duygulara sahipken iş tatmini düşük çalışanlar iş hakkında olumsuz duygulara sahiptir (Robbins ve Judge, 2012). Fisher (2010), Saenghiran (2013) ve Januwarsono (2015) örgütsel mutluluğun iş tatminini içerdiğini, ancak ondan daha fazlası olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel mutluluk kavramı alan yazına tartışılmaya başlanmasıyla iş tatmini aynı veya benzer kavramlar olduğu öne sürülmüştür. Bu iki kavram arasında bir takım benzerlik ve örtüşme olsa da iş tatmini ve örgütsel mutluluk kavramlarının aynı olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir (Aslan, 2018). Son yıllarda yapılan çalışmalarda örgütsel mutluluk ve iş tatmini birbirleriyle ilişki ancak ayrı birer örgütsel değişken olarak ele alınmaktadır. Wright ve Bonett (2007), Youssef ve Luthans, 2007; Jones Hill ve Henn, (2015), İşgör ve Haspolat, (2016) çalışanların örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Biz çalışanın örgütsel mutluluğunun iş tatmini ile ilişkili olduğunu, çalışanların işlerinden tatmin oldukça örgütsel mutluluk yaşayabilecekleri, tatmin olmadan mutluluğun olamayacağı kanaatindeyiz. Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon, (2003) ile Cullen ve Calitz (2018) de iş tatminin bağımsız bir değişken olarak örgütsel mutluluğu etkilediğini ortaya koymaktadır. Ortaya konulan kuramsal bilgilerden ve araştırma sonuçlarından hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₁. Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif bir ilişkili bulunmaktadır.

H₂. Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminleri örgütsel mutluluklarını pozitif yönde yordamaktadır.

Örgütsel mutlulukla ilişki bir diğer değişken de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma

isteğinin derecesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Fisher (2010) örgütsel mutluluğun örgütsel bağlılığı kapsadığını belirtmektedir. Pryce-Jones, (2010), bağlılığın örgütsel mutluluğun boyutlarından biri olduğunu savunmaktadır. Warr (2007) mutlu çalışanların yaşadığı duygular arasında etkili örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık da olduğunu vurgulamaktadır. Ancak yapılan bazı araştırmalar, örgütsel bağlılığı örgütsel mutluluğun bir boyutu olarak değil bağımsız bir değişken olarak ele almaktadır. Örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Field ve Buitendach, 2011; Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon, 2003; Youssef ve Luthans, 2007). Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon, (2003); Field ve Buitendach, (2011) da mutluluğun örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymaktadır. Ortaya konulan kuramsal bilgilerden ve araştırma sonuçlarından hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₃. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişkili bulunmaktadır.

H₄. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde yordamaktadır.

Örgütsel mutluluk konusu, eğitim alanında da oldukça önemlidir. Eğitimde, insan (öğretmen ve öğrenci ilişkileri) etkileşimi diğer sektörlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu doğrudan sınıf içi sürece etki etmekte ve eğitimin kalitesini, öğrenme süreçlerini etkileyebilmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarında bu konu daha hassas hale gelmektedir. Çünkü okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu daha fazla olumlu duygu, daha az olumsuz duygu ve potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri anlamına gelmektedir. Bu öğretmenler küçük yaş grubundaki çocuklarla daha fazla etkileşim halindedir. Bu yaş grubundaki çocuklar, duygusal anlamda öğretmenlerinin duygu ve davranışlarından daha fazla etkilenmektedir. Bu bağlamda okul öncesi dönem için “mutlu öğretmenler mutlu çocuklar” denilebilir. Bu nedenle araştırma konusu belirlenirken örgütsel mutluluğun okul öncesi öğretmenlerinde daha önemli olabileceği düşünülmüştür. Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmayla elde edilen sonuçların; okul öncesi öğretmenlerin örgütsel davranışlarının daha iyi anlaşılması hususunda eğitim yöneticilerine, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen ve ondan etkilenen değişkenlerin neler olduğu noktasında uygulayıcılara ve yönetim konusunda çalışan araştırmacılara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel mutluluğun örgüt ve yönetim alanı için kavramsallaştırılmasına da katkı saylayacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Giresun İl Merkezinde MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Giresun il merkezi, merkez ilçesinde 128 kadrolu okul öncesi öğretmeni çalışmaktadır. Araştırmanın tarama modelinde yapılması, evrenin ulaşılabilir olması nedeniyle örnekleme yapılmamış evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılabilir evren araştırmanın gerçekçi seçimidir ve ulaşılabilir olandır ve evren açıkça tanımlanarak örnekleme esas alınabilir (Büyüköztürk, Kılıç-akmak, Ağgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Buna ilişkin olarak araştırmacılar, okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları Anaokullarına ve İlkokullarının hepsine ulaşmıştır. Kullanılan ölçeklerin olduğu formlar belirlenen okullarda formları doldurmaya gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. 112 form geri dönmüş olup, 2 form eksik bilgilerden dolayı, 3 form normallik ve doğrusallık testleri sırasında analiz dışı bırakılmıştır. Böylece analizler için toplam 107 form kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; 103'ü (% 96.3) kadın, 4'ü (% 3.7) erkek; 29'u (% 27.1) 22-31 yaş, 64'ü (% 59.8) 32-41 yaş, 14'ü (% 13.1) 42-51 yaşındadır. Öğretmenlerin 3'ü (% 2.8) ön lisans, 100'ü lisans (% 93.5) lisans, 4'ü (% 3.7) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin 9'u (% 8.4) 1-5 yıl, 49'u (% 45.8) 6-10 yıl, 35'i (% 32.7) 11-15 yıl, 8'i (% 7.5) 16-20, 6'sı (% 5.6) 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

Veri Toplama Araçları

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilmiş ve Bağcı ve Demir (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçek, 5'li Likert tipindedir. Bağcı ve Demir (2017), iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's alpha) $\alpha=0.84$ olarak hesaplamışlardır. Bu araştırmada ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df= 2.81$, $p<.05$; RMR= .04, GFI=.95; AGFI=.85; IFI=.97; CFI=.97 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha= .83$ olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Mutluluk Ölçeği: Araştırmada kullanılan örgütsel mutluluk ölçeği Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Arslan ve Polat (2017) tarafından uyarlanmıştır. Beşli Likert tipindeki ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; olumlu duygular (9 madde), olumsuz duygular (12 madde) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (8 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekte alt

boyutlar ayrı ayrı puanlanmamakta ve değerlendirilmemekte, ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilmektedir (Arslan ve Polat, 2017). Ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df= 3.95$, NFI= .97, CFI=.97; RMSEA=.09, SRMR= .61, $p<.01$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha= 0.96$ olarak hesaplanmıştır (Arslan ve Polat, 2017). Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha= 0.94$ olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçek Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Şeşen (2010) tarafından uyarlanan ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipindeki ölçek (Hiç katılmıyorum/Tamamen katılıyorum) tek boyutlu bir yapıdadır. Şeşen (2010) tarafından yapılan analizde Alpha değeri $\alpha= 0.74$ olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df= 3.14$, $p<.01$; RMR= .07, GFI=.92; AGFI=.85; IFI=.91; CFI=.90; olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=0.62$ olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmış, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin normallik sayıltılarını karşılamak üzere, normallik ve doğrusallık testleri yapılmış ve değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığı incelenmiştir. İlk olarak kayıp veri analiz yapılmış ardından uç değerler analizi yapılarak 3 verinin uç değer olduğu görülmüştür. Bu 3 veri, veri setinden çıkarılmış ve normallik testleri yapılmıştır. Test sonucunda; iş tatmini için çarpıklık değeri -0.97, basıklık değeri 1.29; örgütsel mutluluk için çarpıklık değeri -0.88, basıklık değeri 0.93, örgütsel bağlılık için çarpıklık değeri -0.40, basıklık değeri 0.86 olarak hesaplanmıştır. Basıklık ve çarpıklık değeri +2 ile -2 aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (HahsVaughn ve Lomax, 2013; Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006). Böylece verilerin normallik sayıltıları sağlanmıştır. Verilerin doğrusallığı sayıltısını incelemek üzere de saçılma diyagramı matrisi kullanılmıştır. Matriste yer alan değişken çiftlerinin oluşturduğu şekillerin elipse yakın olduğu gözlenmiştir. Böylelikle doğrusallık sayıltıları da karşılanmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığını incelemek üzere değişkenler arasında ikili korelasyonlar incelenmiş, ilişkilerin çoklu bağlantı problemi oluşturacak kadar yüksek değerlere sahip olmadığı görülmüştür.

BULGULAR

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminleri, örgütsel mutlulukları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikî değerler ile değişkenlere ilişkin korelasyonlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Betimsel İstatistik Değerleri ile Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3
1. İş Tatmini	4.09	.68	-		
2. Örgütsel Mutluluk	4.09	.53	.79**	-	
3. Örgütsel Bağlılık	3.51	.53	.70**	.63**	-

** p < .01

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatminleri genel ortalamaları \bar{x} = 4.09, örgütsel mutluluk genel ortalamaları \bar{x} = 4.09, örgütsel bağlılık genel ortalamaları \bar{x} = 3.51 olarak hesaplanmıştır. Tablo 1'e göre; iş tatminleri ile örgütsel mutluluk arasında (r = .79, p < .01), iş tatminleri ile örgütsel bağlılık arasında (r = .70, p < .01) arasında, örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık arasında (r =.63, p < 0.01) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgulara göre araştırmannın H_1 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminlerinin örgütsel mutluluklarını nasıl yordadığını ortaya koymak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş tatminlerinin örgütsel mutluluklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin iş tatminlerinin örgütsel mutluluklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	-0.105	0.313	-	-0.335	0.000
İş Tatmini	1.027	0.076	0.797	7.568	0.000
R=0.797 ^a R ² =0.636 F=183.336 P=0.000					

*p<0.01

Tablo 2'ye göre; öğretmenlerin iş tatminleri örgütsel mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır (R =0.797, R^2 =0.636, F =183.336, p <0.01). Bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 64'ünün iş tatminleri ile açıklandığı görülmektedir. Tablo 2'ye göre, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu da anlamlıdır. Öğretmenlerin iş tatminleri (β = 0.797, p <0.001) iş örgütsel mutluluklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Böylece araştırmannın H_2 hipotezi de kabul edilmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarının örgütsel bağlılıklarını nasıl yordadığını ortaya koymak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının örgütsel bağlılıklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının örgütsel bağlılıklarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.866	0.267	-	6.978	0.000
Örgütsel Mutluluk	.635	0.075	0.635	8.432	0.000
R=0.635 ^a R ² =0.404 F=71.093 P=0.000					

*p<0.01

Tablo 3'e göre; öğretmenlerin örgütsel mutlulukları örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır ($R=0.635$, $R^2=0.404$, $F=71.093$, $p<0.001$). Bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 40'ının örgütsel mutluluk ile açıklandığı görülmektedir. Tablo 3'e göre, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu da anlamlıdır. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ($\beta= 0.635$, $p<0.001$) örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Böylece araştırmanın H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütsel mutluluk, çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle ortaya çıkabilecek bir sonuç olarak çalışma verimini etkileyebilmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütsel mutluluğu okul yönetimleri için önemli görülmektedir (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018). Okul içinde yaptıkları işten duydukları memnuniyet sonucu mutlu olan öğretmenler, okullarına karşı bağlılık duymaktadırlar. Bu doğrusal ilişki ağı, öğretmenlerin okullarında olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Araştırmada, çeşitli uygulamalı ve teorik çalışmalardan yola çıkılarak hipotezler oluşturulmuş ve hipotezler sahadan elde edilen verilerle test edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve öğretmenlerin iş tatminleri örgütsel mutluluklarını pozitif olarak yordamaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin yaşamış oldukları memnuniyet, okullarına ilişkin olarak gelişen olumlu duyguları artırmakta, olumsuz duyguları azaltmakta, yetenek ve becerileri daha etkin olarak göstermelerini sağlamaktadır. Bu sonuç iş tatmini ile örgütsel mutluluk arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koyan Wright ve Bonett (2007), Youssef ve Luthans, 2007; Jones Hill ve Henn, (2015) çalışmalarını desteklemektedir. Bu araştırmalar, imalat, hizmet, kamu ve özel işletme sektöründe çalışanlara yönelik yapılmıştır. Mevcut araştırma eğitim sektöründe yapılması noktasında bu araştırmalardan ayrılmaktadır. Eğitim alanında yapılan bu araştırmanın sonuçlarının diğer sektörlerde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermesinin nedeni; olumlu iş yeri koşullarının yaratacağı tatmin duygusunun farklı sektörlerde de olumlu sonuçlar doğurabileceği ile açıklanabilir. İşgör ve Haspolat (2016) yaptıkları çalışmada eğitim de dahil olmak üzere güvenlik, sağlık, adalet, din ve mühendislerden oluşan örneklem grubunda benzer bir sonuca ulaşarak, iş tatmini ile örgütsel mutluluk arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadırlar. Mevcut araştırmanın önemli bir sonucu da iş tatmininin örgütsel mutluluğu yordamasıdır. Bu sonuç; Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon (2003), Cullen ve Calitz (2018) çalışmalarının sonuçlarını desteklemektedir. Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon (2003) meta analiz çalışmalarında, örgüt içinde bilişsel ve duyuşsal bir durum olarak gördükleri iş tatmininin bağımsız bir değişken olarak örgütsel mutluluğu etkilediğini belirtmektedirler. Cullen ve Calitz (2018) de yapmış oldukları çalışmada iş hayatında çalışanların

örgütsel mutluluğunu etkileyen değişkenlerin başında iş tatmini geldiğini ortaya koymaktadırlar. Öte yandan Money, Hillenbrand ve Camara'n (2008) ise örgütsel mutluluğun iş tatminin öne sürmektedir. Ancak biz hiyerarşik olarak tatmin gerçekleşmeden mutluluğun olamayacağını düşünmekteyiz. Mutluluk, çeşitli (fiziksel, duygusal, sosyal) ihtiyaçların karşılanmasıyla oluşabilecek tatmin sonucu oluşabilir.

Araştırmayla ortaya konulan önemli sonuçlardan biri de öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmasıdır. Başka bir deyişle öğretmenler okullarında daha fazla olumlu duygulara sahip olduklarında; kendilerini okulla, okulun amaçlarıyla özdeşleştirmekte ve okulun bir parçası olarak kalma isteklilikleri devam etmektedir. Bu sonuç; örgütsel mutlulukla ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koyan Field ve Buitendach (2011), Carr, Schmidt, Ford, ve DeShon (2003), Youssef ve Luthans'ın (2007) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Bu araştırmalar, üniversite destek personeli ve çeşitli özel işletmelerde çalışan iş görenler üzerinde yapılmıştır. Mevcut araştırma eğitim sektöründe öğretmenler üzerinde yapılmasıyla bu araştırmalardan ayrılmaktadır. Eğitim alanında yapılan bu araştırmanın sonuçlarının diğer sektörlerde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermesinin nedeni; örgütlere ilişkin olumlu duyguların farklı sektörlerde de olumlu tutum ve davranışlar doğurabileceği ile açıklanabilir. Mevcut araştırmanın sonuçlarından biri de örgütsel mutluluğu pozitif olarak yordamasıdır. Bu sonuç, örgütsel mutluluğun örgütsel bağlılığı yordadığını ortaya koyan Field ve Buitendach (2011), Money, Hillenbrand ve Camara'nın (2008) araştırma bulgularını desteklemektedir. Bu araştırmalar, üniversite destek personeli ve çeşitli özel işletmelerde çalışan iş görenler üzerinde yapılmıştır. Mevcut araştırma eğitim alanında öğretmenler üzerinde yapılmasıyla bu araştırmalardan ayrılmaktadır. Eğitim alanında yapılan bu araştırmanın sonuçlarının diğer sektörlerde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermesinin nedeni; örgütlere ilişkin olumlu duyguların farklı sektörlerde de olumlu tutum ve davranışlar doğurabileceği ile açıklanabilir.

Örgütsel mutluluğun örgüt ve yönetim alanı için kavramsallaştırılması önemli görülmektedir. Bu bağlamda yapılan literatür taraması, yapılmış araştırmalar ve yapılan araştırmadan hareketle örgütsel mutluluğun tanımı şu şekilde yapılabilir: "Örgütsel mutluluk, çalışanların örgüt koşulları ve örgütten beklentilerine ilişkin olarak sosyal, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıyla örgüte ve işlerine karşı olumlu duygular içinde olmalarıdır"

Araştırma sonuçlarının; okul öncesi öğretmenlerin okullarına ilişkin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının daha iyi anlaşılmasında okul yöneticilerine yönetsel anlamda katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Okul yöneticileri öğretmenlerden yüksek performans ve verimlilik almak istiyorlarsa onların iş tatminleri, örgütsel mutluluklarını ve bağlılıklarını önemsemelidir. Araştırmacılar, örgütsel mutluluğun iş tatminini değil, iş tatminin örgütsel mutluluğu etkileyebileceğini dikkate almalıdırlar. Yine, örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğu değil, örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğu

artırabileceğini kavrayabilmelidir. Örgütsel koşullara ilişkin çalışanın örgütsel mutluluğu olmadan örgütüne karşı bağlılık duyamayacağı önemsenmelidir. Araştırmacılar, gelecekte yapılan araştırmalarda, örneklem gruplarını ilkökul, ortaokul ve liselerden seçebilirler. Gelecekte örgütsel mutluluğun; örgütsel destek, güven, sinizm, sessizlik, stres, yönetici desteği, liderlik stilleri gibi değişkenlerle ilişkisi incelenebilir.

Kaynakça

- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2018). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(4), 603-622.
- Bağcı, Z., & Demir, G. (2017). Örgütlerde adalet algısının iş tatmini üzerine etkisi: Akdeniz Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 343-357.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A., (1994). The effect of effort on sales performance on job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of applied psychology*, 88(4), 605-619.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Cullen, M. D. M., & Calitz, A. P. (2018). *Happiness-a business strategy*. International Business Conference, Conference Paper, 23-26 September, Mauritius.
- Cropanzano, R., & Wright, X A. (1999). A fiveyear study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 252-265.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.

- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Hahs-Vaughn, D. L., & Lomax, R. G. (2013). *An introduction to statistical concepts*. London: Routledge
- Januwarsono, S. (2015) 'Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 2015.
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304.
- İşgör, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.
- Money, K., Hillenbrand, C., & Da Camara, N. (2008). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 34, 21–36.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J.(2010). *Happiness at work*. United Kingdom: Wiley-BlackWell Publication
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. Edt: İ. Erdem) İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A Combined Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262-277.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Zelenski, J.M., Murphy, S.A., Jenkins, D.A. (2008).The happy-productive worker thesis revisited. *J. Happiness Stud.* 9(4), 521-537
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. ve Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.

- Wesarat, P., Sharif, M.Y. and Majiid, A.H.A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93-104.

Analysis of The Relation Between Organizational Commitment And Job Satisfaction With The Organizational Happiness of Preschool Teachers

EXTENDED ABSTRACT

In this research, the aim is to examine the relation between the organizational commitment and job satisfaction with organizational happiness of preschool teachers. Organizational happiness matter is very important in education field. In education, human interaction (teacher and student relation) is higher than the other sector. Organizational happiness of teachers has an impact directly on interclass process and impress the quality of education and learning process. In pre educational institutions, this matter became more sensitive. Because organizational happiness of preschool teachers means that they can realize their potentials, less negative feelings and more positive feelings. Some teachers are in more interaction with small age children groups. Children in this age group are more affected, in emotional way, by feelings and behaviors of their teachers. In this regard, for preschool period, we can say “happy teachers happy children”. For this reason, by determining the subject of the research, it is considered that organizational happiness may be more important in preschool teachers. In this research, organizational happiness of preschool teachers with the job satisfaction and organizational commitment are examined. It is considered that the result obtained by the examination will contribute to understand better the organizational behaviors of preschool teachers. Training managers, the researchers studying on administration and practitioners also will be informed what are the variables influencing the organizational happiness of teachers. Besides, it will contribute the conceptualization of organizational happiness for the organization and administration

To reveal the organizational happiness of and job satisfaction and organizational commitment of teachers, relational screening model has been used. The population is preschool teachers working in State schools attached to Ministry of National Education in Giresun City Center. In the district of Giresun city center, there are 128 permanent preschool teachers are working. The research was made at a scanning model than the population was reachable and an illustration has not been done. It is aimed to reach the totality of the population. Reachable population is the realistic choice and the reachable one and the population must be clearly define so the sampling could be a basic. (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz and Demirel, 2014). Related to this the researchers went to all primary schools and to kindergartens where preschool teachers are working. The forms having the used scales are distributed to the volunteer teachers to fill in the forms in determined schools. 112 forms are returned, in 2 of them there were missing parts and 3 forms have been put out of analysis during normality and linearity tests. At the research, the scale of job satisfaction, the scale of organizational happiness and organizational commitment are used.

Job Satisfaction Scale: Job satisfaction scale used in the research was developed by Brown and Peterson (1994) and adapted to Turkish by Bağcı and Demir (2017). The scale is composed by 5 articles and it has a structure of one dimension. The scale is 5 point likert scale. Bağcı and Demir (2017) are calculated internal consistency coefficient (Cronbach’s alpha) as $\alpha=0.84$. At this research, confirmatory factor analysis has been applied to the scale and unidimensional structure is confirmed. Conformity index according to DFA result are calculated as; $\chi^2/df= 2.81$, $p<.05$; RMR= .04, GFI=.95; AGFI=.85; IFI=.97; CFI=.97. Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale at this research is defined as $\alpha= .83$.

Organizational Happiness Scale: Organizational happiness scale used at the research was developed by Paschoal and Tamayo (2008) and adapted to Turkish by Arslan and Polat (2017). The 5 point likert scale is composed by 29 articles. The scale is composed by three dimensions; positive

feelings (9 article), negative feelings (12 articles) and realization of the potential (8 articles). The articles at the dimension of negative feelings are graded inversely. The sub dimensions are graded and examined separately in the scale, the totality of the scale is analyzed together (Arslan and Polat, 2017). Confirmatory factor analysis is applied to the scale. Conformity index according to DFA result is calculated as; $\chi^2/df= 3.95$, NFI= .97, CFI=.97; RMSEA=.09, SRMR= .61, $p<.01$. Cronbach-Alfa internal consistency coefficient for the totality of the scale is calculated as $\alpha= 0.96$ (Arslan and Polat, 2017). Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale at this research is defined as $\alpha= 0.94$.

Organizational Commitment Scale: The scale used in the research was developed by Jaworski and Kohli (1993). It is adapted to Turkish by Şeşen (2010) and it is composed with 6 articles. 5 point likert scale (completely disagree/Totally agree) has a structure of one dimension. In the analysis executed by Şeşen (2010) the Alpha value is calculated as $\alpha= 0.74$. At this research confirmatory factor analysis is applied to the scale. Conformity index according to DFA result are calculated as; $\chi^2/df= 3.14$, $p<.01$; RMR= .07, GFI=.92; AGFI=.85; IFI=.91; CFI=.90;. Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale at this research is defined as $\alpha=0.62$.

At the data analysis, it is taken advantage of descriptive statistical techniques and correlation and regression analysis are executed. Likewise, confirmatory factor analysis has been done for the scales. To provide normality premises of data, normality and linearity tests are made and it is examined whether there is a problem of multicollinearity between variables. Thereby normality premises of data are assured. To examine the premise of data linearity, it is utilized dispersion matrix diagram. It is observed that the figures composed by variables in the matrix are near the ellipse. Thus linearity premises are assured. Between variables binary correlations between variables are examined to know whether there is a problem of multicollinearity. It is seen that the relations have no so high values to compose a multicollinearity problem. At the end of the research, it is designated that between job satisfaction and organizational happiness there is a positive relation, that teachers job satisfaction were affecting their organizational happiness in a positive way and there was a positive relation between organizational happiness of teachers and organizational commitment.