



## Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki

### *Relationship between Teachers' Perceptions of Organizational Democracy and Organizational Happiness*

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN<sup>1</sup>, Araş. Gör. Funda ERYILMAZ BALLI<sup>2</sup>

#### Öz

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel araştırma desenindedir. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitleme örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı kademelerde görev yapan, araştırmaya katılmaya gönüllü 182 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri "Örgütsel Demokrasi Ölçeği" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" ile toplanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini kontrol etmek için DFA uygulandıktan sonra verilerin analizi için betimsel istatistikler ve ANOVA kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki ortaya konmuş ve bunun yanında öğretmenlerin örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algıları cinsiyet, yaş ve görev yapılan kademe değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın diğer sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının cinsiyet, yaş ve görev yapılan kademe değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyete ve görev yaptıkları kademeye göre anlamlı düzeyde farklılaşmamakta ancak yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. 22-34 yaş aralığındaki öğretmenler, 35-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel mutluluk algılarına sahiptir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel demokrasi, örgütsel mutluluk, öğretmenler

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' perceptions of organizational democracy and organizational happiness. Correlational research design is followed. Maximum variation sampling, one of the purposeful sampling methods, was used in the study. The sample of the study consists of 182 teachers who work at different levels and are willing to participate in the study. Research data were collected by "Organizational Democracy Scale" and "Organizational Happiness Scale". After checking for the validity of the scales by CFA analyses, descriptive statistics and ANOVA were used for the analysis of the data. Results indicated significant relationship between organizational democracy and organizational happiness. According to the results of the research, no significant change was found for teachers' perceptions of organizational democracy with regard to gender, age and the level teachers serve. In addition, no significant change was found for teachers' perceptions of organizational happiness with regard to gender and the level teachers serve, but their perceptions differ significantly according to the age variable. Teachers in the age range of 22-34 have higher perceptions of organizational happiness than teachers in the 35-47 age range.

**Keywords:** Organizational democracy, organizational happiness, teachers

**Paper Type:** Research

#### Giriş

<sup>1</sup>Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, onenonen@hotmail.com

<sup>2</sup>Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, fundaballi@sdu.edu.tr

**Atf için (to cite):** Önen, Ö., ve Eryılmaz Ballı, F. (2022). Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 905-919.

Bireyselleşmenin giderek arttığı yirmi birinci yüzyılda ilişkilerdeki mesafe değişikliklerinin bireylere çeşitli getirileri olmuştur. Bir taraftan özgürleşirken diğer taraftan yalnızlaşan bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için farklı arayışlara girmiş ve son zamanlarda özellikle sosyal medyada adeta bir moda akımı halinde reklamlarına rastlanan yaşam koçları, insanlara daha mutlu bir yaşam vaat eder olmuştur. Bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını geçirdiği, çalışma ortamları olan örgütlerde verimliliği arttırmak adına çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını belirlemeye ve karşılamaya yönelik çalışmalar da doğal olarak daha fazla bir önem kazanmıştır. Bu psikolojik bileşenlerden biri olarak mutluluk da günlük hayatta olduğu gibi örgüt hayatında da önemi günden güne artan bir kavramdır.

Mutluluğa verilen önemin artmasıyla Türkiye İstatistik Kurumu da araştırmalarına "Yaşam Memnuniyeti Araştırması"nı eklemiş ve bu yolla Türkiye'deki bireylerin mutluluk düzeylerine yönelik veri toplamaya başlamıştır. Türkiye İstatistik Kurumu 2020 yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na göre Türkiye'deki 18 yaş üzeri bireylerin %48.2 si (bu oran 2019 için %52.4) mutlu, kadınlar (%53.1) erkeklerden (%43.2), evliler (%51.7) evli olmayanlardan (%41.3) daha mutludur. Bu araştırmadaki diğer bir bulgu da katılımcıların kamu hizmetlerinden memnuniyetine yöneliktir ve memnuniyet oranları şu şekildedir; asayiş (%77.4), ulaştırma (%72.1), sağlık (%72.1), sosyal güvenlik kurumu (%63.9), adli hizmetler (%60.4) ve eğitim hizmetleri (%56.2) (TÜİK, 2020). Son beş yıllık kamu hizmetlerinden memnuniyet verileri incelendiğinde 2020 yılında, son sıraya yerleşmiş olan eğitim hizmetlerinin, önceki beş yılda da, adli hizmetlerden hemen önce, sondan ikinci sırada yer aldığı çarpıcı bir biçimde dikkat çekmektedir (TÜİK, 2020). Bu sonuca göre katılımcılar eğitim alanında aldıkları hizmet sonucunda diğer alanlardan aldıkları hizmete nazaran daha az mutlu olduklarını beyan etmektedirler. Bu noktada, eğitim sektöründe hizmet verenlerin, ne kadar mutlu oldukları, mutluluk düzeylerini hangi değişkenlerin yordadığının tespit edilmesinin, eğitim hizmetlerinin kalitesini artırma noktasında ciddi bir gereksinim olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Her ne kadar mutluluk öznel bir deneyim olup bireylerin mutlu olduklarına inandıkları ölçüde mutlu oldukları söylene de (Rego ve e Cunha, 2008), iş yerindeki mutluluk algısının üretkenliği arttıracığı unutulmamalıdır (Bellet, De Neve ve Ward, 2020). Örgütsel mutluluk iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlık, daha fazla katılım, canlılık ve gelişime açıklık, motivasyon gibi örgüte ve işgörenlere faydalı birçok örgütsel kavram için adeta bir şemsiye kavramdır (Fisher, 2010). Ayrıca Benevene ve diğ. (2019) göre bu şemsiye kavram çalışanların sağlığını da olumlu yönde etkilemektedir. Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield'e (2012) göre örgütsel mutluluk işyerinde liderlik, kariyer gelişimi, iş özellikleri ve kişi-çevre uyumuna yönelik algıları içeren ve çevreden duyulan memnuniyete bağlı bir kavramdır. Örgüte yerleşmiş olan mutluluk kültürünün hem işgörenlere hem de örgüte olumlu getirileri olmaktadır (Bulut, 2015).

Örgütsel mutluluk kavramının diğer çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkisini ortaya koymaya yönelik araştırmalar Türkiye'de 2000'li yıllar itibariyle yaygınlaşmaya başlamış ve çalışmaların birçoğu eğitim alanında ve okullarda gerçekleştirilmiştir (Örn: Arslan, 2018; Birdoğan Kuvvet, 2019; Bulut, 2015; Çetin, 2019; Demircan, 2019; Korkut, 2019; Kotoğlu, 2019; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018). Araştırmacılar çalışmalarında örgütsel mutluluğun öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin algıları (Arslan, 2018), okul müdürlerinin öğretim liderliği gösterme düzeyleri (Birdoğan Kuvvet, 2019), örgütsel adalet algıları (Çetin, 2019; Demir 2020), yöneticiye güven düzeyleri (Katoğlu, 2019), örgütsel sessizlik düzeyi (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018), örgütsel bağlılık algıları (Demircan, 2019; İncekara, 2020), örgütsel affedicilikleri (Bayram, 2020) ve öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri (Karnak, 2020) ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonuçlarını ortaya koymuşlardır. Örgütsel mutluluğun, örgütsel birçok bileşenle ilişki içerisinde bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda işyerinde mutluluğu sağlayabilen örgütlerde verimin artabileceği (Wesarat, Sharif ve Abdul Majid, 2014) düşünülmektedir.

Örgütsel açıdan üretkenliği sağlamak ve arttırmak için önemli diğer bir araç da demokrasidir (De Jong ve Van Witteloostuijn, 2007). Toplumsal yapıyı derinden etkileyerek toplumsal hayatın her boyutunda gösterdiği etkilerle bir siyasal sistem olmaktan çıkıp zorunlu bir ihtiyaç haline gelen demokrasi (Özpolat, 2010), en basit şekilde “konuşmak isteyen konuşması” olarak tanımlanan (Koggel, 2006), kimi düşünürce göre “evrensel bir değerdir” (e.g. Riccio, 2011). Ulus inşasını geliştirip, devlet otoritesini daha meşru kılması, devleti güçlendirmesi, iç huzuru ve düzeni teşvik etmesi, uluslararası barışı teşvik etmesi, ekonomik kalkınmayı desteklemesi ve sosyal refahı artırması demokrasinin olası sonuçları arasında gösterilebilir (Carbone, 2009). Bu sonuçların yanında bireylerin mutluluğu da demokrasinin önemli bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Frey ve Stutzer, 2000; Orviska, Caplanova ve Hudson, 2014; Potts, 2016; Stadelmann-Steffen ve Vatter, 2012).

Kurumsallaştırılmış çalışan katılımını ifade eden (Weber, Unterrainer ve Höge, 2020) örgütsel demokrasi; eşitlikçiliğe, hiyerarşik olmayan bir yapıya ve katılımcı karar almaya dayanan normatif bir çerçeveyi kapsar (Mansbridge 1973; Thurston 1987, akt. Baxter, 1996). Örgütsel yapıdaki değişiklikler ve örgütsel demokrasinin örgütlerde uygulanmasıyla birlikte çalışanların zamanla örgüt içinde örgütsel kararlara katılma, örgüt politikalarını eleştirme, organizasyondaki bilgiye zamanında ulaşma, adil bir görev dağılımı talep etme, terfi konusunda eşit davranılmasını talep etme gibi bazı haklar kazanmıştır (Çankaya, 2018a). Bu hakların kullanımı çalışanların katılımı, örgütsel yenileşme düzeyi, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, performans, zamanın ve kaynakların kullanımı ile doğrudan ilgilidir (Harrison ve Freeman, 2004).

Çalışanların karar alma süreçlerine yakından katılmaya teşvik eden ve onlara yüksek derecede özerklik veren kuruluşlar daha üretken hale gelir (Lam, Chen ve Schaubroeck, 2002). Demokratik örgütler çalışanlarının katılımını ve yaratıcılıklarını daha fazla teşvik eder ve tanınan haklar işgörenlerin örgüte sadakatini ve bağlılığını artırır (Wang, 2003). Çalışanlar açısından, demokratik ilkeleri destekleyen bir kuruluşta çalışmak, yetkinliklerinin, becerilerinin ve gerçek potansiyellerinin geliştirilmesini teşvik eden bir bağlam sağlar (Van Witteloostuijn ve De Jong, 2007). Ayrıca demokratik örgütlerdeki uygulamalar çalışanların örgütsel vatandaşlık algılarına olumlu katkılar yapar, böylece çalışanlar, davranış özgürlüğü deneyimi ve ortak amaç duygusu nedeniyle kendilerini gerçek işleriyle daha meşgul hissedecekler ve gerçek işlerine daha çok odaklanacaklardır (Tokay ve Eyupoglu, 2018).

Türkiye’de örgütsel demokrasi kavramıyla ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda örgütsel demokrasi algılarının çalışan performansı, örgütsel özdeşleşme (Kesen, 2015), iş tatmini (Çankaya, 2018b; Geçkil, Akpınar ve Taş, 2017), örgütsel bağlılık (Uysal, 2019) algıları ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Eğitim kurumları açısından değerlendirildiğinde yükseköğretimde öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm (Çopur, 2018) ve politik davranışlar (Turabik, 2019); okullarda gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel demokrasi algıları ile iş stresi (Tokgöz ve Önen, 2021) ve örgütsel muhalefet (Erdal, 2020) arasında anlamlı ilişkilerin var olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tüm bu çalışmalar düşünüldüğünde ve mutluluğun demokrasinin olası bir sonucu olduğu (Potts, 2016) savı göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluğun birbiri ile ilişkili değişkenler olması olasılık dâhilindedir. Örgütsel üretkenlikte büyük bir role sahip olan örgütsel mutluluk (Wesarat, Sharif ve Abdul Majid, 2014) ve örgütsel demokrasi (De Jong ve Van Witteloostuijn, 2007) yukarıda belirtildiği gibi örgütsel birçok kavramla da ilişkilidir ve örgüt hayatına dair olumlu ve istendik yaşantılara sahip olmak için bu kavramlara yönelik olumlu algılar önem arz etmektedir. Türkiye’de eğitim kurumları için büyük öneme sahip bu iki kavramın (örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk) birlikte incelendiği ve aradaki olası bir ilişkinin düzeyinin ortaya konduğu bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu amaç doğrultusunda

araştırmanın problemini “öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Alt problemlerini ise aşağıdaki sorular oluşturmaktadır:

1. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algı düzeyleri nedir?
2. Örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
3. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları yaşa göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yaşa göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları görev yapılan kademeye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları görev yapılan kademeye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

## 1. Yöntem

### 1.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel araştırma desenindedir. İlişkisel araştırmalar bir veya daha fazla nicel bağımsız değişken ile bir veya daha fazla nicel bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi araştırır. Araştırma sürecinde bağımsız değişkenin manipüle edilmesi söz konusu değildir (Johnson ve Christensen, 2017). İlişkisel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğü ve yönü korelasyon katsayısı ile hesaplanarak, bu değişkenlerin birbirleriyle değişiminin ölçüsü ve değişkenler arasındaki ilişkinin niteliği hakkında çıkarımlar yapılır (Gorard, 2017; Zayim Kurtay, 2018).

### 1.2. Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta ili merkez ilçede, resmi ve özel eğitim kurumlarında ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin temel amacı, bir konuya mevcut tüm açılardan bakabilecek katılımcıları çalışmaya dâhil ederek daha geniş bir perspektifte ulaşmaktır (Etikan, Musa ve Alkassim, 2016). Farklı kademelerde görev yapan, araştırmaya katılmaya gönüllü 182 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Ancak 15 katılımcıya ait veriler, aşırı uç değerler sergilediği için analizden çıkartılmıştır. Toplamda 167 katılımcıdan elde edilen verilerle analize devam edilmiştir. Araştırmada yer alan 167 öğretmenin 89'u kadın, 78'i erkektir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımı incelendiğinde 22-34 yaş aralığında 44, 35-47 yaş aralığında 96 ve 48-60 yaş aralığında 27 öğretmenin olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin 81 tanesi ilköğretim 86 tanesi ortaöğretim kademesinde görev yapmaktadır.

### 1.3. Veri Toplama Araçları

#### 1.3.1. Örgütsel Demokrasi Ölçeği

Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geçkil ve Tikici (2015) tarafından geliştirmiştir. Beş boyuta (katılım-eleştiri (sekiz), şeffaflık (altı), adalet (beş), eşitlik (altı) ve hesap verebilirlik (üç) madde) sahip olan ölçek toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Araştırmacılar ölçeğin tamamı için

Cronbach's Alpha katsayısının ( $\alpha$ ) .94 olduğunu ve her bir boyut için Cronbach's Alpha katsayısının ( $\alpha$ ) .70'den büyük olduğunu ifade etmişlerdir. Mevcut araştırma için ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısının ( $\alpha$ ) .96 olduğu ve her bir boyut için bu değer .70'den büyük olduğu görülmüştür.

Geçkil ve Tikici (2015) farklı alanlardan katılımcılarla gerçekleştirdikleri çalışmalarını sonucunda oluşturdukları örgütsel demokrasi ölçeği için  $x^2 /sd= 1.69$ , NFI = .92, CFI = .97 SRMR = .065, GFI = .80, RMSEA = .064 değerlerini elde etmişlerdir. Mevcut araştırmada da ölçek sahiplerinin bulunduğu değerlere paralel şekilde  $x^2 /sd= 1.63$ , NFI = .88, CFI = .95 SRMR = .060, GFI = .82, RMSEA = .060 değerleri bulunmuştur.

### 1.3.2. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Örgütsel mutluluk ölçeği Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilmiş ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Üç boyuta (olumlu duygular (dokuz), olumsuz duygular (12) ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (sekiz) madde) sahip olan ölçek toplam 29 maddeden oluşmaktadır. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ters puanlanmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı ( $\alpha$ ) .96, olumlu duygular boyutu için .94, olumsuz duygular boyutu için .95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için .92 olarak ifade edilmiştir. Mevcut araştırma için ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısı ( $\alpha$ ) .96, duygular boyutu için .96, olumsuz duygular boyutu için .94 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için .93 olarak hesaplanmıştır.

Arslan ve Polat (2017) örgütsel mutluluk ölçeğini Türkçe'ye uyarlarken mevcut araştırmada olduğu gibi farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerden veri toplamış ve  $x^2 /sd= 3.95$ , NNFI = .97, CFI = .97, GFI = .77, RMSEA = .09 değerleri ile uyarlanmanın geçerli olduğunu belirtmişlerdir. Mevcut araştırmada da ölçek sahiplerinin bulunduğu değerlere paralel şekilde  $x^2 /sd= 2.537$ , NFI = .82, CFI = .88, GFI = .73, RMSEA = .09 değerleri bulunmuştur.

## 1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma öncesinde gerekli izinler alınmıştır. Öncelikle araştırmada kullanılacak ölçekler online forma dönüştürülmüştür. Ardından online formlar Isparta ili merkez ilçede, resmi ve özel eğitim kurumlarında ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenler ile online olarak paylaşılmıştır. Formlar araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenler tarafından doldurulduktan sonra elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk ölçekleri ile toplanan verilere öncelikle üç değer kontrolü ve normallik kontrolü gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel mutluluk algıları düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamalar hesaplanmış ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir. Varsayımların sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için değişkenlerin dağılımı ve değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete, yaşa ve görev yapılan kademeye göre farklılaşma durumunu tespit etmek için ANOVA uygulanmıştır.

## 1.5. Geçerlik, Güvenirlik ve Etik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliği için uygulanan DFA ve güvenirlilik için hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri ile ilgili gerekli detaylı bilgiler veri toplama araçları kısmında paylaşılmıştır. Ayrıca maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla da araştırmanın geçerliği artırılmaya çalışılmıştır.

Araştırma öncesinde, Etik Kurul Onayı (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 09.06.2020 tarihli ve 91/8 sayılı kararı) alındıktan sonra, verilerin toplanması için Millî Eğitim Bakanlığından da gerekli izinler alınmıştır. Süreçte katılımcıların gönüllülüğü esas alınmış, katılımcılara dair verilerin korunması için azami özen

gösterilmiştir. Araştırma sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde yer alan tüm kurallara uygun hareket edilmiştir.

## 2. Bulgular

Örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk ölçekleri ile toplanan 182 veriye öncelikle uç değer kontrolü yapılmış ve z score değeri -3 / +3 değer aralığını aşan 15 veri veri setinde çıkartılmış, analizlere kalan 167 veri ile devam edilmiştir. Ardından gerçekleştirilen normalite kontrolünde skewness değerinin -1.980 ile -0.009 aralığında değiştiği, kurtosis değerinin ise -1.314 ile 1.378 değerleri arasında değiştiği ve -2 ile +2 değer aralığında olduğundan normal dağılım (George ve Mallery, 2016) sergilediği görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ve örgütsel mutluluk algıları düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Örgütsel demokrasi ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 28, en yüksek puan 140'tır. Örgütsel mutluluk ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 29, en yüksek puan 145'tir.

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir. Varsayımların sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek için değişkenlerin dağılımı ve değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Saçılım diyagramı incelenmiş ve değişkenler arasında doğrusal ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete, yaşa ve görev yapılan kademeye göre farklılaşma durumunu tespit etmek için ANOVA uygulanmıştır.

### 2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Ve Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerine Dair Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algı düzeylerinin belirlenmesi için ortalamalar hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algıları düzeyi ortalamaları

Değişken	N	$\bar{x}$	Ss
Örgütsel demokrasi	167	3.85	.81
Örgütsel mutluluk	167	3.57	.86

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ( $\bar{x}=3.85$ , Ss =.81) ve örgütsel mutluluk algıları ( $\bar{x}=3.57$ , Ss = .86) düzeyindedir.

### 2.2. Örgütsel Demokrasi Ve Örgütsel Mutluluk Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin düzeyini tespit etmek için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 2 'de yer alan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre iki değişken arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ( $r=.53$ ,  $p<.01$ ) (Cohen,1988).

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi ve örgütsel mutluluk algıları Pearson korelasyon değeri

Değişken	1	2
1 Örgütsel demokrasi	1	.53*
2 Örgütsel mutluluk		1

\* $p<.01$

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algı düzeyleri arttıkça örgütsel mutluluk algı düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel demokrasi, örgütsel mutluluktaki toplam varyansın %28 ini açıklamaktadır.

### 2.3. Örgütsel Demokrasi Ve Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş Ve Görev Yapılan Kademe Değişkenlerine Göre Değişimine Dair Bulgular

#### 2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Dair Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni için ANOVA öncesi sürekli değişkenin gruptaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (Kadın için Skewness: -.609, Kurtosis: -.370; Erkek için Skewness: -.584, Kurtosis: -.591) görülmüştür. Ancak Levene testi sonucuna göre grup varyansları homojenlik (sig. = .039,  $p < .05$ ) varsayımını sağlamamaktadır. ANOVA sonuçlarına dair veriler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları- cinsiyet değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	.498	1	1.502		
Gruplar içi	109.128	165	.650	.753*	.00
Toplam	109.626	166			

\* $p > .05$

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ilişkin, cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilmiş tek faktörlü gruplar arası ANOVA sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Grup varyanslarının homojen dağılım göstermemeleri nedeniyle Welch ve Brown-Forsythe düzenlemelerine göre anlamlılık düzeyleri de kontrol edilmiştir (Tablo 4). Ancak öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yine cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Welch  $F_{(1, 150.6)} = .735$ ,  $p > .05$ ).

Tablo 4. Robust tests of equality of means-cinsiyet değişkeni

	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.
Welch	.735	1	150.585	.393
Brown-Forsythe	.735	1	150.585	.393

$p > .05$

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni için ANOVA öncesi sürekli değişkenin gruptaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (Kadın için Skewness : -.051, Kurtosis: -.868; Erkek için Skewness: -.011, Kurtosis: -.914) görülmüştür. Levene testi sonucuna göre grup varyansları homojenlik (sig. = .578,  $p > .05$ ) varsayımını sağlamaktadır. ANOVA sonuçlarına dair veriler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları-cinsiyet değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	.429	1	.429		
Gruplar içi	123.012	165	.746	.575*	.00
Toplam	123.441	166			

\* $p > .05$

Tablo 5'te verilmiş olan sonuçlara göre kadınların ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $S_s = .84$ ) ve erkeklerin ( $\bar{x} = 3.52$ ,  $S_s = .89$ ) örgütsel mutluluk algılarında anlamlı farklılık bulunamamıştır [ $F(1, 165) = .575$ ,  $\eta^2 = .00$ ,  $p > .05$ ].

#### 2.3.2. Yaş Değişkenine Dair Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen ANOVA testi öncesi, sürekli değişkenin gruptaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (22-34 yaş Skewness: -.357, Kurtosis: -1.072; 35-47 yaş Skewness: -.563, Kurtosis: -.508; 48-60 yaş Skewness: -.585, Kurtosis: -.855) görülmüştür. Ancak Levene testi sonucuna göre grup

varyansları homojenlik (sig. = .049,  $p < .05$ ) varsayımını sağlamamaktadır. ANOVA sonuçlarına dair veriler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları-yaş değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	3.005	2	1.502		
Gruplar içi	106.621	164	.650	2.311*	.03
Toplam	109.626	166			

\* $p > .05$

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarına ilişkin, yaş değişkenine göre gerçekleştirilmiş tek faktörlü gruplar arası ANOVA sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Grup varyanslarının homojen dağılım göstermemeleri nedeniyle Welch ve Brown-Forsythe düzenlemelerine göre anlamlılık düzeyleri de kontrol edilmiştir (Tablo 7). Ancak öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yine yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Welch  $F_{(2, 64.0)} = 3.005$ ,  $p > .05$ ).

Tablo 7. Robust tests of equality of means-yaş değişkeni

	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.
Welch	3.005	2	63.993	.057
Brown-Forsythe	2.253	2	74.440	.112

$p > .05$

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen ANOVA testi öncesi, sürekli değişkenin gruplardaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (22-34 yaş Skewness: -.295, Kurtosis: -1.169; 35-47 yaş Skewness: .003, Kurtosis: -.487; 48-60 yaş Skewness: -.071, Kurtosis: -1.574) görülmüştür. Ayrıca Levene testi sonucuna göre grup varyansları homojenlik (sig. = .301,  $p > .05$ ) varsayımını sağlamaktadır. ANOVA sonuçlarına dair veriler Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları-yaş değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	6.001	2	3.000		
Gruplar içi	117.441	164	.716	4.190*	.05
Toplam	123.441	166			

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarına ilişkin yaş değişkenine göre gerçekleştirilmiş tek faktörlü gruplar arası ANOVA sonuçları da Tablo 8'de sunulmuştur. Buna göre, çalışanların örgütsel mutluluk algılarında yaşa göre anlamlı farklılık bulunmuştur. [ $F_{(2,164)} = 4.190$ ,  $\eta^2 = .05$ ,  $p < .05$ ]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Scheffe post hoc testi uygulanmış ve 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 35-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel mutluluk algılarına sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular yaşın örgütsel mutluluk algıları üzerinde ( $\eta^2 = .05$ ) yüksek düzeyde bir etkiye (Cohen, 1988) sahip olduğunu göstermektedir.

### 2.3.3. Görev Yapılan Kademe Değişkenine Dair Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının görev yaptıkları kademeye göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmıştır. Görev yapılan kademe değişkeni için ANOVA öncesi sürekli değişkenin gruplardaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (İlköğretim için Skewness: -.445, Kurtosis: -.713; ortaöğretim için Skewness: -.727, Kurtosis: -.331) görülmüştür. Ayrıca Levene testi sonucuna göre grup varyansları homojenlik (sig. = .228,  $p > .05$ ) varsayımını sağlamaktadır. ANOVA sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.



Tablo 9. Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları-görev yapılan kademe değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	.300	1	.300		
Gruplar içi	109.326	165	.663	.453*	.00
Toplam	109.626	166			

\*p>.05

Tablo 9’da verilmiş olan sonuçlara göre ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler ( $\bar{x} = 3.90$ ,  $S_s = .76$ ) ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $S_s = .86$ ) örgütsel demokrasi algılarında anlamlı farklılık bulunamamıştır [ $F(1,165) = .453$ ,  $\eta^2 = .00$ ,  $p > .05$ ].

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının görev yaptıkları kademeye göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmıştır. Görev yapılan kademe değişkeni için ANOVA öncesi sürekli değişkenin gruplardaki dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılım sergilediği (İlköğretim için Skewness: .053, Kurtosis: -.844; Ortaöğretim için Skewness: -.112, Kurtosis: -.908) görülmüştür. Ayrıca Levene testi sonucuna göre grup varyansları homojenlik ( $\text{sig.} = .680$ ,  $p > .05$ ) varsayımını sağlamaktadır. ANOVA sonuçları Tablo 10’da verilmiştir

Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları-görev yapılan kademe değişkeni ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	$\eta^2$
Gruplar arası	1.168	1	1.168		
Gruplar içi	122.274	165	.741	1.576*	.01
Toplam	123.441	166			

\*p>.05

Tablo 10’da verilmiş olan sonuçlara göre ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler ( $\bar{x} = 3.49$ ,  $S_s = .89$ ) ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{x} = 3.66$ ,  $S_s = .83$ ) örgütsel mutluluk algılarında anlamlı farklılık bulunamamıştır [ $F(1,165) = 1.576$ ,  $\eta^2 = .01$ ,  $p > .05$ ].

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları incelendiğinde, ölçekte elde edilebilecek ortalama puanın biraz üzerinde ( $\bar{x} = 3.85$ ;  $S_s = .81$ ) olumlu bir örgütsel demokrasi algısının varlığından söz edilebilir. Daha önce eğitim kurumlarında yapılan bazı çalışmalarda örgütsel demokrasi algısının orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Örneğin, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmasında Erdal (2020) öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının orta düzeyde olduğu ifade etmektedir. Yine, Çopur (2018) ve Turabik (2019) de yükseköğretimdeki öğretim elemanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmalarında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algılarının orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Bir örgütte, örgütsel demokrasinin varlığı bu örgütteki işgörenlerin yaptıklarının sorumluluğunu daha fazla almasına ve çeşitliliğe imkân tanınması dolayısıyla alınan kararların daha iyi olmasına imkân sağlamaktadır (Safari, Salehzadeh ve Ghaziasgar, 2018). Bu yolla çalışanların öz farkındalıkları artmakta ve çalışanlar kendini gerçekleştirme fırsatı bulmaktadır (Ahmed, Adeel, Ali ve Rehman, 2019). Dolayısıyla örgütsel demokrasinin varlığına yönelik daha yüksek düzeyde bir algı öğretmenlerin okullarda alınacak kararlara daha fazla katılıp, daha çeşitli alternatifler üretilmesine katkı sağlamalarına ve gerçekleştirdikleri eylemlerde daha fazla sorumluluk almalarına olanak sağlayabilecektir.

Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ortalamaları ise  $\bar{x} = 3.57$  ( $S_s = .86$ ) düzeyindedir. Bulut (2015) ortaöğretim öğretmenleriyle, Korkut (2019) ilkokul öğretmenleriyle, Çetin (2019) ortaokul öğretmenleriyle, Kotaoğlu (2019)

ilkokul ve ortaokul öğretmenleriyle, Demircan (2019) ve Karnak (2020) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleriyle, Demir (2020), İncekara (2020) ve Özer (2020) tüm kademelerinden öğretmenlerle gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu yorumunda bulunmuşlardır. Sınıf öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırmasında ise Birdoğan Kuvvet (2019) ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da daha önceki çalışmalara benzer sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Çalışılan kurumda mutlu olmanın olası sonuçlarının örgüte sağlayacağı katkılar ve özellikle de eğitim kurumlarında ortaya çıkacak ürünün niteliği göz önünde bulundurulduğunda mutlu öğretmenlerin görev yaptığı okullarda her açıdan daha verimli süreçler ortaya çıkabilecek olması yalnızca öğrenci başarısı için değil bireysel, toplumsal, kültürel ve ekonomik açılardan da olumlu katkılara işaret etmektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısı ve örgütsel mutluluk algısı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iki değişken arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Mutluluğun demokrasinin olası bir sonucu olduğu (Potts, 2016) göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel boyutta da demokrasi ve mutluluğun birbiri ile ilişkili değişkenler olması beklenen bir sonuçtur. Sonuçtan hareketle daha demokratik okulların daha mutlu öğretmenler anlamına geldiği söylenebilir. Bu ilişki göz önünde bulundurulduğunda eğitim yöneticilerinin kurumlarındaki demokratik uygulamaların, öğretmenlerin okuldaki mutluluğu adına sahip olduğu öneme yönelik farkındalıklarının artırılması gerektiği düşünülmüştür.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde Erdal (2020) da araştırması sonucunda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmektedir. Ayrıca Tokgöz ve Önen (2021) tüm kademelerden öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yer aldığı araştırmalarında, kadın ve erkek öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel demokrasi algıları ortalamalarının birbirine çok yakın olduğunu ortaya koymuştur. Çopur (2018) ve Turabik (2019) de öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Karadağ, Baloğlu ve Yalçınkayalar'a (2006) göre de demokratik değerlerin kazanılmasında cinsiyetin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Örgütsel demokrasi algılarının cinsiyete göre değişimini gösteren sonuçlara benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları da cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu sonucu destekler şekilde Bayram (2020), Birdoğan Kuvvet (2019), Bulut (2015), Bulut (2020), Çetin (2019), Demir (2020), Demircan (2019), Ergüven (2020), İncekara (2020), Karnak (2020), Korkut (2019), Kotaoğlu (2019) ve Özer (2020) gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Köse (2020) ise kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Bu iki sonucu birlikte değerlendirdiğimizde öğretmenlerin okullarda demokrasi ve mutluluğa yönelik yaşantılarına yönelik algılarının cinsiyetten bağımsız bir biçimde salt insan olmanın bir sonucu olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bir diğer sonuç öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı olmuştur. Bu sonucu destekler şekilde Erdal (2020) da araştırması sonucunda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmektedir. Benzer şekilde Turabik (2019) de yaşa göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını ifade etmiş, ancak Çopur (2018) araştırmasında genç öğretim elemanlarının, daha ileriki yaşlardaki öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeyde örgütsel demokrasi algılarına sahip olduğu sonucuna varmıştır. Öğrenciler için, eğitim hayatlarının ilk yıllarından itibaren çeşitli derslerle birlikte (Örn: Sosyal Bilgiler, T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, İnsan Hakları, Yurttaşlık ve Demokrasi dersi gibi) demokrasi kavramına yönelik bir çerçeve çizildiği göz önünde bulundurulduğunda,

demokrasiye yönelik algıların, dolayısıyla örgütsel demokrasiye yönelik algıların yaşa göre farklılaşmaması olasılıklar dâhilindedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı ve 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 35-47 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel mutluluk algılarına sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Bulut (2015) de çalışmasında, mutluluk algıları ortalamaları yaş aralığı ilerledikçe azalmış ve araştırmacı 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin (26-30 yaş hariç) diğer öğretmenlerde daha yüksek düzeyde örgütsel mutluluk algısına sahip olduklarını ifade etmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak Bayram (2020), Birdoğan Kuvvet (2019), Bulut (2020), Ergüven (2020) Köse (2020) ve Özer (2020) araştırmalarında örgütsel mutluluk algılarına yaş değişkeni için anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Mevcut araştırmada ortaya çıkan farklılaşmanın yaşları dolayısıyla daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin (34-47 yaş) mesleki yaşantılarının, daha genç öğretmenlere (22-34 yaş) nazaran daha fazla olması nedeniyle karşılaştıkları olumsuz olay, durum ve yaşantıların daha fazla olması ihtimaller dâhilindedir. 34-47 yaş grubundaki öğretmenlerin 22-34 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha düşük bir örgütsel mutluluk düzeyine sahip olmalarının bu durumdan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. 22-34 yaş grubu ile 48-60 yaş gruplarında yer alan öğretmenler için anlamlı bir farklılığın görülmemiş olmasının yaşın ve yaşantıların getirdiği olgunlaşmanın ve edinilen tecrübelerin yıllar içinde öğretmenlere sorunlara çözüm bulma ve yaşantıları yorumlama bakımından olumlu katkılar sağlamış olmasının ve daha önceki yıllara nazaran daha farklı bir bakış açısı geliştirmiş olmalarının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Görev yapılan kademe değişkenine göre gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir. Tokgöz ve Önen (2021) de araştırmasında farklı kademelerdeki katılımcıların birbirine yakın ortalamalara sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Erdal (2020) da araştırması sonucunda öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarının görev yaptıkları kademeye göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında mevcut araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının da görev yaptıkları kademeye göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Ergüven (2020), İncekara (2020) ve Özer (2020) de araştırmalarında farklı öğretim kademelerinden öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının kademe değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Sonuçlar beraber değerlendirildiğinde gerek örgütsel demokrasi gerekse örgütsel mutluluk adına, farklı kademelerdeki örgütsel yaşantıların birbirine benzer olduğu ve benzer sonuçlar doğurduğu, öğretmenlerin kademe fark etmeksizin okullarında olayları ve durumları benzer şekilde algıladıkları ve yorumladıkları sonucuna varılabilir. Yine bu sonuç, her ne kadar öğrencilerin yaşları, derslerin düzeyi değişkenlik gösterse de eğitim örgütlerinin kendine has olumlu ve olumsuz yönleri, okulları diğer alanlardaki örgütlerden ayırırken, kendi içinde kademeler arası bir ayrışma ya da farklılık yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Her ne kadar, demokrasi bazı alanlarda karar verme sürecinde zaman ve kaynak israfına neden olabilmesi sebebiyle, verimi düşürebilecek bir faktör olarak kabul görse de (Harrison & Freeman, 2004), barışçıl ve müreffeh toplumlar oluşmasına, daha demokratik vatandaşlar yetiştirmeye ve insani gelişmeye katkısı da yadsınmaz (Deiner, 2011). Bu noktada, örgütsel demokrasinin de eğitim örgütlerinin gelişimi için önemli bir yönetsel bileşen olduğu söylenebilir. Benzer şekilde öğretmenlerin okullarında işlerinden zevk almaları yapılan işin verimliliği açısından önemlidir (Tosten, Avcı ve Şahin, 2018). Bununla beraber gelecek araştırmalarda, örgütsel demokrasinin ve örgütsel mutluluk algısının, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ve performansları ile ilişkisinin incelenmesi alana ve uygulayıcılara katkı sağlayabilir.

## Kaynakça

- Ahmed, K., Adeel, A., Ali, R., & Rehman, R. U. (2019). Organizational democracy and employee outcomes: The mediating role of organizational justice. *Business Strategy & Development*, 2(3), 204-219. <https://doi.org/10.1002/bsd2.55>.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Baxter, T. (1996). Organisational democracy in women's service organisations: Perceptions and realities. *Canadian Journal of Urban Research*, 5(1), 73-96.
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik alguları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2020). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP CEP Discussion Paper No 1655*, 13.
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Birdoğan Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Çankaya, M. (2018a). Organisational democracy. H. Eriş ve F. Bucak (Ed.), *New Approaches in Health Sciences* (ss. 6-40). İKSAD Publications.
- Çankaya, M. (2018b). Örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisi ile sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel demokrasi algıları ve iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(82), 404-426.
- Carbone, G. (2009). The 2008 freedom house survey: The consequences of democratization. *Journal of Democracy*, 20(2), 123-137. <https://doi.org/10.1353/jod.0.0077>
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Çopur, (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik alguları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Diener, R. B. (2011). *Positive psychology as social change*. Londra: Springer.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. DOI: 10.11648/j.ajtas.20160501.11
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economic Journal*, 110(466), 918-938. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00570>
- Geçkil, T., Akpınar, A. T., & Taş, Y. (2017). Örgütsel demokrasinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 649-674. DOI: 10.20491/isarder.2017.351.
- George, D., & Mallery, M. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. (14th ed.). Routledge.
- Harrison, J. S., & Freeman, R. E. (2004). Is organizational democracy worth the effort?. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 49-53.
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2017). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. (6th ed.). SAGE Publications.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., & Yalçınkayalar, P. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan demokratik tutumları ile öğretmenlerin demokratik değerleri üzerine ilişkisel bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4(12), 65-82.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.
- Koggel, C. (Ed.). (2006). *Moral issues in global perspective-volume 1: Moral and political theory* (2<sup>nd</sup> ed., Vol. 1). Broadview Press.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların dna profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Lam, S. S., Chen, X. P., & Schaubroeck, J. (2002). Participative decision making and employee performance in different cultures: The moderating effects of allocentrism/idiocentrism and efficacy. *Academy of Management Journal*, 45(5), 905-914. <https://doi.org/10.5465/3069321>
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Orviska, M., Caplanova, A., & Hudson, J. (2014). The impact of democracy on well-being. *Social Indicators Research*, 115(1), 493-508. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-9997-8>
- Özer, A. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özpolat, A. (2010). Bir toplumsal değişme paradigması olarak demokrasinin eğitime yansımaları: demokratik eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(185), 365-381.
- Potts, J. C. (2016). Democracy and Happiness: A true correlation?. *Journal of Arts and Humanities*, 5(3), 86-92. <https://doi.org/10.18533/journal.v5i3.913>
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Riccio, M. (2011). Democracy as a “universal value” and an intercultural ethics. *Cultura*, 8(2), 73-84. <https://doi.org/10.2478/v10193-011-0020-1>
- Safari, A., Salehzadeh, R., & Ghaziasgar, E. (2018). Exploring the antecedents and consequences of organizational democracy. *The TQM Journal*, 30(1), 74-96. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2017-0057>
- Stadelmann-Steffen, I., & Vatter, A. (2012). Does satisfaction with democracy really increase happiness? Direct democracy and individual satisfaction in Switzerland. *Political Behavior*, 34(3), 535-559. <https://doi.org/10.1007/s11109-011-9164-y>
- Tokay, Ö., & Eyupoglu, S. Z. (2018). Employee perceptions of organisational democracy and its influence on organisational citizenship behaviour. *South African Journal of Business Management*, 49(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.397>
- Tokgöz, A. & Önen, Ö. (2021). Investigation of the relationship between organizational democracy and job stress level perceptions of administrators and teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 26-33. <https://doi.org/10.34293/education.v9i2.3591>
- Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.151>

- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/YMA\\_2019/turkce/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/YMA_2019/turkce/index.html) , Erişim Tarihi: 15.04.2021
- Uysal, A. (2019). *Örgütsel demokrasinin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul Deniz Otobüsleri çalışanları örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Witteloostuijn, A., & De Jong, G. (2007). Organizational democracy, in: S.R. Clegg & J.R. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organization Studies*, 3, 1039-1042. Sage Publishers.
- Wang, Y. (2003). Trust and decision-making styles in Chinese township-village enterprises. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 541-556. <https://doi.org/10.1108/02683940310494377>
- Weber, W. G., Unterrainer, C., & Höge, T. (2020). Psychological research on organisational democracy: A meta-analysis of individual, organisational, and societal outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 69 (3), 1009–1071. <https://doi.org/10.1111/apps.12205>
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Zayim Kurtay, M. (2018). İlişkisel yöntem. K. Beycioğlu, N. Özer, Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* içinde (ss. 269-288). Ankara: Pegem Akademi.

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Tarih: 09.06.2020

No: 91/8

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50