

PAPER DETAILS

TITLE: ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İKİYÜZLÜLÜK ALGILARI İLE MUTLULUK DÜZEYLERİ
ALGILARI ARASINDAKİ İLİSKİ

AUTHORS: Necdet KONAN,Aysegül TASDEMİR

PAGES: 132-152

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/886078>

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İKİYÜZLÜLÜK ALGILARI İLE MUTLULUK DÜZEYLERİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Necdet KONAN**, Ayşegül TAŞDEMİR***

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin algı düzeylerinin cinsiyet, branş, okul türü, tamamladığı fakülte, öğrenim düzeyi, öğretmenlikteki hizmet süresi ve bulunduğu okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu çalışmanın evreni, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan 6342 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem grubunu basit seçkisiz örnekleme tekniğiyle belirlenen 416 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, "Kişisel Bilgi Formu", "Oxford Mutluluk Ölçeği" ve "Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracı ile elde edilmiştir. Ulaşılan verilerin analizinde frekans ve yüzde analizleri, t testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson Korelasyon Katsayısı analizinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyi algıları arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; öğretmenlerin algı düzeylerinin cinsiyet, branş, okul türü, tamamladığı fakülte, öğrenim düzeyi, öğretmenlikteki hizmet süresi ve bulunduğu okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, ikiyüzlülük, mutluluk

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL HYPOCRISY AND HAPPINESS LEVELS

Abstract

The main purpose of this research is to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness levels. It was also tried to determine whether the perception level of the teachers is significantly different according to gender, branch, type of school, completed faculty, level of education, duration of service in the teacher and year of service in the school. The population of this study that was carried out in the relational research model, consists of 6342 teachers working in the central districts of Malatya

* Bu çalışma 11-14 Mayıs 2017 tarihleri arasında 4.Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç.Dr, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye, necdet.konan@inonu.edu.tr, Orcid id: 0000-0001-6444-9745

*** Doktora öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye, aysegultasdemir44@gmail.com, Orcid id: 0000-0002-4061-1696

province during the 2016-2017 academic year. The sample consisted of 416 teachers who were determined by simple random sampling from the purposive sampling types. The data of the research were obtained by means of data collection tool consisting of three parts; "Personal Information Form", "Oxford Happiness Scale" and "Organizational Hypocrisy Scale". Frequency and percentage analyze, t-test, one way ANOVA (analysis of variance), Pearson Correlation Coefficient Analysis were used in the analysis of the data. A correlation analysis was carried out to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness level. As a result of the analysis, it was found that there was a negative and moderate correlation between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness level. However, the perception level of teachers did not show any significant difference according to gender, branch, kind of school, completed faculty, level of education, duration of service in teacher and service year in school.

Key words: Teacher, hypocrisy, happiness

GİRİŞ

Örgütlerin etkililik ve verimliliğinde belirleyici etmenlerden biri örgüt çalışanlarının örgütte örgüte ilişkin tutum ve davranışlarıdır. Örgütsel davranış olarak nitelendirilebilecek bu olgunun, hem örgütsel amaçların hem de bireysel gereksinimlerin karşılanmasında dikkate alınması gerekir. Örgütsel davranış önceleri yönetim biliminin içinde ele alınsa da daha sonra ayrılarak ayrı bir disiplin haline gelmiştir. Örgütsel davranış örgüt içindeki işgörenlerin sistemsel olarak birbiriyle ilişkilerini ele alır. İşgörenlerin ve grupların davranışlarının nasıl meydana geldiğini, nedenlerini, olası sonuçlarını ve bu davranışların sistemi nasıl etkilediğini incelemeyi konu edinir.

Örgütte işgörenlerin düşündükleri, yaşadıkları, hissettikleri ve bunu nasıl yansıttıkları örgütsel ilişkiyi oluşturur. Bu ilişki işgörenlerin algılarından kaynaklanarak, tutum ve davranışlarına yansımaktadır. İş yaşamındaki sorunlar örgütsel işleyişe yön vermekte ve bunu şekillendirmektedir. İşgörenlerin algısının olumsuz olması örgütsel davranışını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Son zamanlarda örgütsel davranış alanında farklı etmenler ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri de örgütsel ikiyüzlülük olgusudur. Örgütsel ikiyüzlülük pek çok açıdan tanımlanabilir. Bunlardan ilki yöneticilerin kuram ve uygulamadaki tutarsızlıkları, ikincisi konuşma, kararlar ve eylemlerdeki tutarsızlıklar ve üçüncüsü ise tek bir norm sistemini benimseyen, ancak çok normlu bir sistemin içerisinde oluşudur (Fernando ve Gross, 2006).

Örgütteki ikiyüzlülük çalışanların ve yöneticilerin sahip olmadıkları duygu, düşünce, erdem, değer ve özelliklere sanki sahiplermiş gibi davranmaları veya sahip olduklarını iddia etmeleri; kendilerini çalışanlara, yöneticilere ve topluma

karşı bildiklerinden, inandıklarından ve olduklarından başka türlü göstermeye çalışmalarıdır. Bahsedilen ikiyüzlülük ve buna bağlı olarak örgütte güvenin azalması, ortak amaç belirleyememe, olumsuz örgüt iklimi, toksik lider tutumu, tükenmişliğin artması, örgütten ayrılma isteği oluşması ve 'mutluluk' duygusunu zayıflaması gibi durumlar oluşturabilir. İnsanlık tarihinin başlarından beri insanlar sürekli mutluluk arayışı içinde olmuş, ortaya çıkan mutsuzluklar iş doyumunu ve çalışma ortamındaki sinerjiyi azaltmıştır.

İnsan ilişkileri yoğunluklu örgütlerde örgütsel davranışların etkileri daha önemli boyutlardadır. Bunlardan biri de okullardır. Okullar, çevre baskılarına maruz kalan ve kendisini çevredeki diğer okullarla bağdaştırmaya çalışan örgütlerdir. Bu nedenle kendisinde var olmayan durumları varmış gibi göstermeye çalışabilirler. Kendilerine hedef aldıkları, bağdaştırmaya çalıştıkları diğer örgütlere ulaşma noktasında atılan adımlar tutarsızlıklar gösterebilmektedir (Kılıçoğlu, 2017). Okullarda çalışan öğretmenlerin bu durumdan kaynaklanabilecek örgütsel ikiyüzlülük algısı, çalışma ortamlarındaki huzur ve mutlulukları açısından önemlidir. Öğretmenin mutluluğu öğrenciyi, veliyi ve toplumu etkileyebilir.

Mutluluk; “genellikle insanların kendilerine en yüksek erek olarak koydukları değer, bilinci dolduran tam bir doygunluk durumu, istek ve eğilimlerin tam bir uyumu ve doygunluğu, değerli şeylerin bolluğu içinde alınan nesnel durum” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018b). Mutluluk; onaylanma ve kabul görme, başkaları tarafından iyi hissettirilme durumlarının doğal sonucudur. Mutluluk, çevreyi ve çevreyle olan ilişkiyi etkileyebilmektedir. Bunların yanında bireyin içinde bulunduğu toplumsal yapıdaki ilişkilerinden aldığı haz ve doyum da, mutluluk durumunun açıklayıcısı konumunda olabilmektedir (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Eğitim ve öğretimin gerçekleştiği ortam olan okullarda öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-yönetici etkileşimi yoğun olduğundan, mutluluk okul ortamında yayılmacı bir kimliğe dönüşebilmektedir. Böylelikle örgüt olarak yaşanan bir iyi olma durumu, örgütsel mutluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018).

Örgütsel mutluluk söz konusu olduğunda sadece o okulun kadrosunda çalışan öğretmenler değil, geçici görevlendirme ile okulda bulunan kişiler de dikkate alınmalıdır. Field ve Buitendach'a (2011) göre eğitici olmayan çalışanlar sık sık ağır iş yükü ile karşı karşıya kalırlar ve eğitim kurumları için çeşitli destekleyici görevler üstlenirler. Bu nedenle okullarda bulunan ve etkileşim içinde olan herkesin mutluluk algıları bir diğerini etkileme potansiyeli taşımaktadır. Okulların en önemli sermayesi insan kaynağı olduğu için, çalışanların iş yerinde psikolojik iyi oluşlarını en üst düzeyde sağlamaya ihtiyaç vardır.

Hayatının her alanında mutluluk arayışı içinde olan birey ile hayatını şekillendirecek, geleceğine yön verecek, belki geri dönüşü olmayan bir süreçten geçen bir başka bireyin ortak alanı olan okuldur. Okul yaşamının temelini, öğretmenler tarafından kabul edilip paylaşılan değerler şekillendirir. Okul, öğretmenler için ilişkilerin net ve açık olduğu, insanların birbirine güvendiği ve mutlu olduğu örgüt olmalıdır. Bu durumu engelleyecek tutum ve davranışlardan biri de okul çalışanları arasındaki olası ikiyeüzlülüktür. İkiyeüzlülük, hesapçı bir tutumla davranmaya neden olabileceği, güvensiz bir ortam yaratabileceği için mutluluğu sabote edebilir.

Örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk değişkenlerinin birlikte araştırma konusu yapılması alanyazında kuramsal ve deneysel bir yapı oluşturacağından önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algıları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve demografik değişkenler açısından farklılık olup olmadığının tespit etmektir. Böylece insan ilişkiler yoğunluklu, toplumsal açık bir sistem olan okullarda, örgütsel davranışlardan ikiyeüzlülük ve mutluluk algılarının ilişkisini ve önemini ortaya çıkarmaya katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülüğe ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülüğe ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülte, öğretmenlikteki hizmet süresi (kıdem), öğrenim düzeyi, görev yaptığı okul türü ve bulunduğu okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin mutluluk algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülte, öğretmenlikteki hizmet süresi (kıdem), öğrenim düzeyi, görev yaptığı okul türü ve bulunduğu okuldaki hizmet süresine değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasında ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama aracına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk düzeyleri algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok değişken arasındaki bağlantının varlığının ve ilişki düzeyinin belirlenmesi, değişkenler arasındaki ilişkileri betimleme ve sonuçlar hakkında çıkarımlarda bulunma olanağı sunan bir bilimsel araştırma desendir (Tekbıyık, 2015).

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 6342 öğretmen; örneklemi ise evrenden basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen, veri toplama aracını gönüllü olarak ve yönergeye uygun biçimde tam ve doğru yanıtlayan 416 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzdelere
Cinsiyet	Kadın	234	56.2
	Erkek	182	43.8
Branş	Sınıf Öğretmeni	79	19
	Branş Öğretmeni	337	81
Okul Türü	İlkokul	114	27.4
	Ortaokul	146	35.1
	Lise	156	37.5
Tamamlanan Fakülte	Eğitim Fakültesi	307	73.8
	Diğer Fakülteler	109	26.2
Öğrenim Düzeyi	Önlisans	25	6
	Lisans	347	83.4
	Lisansüstü	44	10.6
Öğretmenlik Mesleğindeki Toplam Hizmet Süresi	1 yıldan az	18	4.3
	1-5 yıl	144	43.6
	6-10 yıl	53	12.7
	11-20 yıl	131	31.5
	21 ve üstü	70	16.8
Bulunulan Okuldaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	111	26.7
	1-5 yıl	210	50.2
	6-10 yıl	61	14.9
	11-20 yıl	29	7.0
	21 ve üstü	5	1.2

Tablo 1 incelendiğinde; öğretmenlerin % 56.2'sinin kadın, %43.8'inin erkek; %19'unun sınıf öğretmeni ve %81'nin branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenlerin %27.4'ü ilkokulda, %35.1'i ortaokulda ve %37.5'i lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %73.8'i Eğitim Fakültesi mezunu iken %26.2'si diğer Fakültelerden mezundur. Öğretmenler öğrenim düzeyi açısından değerlendirildiğinde; %6'sı önlisans, %83.4'ü lisans ve % 10,6'sının yüksek lisans ve doktora düzeyinde bir öğrenime sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin %4.3'ü bir yıldan az, %43.6 'sının 1- 5 yıl, %12.7'sinin 6-10 yıl arası, %31.5'nin 11-20 yıl arası ve % 16.8'inin 21 yıl ve üstü hizmet süresi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bulunduğu okuldaki hizmet sürelerine bakıldığında %26.7'si bir yıldan az, %50.2'si 1- 5 yıl, %14.9'u 6-10 yıl arası %7'sinin 11-20 yıl arası ve %1.2'sinin 21 yıl ve üstü hizmet süresi olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği” ve “Oxford Mutluluk Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracı ile elde edilmiştir. Öğretmenlere ait kişisel bilgiler 6 sorudan oluşan “kişisel bilgi formu” aracılığıyla toplanmıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği ve Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği'ne ilişkin bilgiler aşağıda öz olarak verilmiştir.

Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algısına ilişkin veriler Kılıçoğlu, Yılmaz-Kılıçoğlu ve Karadağ (2017) tarafından eğitim örgütleri için geliştirilen “Örgütsel İkiyüzlülük Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .74 ve test tekrar test güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin Cronbach α iç tutarlılık katsayıları sözlerin tutulması boyutu için “.83”, içyapı ve çevre arasındaki uyum boyutu için “.85” ve uygulamalardaki tutarsızlık boyutu için “.78” olarak belirlenmiştir. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puanlar örgütsel ikiyüzlülük algısındaki artışa işaret etmektedir.

Oxford Mutluluk Ölçeği

Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (OMÖ-K) Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen, Doğan ve Akıncı-Çötök (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan uyarlama çalışmasında iç tutarlılık katsayısı .75 ve test tekrar test güvenirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik ve geçerliliği yeniden kontrol edilmiş, Cronbach α iç tutarlılık katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 7 maddeden oluşmakta

olup 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar mutluluk düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma bulgularının analizi ve değerlendirilmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda, öğretmenlerin ikiyeüzlülük ve mutluluk algılarını belirlemede “aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS)” hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla frekans ve yüzde analizleri, t testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson Korelasyon Katsayısı Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre hangi istatistiksel analizlerin yapılacağını belirlenmesi için önce elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Büyüköztürk'e (2011: 42) göre çarpıklık katsayısının standart hataya bölünmesiyle elde edilecek z-istatistiğinin $\alpha=.01$ için ± 2.58 aralığında olması ve ayrıca Skewness ve Kurtosis katsayılarının ($\pm$) 1 arasında kalması verilerin normalden aşırı sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışmada elde edilen verilerin bu değerler arasında kaldığı ve verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği görülmüştür.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik olarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. Öğretmenlerin Örgütsel İkiyeüzlülük Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyine ilişkin sayısal veriler Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyi

	X	S
1. Okul yönetimi verdiği sözleri tutar.	2.25	.92
2. Okul yönetimi aldığı kararları hayata geçirir.	2.19	.80
3. Okuldaki çalışanlar okulun değerlerine uygun hareket eder	2.34	.92
4. Okul yönetimi gerçekçi olmayan hedefler koyar.	2.39	1.08
5. Okulumuz çevresinin normlarını yansıtır	2.38	.88
6. Okulumuz amaçları doğrultusunda hizmet verir.	2.01	.73
7. Okul yönetimi yapacağını ifade ettiği şeyleri yapar.	2.11	.81
8. Okulumuz çevresinin değerlerini yansıtır.	2.40	.96
9. Okul yönetimi okul içi problemleri çözeceğini söylemesine rağmen çözmez.	2.27	1.06
10. Okulumuzda çıkan herhangi bir uyuşmazlığın anlaşmazlığın hemen üzeri	2.52	1.17

örtülür.

11. Okulumuzda öğretmenler öğretim programdaki hedefleri uygular.	2.10	.88
12. Okulumuz stratejik planındaki misyonunu yerine getirir.	2.35	1.02
13. Okul yönetimi bir şeyi yapacağını ifade ederken; başka bir şey yapar.	2.41	1.13
14. Okul yönetimi belirlenen amaç doğrultunda politikasını / uygulamalarını oluşturur.	2.53	1.15
15. Okul yönetimi oluşturduğu normlara aykırı davranır	2.27	1.17
16. Okulumuzda öğrencilerin ihtiyaçları karşılanır.	2.19	.89
17. Okul yönetiminin fikirleri ve uygulamaları arasında fark yoktur.	2.27	.93
Toplam	2.29	.56

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyine ilişkin görüşlerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalamalarının 2.53 ile 2.01 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin $\bar{X}=2.29$ düzeyde örgütsel ikiyeüzlülük algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “Okul yönetimi belirlenen amaç doğrultunda politikasını / uygulamalarını oluşturur” maddesi en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=2.53$) sahiptir. En düşük ortalamaya ($\bar{X}=2.01$) sahip olan maddenin “Okulumuz amaçları doğrultusunda hizmet verir” olduğu görülmektedir.

2. Öğretmenlerin Örgütsel İkiyeüzlülük Algı Düzeylerinin Cinsiyet, Branş, Mezun Oldukları Fakülte, Hizmet Süresi (Kıdem), Öğrenim Düzeyi, Okul Türü ve Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenlerine İlişkin Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği ile ilgili analiz sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyi ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülteye göre t-testi sonuçları

Değişken		N	X	S	t	p
Cinsiyet	Kadın	234	2.29	.575	.122	.903
	Erkek	182	2.29	.551		
Branş	Sınıf	79	2.29	.531	.002	.999
	Branş	337	2.29	.572		
Tamamlanan Fakülte	Eğitim Fakültesi	307	2.30	.570	.801	.424
	Diğer	109	2.25	.547		

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyleri cinsiyetlerine [$t_{(416)}=.903$, $p>.05$], branşlarına [$t_{(416)}=.999$, $p>.05$] ve tamamladığı fakülteye [$t_{(416)}=.424$, $p>.05$] göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin; öğrenim düzeyi, okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet

süresi ve okuldaki hizmet süresine ilişkin Anova-Testi sonuçları tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algı düzeyi ilişkin görüşlerinin; öğrenim düzeyi, okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, okuldaki hizmet süresine göre anova-testi sonuçları

Değişken		N	X	S	sd	F	p	Fark
Öğrenim Düzeyi	Önlisans	25	2.17	.582				
	Lisans	347	2.27	.564	2-413	3.43	.053	
	Lisansüstü	44	2.49	.518				
Okul türü	İlkokul	112	2.38	.548				
	Ortaokul	142	2.28	.586	2-413	2.07	.126	
	Lise	162	2.24	.552				
Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi	1 yıldan az	18	2.25	.526				
	1-5 yıl	144	2.33	.626	4-411	.794	.530	
	6-10 yıl	53	2.32	.485				
	11-20 yıl	131	2.30	.565				
	21yıl ve üstü	70	2.19	.490				
Okuldaki hizmet süresine	1 yıldan az	111	2.31	.563				
	1-5 yıl	210	2.29	.583				
	6-10 yıl	61	2.33	.491	4-411	1.11	.350	
	11-20 yıl	29	2.12	.581				
	21yıl ve üstü	5	2.57	.476				

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet [$F_{(2-413)}=3.43$, $p>.05$], okul türü [$F_{(2-413)}=2.07$, $p>.05$], öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi [$F_{(4-411)}=.794$, $p>.05$] ve bulunduğu okuldaki hizmet süresine [$F_{(4-411)}=1.11$, $p>.05$] göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeylerine ilişkin algılarının, okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ve bulunduğu okuldaki hizmet sürelerinin mutluluk algı düzeylerine etki eden değişkenler olmadığı söylenebilir. Ancak, öğrenim düzeylerine bakıldığında, önlisans mezunu öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin görece en düşük, en yüksek algı düzeyinin lisansüstü mezunu öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

Okul türlerine bakıldığında, ilkokul öğretmenlerinin ikiyeüzlülük algı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin diğerlerine göre düşük olduğu belirlenmiştir. Bir bütün olarak bakıldığında öğrenim düzeyi yükseldikçe ikiyeüzlülük davranışının sergilenme oranının düştüğü algısının öğretmenler tarafından vurgulandığı görülmektedir.

Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresine bakıldığında 21 yıl ve üstü süredir öğretmenlik yapan öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. 1-5 yıl arası hizmet yapan öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuçlara bir bütün olarak bakıldığında, göreve yeni başlayanlar ile öğretmenlikteki kıdemi yüksek olanların daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

Bulunduğu okuldaki hizmet süresine bakıldığında, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin düşük olduğu, 6-10 yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenlerin ikiyeüzlülük algı düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin Mutluluk Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mutluluk algı düzeyine ilişkin sayısal verileri Tablo 5’de belirtilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri

Ölçek maddeleri	X	S
1. Kendimden hoşnut değilim.	1.76	.96
2. Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	3.26	1.08
3. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	3.51	.90
4. Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	3.97	.89
5. Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	3.23	.97
6. Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissedirim.	3.34	.99
7. Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.	2.30	1.08
Toplam	3.05	.47

Tablo 5’deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluğu $\bar{X}=3.97$ düzeyde algıladığı görülmektedir. Tablo incelendiğinde “Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım” maddesi $\bar{X}=3.97$ madde ortalaması ile en yüksek ortalamaya sahiptir. En düşük ortalamaya ($\bar{X}=1.76$) sahip olan madde “Kendimden hoşnut değilim” olduğu görülmektedir.

4. Öğretmenlerin Mutluluk Algı Düzeylerinin Cinsiyet, Branş, Mezun Oldukları Fakülte, Öğretmenlikteki Hizmet Süresi (Kıdem), Öğrenim Düzeyi, Görev Yaptığı Okul Türü ve Bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülteye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği ile ilgili analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, branş, mezun oldukları fakülteye göre t-testi sonuçları

Değişken		N	X	S	t	p
Cinsiyet	Kadın	234	3.58	.626	1.44	.148
	Erkek	182	3.66	.587	-1.45	
Branş	Sınıf	79	3.60	.64	-.305	.760
	Branş	337	3.62	.59	-.291	
Tamamladığınız Eğitim Fakültesi		307	3.64	.599	1.27	.204
Fakülte	Diğer	109	3.55	.627	1.24	

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin mutluluk algı düzeyleri cinsiyetlerine [$t_{(416)}=0.148$, $p>.05$], branşlarına [$t_{(416)}=0.760$, $p>.05$] ve tamamladığı fakültelerine [$t_{(416)}=0.204$, $p>.05$] göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mutluluk düzeylerine ilişkin algılarının öğrenim düzeyi, okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine ilişkin Anova-Testi sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin; öğrenim düzeyi, okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, okuldaki hizmet süresine göre anova-testi sonuçları

Değişken		N	X	S	sd	F	p	Fark
Öğrenim Düzeyi	Önlisans	25	3.66	.618	3-412	2.985	.032	1-3
	Lisans	347	3.63	.602				
	Lisansüstü	44	3.39	.610				
Okul türü	İlkokul	112	3.65	.650	2-413	.304	.738	
	Ortaokul	142	3.62	.614				
	Lise	162	3.59	.569				
Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi	1 yıldan az	18	3.38	.518	4-411	2.11	.078	
	1-5 yıl	144	3.54	.658				
	6-10 yıl	53	3.59	.495				
	11-20 yıl	131	3.70	.602				
Değişken		N	X	S	sd	F	p	Fark
Okuldaki hizmet süresi	1 yıldan az	111	3.46	.597	4-411	4.59	.352	
	1-5 yıl	210	3.71	.593				
	6-10 yıl	61	3.79	.580				
	11 yıl ve üstü	34	3.37	6.78				

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerine ilişkin görüşlerinin; okul türü [$F_{(2-413)}=.304$, $p>.05$], öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi [$F_{(4-411)}=2.11$, $p>.05$] ve okuldaki hizmet süresine [$F_{(4-411)}=4.59$, $p>.05$] göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir.

Ancak, öğrenim durumlarına bakıldığında, önlisans mezunu öğretmenlerin algı düzeyinin görece en yüksek, en düşük algı düzeyinin lisansüstü mezunu öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

Okul türlerine bakıldığında ilkökul öğretmenlerinin mutluluk algı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Lisede görev yapan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyinin diğerlerine göre düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresine bakıldığında 1 yıldan az süredir öğretmenlik yapan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyinin düşük olduğu, 11 yıl ve üstü hizmet yapan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyinin diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Okuldaki hizmet süresine bakıldığında aynı okulda 11 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyinin düşük olduğu, 6-10 arası aynı okulda çalışan öğretmenlerin mutluluk algı düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

5. Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük ve Mutluluk Düzeyleri Algısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri arasındaki algıyı belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişki tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişki

Değişkenler	N	r	p
Örgütsel İkiyüzlülük	416	-0.300*	.00
Örgütsel Mutluluk			

Tablo 8’deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algıları arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,00$; $p<0,00$). Yani öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algı düzeyini arttıran durumlarda mutlulukları azalmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Eğitim sisteminin en önemli insan kaynağı olan öğretmenlerin, kendilerinden beklenileni istenilen düzeyde yapabilmeleri, kendileriyle barışık olmaları ve insan ilişkilerinde başarılı olmalarıyla doğal olarak ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algısı arasındaki ilişki incelenmeye değer bulunularak araştırma konusu yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk algı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen sonuçlar Kahveci ve Bayram’ın (2019) öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algılarına yönelik yapılan çalışmalarıyla desteklenmektedir. Benzer şekilde alan yazındaki araştırmaların genelinde

mutluluk ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Aydemir, 2008; Fujita, 1991; akt. Eryılmaz ve Ercan, 2011; Kaya ve Pala, 2010; Saygın ve Arslan, 2009; Şahin, Aydın, Sarı, Uçan, 2013). Buna göre, erkek veya kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve ikiyeüzlülük algılarını belirleyen etkenlerin benzer olduğu ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk algı düzeyleri öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgulardan farklı olarak Tingaz (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarını karşılaştırdığı araştırmasında beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin mutluluk düzeyi ortalamalarının, ilköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin mutluluk düzeyi ortalamalarından yüksek olduğunu bulmuştur.

Öğretmenler öğrenim düzeyleri açısından incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk algı düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Alanyazında öğrenim düzeyinin mutluluk düzeyine etkisinin olmadığını belirleyen çalışmalar (Haller ve Hadler, 2006; Keng ve Hooi, 1995; Kousha ve Mohseni, 2000; Michalos, 2005; Selim, 2008) da bu araştırma sonucunu desteklemektedir. Aydemir (2008) çalışmasında da en yüksek mutluluk puan ortalamasına sahip olanların ilköğretim mezunları olup öğrenim düzeyi yükseldikçe mutluluk puan ortalamalarının düştüğünü, fakat bu durumun anlamlı bir fark oluşturmadığını belirlemiştir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük ve mutluluk algıları arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın veri toplama araçlarından birini başka bir örgütsel davranış ölçen veri toplama aracı puanı ile karşılaştıran araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Kahveci, Karagül Kandemir ve Bayram'ın (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algısının arttığı örgütlerde adalet algılarının azaldığı bulunmuştur. Kılıçoğlu (2015), yapmış olduğu araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algıları, örgütsel adalet algılarının amirlerle ve çalışanlarla ilişkiler alt boyutlarını olumsuz yönde yordadığı, öğretmenlerin örgütsel ikiyeüzlülük algıları, örgütsel adalet algılarının amirlerle ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarını % 46 çalışanlarla ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarını % 11 açıkladığını ortaya çıkarmıştır. Kılıçoğlu, vd. (2017), yapmış oldukları çalışmada örgütsel ikiyeüzlülüğün örgütsel adaleti azaltabileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Kılıçoğlu (2015), yaptığı çalışmada ikiyeüzlülük algılarının, örgütsel adaletin, çalışanlar ve amirlerle ilişkiler alt boyutlarını olumsuz yönlü yordadığı sonucuna varmıştır.

Hayatının her alanında mutluluk arayışı içinde olan birey ile hayatını şekillendirecek, geleceğine yön verecek, belki geri dönüşü olmayan bir süreçten geçen bir başka bireyin ortak alanı olan okul, öğretmenler için ilişkilerin net ve açık olduğu, insanların birbirine güvendiği örgüt olmalıdır. Brunsson (1989)'a göre örgütsel ikiyüzlülük, çalışanların iş başarısını, örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını azaltmakta ve bu çalışma da araştırmayı destekler niteliktedir. Örgütsel ikiyüzlülük alanyazında yeni bir araştırma konusudur ve yaygınlaşmadan önlem alınabilir. Öğretmenlerin örgüt içerisinde kendilerini nasıl tanımladıkları, çalışmaları sırasında kendilerini nasıl hissettikleri ve örgütteki ikiyüzlü ortamın ilişkilendirilmesi konusunda yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu, yapılan alanyazın taraması sonucunda belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını önemli düzeyde etkileyecek faktörlerden birinin de kişinin duygusal algısı olduğu gerçeğinden hareketle bu araştırmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmüştür.

Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ve mutluluk düzeyleri algıları arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kılıçoğlu (2015), yaptığı çalışmada ikiyüzlülük algılarının, örgütsel adaletin, çalışanlar ve amirlerle ilişkiler alt boyutlarını olumsuz yönlü yordadığı sonucuna varmıştır. Bu sonuç, örgütsel mutluluğun belirleyicilerinden birinin ikiyüzlülük algısı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artırmanın bir yolu, okul içinde ikiyüzlü davranış sergilenmesinin önüne geçecek önlemleri almak olarak gösterilebilir.

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlardan, eğitim kurumlarının öğretmenler için ilişkilerin net ve açık olduğu, insanların birbirine güvendiği örgüt olması için şu öneriler getirilebilir: (a) Mesleki ve kişisel gelişimin devamı için öğretmenlerin ve yöneticilerin duygularını ifade etme, empatik iletişim kurmaya dönük hizmet içi eğitime katılmaları özendirilebilir. (b) Okul yöneticileri, öğretmenlerle yönetim, öğretmenlerle öğretmenler arasında güven artırıcı etkinlikler ve paylaşımlar yapılmasına dönük çaba gösterebilirler. (c) Öğretmenlerin kendi aralarında iletişimi artıracak önlemler alınabilir. Örneğin, sosyal etkinlikleri düzenlemekten sorumlu, gönüllü öğretmenler belirlenerek bu öğretmen yardımıyla düzenli okul içi ve dışı etkinlikleri yapılabilir. (d) Olumlu okul kültürü oluşturmak, okul öncelikleri arasına alınabilir. Okulun tüm bileşenleriyle olumlu ilişkiler kurulmaya özen gösterilebilir. (e) Yazılı ve sözlü iletişim kanallarının açık, saydam ve hızlı işleminin önündeki olası engeller belirlenerek giderilmelidir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında araştırmacılara şu araştırma önerileri geliştirilebilir: (a) Öğretmenlerin ikiyüzlülük algı nedenleri araştırılabilir. (b) Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerinin

duygusal zekâ ile ilişkisi araştırılabilir. (c) Örgütsel mutluluğu artırmak amacıyla okullarda deneysel çalışma yapılabilir. (d) Affedicilik ile örgütsel mutluluk ve örgütsel ikiyüzlülük arasındaki ilişki araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aslanhan, S. (2004). *Başarı ve mutluluk için hayata gülümse*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Aydın, B. (2010). *Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Aydemir, E. R. (2008). *Dindarlık ve mutluluk ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Aypay, A. ve Eryılmaz, A. (2011). Relationships of high school student' subjective well-being and school burn out. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 181-199.
- Berends, M. (2006). Survey methods in educational research. In J. L. Green, G. Camilli & P. B. Elmore (Eds), *Complementary methods in education research* (pp. 623-640). USA: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Doğan, T. ve Akıncı-Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Eryılmaz A. ve Ercan L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4(36), 139-151.
- Fassin, Y. ve Buelens, M. (2011). The hypocrisy-sincerity continuum in corporate communication and decision making: A model of corporate social responsibility and business ethics practices. *Management Decision*, 49(4), 586-600.
- Fernando M. ve Gross M. (2006). "Work places pirituallyand organizational hypocrisy: The Holy Water-Gate Case", Faculty of Commerce – Paper.
- Field, L. K. ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education in situation in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Haller, M. ve Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75 (2), 169-216.

- Heidmets, M. ve Liik, K. (2014). School principal's leadership style and teacher's subjective well being at school. *Romania*, 35(9), 200.
- Kahveci, G., Karagül Kandemir, İ. ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel ikiyüzlülük ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 18(2), 788-807.
- Keng, H. Ah ve Hooi, S. Wang (1995). Assessing quality of life in Singapore: An exploratory study, *Social Indicators Research*, 35 (1), 71–91.
- Kılıçoğlu, G. (2015, 7-9 Mayıs). Okullardaki söylem ve eylemler birbirleriyle tutarlı mı? Örgütsel ikiyüzlülük ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi. 10. Eğitim Yönetimi Kongresi, (s.349-350), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Kılıçoğlu, G.(2017). Örgütsel ikiyüzlülük ve bütünlüğün Türkiye bağlamında incelenmesi: Teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 23(3), 465-504.
- Kılıçoğlu, G., Yılmaz-Kılıçoğlu, D. ve Karadağ, E. (2017): Do Schools Fail to “Walk Their Talk”? Development and Validation of a Scale Measuring Organizational Hypocrisy, *Leadership and Policy in Schools*, DOI: 10.1080/15700763.2017.1371762.
- Kousha, M. ve Mohseni, N. (2000). Are Iranian sappy? A comparative study between Iran and the United States, *Social Indicators Research*, 52 (3), 259–289.
- Lipson, M. (2007). Peacekeeping: Organized hypocrisy?. *European Journal of International Relations*, 13(1), 5-34.
- Michalos, C. A. (2005). Education, happiness and well-being, *Social Indicators Research*, 87(3) 347-366.
- Moçoşoğlu, B. ve 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.
- Perez, L. F. R. ve Robson, K. (1999). Ritual legitimation, de-coupling and the budgetary process: managing organizational hypocrisies in a multinational company. *Management Accounting Research*, 10(4), 383-407.
- Saygın, Y. ve Arslan, C. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 207 -222.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey, *Social Indicators Research*, 88 (3), 531–562.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S. ve Pala, H. (2010). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.

- Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar* (3. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- TDK(2018a).http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1ccf84e39999.60718313 adresinden 11.04.2018 tarihinde alınmıştır.
- Tekbıyık, A. (2015). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi yayınları: Ankara
- Tingaz, E.O. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uçan, A. (2013). *Cinsiyetleri farklı lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma ve göç değişkenlerine göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y. ve Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.

Extended Abstract

Introduction

Schools that are a socially open system are organizations with the intense human relationship. From this point of view, they are different from many other organizations. One of the most obvious differences is that the quality of this organization's outcome is directly influenced by the attitudes and behaviors of the employees in the organization. For this reason, the graduates of the schools who are the outcome of the schools are under the influence of the attitudes and behaviors of the teachers. One of these attitudes and behaviors is hypocrisy; the other is the perception of happiness.

Hypocrisy is to give the impression that they possess feelings, thoughts, virtues, values and characteristics at a high moral level that workers and administrators do not actually possess; to obtain beneficial outcomes through various tricks and cunning through the use of values such as virtue, self-sacrifice, loyalty, loyalty, idealism and sympathetic interest and try to show themselves to the employees, to the managers and to the society different from the ones that they know, believe and what they are.

The sense of happiness has been weakened by the decrease of the sense of trust as a natural consequence of rising the attitude of hypocrisy, the failure to set a common goal, the negative organizational climate, the toxic leader's attitude, the increase in burnout and the desire to leave the organization. Since the beginning of human history, people have always been looking for happiness, and the unhappiness has reduced job satisfaction and synergies in the working environment.

The main purpose of this research is to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness levels. It was also tried to determine whether the perception level of the teachers is significantly different according to gender, branch, type of school, completed faculty, level of education, duration of service in the teacher and year of service in the school.

Method

The population of this study that was carried out in the relational research model, consists of 6342 teachers working in the central districts of Malatya province during the 2016-2017 academic year. The sample consisted of 416 teachers who were determined by simple random sampling from the purposive

sampling types. The data of the research were obtained by means of data collection tool consisting of three parts; "Personal Information Form", "Oxford Happiness Scale" and "Organizational Hypocrisy Scale". Frequency and percentage analyze, t-test, one way ANOVA (analysis of variance), Pearson Correlation Coefficient Analysis were used in the analysis of the data.

Results

A correlation analysis was carried out to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness level. As a result of the analysis, it was found that there was a negative and moderate correlation between teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness level. However, the perception level of teachers did not show any significant difference according to gender, branch, kind of school, completed faculty, level of education, duration of service in teacher and service year in school.

Conclusion and Recommendations

It has been determined that teachers' level of perception of organizational hypocrisy was low. Teachers' perceptions of hypocrisy are increasing as the level of level increases; is at the highest level in primary school as the type of school they work in, lower in secondary school and lowest in high school. On the other hand, it was determined that the levels of teachers' perception hypocrisy did not show a statistically significant difference according to gender, branch, kind of school, completed faculty, level of education, duration of service in teacher and service year in school. Teachers say they are happy above the average. Perceptions of happiness decrease as the level of education and seniority of teachers increase; it is at the highest level in primary school as the type of school they work in, lower in secondary school and lowest in high school. On the other hand, it was determined that the perception level of the teachers did not show a statistically significant difference according to gender, branch, kind of school, completed faculty, level of education, duration of service in teacher and service year in school. It has been determined that there is a negative and moderate relationship between the teachers' perceptions of organizational hypocrisy and happiness level.

In order to reduce the hypocrisy of the school and increase the level of happiness, there are important responsibilities to all the shareholders of the school and the teachers, especially the school administrators. For this reason, efforts should be made to increase the skills of empathic communication and expressing their emotions in order to provide personal and professional development for administrators and teachers; creating a positive school culture

should be in school's priorities. Careful attention should be paid to establish positive relations with all components of the school.