Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant Izzet Baysal University Journal of Faculty of Education

2026, 26(1), 419 –440. https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2026..-1696898

Öğretmen Mutluluğunun Yordayıcısı Olarak Algılanan Örgütsel Destek*

Perceived Organizational Support as a Predictor of Teacher Happiness

Erdal MERİÇ[1], Fatma BAŞDAĞ[2], Kadir BAŞDAĞ[3]

Geliş Tarihi (*Received*): 10.05.2025 **Kabul Tarihi (*Accepted*):** 10.02.2026 **Yayın Tarihi (*Published*):** 25.03.2026

Öz: Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın katılımcıları Ordu ilinin Fatsa ilçesinde kamuya bağlı okullarda görev yapan 468 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin "yüksek" olduğu, algılanan örgütsel destek alt boyutlarıyla öğretmen mutluluğu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin; medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan fakülte ve toplam hizmet süresi açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel destek ve adalet boyutlarındaki örgütsel destek algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı ancak erkek öğretmenlerin yönetsel destek algılarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin hem genel hem de üç alt boyuttaki örgütsel destek algılarının çalışılan eğitim kademesi açısından farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel ve yönetsel destek boyutlarındaki örgütsel destek algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, adalet boyutunda ise bu değişken açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin söz konusu demografik ve mesleki değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen Mutluluğu, Algılanan Örgütsel Destek, Öğretmen, Okul.

&

Abstract: This study was conducted to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational support and their happiness levels. The participants of the correlational survey model study consisted of 468 teachers working in public schools in Fatsa district of Ordu province. The data were collected through "Perceived Organizational Support Scale" and "Oxford Happiness Scale Short Form". As a result of the study, it was determined that teachers' perceptions of organizational support and happiness levels were "high" and there was a moderate, positive and significant relationship between perceived organizational support sub-dimensions and teacher happiness. In the study, it was found that teachers' perceived organizational support levels did not differ in terms of marital status, educational status, faculty of graduation and total length of service. It was revealed that teachers' perceptions of general organizational support and perceptions of organizational support in the dimensions of instructional support and justice did not differ in terms of gender, but male teachers' perceptions of managerial support were higher than female teachers. Teachers' perceptions of organizational support in both general and three sub-dimensions differed in terms of the level education they work at. Teachers' general organizational support perceptions and organizational support perceptions in instructional and managerial support dimensions showed a statistically significant difference according to the length of service in the school where they worked, while in the justice dimension, there was no significant difference in terms of this variable. The findings indicated that the happiness levels of teachers did not show a significant difference according to the demographic and professional variables.

Keywords: Teacher Happiness, Perceived Organizational Support, Teacher, School.

Atıf/Cite as: Meriç, E., Başdağ, F., & Başdağ, K. (2026). Öğretmen mutluluğunun yordayıcısı olarak algılanan örgütsel destek**.** *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 26(1), 419-440, *https://dx.doi.org/ 10.17240/aibuefd.2026..-1696898.*

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuelt

Copyright © Published by Bolu Abant Izzet Baysal University– Bolu

* Bu araştırmanın kısa özeti 7-9 Mart 2025 tarihinde İzmir'de düzenlenen 4.Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

[1] Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi Erdal MERİÇ, Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulu, ekinerdal@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8994-7708

[2] Öğretmen, Fatma BAŞDAĞ, Millî Eğitim Bakanlığı, fatmabsdg10@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4095-3909

[3] Okul Müdürü, Kadir BAŞDAĞ, Millî Eğitim Bakanlığı, kadirbasdag19@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8771-4246

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

1. GİRİŞ

Örgütler, belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere oluşturulan topluluklar olup örgütlerin bu hedeflere ulaşabilmeleri ancak sahip oldukları çeşitli kaynaklarla mümkündür. Yönetim bilimi çerçevesinde değerlendirildiğinde örgütsel kaynaklar genel olarak insan ve madde kaynakları şeklinde sınıflandırılabilir. Elbette ki örgütün sahip olduğu her bir kaynak önemlidir ancak Meriç ve diğerlerine (2019) göre örgütsel kaynaklar içerisinde en değerli olanı çalışanlardır. Bu nedenle örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla çalışan memnuniyetini artırma ve örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirme hususundaki çabaların önemi her geçen gün artmaktadır.

Örgüt ile çalışanlar arasındaki olumlu ilişkilerin, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası hissederek işlerine ve örgütlerine sahip çıkmalarına ve böylece daha nitelikli çalışmalar ortaya koymalarına katkı sunması beklenmektedir (Başar & Göksoy, 2024; Turunç & Çelik, 2010). Dolayısıyla örgütlerin çalışanlara pozitif yaklaşımı ve çalışanların bu olumlu örgütsel bakışın farkında olmaları oldukça önemlidir. Bu bağlamda, örgütsel destek; bir örgütün, çalışanların örgüte olan katkılarının farkında olması ve onların refah düzeylerine önem vermesi olarak tanımlanırken (Natunann vd., 1995) algılanan örgütsel destek ise çalışanların, örgüte sundukları katkının değerli bulunduğuna, refahlarının önemsendiğine ve kendilerine yönelik uygulamaların örgüt tarafından gönüllü olarak desteklendiğine dair algı, duygu ve inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Yani örgütsel destek, örgütün çalışanlarına yönelik pozitif tutum ve faaliyetlerini, algılanan örgütsel destek ise çalışanların örgütlerinden aldıkları desteğe yönelik entelektüel ve duygusal tutum ve eylemlerini ifade etmektedir (Akkoç vd., 2023). Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu arttırdığı gibi çalışanların pozitif duygular kazanmalarına da yardımcı olur (Akkoç vd., 2012).

Psikoloji bilimi 21. yüzyılın başlarına kadar genellikle bireylerin negatif yönlerine odaklanmış ve bu da olumlu durumlara ilişkin farkındalığı artırmayı amaçlayan pozitif psikolojinin alan yazınında yeterince yer bulamamasına neden olmuştur (Gable & Haidt, 2005). Pozitif psikoloji yaklaşımı, çalışanların performansını ve örgütün etkinliğini artırmak için insanın olumlu özelliklerinin, potansiyellerinin ve güçlü yanlarının iş yerine yansıması bakış açısıyla örgütsel dünyaya girmiştir (Luthens & Youseff, 2004). Pozitif duygu, düşünce, deneyim ve bireysel özellikleri konu edinen pozitif psikolojinin araştırma alanlarından biri de mutluluktur (Duckworth vd., 2005; Kristjánsson, 2013). Olumlu duyguların olumsuz duygulara oranla baskın olması ve bireyin yaşamdan yüksek düzeyde doyum elde etmesi şeklinde tanımlanan mutluluk (Diener, 1984); olumlu tutum ve duygular, hoş ruh hâlleri ve esenlik biçiminde psikoloji araştırmalarında yer almaktadır (Fisher, 2010). Günlük yaşamda olduğu kadar çalışma hayatında da bireylerin mutlu olması önemlidir.

Çalışmak, tek başına insanı mutlu edemez ancak iş hayatında mutsuz olan bireylerin günlük yaşamda mutlu olmaları beklenemez (Gavin & Mason, 2004). Dolayısıyla, bireylerin mutluluğunda görev yaptıkları örgüte ilişkin algıları önemli bir rol oynamaktadır (Fisher, 2010). Bu bağlamda örgütsel mutluluk; örgütte pozitif bir atmosferin yaşanması ve çoğunlukla olumlu duyguların hissedilmesi olarak ifade edilebilir (Brief & Weiss, 2002). Mutluluk daha çok bireyin öznel iyi oluşuyla ilgiliyken örgütsel mutluluk ise çalışanların işlerinden memnun olmalarına işaret eder ancak örgütsel mutlulukta çalışanların çabaları kadar örgüt yönetiminin tutum ve davranışları da etkilidir.

Örgütsel mutluluk, örgütlerin etkinliğini artırmada önemli bir role sahiptir. Çalışanlar mutlu olduklarında işlerine daha iyi odaklanmakta ve böylece, işlerinde yüksek performans gösterebilmektedirler. Bu nedenle örgütler, çalışan mutluluğunu etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirleyip bunlardan hangilerinin çalışanların mutluluğunu pozitif etkilediğini iyi analiz etmelidirler (Wesarat vd., 2015).

Örgütsel mutluluk kavramı çağdaş araştırmalarda giderek daha fazla ilgi görmektedir. Bu eğilim, iş yerindeki bireylerin mutluluğunun artırılmasının örgütlerin gelişimine ve etkinliğine önemli ölçüde katkıda bulunduğu anlayışından kaynaklanmaktadır (Achor, 2010). Kendini mutlu hisseden çalışanların, iş birliğine açık oldukları için örgüt paydaşlarından olumlu destek alarak yaratıcı fikirler üretmekte daha

başarılı oldukları ve böylece kariyer olarak daha hızlı ilerleyebildikleri söylenebilir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise mutlu çalışanların örgütsel değerlere daha bağlı oldukları ve nitelikli ürünler ortaya koymak için daha fazla çaba sarfederek örgütsel performansı artırdıkları söylenebilir (Pryce-Jones, 2010). Bu nedenle örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanlarının mutluluğunu önemsemesi gerekmektedir.

Okullar, toplumun eğitim ihtiyacını karşılaması amacıyla insan ve madde kaynaklarından oluşturulmuş örgütlerdir. Her ne kadar diğer örgütlerden amaç, teknoloji, iş bölümü ve kendisini etkileyen güç merkezleri açısından bazı farklılıklar gösterse de okullar, amaçlarına ulaşmak için çalışanlardan gayret etmelerini ve enerjilerini okul ve eğitim faaliyetleri için harcamalarını beklemektedir (Toprakçı, 2017). Bu beklentilerin karşılanabilmesi için yöneticilerin, çalışanların mutluluğuna yönelik gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekir. Çünkü kişiler arası etkileşimin en fazla olduğu kurumlardan biri olan okullarda başta öğretmenler olmak üzere bireylerin ve genel olarak örgütün mutluluğu oldukça önemlidir (Özocak & Yılmaz, 2020).

Eğitim çalışanı olarak öğretmenler zamanlarının büyük bir kısmını okulda geçirerek okulun paydaşlarıyla etkileşim içindedirler. Okuldaki etkileşim sürecinin başarılı olmasında okul yöneticilerine önemli roller düşmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin uygulamalarında öğretmenlere destek olmaları onların performans ve mutluluğuna önemli ölçüde yansıyacaktır. Öğretmenler, okulları tarafından desteklendiklerini hissettikleri zaman daha yüksek motivasyon ve bağlılık göstererek nitelikli çalışmalar yapmaya istekli olacak ve bu durum eğitimde kalitenin artmasını sağlayacaktır. Destekleyici okul ortamı aynı zamanda öğretmenler arasında iş birliğini teşvik ederek bilgi paylaşımını artıracak ve yenilikçi öğretim yöntemlerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla, örgütsel destek algısı yüksek olan öğretmenler, okula karşı pozitif yaklaşarak görevlerini severek yapacak ve böylece mutlu olacaklardır. Mutlu öğretmenler, okullarda eğitimin niteliğini artırmanın yanı sıra, mutlu öğrenciler yetişmesini sağlayacak ve bu durum, dolaylı olarak toplumsal mutluluğa da yansıyacaktır.

Öğretmen mutluluğu; öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütürken esenliğe odaklanan dış faktörlere dayalı olarak içinde bulundukları iyimserlik, inanç ve etik tutumların bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Zhongying, 2013). Öğrenme sürecinin başarısı ve öğrencilerle olumlu etkileşimler için öğretmen mutluluğu kritik bir öneme sahiptir. Dolayısıyla okul yöneticileri, öğretmenlerin görevlerini etkili şekilde yerine getirebilmeleri için onların mutluluğunu artırmaya yönelik çalışmalara ağırlık vermelidir (Samosir & Idayani, 2022).

Öğretmenlerin mutluluğu, eğitim ortamında olumlu öğrenci deneyimleri geliştirmek kadar önemlidir. Bunun nedeni, öğretmenlerin genel mutluluğunun yalnızca bireysel iş doyumlarını değil, aynı zamanda sundukları eğitimin kalitesini ve dolayısıyla öğrencileri ve kurumsal çıktıları da derinden etkilemesidir. Bu bağlamda, öğretmen mutluluğunu etkileyen öncül faktörlerin belirlenmesi, okul yöneticilerine öğretmen mutluluğunu artırmaya yönelik destekleyici ve uygun bir okul ortamı oluşturma stratejileri geliştirme konusunda önemli bir farkındalık kazandırabilir (Çakır & Özgenel, 2024). Dolayısıyla öğretmen mutluluğunu etkileyen faktörler ve bu faktörlerin öğretmenlerin iş performansına olan etkileri üzerine yapılacak araştırmaların eğitim alanına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Alan yazınındaki araştırmalarda, öğretmen mutluluğuyla ilişkili bireysel ve örgütsel birçok faktörden söz edilmektedir. Bu araştırmalarda öğretmen mutluluğunun; psikolojik sağlamlık (Altuntaş & Genç, 2020), psikolojik güçlendirme (Özocak & Yılmaz, 2020), iyimserlik (Genç vd., 2020), yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Gül & Türkmen, 2024), iş yeri arkadaşlığı (Karagözoğlu vd., 2024), örgütsel sessizlik (İnan & Ergen, 2024), örgütsel bağlılık (Karadaş & Akın, 2023), örgütsel adalet (Çetin & Polat, 2021), örgütsel demokrasi (Önen & Eryılmaz Ballı, 2022), algılanan örgütsel kimlik, paylaşılan liderlik (Çobanoğlu, 2021), yönetici liderlik stilleri (Aytaç & Usta, 2023), yönetsel tarz (Bulut & Demirhan, 2020), örgütsel iki yüzlülük (Konan & Taşdemir, 2019) ve örgütsel dışlanma (Ayyıldız & Kahveci, 2022) gibi kavramlarla

ilişkisi araştırılmış olup mutluluğun bireysel ve örgütsel bir çok faktörden etkilendiği belirlenmiştir. Buna karşılık, alan yazınında öğretmenlerin mutluluk ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Öğretmen mutluluğuyla ilişkili bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının da mutluluklarını etkileyebileceği ve yüksek örgütsel destek algısının öğretmen mutluluğuna olumlu yönde yansıyacağı öngörülmüş olup bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmaya değer bulunmuştur.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiş olup bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve mutlulukları hangi düzeydedir?

2. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve mutlulukları; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan fakülte, çalışılan eğitim kademesi, toplam hizmet süresi ve çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Örgütsel destek algısı öğretmen mutluluğunu yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Algılanan örgütsel destek ile öğretmen mutluluğu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir (Fraenkel & Wallen, 2009).

2.2. Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Ordu ilinin Fatsa ilçesindeki kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 468 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz yöntemde, evrendeki tüm birimler örnekleme seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2009). Çalışma grubunun 248'i (%53) kadın, 220'si (%47) erkek iken bunların 410'u (%87,6) evli, 58'i (%12,4) ise bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında öğretmenlerin 414'ü (%88,5) lisans mezunu iken 54 (%11,5) öğretmen ise lisansüstü eğitim mezunudur. Öğretmenlerin 369'u (%78,8) eğitim fakültesinden mezun iken 99 (%21,2) öğretmen ise eğitim fakültesi dışındaki farklı bir fakülteden mezun olmuştur. Çalışılan eğitim kademelerine bakıldığında öğretmenlerin 152'si (%32,5) ilkokul, 180'i (%38,5) ortaokul, 136'sı (%29,1) ise lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 94'ü (%20,1) 1-10 yıl, 170'i (%36,3) 11-20 yıl, 204'ü (%43,6) ise 21 yıl ve üzerinde toplam hizmet süresine sahiptir. Çalışılan okuldaki hizmet süreleri incelendiğinde öğretmenlerin 178'i (%38) 1-5 yıl, 166'sı (%35,5) 6-10 yıl ve 124'ü (%26,5) ise 11 yıl ve daha fazla süreden beri mevcut okullarında görev yapmaktadır. Görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi bir yıldan daha az olan öğretmenler araştırma kapsamının dışında tutulmuştur.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmanın verileri iki ölçek kullanılarak toplanmıştır. Verileri toplamak için araştırmacılar tarafından okullar ziyaret edilmiş olup gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere ölçek formları dağıtılmış ve doldurulduktan sonra formlar toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin detaylar aşağıda belirtilmiştir:

2.3.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği (AÖDÖ)

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, Derinbay'ın (2011) geliştirdiği "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" (AÖDÖ) ile belirlenmiştir. AÖDÖ; "Öğretimsel Destek", "Yönetsel Destek" ve "Adalet" olmak üzere üç alt boyut ve toplam 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, "Hiç katılmıyorum" (1) ile "Tamamen katılıyorum" (5) arasında değişen beşli likert dereceleme ile puanlanmaktadır. Yüksek puanlar,

öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Analizler yapılmadan önce ölçeğin 3, 6 ve 7. maddeleri ters kodlanmıştır.

AÖDÖ'nün güvenirliğini test etmek amacıyla Derinbay (2011) tarafından gerçekleştirilen analizlerde Cronbach Alfa katsayısı ölçek geneli için ,95; alt boyutlar için ise sırasıyla ,83, ,89 ve ,92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliği için yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) neticesinde üç boyutlu bir yapı ortaya çıktığı ve maddelerin faktör yük değerlerinin ,39 ile ,76 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Bu araştırmada AÖDÖ'nün güvenirliğine yönelik Cronbach Alfa katsayısı ölçek geneli için ,96; alt boyutlar için ise sırasıyla ,84, ,92 ve ,94 olarak hesaplanmıştır. AÖDÖ'nün yapı geçerliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmış olup madde yüklerinin ,41 ile ,85 aralığında değiştiği, ölçeğin üç boyutlu yapısının doğrulandığı ve modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir [X^2/sd=2,15, GFI=,90, AGFI=,88, CFI=,96, NFI=,92, TLI=,95, IFI=,96, RMSEA=,05, SRMR=,03, RMR=,03] (Çokluk vd., 2016; Kline, 2016).

2.3.2. Oxford mutluluk ölçeği kısa formu (OMÖ-K)

Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri, Hills ve Argyle'nin (2002) geliştirip Doğan ve Akıncı-Çötok'un (2011) Türkçeye uyarladığı "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" (OMÖ-K) kullanılarak belirlenmiştir. Ölçek, tek boyut altında yer alan toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, "Hiç katılmıyorum" (1) ile "Tamamen katılıyorum" (5) arasında değişen beşli likert dereceleme ile puanlanmaktadır. Yüksek puanlar, öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Analizler yapılmadan önce ölçeğin 1. ve 7. maddeleri ters kodlanmıştır.

OMÖ-K'nin güvenirliğini test etmek amacıyla Doğan ve Akıncı-Çötok (2011) tarafından gerçekleştirilen analizlerde Cronbach Alfa katsayısı ,74 olarak hesaplanmıştır. AFA neticesinde ortaya çıkan tek boyutlu yapı, araştırmacılar tarafından DFA ile test edilmiş olup OMÖ-K'nin tek boyutlu yapısının korunduğu ve modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Bu araştırmada OMÖ-K'nin güvenirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı ,74 olarak bulunmuştur. OMÖ-K'nin yapı geçerliği DFA ile sınanmış ve madde yüklerinin ,33 ile ,77 aralığında değiştiği, ölçekte tek boyutlu yapının doğrulandığı ve modelin mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir [X^2/sd=1,29, GFI=,99, AGFI=,98, CFI=,99, NFI=,98, TLI=,99, IFI=,99, RMSEA=,03, SRMR=,03, RMR=,03] (Çokluk vd., 2016; Kline, 2016).

2.4. Verilerin analizi

Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan 482 öğretmenin doldurduğu ölçek formları tek tek kontrol edildikten sonra eksik ve hatalı doldurulan yedi ölçek formu ayıklanmış olup eksiksiz doldurulan 475 ölçek SPSS programına yüklenmiştir. Tek yönlü uç değerler açısından z puanları ±3 aralığı dışındaki beş form uç değer kabul edilip veri setinden çıkarılmıştır. Çok yönlü uç değerler için ise Mahalanobis katsayısı ,001'in altında bulunan iki ölçek veri setinden çıkarılmış ve geriye kalan toplam 468 ölçek analizlerde kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmış olup anlamlılık düzeyi ,01 ve ,05 olarak alınmıştır. Veri setinin tek değişkenli normalliği için çarpıklık ve basıklık değerleri, çok değişkenli normalliği için ise saçılma diyagramı matrisleri incelenmiştir. AÖDÖ ve alt boyutları için çarpıklık değerlerinin -,54 ile -,10, basıklık değerlerinin ise -,30 ile ,20 arasında değiştiği; OMÖ-K için çarpıklık değerinin -,18, basıklık değerinin ise -,21 olduğu hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±1,5 aralığında olması normal dağılıma işaret etmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal aralıklarda, saçılma diyagramlarının elips biçiminde olması nedeniyle analizler yapılırken parametrik testlerden yararlanılmıştır.

T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) sonucunda karşılaştırmalar yapılırken varyansların homojenliğine bakılmıştır. ANOVA sonucunda homojen varyanslı gruplarda Tukey testi, homojen varyanslı olmayan gruplarda ise Games-Howell testi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin öğretmen mutluluğunu hangi düzeyde yordadığını belirlemeye yönelik bu araştırmada, algılanan örgütsel desteğin üç alt boyutu, yordayıcı (bağımsız) değişkenler; öğretmen mutluluğu ise yordanan (bağımlı) değişken olarak tanımlanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin öğretmen mutluluğunu yordama düzeyini tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinden önce saçılma diyagramı matrisi incelenmiş olup çok değişkenli normalliğin sağlandığı, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında doğrusallık olduğu, bağımsız değişkenlerde çoklu bağlantı problemi (VIF<10; TV>,10; CI<30) ve oto korelasyon (1,5<DW=1,83<2,5) bulunmadığı kontrol edilmiştir. Ölçek puanları; 1,00-1,79 (Çok düşük), 1,80-2,59 (Düşük), 2,60-3,39 (Orta), 3,40-4,19 (Yüksek) ve 4,20-5,00 (Çok yüksek) şeklinde değerlendirilmiştir.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Ordu Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29.04.2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2024-62

3. BULGULAR

Bu bölümde sırasıyla; öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mutluluk düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuş, ardından örgütsel destek algıları ve mutluluk düzeylerinin demografik değişkenler açısından karşılaştırmaları yapılmış ve son olarak algılanan örgütsel desteğin öğretmen mutluluğunu hangi düzeyde yordadığını belirlemeye yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve mutluluk düzeylerine yönelik bulgular

Algılanan örgütsel destek ve mutluluk düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.
Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeyleri

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS
Algılanan Örgütsel Destek	468	3,76	,66
Öğretimsel Destek	468	3,76	,63
Yönetsel Destek	468	3,74	,73
Adalet	468	3,77	,75
Mutluluk	468	3,61	,60

Tablo 1'de öğretmenlerin genel örgütsel destek algılarına ilişkin ortalamanın $\bar{X}$=3,76, standart sapmanın ise SS=,66 olduğu görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerinin öğretimsel destek boyutunda $\bar{X}$=3,76, SS=,63; yönetsel destek boyutunda $\bar{X}$=374, SS=,73; adalet boyutunda ise $\bar{X}$=3,77, SS=,75 olduğu görülmektedir. Ortalamalar, öğretmenlerin hem genel örgütsel destek algılarının hem de öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutlarındaki örgütsel destek algılarının *"yüksek"* düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerine ilişkin ortalamanın

$\bar{X}$=3,61, standart sapmanın ise SS=,60 olduğu görülmektedir. Ortalamalar, öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin de *"yüksek"* olduğunu göstermektedir.

3.2. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve mutluluk düzeylerinin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesine yönelik bulgular

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve mutluluk düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan fakülte, çalışılan eğitim kademesi, toplam hizmet süresi ve çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından karşılaştırılmalarını içeren bulgular, tablolar şeklinde sunulmuştur.

Tablo 2
Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	248	3,71	,65	466	-1,649	,10
	Erkek	220	3,81	,67			
Öğretimsel Destek	Kadın	248	3,74	,62	466	-,983	,33
	Erkek	220	3,79	,63			
Yönetsel Destek	Kadın	248	3,67	,72	466	-2,021	,04*
	Erkek	220	3,81	,74			
Adalet	Kadın	248	3,72	,74	466	-1,545	,12
	Erkek	220	3,83	,76			
Mutluluk	Kadın	248	3,60	,57	466	-,493	,62
	Erkek	220	3,63	,62			

*p<,05, **p<,01

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel destek ve adalet boyutlarındaki örgütsel destek algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı görülmektedir (-1,649<t<-,983, p>,05). Öğretmenlerin yönetsel destek boyutundaki örgütsel destek algılarının ise cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$=3,81) yönetsel destek algılarının kadın öğretmenlerden ($\bar{X}$=3,67) daha yüksek olduğu görülmektedir ($t_{(466)}$=-2,021, p<,05).

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t_{(466)}$=-,493, p>,05).

Tablo 3
Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	410	3,75	,65	466	-,592	,55
	Bekâr	58	3,81	,74			
Öğretimsel Destek	Evli	410	3,76	,61	466	-,002	1,00
	Bekâr	58	3,76	,72			
Yönetsel Destek	Evli	410	3,72	,72	466	-1,114	,27
	Bekâr	58	3,84	,81			
Adalet	Evli	410	3,77	,74	466	-,486	,63
	Bekâr	58	3,82	,81			
Mutluluk	Evli	410	3,61	,59	466	-,013	,99
	Bekâr	58	3,62	,66			

*p<,05, **p<,01

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin medeni durum açısından farklılaşmadığı görülmektedir (-1,114<t<-,002, p>,05).

Tablo 4
Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Lisans	414	3,74	,65	466	-1,406	,16
	Lisansüstü	54	3,88	,70			
Öğretimsel Destek	Lisans	414	3,76	,62	466	-,400	,69
	Lisansüstü	54	3,80	,66			
Yönetsel Destek	Lisans	414	3,72	,71	466	-1,669	,10
	Lisansüstü	54	3,89	,84			
Adalet	Lisans	414	3,75	,75	466	-1,661	,10
	Lisansüstü	54	3,93	,75			
Mutluluk	Lisans	414	3,61	,60	466	-,645	,52
	Lisansüstü	54	3,66	,59			

*p<,05, **p<,01

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mutluluk düzeylerinin eğitim durumu açısından farklılaşmadığı görülmektedir (-1,669<t<-,400, p>,05).

Tablo 5
Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Mezun Olunan Fakülte	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Eğitim Fakültesi	369	3,78	,65	466	1,168	,24
	Diğer	99	3,69	,68			
Öğretimsel Destek	Eğitim Fakültesi	369	3,79	,61	466	1,710	,09
	Diğer	99	3,67	,68			
Yönetsel Destek	Eğitim Fakültesi	369	3,75	,72	466	,868	,39
	Diğer	99	3,68	,75			
Adalet	Eğitim Fakültesi	369	3,79	,76	466	,851	,40
	Diğer	99	3,72	,74			
Mutluluk	Eğitim Fakültesi	369	3,62	,58	466	,651	,52
	Diğer	99	3,58	,64			

*p<,05, **p<,01

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin mezun olunan fakülte açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir (,651<t<1,710, p>,05).

Tablo 6

Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Kademesi	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek	1. İlkokul	152	3,90	,61	Gruplar arası	4,750	2	2,375	5,561	,00**	1>2
	2. Ortaokul	180	3,72	,64	Gruplar içi	198,598	465	,427			1>3
	3. Lise	136	3,65	,72	Toplam	203,348	467				
	Toplam	468	3,76	,66							
Öğretimsel Destek	1. İlkokul	152	3,87	,58	Gruplar arası	2,605	2	1,303	3,357	,04*	1>2
	2. Ortaokul	180	3,69	,62	Gruplar içi	180,433	465	,388			
	3. Lise	136	3,74	,66	Toplam	183,038	467				
	Toplam	468	3,76	,63							
Yönetsel Destek	1. İlkokul	152	3,88	,69	Gruplar arası	6,683	2	3,342	6,436	,00**	1>3
	2. Ortaokul	180	3,74	,68	Gruplar içi	241,444	465	,519			
	3. Lise	136	3,57	,80	Toplam	248,127	467				
	Toplam	468	3,74	,73							
Adalet	1. İlkokul	152	3,94	,66	Gruplar arası	6,729	2	3,365	6,095	,00**	1>2
	2. Ortaokul	180	3,72	,76	Gruplar içi	256,701	465	,552			1>3
	3. Lise	136	3,65	,80	Toplam	263,430	467				
	Toplam	468	3,77	,75							
Mutluluk	1. İlkokul	152	3,69	,58	Gruplar arası	1,734	2	,867	2,452	,09	---
	2. Ortaokul	180	3,55	,60	Gruplar içi	164,488	465	,354			
	3. Lise	136	3,62	,61	Toplam	166,223	467				
	Toplam	468	3,61	,60							

*p<,05, **p<,01

Tablo 6'da öğretmenlerin hem genel örgütsel destek algıları ($F_{(2-465)}$=5,561, p<,01) hem de üç alt boyuttaki örgütsel destek algılarının (3,357<F<6,436, p<,05) çalışılan eğitim kademesine göre farklılaştığı görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonuçları ilkokulda görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ($\bar{X}$=3,90) ile adalet boyutundaki örgütsel destek algılarının ($\bar{X}$=3,94), ortaokul ($\bar{X}$=3,72) ve lise ($\bar{X}$=3,65) öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu; aynı şekilde ilkokul öğretmenlerinin öğretimsel destek algılarının ($\bar{X}$=3,87) ortaokul öğretmenlerine ($\bar{X}$=3,69), yönetsel destek algılarının da ($\bar{X}$=3,88) lise öğretmenlerine ($\bar{X}$=3,57) göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının diğer eğitim kademelerindeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin çalışılan eğitim kademesine göre farklılaşmadığı görülmektedir ($F_{(2-465)}$=2,452, p>,05).

Tablo 7

Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Toplam Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek	1. 1-10 yıl	94	3,67	,71	Gruplar arası	1,092	2	,546	1,255	,29	---
	2. 11-20 yıl	170	3,75	,68	Gruplar içi	202,256	465	,435			
	3. 21 yıl ve üzeri	204	3,80	,62	Toplam	203,348	467				
	Toplam	468	3,76	,66							
Öğretimsel Destek	1. 1-10 yıl	94	3,69	,67	Gruplar arası	,759	2	,380	,968	,38	---
	2. 11-20 yıl	170	3,77	,65	Gruplar içi	182,279	465	,392			
	3. 21 yıl ve üzeri	204	3,80	,59	Toplam	183,038	467				
	Toplam	468	3,76	,63							
Yönetsel Destek	1. 1-10 yıl	94	3,67	,79	Gruplar arası	,760	2	,380	,714	,49	---
	2. 11-20 yıl	170	3,72	,74	Gruplar içi	247,367	465	,532			
	3. 21 yıl ve üzeri	204	3,78	,69	Toplam	248,127	467				
	Toplam	468	3,74	,73							
Adalet	1. 1-10 yıl	94	3,66	,80	Gruplar arası	1,848	2	,924	1,643	,20	---
	2. 11-20 yıl	170	3,77	,78	Gruplar içi	261,581	465	,563			
	3. 21 yıl ve üzeri	204	3,83	,70	Toplam	263,430	467				
	Toplam	468	3,77	,75							
Mutluluk	1. 1-10 yıl	94	3,49	,61	Gruplar arası	2,034	2	1,017	2,880	,06	---
	2. 11-20 yıl	170	3,67	,59	Gruplar içi	164,189	465	,353			
	3. 21 yıl ve üzeri	204	3,63	,59	Toplam	166,223	467				
	Toplam	468	3,61	,60							

*p<,05, **p<,01

Tablo 7'de öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin toplam hizmet süresi açısından farklılaşmadığı görülmektedir (,968<F<2,880, p>,05).

Tablo 8

Algılanan Örgütsel Destek ve Mutluluk Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresi Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Okuldaki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek	1. 1-5 yıl	178	3,85	,74	Gruplar arası	3,448	2	1,724	4,011	,02*	1>2
	2. 6-10 yıl	166	3,65	,63	Gruplar içi	199,900	465	,430			
	3. 11 yıl ve üzeri	124	3,78	,55	Toplam	203,348	467				
	Toplam	468	3,76	,66							
Öğretimsel Destek	1. 1-5 yıl	178	3,85	,69	Gruplar arası	2,686	2	1,343	3,463	,03*	1>2
	2. 6-10 yıl	166	3,67	,60	Gruplar içi	180,351	465	,388			
	3. 11 yıl ve üzeri	124	3,76	,56	Toplam	183,038	467				
	Toplam	468	3,76	,63							
Yönetsel Destek	1. 1-5 yıl	178	3,82	,82	Gruplar arası	4,891	2	2,446	4,676	,01*	1>2
	2. 6-10 yıl	166	3,60	,71	Gruplar içi	243,236	465	,523			3>2
	3. 11 yıl ve üzeri	124	3,79	,59	Toplam	248,127	467				
	Toplam	468	3,74	,73							
Adalet	1. 1-5 yıl	178	3,86	,84	Gruplar arası	3,254	2	1,627	2,908	,06	---
	2. 6-10 yıl	166	3,67	,72	Gruplar içi	260,176	465	,560			
	3. 11 yıl ve üzeri	124	3,79	,64	Toplam	263,430	467				
	Toplam	468	3,77	,75							
Mutluluk	1. 1-5 yıl	178	3,60	,63	Gruplar arası	,124	2	,062	,174	,84	---
	2. 6-10 yıl	166	3,62	,58	Gruplar içi	166,099	465	,357			
	3. 11 yıl ve üzeri	124	3,64	,57	Toplam	166,223	467				
	Toplam	468	3,61	,60							

*p<,05, **p<,01

Tablo 8'de öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ($F_{(2-465)}$=4,011, p<,05) ile öğretimsel ($F_{(2-465)}$=3,463, p<,05) ve yönetsel destek ($F_{(2-465)}$=4,676, p<,05) boyutlarındaki örgütsel destek algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Games-Howell testi sonuçları; çalıştığı okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ($\bar{X}$=3,85) ile öğretimsel destek ($\bar{X}$=3,85) ve yönetsel destek ($\bar{X}$=3,82) boyutlarındaki örgütsel destek

algılarının, çalıştığı okuldaki hizmet süresi 6-10 yıl aralığında olanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir (3,60<$\bar{X}$<3,67). Ayrıca; çalıştığı okuldaki hizmet süresi 11 yıl ve üzerindeki öğretmenlerin yönetsel destek algılarının ($\bar{X}$=3,79), çalıştığı okuldaki hizmet süresi 6-10 yıl aralığında olanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}$=3,60). Genel olarak, çalıştığı okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları, okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve daha fazla olan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Öğretmenlerin adalet boyutundaki örgütsel destek algılarının ise çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından farklılaşmadığı görülmektedir ($F_{(2-465)}$=2,908, p>,05).

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin, çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($F_{(2-465)}$=,174, p>,05). Ortalamalar incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da çalışılan okuldaki hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin arttığı görülmektedir.

3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmen Mutluluğunu Yordama Düzeyine Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel desteğin öğretmen mutluluğunu hangi düzeyde yordadığını tespit etmeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9
Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmen Mutluluğunu Yordama Düzeyine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Mutluluk						
	B	SHB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,031	,153		13,312	,00*		
Öğretimsel Destek	,464	,064	,486	7,281	,00*	,447	,320
Yönetsel Destek	-,041	,076	-,050	-,542	,59	,315	-,025
Adalet	-,002	,075	-,003	-,027	,98	,326	-,001
R=,448	R^2=,201	$F_{(3-464)}$=38,828	p<,000*				

Tablo 9'da algılanan örgütsel destek alt boyutlarıyla öğretmen mutluluğu arasındaki ikili ilişkiye bakıldığında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir (,32<ikili r<,45; p<,01). Kısmi ilişkiler incelendiğinde öğretmen mutluluğu ile en yüksek ilişki öğretimsel destek arasında görülmektedir (kısmi r =,32).

T değerine bakıldığında öğretimsel desteğin, öğretmen mutluluğunun tek anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir (p<,01). Öğretimsel destekteki bir birimlik artış öğretmen mutluluğunu ,464 oranında artırmaktadır. Yönetsel destek ve adalet ise öğretmen mutluluğunun anlamlı yordayıcıları değildir (p>,05).

Modelde yer alan tüm değişkenlerin, birlikte, öğretmen mutluluğunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir ($F_{(3-464)}$=38,828; p<,01). Algılanan örgütsel destek alt boyutları hep birlikte öğretmen mutluluğunun %20'sini yordamaktadır (R^2=,201; p<,01). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin öğretmen mutluluğu üzerindeki göreli önem sırası; öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet şeklindedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Algılanan örgütsel destek; öğretmenlerin okul yönetimi, meslektaşları ve çalışma ortamı tarafından desteklendiğine yönelik algıları iken öğretmen mutluluğu ise öğretmenlerin işlerinden ve mesleklerinden kaynaklanan tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade etmektedir. Örgütsel destek algısı ve mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerde algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğuna dair bulguları destekleyen alan yazınındaki birçok araştırmanın yanında (Akkoç vd., 2023; Annakkaya & Atanur Baskan, 2021; Dağ & Bozkurt, 2023; Demir, 2020; Kıranlı Güngör & İlişen, 2018; Sarıkaya & İlğan, 2022; Tanrıöğen & Sertel, 2019), öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğunu bulgulayan araştırmalar da (Büyükgöze & Kavak, 2017; Çakır & Sezgin Nartgün, 2018; Erol & Bozbayındır, 2018; Yakut-Özek, 2022; Yuvka & Gül, 2022) mevcuttur. Yapılan araştırmaların sonuçları, öğretmenlerin genel olarak örgütleri tarafından desteklendiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin okullara ve dolayısıyla eğitim sistemine sundukları katkının farkında olunarak, okul örgütü tarafından desteklenmeleri; görevlerini daha etkili, verimli ve mutlu bir biçimde yerine getirmelerine önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Araştırmada öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğuna yönelik ulaşılan sonuç, alan yazınındaki birçok araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir (Ayyıldız & Kahveci, 2022; Bulut & Demirhan, 2020; Çobanoğlu, 2021; İnan & Ergen, 2024; Önen & Eryılmaz Ballı, 2022; Sağır & Avcı, 2024). Bu sonuçlardan kısmen farklı olarak Düzgün (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ise öğretmenlerin orta düzeyde mutlu oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları genel olarak öğretmenlerin mutlu olduklarını göstermektedir. Eğitimsel hedeflere ulaşılması açısından öğretmenlerin mutlu olmaları istenen bir durumdur. Zhongying'e (2013) göre sadece mutlu öğretmenler mutlu öğrenciler yetiştirebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin mutlu olmaları, öğrenciler başta olmak üzere toplumsal mutluluk açısından da oldukça önemlidir.

Araştırmada öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel destek ve adalet boyutlarındaki örgütsel destek algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla doğrudan örtüşen bir şekilde, Çakır ve Sezgin Nartgün'ün (2018) araştırmasında da öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel destek ve adalet boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Öztürk ve diğerleri (2023) ile Tanrıöğen ve Sertel'in (2019) araştırmalarında da öğretmenlerin genel örgütsel destek algılarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yönetsel destek boyutundaki örgütsel destek algılarının ise cinsiyet açısından farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin yönetsel destek algılarının kadınlara kıyasla yüksek çıktığı belirlenmiştir. Meriç ve diğerlerinin (2019) yaptığı araştırmada da erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve araştırmacılar, bu sonucu okul idarecilerinin büyük ölçüde erkek olmalarına dikkat çekerek açıklamışlardır. Bu araştırma sonuçlarından farklı olarak Büyükgöze ve Kavak'ın (2017) ortaöğretimde görevli öğretmenlerin, Yuvka ve Gül'ün (2022) ise sınıf öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarda kadın öğretmenlerin örgütsel destek algılarının erkeklere kıyasla yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarındaki bu farklılıklar örneklem gruplarının farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşturulmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmen mutluluğunun cinsiyet açısından farklılaşmadığına yönelik bu sonuç, alan yazınındaki birçok araştırmanın sonucuyla örtüşürken (Altuntaş & Genç, 2020; Ayyıldız & Kahveci, 2022; Genç vd., 2020; Gül & Türkmen, 2024; Karagözoğlu vd., 2024; Konan & Taşdemir, 2019; Önen & Eryılmaz Ballı, 2022; Ulukan, 2020) Düzgün'ün (2016) araştırmasıyla örtüşmemektedir. Düzgün (2016), erkek öğretmenlerin mutluluk puanlarının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kadınların mutluluk puanlarının düşük olmasına yönelik bu farklılık kadınların toplumsal sorumluluklarının daha fazla olmasından yani hem ev işleri hem de çocuk bakımı gibi alanlarda kadınların erkeklere göre daha fazla

sorumluluk üstlenmelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca erkekler toplumsal olarak duygularını bastırmaya teşvik edilmesinden kaynaklı olarak mutsuzluklarını daha az ifade etmiş olabilirler.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve mutluluk düzeylerinin medeni durum açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının medeni durum açısından farklılaşmadığına yönelik alan yazınında birçok araştırma bulunmaktadır (Büyükgöze, 2014; Meriç vd., 2019; Tanrıöğen & Sertel, 2019; Yuvka & Gül, 2022). Öğretmen mutluluğunun medeni duruma göre farklılaşmadığına yönelik sonuç ile örtüşen şekilde, Altuntaş ve Genç (2020) ile Düzgün (2016) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin medeni durum açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaların ortak sonuçları, öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının onların örgütsel destek algıları ve mutluluk düzeylerini önemli oranda etkilemediği yönündedir. Tümkaya (2024) tarafından özel eğitim öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, bekâr öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmış olup araştırmacı, bu farklılığın evli öğretmenlerin sorumluluk alanlarının daha fazla olmasıyla ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir. Bu durum dolaylı olarak, bekâr öğretmenlerin işlerinde mutlu olmadıkları için ayrılma niyeti taşıdıkları şeklinde de yorumlanabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının eğitim durumu açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Meriç ve diğerleri (2019), Tanrıöğen ve Sertel (2019), Büyükgöze ve Kavak (2017), Erdem (2014) ile Fuller ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel destek algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmeyen şekilde Çakır ve Sezgin Nartgün'ün (2018) çalışmasında, lisans mezunu öğretmenlerin genel örgütsel destek ile yönetsel destek ve adalet boyutlarındaki algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düşük çıkmasına yönelik bu farklılığın, lisansüstü eğitim sürecinde bazı yöneticilerin izin konusunda ve ders programlarının düzenlenmesinde öğretmenlere karşı adil davranmamasından kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir.

Araştırmada, öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Düzgün (2016) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Özocak ve Yılmaz (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki bu farklılık, eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarının da artarak daha mutlu olmalarına katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin mezun olunan fakülte açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin mezun olunan fakülte açısından farklılaşmadığına yönelik bu sonuç, Konan ve Taşdemir (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla birebir örtüşmektedir. Ancak her iki araştırmanın sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olmasa da eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri diğer fakülte mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin hem genel örgütsel destek algılarının hem de üç alt boyuttaki örgütsel destek algılarının görev yapılan eğitim kademesi açısından anlamlı şekilde farklılaştığı ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının ortaokul ve lise kademelerindeki öğretmenlere kıyasla yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Ortaokul ve liselerde özellikle merkezi sınavlara yönelik performans beklentileri ve veli baskısı daha fazla olabilmektedir. İlkokullarda ise bu tür dışsal baskılar daha az olduğundan öğretmenler kendilerini daha fazla desteklenmiş hissedebilirler. Tanrıöğen ve Sertel (2019) tarafından yapılan araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin hem genel örgütsel destek hem de yönetsel destek ve

adalet alt boyutlarındaki örgütsel destek algıları liselerde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Çelik ve Atmaca'nın (2023) yaptığı bir araştırmada ise öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalışılan okul kademesi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ancak ortalamalar incelendiğinde örgütsel destek algısı en yüksek olan grubun ilkokullarda görev yapan öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Konan ve Taşdemir (2019) ile Önen ve Eryılmaz Ballı, (2022) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ve mutluluk düzeylerinin toplam hizmet süresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alan yazınında bu sonuçları destekler nitelikte öğretmenlerin genel örgütsel destek algılarının (Büyükgöze & Kavak, 2017; Çakır & Sezgin Nartgün, 2018; Öztürk vd., 2023; Yuvka & Gül, 2022) ve mutluluk düzeylerinin (Altuntaş & Genç, 2020; Gül & Türkmen, 2024; Karagözoğlu vd., 2024; Konan & Taşdemir, 2019) toplam hizmet süresi açısından farklılaşmadığına yönelik araştırmalara rastlamak mümkündür.

Araştırmada, öğretmenlerin genel örgütsel destek algıları ile öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarındaki örgütsel destek algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından farklılaştığı ve çalıştığı okuldaki hizmet süresi 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve daha fazla olanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okuldaki hizmet süresi az olan (0-4 yıl) öğretmenlerin genel örgütsel destek algılarının okuldaki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerden daha yüksek olduğuna yönelik benzer sonucu Çakır ve Sezgin Nartgün'ün (2018) çalışmasında da görmek mümkündür. Yöneticilerin, okullarında göreve yeni başlayan öğretmenlere okula uyum sağlaması açısından ilk yıllarda daha fazla destek olmaları bu sonucun görülmesinde etkili olabilir. Öğretmenlerin adalet boyutundaki örgütsel destek algılarının ise çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin çalışılan okuldaki hizmet süresi açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Düzgün (2016) ile Konan ve Taşdemir (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, algılanan örgütsel destek ile öğretmen mutluluğu arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup algılanan örgütsel destek alt boyutlarının hep birlikte öğretmen mutluluğunun %20'sini yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, destekleyici bir çalışma ortamında ve meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalıştıklarında işlerinden daha keyif almaları ve buna bağlı olarak kendilerini mutlu hissetmeleri beklenen bir durumdur. Dolayısıyla, okul yönetimi tarafından desteklenen ve olumlu çalışmaları takdir edilen öğretmenler, kendilerini işlerine daha çok vererek mesleklerini daha etkili ve verimli bir şekilde yürütebilirler. Alan yazınında bu sonucu destekler nitelikte, algılanan örgütsel desteğin öğretmenleri pozitif yönde etkilediğine yönelik birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda algılanan örgütsel destek ile öz yeterlik (Alimbekov vd., 2025), psikolojik sermaye (Annakkaya & Atanur Baskan, 2021; Büyükgöze & Kavak, 2017; Çelik & Atmaca, 2023; Erol & Bozbayındır, 2018), yenilikçi çalışma davranışı (Wahid & Ayub, 2024), örgütsel vatandaşlık davranışı (Uzun, 2018), kariyer başarısı (Xu vd., 2025), iş doyumu (Bogler & Nir, 2012; Yuvka & Gül, 2022), işe adanmışlık (Meriç vd., 2019), örgütsel bağlılık (Kıranlı Güngör & İlişen, 2018), örgütsel güven (Uzun, 2018; Yakut-Özek, 2022), örgütsel özdeşleşme (Demir, 2020), destekleyici iletişim iklimi (Gizir & Fakiroğlu, 2020), girişimcilik (Sarıkaya & İlğan, 2022) ve yenilikçi iş davranışları (Akkoç vd., 2023) arasında pozitif yönlü; algılanan örgütsel destek ile işe yabancılaşma (Demir, 2020), sosyal kaytarma (Çakır & Sezgin Nartgün, 2018) ve kendini sabote etme (Tanrıöğen & Sertel, 2019) arasında ise negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarını destekler nitelikte Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin bireysel ve örgütsel sonuçları, çalışanların iş tatmini ve performanslarının artmasıyla birlikte duygusal bağlılık ve olumlu duygu durumunun oluşması şeklinde ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Tanrıöğen ve Sertel (2019)

de örgütsel destek algısı yüksek çalışanların kendileri ve örgütleri yararına olumlu tutum ve davranışlar gösterdiklerini belirtmişlerdir. Pradhan ve diğerleri (2017) ise desteklenen ve psikolojik olarak güçlendirilen çalışanların daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

Örgütsel destek algıları arttıkça öğretmenler, psikolojik ve yapısal olarak daha fazla güçlenecek (Sarıkaya & İlğan, 2022) ve böylece mutlu olacaklardır. Ulukan (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında; Terzi (2017) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin mutluluk ve iş doyumları arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Samosir ve Idayani (2022) ise öğretmenlerin mutlulukları ile karakter gücü, sosyal yaşam ve tazminat değişkenleri arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine yapılan araştırmalarda öğretmenlerin; örgütsel adalet (Çetin & Polat, 2021), örgütsel demokrasi (Önen & Eryılmaz Ballı, 2022), örgütsel imaj (Şensu & Uzun, 2023), psikolojik güçlendirme (Özocak & Yılmaz, 2020), algılanan örgütsel kimlik, paylaşılan liderlik (Çobanoğlu, 2021) ve okul etkililiği (Akyürek & Aypay, 2023) algıları ile okul mutluluğu arasında pozitif ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir araştırmada Sezer ve Can (2020), okul mutluluğunu artırmak için öğrenme ortamlarının öğrencilerin çok yönlü gelişimlerinin göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin paylaşılan liderlik (Çobanoğlu, 2021), dönüşümcü liderlik (Aytaç & Usta, 2023; Çakır & Özgenel, 2024), bütünleştirici ve uzlaştırıcı çatışma çözüm stilleri (Alkan & Özgenel, 2024) ile öğretmenlerin okul mutluluğu algıları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Çünkü okul müdürleri öğretmenlerin okulda mutlu olmaları için gereken etmenler üzerinde etkilidirler. Bu nedenle öğretmen mutluluğunu artırmak amacıyla okul yöneticilerinin çalışmalarında öğretmenlere destek olmaları oldukça önemlidir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için şu öneriler sunulabilir:

- Uygulayıcılar olarak il, ilçe ve okul yöneticileri tarafından yönetsel destek hususunda kadın öğretmenlere pozitif ayrımcılık yapılabilir.
- Ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin faaliyetlerinde öğretmenlere daha fazla destek olmaları sağlanabilir.
- Başarılı öğretmenlere sosyal ve psikolojik ödüller verilerek öğretmen mutluluğu artırılabilir. Öğretmenlere yönelik motivasyonel etkinlikler olarak moral gezileri, özel gün kutlamaları ve sosyal aktiviteler düzenlenebilir.
- Algılanan örgütsel destek ve öğretmen mutluluğunu daha derinlemesine incelemek amacıyla araştırmacılar tarafından nitel çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça/Reference

Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work.* Random House.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Journal of Management and Economics, 19*(1), 105-135.

Akkoç, R., Temiz, C., Ceyhan, M., Tuğ, Ö., Dora, M., & Balaman, H. (2023). Algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışı üzerine etkisi. *Sosyal Gelişim Dergisi, 1*(1), 41-47.

Akyürek, M. İ., & Aypay, A. (2023). An exploration of the relationship between school happiness and school effectiveness. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 7*(1), 1-23.

Alimbekov, A., Azhykulov, S., Imanbaev, A., Zuluev, B., Koilubaeva, B., Sagyndykova, R., & Muratbaev, B. (2025). Perceived organizational support and job burnout with the mediating mechanism of self-esteem. *International Journal of Educational Management, 39*(1), 240-258. https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0130

Alkan, E., & Özgenel, M. (2024). The patern of relationships between school context, teachers' characteristcs and performances, and school principals' confict resoluton styles and school happiness. *HAYEF: Journal of Educaton, 21*(1), 32-40.

Altuntaş, S., & Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35*(4), 936-948. doi: 10.16986/HUJE.2018046021

Annakkaya, E. E., & Atanur Baskan, G. (2021). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 11*(4), 1835-1853. https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.998652

Aytaç, M. S., & Usta, M. E. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(4) 1844-1862. https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1172364

Ayyıldız, Ş, & Kahveci, G. (2022). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarıan göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities, 9*(29), 15-31. http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7497122

Başar, M., & Göksoy, S. (2024). Öğretmenlik mesleği mutluluk ölçeğinin geliştirilmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 15*(1), 1-18. DOI: https://doi.org/10.19160/e-ijer.1451261

Bogler, R., & Nir, A. E. (2010). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration, 50*(3), 287-306. http://dx.doi.org/10.1108/09578231211223310

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*(1), 279-307. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156

Bulut A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi, 4*(2), 162-176.

Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23*(1), 1-32. doi: 10.14527/kuey.2017.001

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (4. baskı). Pegem Akademi.

Çakır, S., & Sezgin Nartgün, Ş. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(55), 555-570. http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20185537229

Çakır, T., & Özgenel, M. (2024). The relationship between transformational leadership and school happiness: The mediator role of school culture. *Research in Educational Administration & Leadership, Introduction 9*(3), 253-293. http://10.30828/real.1377849

Çelik, C., & Atmaca, T. (2023). Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(4),1951-1967. https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1323211

Çetin, S., & Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10*(1), 171-182. https://doi.org/10.33206/mjss.800081

Çobanoğlu, N. (2021). Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderliğin örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu ile ilişkisinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (88), 413-432.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lısrel uygulamaları* (4. baskı). Pegem Akademi.

Dağ, A., & Bozkurt, B. (2023). Dağıtımcı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19*(2), 289-307. https://doi.org/10.17860/mersinefd.1292058

Demir, S. (2020). Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma arasındaki yapısal ilişkiler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16*(2), 288-300. https://doi.org/10.17860/mersinefd.633662

Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Doğan, T., & Akıncı-Çötok, N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(36), 165-170. https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21456/229762

Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology, 1*, 629-651.

Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journol of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Erdem, H. (2014). *Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.

Erol, F., & Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(16), 226-242. https://doi.org/10.31834/kilissbd.486500

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

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.

Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology, 146*(3), 327-347.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology, 9*(2), 103-110.

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics, 33*(4), 379-392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005

Genç, H., Şahin, Y., & Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*(1), 178-192. https://doi.org/10.17679/inuefd.555345

Gizir, S., & Fakiroğlu, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları üzerindeki rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48*, 271-284. https://doi.org/10.9779/pauefd.578125

Gül, İ., & Türkmen, F. (2024). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 11*(2), 100-112.

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

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

Karagözoğlu, A. A., Abdurrezzak, S., & Doğan, Ü. (2024). Examination of teachers' perceptions of workplace friendship and organizational happiness. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14*(1), 166-181. https://doi.org/10.48146/odusobiad.1282087

Kıranlı Güngör, S., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 19*(1), 962-977.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Konan, N., & Taşdemir, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişki. *Scientific Educational Studies, 3*(2), 132-152. https://doi.org/10.31798/ses.655939

Kristjánsson, K. (2013). *Virtues and vices in positive psychology: A philosophical critique.* Cambridge University Press.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160. doi 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Meriç, E., Öztürk Çiftci, D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal, 27*(1), 65-74. https://doi.org/10.24106/kefdergi.2296

Natunann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Proceedings,* (1), 89-93.

Önen, Ö., & Eryılmaz Ballı, F. (2022). Öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24*(3), 905-919. https://doi.org/10.32709/akusosbil.961399

Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 7*(1), 80-94.

Öztürk, E., Nanto, Z., & Nacar, D. (2023). Okullardaki algılanan örgütsel desteğin iş tatminine etkisi. *Kesit Akademi Dergisi, 9*(35), 183-206. https://doi.org/10.29228/kesit.69459

Pradhan, R. K., Hati, L., & Kumar, U. (2017). Impact of employee wellbeing on psychological empowerment: Mediating role of happiness. *International Journal of Manufacturing Technology and Management, 31*(6), 581-595. https://doi.org/10.1504/IJMTM.2017.089083

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success.* Wiley-Blackwell Publication.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.

Sağır, M., & Avcı, M. (2024). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24*(4), 2323-2340. https://dx.doi.org/ 10.17240/aibuefd.2024..-1452204.

Samosir, B., & Idayani, D. (2022). Analysis of factors affecting primary teachers' happiness. *Profesi Pendidikan Dasar, 9*(1), 81-92. DOI: 10.23917/ppd.v9i1.17687

Sarıkaya, Ü., & İlğan, A. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin girişimcilikleri üzerindeki etkisi: Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi, 10*(1), 26-47.

Sezer, Ş., & Can, E. (2020). School Happiness: A Grounded Theory. *Educational Policy Analysis and Strategic Research, 15*(1), 44-62. doi: 10.29329/epasr.2020.236.3

Şensu, G. A., & Uzun, T. (2023). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS), 14*(52), 492-506. http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3276

Tabachnick, B. G., & Fidell. L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Tanrıöğen, Z. M., & Sertel, G. (2019). Öğretmenlerin kendini sabote etme düzeyi ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi, 9*(3), 506-526. https://doi.org/10.24315/tred.498537

Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 6*(17), 475-487.

Toprakçı, E. (2017). *Sınıf yönetimi* (3. baskı). Pegem Akademi.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 17*(2), 183-206.

Tümkaya, G. S. (2024). Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin sosyodemografik değişkenlere göre incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 19*(42), 1986-2016. https://doi.org/10.35675/befdergi.1385024

Ulukan, M. (2020). Öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13*(73), 620-631.

Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS International Journal of Society Research, 8*(15), 958-987. https://doi.org/10.26466/opus.418335

Wahid, M., & Ayub, N. (2024). Predictive role of psychological capital and perceived organizational support on innovative work behavior among higher education teachers of Pakistan. *Tuning Journal for Higher Education, 11*(2), 191-219. https://doi.org/10.18543/tjhe1122024

Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science, 11*(2), 78-88.

Xu, Z., Xu, L., Chen, J., & Wang, C. (2025). Impact of perceived organizational support on early childhood teachers' career success in an inclusive education context. *Early Childhood Education Journal, 53*(4), 1281-1289. DOI10.1007/s10643-024-01722-9

Yakut-Özek, B. (2022). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet International Journal of Education, 11*(4), 709-718. https://doi.org/10.30703/cije.1136027

Yuvka, A., & Gül, İ. (2022). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (61), 75-97. DOI: 10.21764/maeuefd.882180

Zhongying, H. U. (2013). Research and analysis on the teachers' happiness. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 6*(10), 1720-1725. https://doi.org/10.19026/rjaset.6.3894

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Schools are the institutions with the most human interaction. In order for this interaction to be carried out in a healthy way, the happiness of individuals as teachers and then the happiness of the institution as an organization is very important (Ozocak & Yılmaz, 2020).

As education employees, teachers spend a significant part of their time at school and interact with the school's internal and external stakeholders. School administrators have important roles in the success of the interaction process at school. In this context, the support of school administrators to teachers in their practices will significantly reflect on their performance and happiness. When teachers feel supported by their schools, they will show higher motivation and commitment and will be willing to do quality work, which will increase the quality of education. A supportive school environment will also encourage collaboration among teachers, increase knowledge sharing and contribute to the development of innovative teaching methods. Therefore, teachers with a high perception of organizational support will have a positive attitude towards the school and will perform their duties willingly and thus be happy. In addition to increasing the quality of education in schools, happy teachers will also lead to happy students, and this will indirectly be reflected in social happiness.

In the literature, many individual and organizational factors related to teacher happiness are mentioned (Altuntas & Genc, 2020; Aytac & Usta, 2023; Gul & Turkmen, 2024; Inan & Ergen, 2024; Karadas & Akın, 2023). In these studies, the relationship between teacher happiness and many concepts has been examined and it has been stated that happiness is affected by both individual and organizational factors, but no research has been found in the literature to determine the relationship between teachers' perceptions of happiness and organizational support. It is thought that teachers' perceptions of organizational support may also affect their happiness along with individual and organizational factors that are related to teacher happiness and that a high perception of organizational support will contribute to teacher happiness. Based on this assumption, the relationship between teachers' perceptions of organizational support and their happiness levels was deemed worth investigating.

This study was conducted to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational support and their happiness levels.

2. METHOD

The study group of the research, which was structured with the correlational survey model, consisted of a total of 468 teachers working in public schools in Fatsa district of Ordu province determined by simple random method. Perceived Organizational Support Scale and Oxford Happiness Scale Short Form were used to collect research data. Parametric tests were used to analyze the research data. Multiple linear regression analysis was used to determine the prediction level of perceived organizational support on teacher happiness.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

In this study, which was conducted to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational support and happiness levels, it was concluded that teachers' perceptions of organizational support and happiness levels were high. There are many studies in the literature that support this result that teachers' perceptions of organizational support are high (Akkoc et al., 2023; Annakkaya & Atanur Baskan, 2021; Dag & Bozkurt, 2023; Demir, 2020; Kiranli Gungor & Ilisen, 2018; Sarikaya & Ilgan, 2022; Tanriogen & Sertel, 2019). Similarly, there are many studies supporting the result that teachers have high levels of happiness (Ayyildiz & Kahveci, 2022; Bulut & Demirhan, 2020; Çobanoglu, 2021; Inan & Ergen, 2024; Onen & Eryilmaz Balli, 2022). According to Zhongying (2013), only happy teachers can raise happy students. Therefore, the happiness of teachers is very important for social happiness, especially for students.

As a result of the study, it was determined that there is a moderate, positive and significant relationship between perceived organizational support and teacher happiness. Teachers are expected to enjoy their work more and feel happy when they work in a supportive working environment and in cooperation with their colleagues. Therefore, teachers who are supported by the school administration and whose positive work is appreciated can give more of themselves to their work and carry out their profession more effectively and efficiently. In the literature, there are many studies supporting this conclusion that perceived organizational support positively affects teachers. In these studies, perceived organizational support and psychological capital (Annakkaya & Atanur Baskan, 2021; Celik & Atmaca, 2023), organizational citizenship behavior (Uzun, 2018), job satisfaction (Yuvka & Gul, 2022), job commitment (Meric et al., 2019), organizational commitment (Kiranli Gungor & Ilisen, 2018), organizational trust (Uzun, 2018; Yakut-Ozek, 2022), organizational identification (Demir, 2020), entrepreneurship (Sarıkaya & Ilgan, 2022) and innovative work behaviors (Akkoc et al., 2023). Supporting the results of the research, Rhoades and Eisenberger (2002), in their meta-analysis study, expressed the individual and organizational results of perceived organizational support as the formation of emotional commitment and positive emotional state along with increased job satisfaction and performance of employees. Similarly, Tanriogen and Sertel (2019) stated that employees with a high perception of organizational support show many positive attitudes and behaviors for the benefit of both them and their organizations. Pradhan, Hati, and Kumar (2017) stated that employees who are supported and psychologically empowered are happier.

In the study, it was found that teachers' perceived organizational support levels did not differ in terms of marital status, educational status, faculty of graduation and total length of service. Teachers' perceptions of general organizational support and perceptions of organizational support in the dimensions of instructional support and justice did not differ in terms of gender, but male teachers' perceptions of managerial support were higher than female teachers. It was seen that teachers' perceptions of organizational support in both general and three sub-dimensions differed in terms of the level of education. Teachers' perceptions of general organizational support and perceptions of organizational support in the dimensions of instructional support and managerial support differed significantly in terms of length of service in the school, while perceptions of organizational support in the dimension of justice did not differ in terms of length of service in the school. It was determined that the happiness levels of teachers did not differ in terms of gender, marital status, educational status, graduated faculty, level of education, total length of service and length of service in the school.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Ordu Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29.04.2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2024-62

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, kaynak tarama, yöntemin belirlenmesi, veri analizi, geçerlik ve güvenirlik, bulguların yorumlanması ve raporlaştırma çalışmaları (%50).

Yazar 2: Veri toplama, kaynak tarama, bulguların yorumlanması ve raporlaştırma çalışmaları (%25).

Yazar 3: Veri toplama, kaynak tarama, bulguların yorumlanması ve raporlaştırma çalışmaları (%25).

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada yazarlar arasında veya herhangi bir kurumla çıkar çatışması oluşturabilecek durum bulunmamaktadır.