

PAPER DETAILS

TITLE: Öğretmenlerin örgütsel mutlulugunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması

AUTHORS: Yılmaz Sarier

PAGES: 222-248

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3602231>

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Dergisi

E-ISSN: 2636-8846

2024 | Cilt 7 | Sayı 1

Sayfa: 222-248



Kocaeli University
Journal of Education

E-ISSN: 2636-8846

2024 | Volume 7 | Issue 1

Page: 222-248

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun çeşitli
değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz
çalışması

Investigation of teachers' organisational happiness in
terms of various variables: A meta-analysis study

Yılmaz SARIER,  <https://orcid.org/0000-0002-9245-6026>

MEB, Eskişehir Odunpazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, yilmazsarier@yahoo.com

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönderim Tarihi
15 Aralık 2023

Düzeltilme Tarihi
15 Mayıs 2024

Kabul Tarihi
20 Mayıs 2024

Önerilen Atıf

Recommended Citation

Sarier, Y. (2024). Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(1), 222-248. <http://doi.org/10.33400/kuje.1405523>

ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşma düzeylerinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yapılan literatür taramasında 2022 yılı ve öncesinde Türkiye'de üretilmiş olan ve öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu inceleyen 63 çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmada belirlenen ölçütlere uygun olan 25 yayın araştırmaya dâhil edilmiş ve bu araştırmaların verileri yapılan çalışmada kullanılmıştır. Çalışmada etki büyüklüğünün hesaplanmasında "CMA-Comprehensive Meta-Analysis" yazılımından yararlanılmıştır. Çalışmada, yayın yanlılığının olup olmadığını anlamak için huni saçılım grafiği, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon Testi ve Egger Doğrusal Regresyon Testi kullanılmış ve yayın yanlılığının olmadığı anlaşılmıştır. Verilerin analizinde Hedges'g katsayısı kullanılmış ve güven aralığı % 95 olarak alınmıştır. İncelenen çalışmalar heterojen özellik gösterdiğinden dolayı çalışmaların etki büyüklükleri rastgele etkiler modeline göre hesaplanmıştır. Elde edilen analizler sonucunda cinsiyet açısından erkeklerin ($g=.019$), medeni durum açısından evli öğretmenlerin ($g=.038$), eğitim durumu açısından lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ($g=.003$), branş açısından sınıf öğretmenlerinin ($g=.119$) ve kıdem değişkeni açısından 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($g=.115$) puanlarının yüksek olduğunu göstermiş ancak bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; yıl, yayın türü, bölge, öğretim kademesi ve çalışmada kullanılan ölçek moderatör değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel mutlulukları açısından hesaplanan etki büyüklüğü değerleri üzerinde anlamlı etkiye (farklılaşmaya) neden olmadıkları belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: örgütsel mutluluk, okulda mutluluk, öğretmenlerin örgütsel mutluluğu, meta-analiz

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the levels of differentiation of organizational happiness of teachers in Turkey according to gender, marital status, education level, subject area, and seniority variables through meta-analysis method. In this context, a literature review reached 63 studies conducted in Turkey in 2022 and earlier, which examined the organizational happiness of teachers. 25 publications that met the specified criteria were included in the research, and the data from these studies were used in the current study. The CMA-Comprehensive Meta-Analysis software was utilized to calculate effect sizes in the study. Funnel plot, Begg and Mazumdar Rank Correlation Test, and Egger Linear Regression Test were used to determine publication bias, and it was understood that there was no publication bias. Hedges' g coefficient was used for data analysis, and a confidence interval of 95% was adopted. Due to the heterogeneous nature of the examined studies, effect sizes of the studies were calculated according to the random effects model. As a result of the analyses, it has been shown that in terms of gender, males ($g=.019$), in terms of marital status, married teachers ($g=.038$), in terms of education level, teachers with graduate degrees ($g=.003$), in terms of subject area, elementary school teachers ($g=.119$), and in terms of seniority, teachers with 21 years or more of experience ($g=.115$) have higher scores. However, it was also concluded that these values were not statistically significant. The analyses conducted revealed that year, publication type, region, educational level, and scale used in the study were not significant moderators affecting the effect size values calculated in terms of teachers' organizational happiness.

Keywords: organisational happiness, happiness at school, teachers' organisational happiness, meta-analysis.

GİRİŞ

İnsanlar, huzurlu ve nitelikli bir hayat sürmek için yaşamları boyunca mutluluğa ulaşmaya çalışmaktadır. Mutluluk; hoş bir ruh ve esenlik hali (Fisher, 2010), yaşam boyunca elde edilen doyum ve psikolojik olarak iyi olma hali (Marar, 2011), kalıcı bir refah halini sürdürme eğilimi (Moccia, 2016), doyuma ulaşılması ile hayatı daha güzel kılan duygu (Mahmoudi vd., 2019) olarak tanımlanmaktadır. İnsanların mutluluk algıları; yaşadıkları topluma, istek ve beklentilerine, hayata bakış açılarına ve geçmiş yaşantılarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Sosyal bir varlık olan insanın, bireysel mutluluğunun yanı sıra çalışma hayatındaki mutluluğu da önemlidir. Nitekim çalışanların mutluluğu önceleri bireysel olarak yaşanmakta iken daha sonra büyüyerek çevresini, çalışma hayatını ve çalışılan örgütü de etkileyebilmektedir.

Çalışma hayatındaki mutluluk, Fisher (2010) tarafından örgütsel mutluluk olarak ifade edilmiştir. Örgütsel mutluluk; çalışanların işe yönelik becerilerini geliştirilmeleri, çalışılan yerde olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha sık yaşanması ve algılanmasıdır (Paschoal & Tamayo, 2008). Warr'a (2007) göre ise örgütsel mutluluk; iş hayatındaki olumlu-olumsuz duygular ile potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel mutluluk, örgütte iletişimin güçlü olmasını sağlamaktadır (Mahmoudi vd., 2019). Çalışma hayatında huzur ve mutluluğu gerçekleştiren yöneticiler, üretkenlik, verim ve etkililiği sürekli kılabilir (Arslan, 2018). Örgütsel mutluluğun, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmaları ve etkili olmaları açısından da önemli olduğu söylenebilir.

Mutluluk ve eğitim birbiriyle ilişkili kavramlardır. Nitelikli bir eğitim, bireyin ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunmaktadır. Eğitim sistemlerinin en temel örgütü olan okullar, bir ülkenin en önemli unsuru olan insan kaynağının yetiştirildiği örgütlerdir. Okulların öncelikli amacı her anlamda kaliteli ve donanımlı öğrenciler yetiştirmektir. Okul ortamı öğrencileri, öğrenme, güvenlik ve risk alma konularında etkileyebilmekte (Özdemir vd., 2010), öğrencilerin sosyal, duygusal ve bilişsel yönlerden gelişimine de katkı sunmaktadır. Okullar, örgütsel mutluluğun gerçekleşmesini amaçlayan örgütlerdendir. Nitekim okullarda mutlu öğretmenler olduğunda örgütsel mutluluk sağlanmaktadır (Karamustafaoğlu, 2022).

Öğretmenlerin okullarda huzurlu bir ortamda eğitim vermeleri ve kendilerini mutlu hissetmeleri oldukça önemlidir. Mutlu olan öğretmenler, yaptıkları işten daha fazla haz almakta okullarını ve öğrencilerini sahiplenmektedir (Döş, 2013). Mutlu öğretmenlerin bulunduğu okullarda, öğretmen ve öğrenciler arasında olumlu ilişkiler kurulmakta, okul paydaşları birbirine sevgi ve saygı göstermekte, aile desteği ve katılımı gerçekleşmektedir (Ayyıldız, 2022). Öğretmenlerdeki örgütsel mutluluk algıları; öğretmenlerin sınıfı iyi yönetmelerini (Düzgün, 2016), örgütsel adalete (Korkut, 2019), ve örgütsel güvene ilişkin algılarını (Gürbüz, 2020), örgütsel bağlılık (Field & Buitendach, 2011) ve iş doyum düzeylerini (Buragohain & Hazarika, 2015) etkilemektedir (Ataç vd., 2022).

Toplumların en önemli kaynağı ve geleceği olan bireyleri yetiştirip eğiten öğretmenlerin örgütlerinde mutlu olmaları günümüzde çok önemli görülmektedir (Arslan, 2018). Araştırmalarda çalışanların örgütsel mutluluğunu; çalışanlar arasındaki ilişkiler, paylaşılan değer ve yaşantılar, yöneticilerin liderliği (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011), iş yerinde yapılan aktiviteler (Wesarat vd., 2015), uygulanan politikalar (Fisher, 2010), örgütsel bağlılık ile ekonomi (Bulut, 2015) gibi örgütsel değişkenlerin yanı sıra çalışanların bireysel özelliklerini (Januwarsono, 2015; Uzun & Kesicioğlu, 2019) de etkileyebildiği belirtilmektedir.

Bu çalışmanın analiz sürecinde kullanılan meta-analiz yöntemi, üretilen çok sayıda veriyi birlikte güvenli geçerli bir biçimde işleyebilmekte ve bu sayede istatistiksel güç ve hassasiyetin artmasını sağlayabilmektedir (Borenstein vd., 2009; Petticrew, 2003). Bu kuvvetli yönlerine rağmen Türkiye'de oldukça az meta-analiz araştırması yapılmaktadır. Anahtar kelime "meta-analiz" yazıldığında 1 Ağustos 2023 tarihi itibarıyla Ulusal Tez Merkezinde, 275 meta-analiz tezine ulaşılmış, bunların 153'ü eğitim-öğretim alanında üretilmiştir. Ancak yapılan tarama sonucunda Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu inceleyen herhangi bir meta-analiz çalışmasına (tez veya makale) rastlanmamıştır. Okullar açısından öğretmenlerin duygu, tutum,

davranış, huzur ve mutluluklarının dikkate alınması ve öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile ilişkili olan ve örgütsel mutluluk algılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu inceleyen bir meta-analiz çalışması üretilerek büyük resmin daha net görülebileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın sonuçlarının, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyeceği düşünülen değişkenlerin belirlenmesi sürecinde alanyazınına zenginlik katılabileceği ve bu yönde katkı sunulabileceği öngörülmektedir. Çalışmada değişkenlerin belirlenmesinde önceki araştırmalarda da ortak olarak incelenmesi ve veri olarak ulaşılabilir olması ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada, Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşma düzeylerinin meta-analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanmıştır ve aşağıda verilen problemlere yanıt aranmıştır.

1. Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını, öğretmenin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, branşı ve kıdeminin etkileme düzeyi nedir?
2. Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını öğretmenin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, branşı ve kıdeminin etkileme düzeylerini, moderatör değişkenlerin (yıl, yayın türü, bölge, öğretim kademesi ve çalışmada kullanılan ölçek) farklılaştırma düzeyi nedir?

YÖNTEM

Bu çalışmada, nicel araştırmaların bulgularının analiz edilmesi ve sentezlenmesine imkân veren yöntemlerden meta-analiz yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırma Modeli

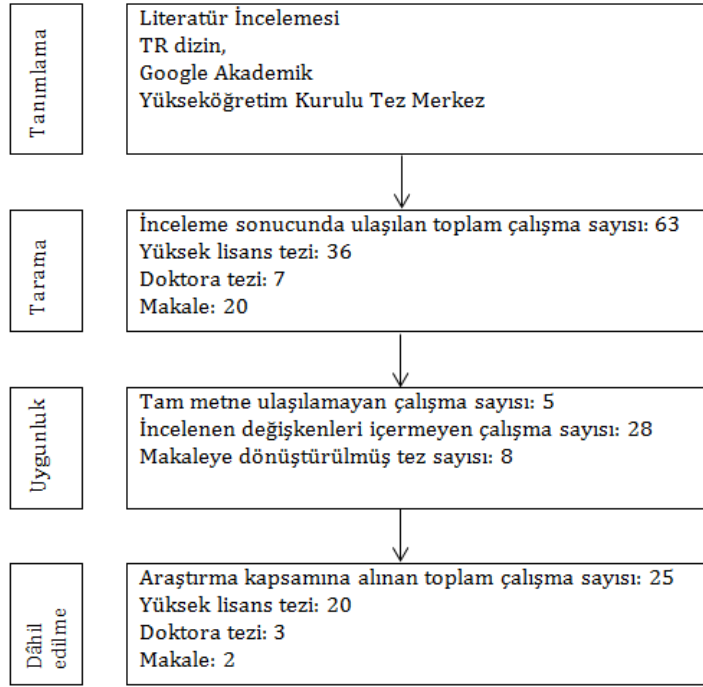
Bu çalışma, meta-analiz yöntemiyle desenlenmiştir. Meta-analiz yönteminde, araştırılan konuyla ilişkili üretilen çalışma bulgularının istatistiksel yöntem kullanılarak birleştirilmesi amaçlanır (Cooper vd., 2009). Meta-analiz yöntemi araştırmacıya, farklı araştırma bulgularının özetlenmesi ve ortak bir kaniya ulaşılması fırsatı sunabilmektedir (Chin, 2007). Veri analizi sürecinde meta-analiz türlerinden olan gruplar arası karşılaştırma yönteminden yararlanılmıştır. Gruplar arası karşılaştırma yönteminde, gruplar arasında bulunan ortalama farklarını göstermek amacıyla etki büyüklüğü değerleri istatistiksel yollarla bulunmaktadır (Cumming, 2012). Bu noktada araştırmada yöntem kısmındaki değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş ve kıdem) göre deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur.

Verilerin Toplanması

Yapılan araştırmada kullanılacak verilere, bilimsel yayınlardan ulaşılabildiği görülmüş ve meta-analizde kullanılacak verilere sahip olan tez ve makalelere ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışmada, incelenen konu ile ilgili yayınlara ulaşmak için TR dizin, Google Akademik ve Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi kullanılmış; "öğretmen mutluluğu (teacher happiness)", "öğretmenlerin örgütsel mutluluğu (teachers' organizational happiness)" ve "öğretmenlerin okul mutluluğu (teachers' organizational happiness)" kelimelerinin Türkçe ve İngilizceleri ile tarama yapılmıştır. Ulaşılan çalışmalar değerlendirilmiş aşağıdaki ölçütleri sağlayan yayınlar araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmada belirlenen ölçütler aşağıdaki şekildedir:

1. Türkiye'deki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu konu edinmesi,
2. İlk üretim yılı olan 2015 yılından başlayarak en geç 31.12.2022 tarihine kadar tam metin olarak üretilmesi,
3. Etki büyüklüğü değerlerinin hesaplanmasında kullanılacak verilere sahip olması (ortalama, standart sapma ve örneklem büyüklüğü),
4. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile birlikte incelenen değişkenlerden en az birini içermesi (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve branş).

Çalışmaların meta-analize dâhil edilme sürecine ilişkin PRISMA akış diyagramı Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1**PRISMA Akış Diyagramı**

Şekil 1’de çalışmanın başlangıcında araştırılan konu ile ilgili 63 yayına ulaşılabildiği anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonunda belirlenen ölçütlere uygun 20’i yüksek lisans tezi, üç doktora tezi ve iki makale türünde olmak üzere toplam 25 yayın yapılan çalışmaya alınmıştır. Araştırmaya dâhil edilen 25 çalışmaya ait bilgiler, belirli kategorilere göre (araştırma yılı, araştırmanın yapıldığı bölge, öğretim kademesi, araştırma türü, araştırmada kullanılan ölçek, örneklem ve örgütsel mutluluk ortalaması) kodlanmıştır. Yapılan çalışmaya dahil edilen yayınların özellikleriyle ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1**Araştırmaya Edilen Çalışmaların Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

Sıra	Yazar Soyadı/ Çalışma Yılı	Yayın Türü	Çalışma Yeri	Öğretim Kademesi	Kullanılan ölçek/ yıl	Örneklem	Örgütsel Mutluluk
1	Bulut, 2015	Doktora tezi	Gaziantep	Ortaöğretim	Bulut, 2015	1344	3,71
2	Korkut, 2019	Doktora tezi	Malatya	İlkokul	Korkut, 2019	442	4,02
3	Çetin, 2019	Yüksek L. tezi	Kocaeli	Ortaokul	Arslan & Polat, 2017	533	3,50
4	Gürbüz, 2020	Yüksek L. tezi	İstanbul	İlk ve ortaöğretim	Arslan & Polat, 2017	455	2,78
5	Köse, 2020	Yüksek L. tezi	Rize	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	404	3,65
6	Bayram, 2020	Yüksek L. tezi	Trabzon	Ortaöğretim	Arslan & Polat, 2017	346	3,57
6	Elmas, 2021	Yüksek L. tezi	İstanbul	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	606	3,11
8	Demir, 2020	Yüksek L. tezi	Elazığ	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	436	4,01
9	Ergüven, 2020	Yüksek L. tezi	Çanakkale	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	464	3,85
10	Güzel, 2021	Yüksek L. tezi	Diyarbakır	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	310	3,47
11	Arslan, 2021	Yüksek L. tezi	Mardin	Üç kademe	Bulut, 2015	378	4,00
12	Aytaç, 2021	Yüksek L. tezi	Şanlıurfa	Üç kademe	Korkut, 2019	611	3,84
13	Doğan, 2021	Doktora tezi	Sakarya	Üç kademe	Korkut, 2019	404	2,93
14	Sarıbıyık, 2022	Yüksek L. tezi	Maraş	Üç kademe	Korkut, 2019	413	4,07
15	İnan, 2022	Yüksek L. tezi	Mersin	İlkokul	Arslan & Polat, 2017	723	3,71
16	Keçeli, 2022	Yüksek L. tezi	İstanbul	İlkokul	Arslan & Polat, 2017	239	3,71
17	Ayyıldız, 2022	Yüksek L. tezi	Rize	İlkokul ve ortaöğretim	Arslan & Polat, 2017	356	3,70
18	Erkuş, 2022	Yüksek L. tezi	Çorum	Üç kademe	Bulut, 2015	461	3,89

Tablo 1 (devam ediyor)*Araştırmaya Edilen Çalışmaların Özelliklerine İlişkin Bilgiler*

Sıra	Yazar Soyadı/ Çalışma Yılı	Yayın Türü	Çalışma Yeri	Öğretim Kademesi	Kullanılan ölçek/ yıl	Örneklem	Örgütsel Mutluluk
19	Şensu, 2022	Yüksek L. tezi	Giresun	Ortaöğretim	Arslan & Polat, 2017	250	2,88
20	Ateş, 2022	Yüksek L. tezi	Gaziantep	Ortaöğretim	Sezer & Can, 2019	521	4,02
21	Kurkan, 2022	Yüksek L. tezi	İstanbul	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	674	3,18
22	Kanat, 2022	Yüksek L. tezi	Gaziantep	Üç kademe	Korkut, 2019	412	3,98
23	Sahin, 2022	Yüksek L. tezi	Siirt ve Bartın	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	422	3,52
24	Köse & Kahveci, 2019	Makale	Rize	Üç kademe	Arslan & Polat, 2017	300	3,62
25	Moçoşoğlu & Kaya, 2018	Makale	Şanlıurfa	İlköğretim	Arslan & Polat, 2017	346	3,44

Tablo 1 incelendiğinde çalışma konusu ile ilgili araştırmaların 2015 yılında başladığı, 80'inin yüksek lisans türünde olduğu, 20 farklı ilde üretildiği, farklı kademelerde yapıldığı, çalışmalarda özellikle Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından hazırlanan ve Arslan & Polat (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin tercih edildiği, toplam örneklem büyüklüğünün 11.850 olup çalışmalardaki örneklem en az 239 en fazla 1.344 olduğu, örgütsel mutluluk düzeyinin en az 2,78 en çok 4,07 düzeyinde ve beş çalışma hariç diğer çalışmaların 3,40'ın üzerinde ortalamaya (katılıyorum düzeyinde) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar, kaynaklar bölümünde önlere "*" imgesi konularak sunulmuştur. Araştırmaya alınan yayınlarla ilgili birleştirilmiş veriler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2*Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmalara İlişkin Betimsel İstatistikler*

		f	%		f	%
Araştırma Yılı	2015	1	4	İlkokul	3	12
	2018	1	4	Ortaokul	1	4
	2019	3	12	Öğretim kademesi	4	16
	2020	5	20	Lise	3	12
	2021	5	20	İlkokul ve Ortaokul	14	56
	2022	10	40	Tüm kademeler	20	80
Araştırma Bölgesi	Güneydoğu Anadolu	8	32	Araştırma türü	3	12
	Marmara	7	28	Doktora Tezi	2	8
	Karadeniz	5	20	Makale	16	64
	Doğu Anadolu	2	8	Arslan & Polat, 2017	5	20
	Akdeniz	2	8	Korkut, 2019	3	12
	İç Anadolu	1	4	Bulut, 2015	1	4
				Sezer & Can, 2019		

Tablo 2 incelendiğinde çalışma konusu ile ilgili 2019 yılından itibaren üretilen yayım sayısının arttığı ve 2022 yılında en yüksek seviyeye ulaştığı (10) görülmüştür. En fazla çalışma Güneydoğu Anadolu bölgesinde üretilmiş olup Ege bölgesinde ise konu ile ilgili herhangi bir yayının üretilmediği gözlenmiştir. İncelenen yayınların 20 tanesi yüksek lisans, üç tanesi doktora tezi türünde olup ikisi ise makaledir. Konu ile ilgili İncelenen yayınların yarısından fazlasının tüm öğretim kademelerinde (% 56) üretildiği görülmüştür. Araştırmalarda Arslan & Polat (2017) ölçeğinin sıklıkla (%64) tercih edildiği anlaşılmaktadır.

Verilerin Analizi

Meta-analiz yöntemi ile iki değişken arasındaki ilişkilerin yön ve kuvvetlerinin belirlenmesine fırsat veren etki büyüklüğü değerlerinin hesaplanması amaçlanmaktadır (Card, 2011). Meta-analizde öncelikle çalışma kapsamına alınan yayınların etki büyüklüğü değerleri hesaplanmakta

daha sonra bulunan genel etki büyüklüğü değeri ile analizler yapılabilmektedir (Borenstein vd., 2009). Yapılan çalışmada genel etki büyüklüğünün hesaplanmasında incelenen yayımlardan ulaşılan ortalama, standart sapma ile örneklem büyüklüğü değerleri kullanılmıştır. Nitekim grup ortalamalarının karşılaştırılması yönteminde bulunan etki değerlerinden yararlanılmaktadır (Hedges & Olkin, 1985). Bu çalışmada Hedges g indeksinden yararlanılmış ve güven aralığı % 95 alınmıştır. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre, deney grubu olarak erkek öğretmenler, kontrol grubu olarak kadın öğretmenler; medeni durum değişkenine göre deney grubu olarak evli öğretmenler, kontrol grubu olarak bekar öğretmenler; eğitim durumu değişkenine göre deney grubu olarak lisans üstü mezunu öğretmenler, kontrol grubu olarak lisans mezunu olan öğretmenler; branş durumu değişkenine göre deney grubu olarak sınıf öğretmenleri, kontrol grubu olarak branş öğretmenleri, kıdem durumu değişkenine göre deney grubu olarak 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler (görevinin son yıllarında olan), kontrol grubu 10 yıl ve aşağı kıdeme sahip olan öğretmenler (görevinin ilk yıllarında olan) alınmıştır. Hesaplanan değerlerin pozitif olması deney, negatif olması ise kontrol grubu lehine etki olduğuna işaret etmektedir. Hesaplanan etki büyüklüğü değerlerini yorumlanmasında, Thalheimer ve Cook'un (2002) sınıflandırması ($-.15 \leq d < .15$ önemsiz düzeyde; $.15 \leq d < .40$ küçük düzeyde; $.40 \leq d < .75$ orta düzeyde; $.75 \leq d < 1.10$ geniş düzeyde; $1.10 \leq d < 1.45$ çok geniş düzeyde; $1.45 \leq d$ muazzam düzeyde) tercih edilmiştir. Çalışmada analiz aşamasında heterojenlik ile birlikte yayın yanlılığı testleri de uygulanmıştır.

Meta-analiz yönteminde analiz sürecinde sabit ve rastgele etkiler modellerinden yararlanılmaktadır. Sabit etkiler modelinde bütün çalışmalar aynı etki derecesine sahip olduğu mantığıyla hesaplamalar yapılmakta, incelenen çalışmalardaki örneklemelerin benzer özellikler gösterdiği varsayılmaktadır (Borenstein vd., 2009). Rastgele etkiler modeli, incelenen çalışmalardan eşit sonuçlara ulaşamayacağını, örneklemelerin rasgele ve birbirinden farklı olabileceklerini, etki büyüklüğü değerinin farklılık gösterebileceğini varsaymaktadır (Cooper vd., 2009). Card (2011) ise rastgele etkiler modelinin daha büyük popülasyonlara genelleme yapılmasına fırsat verdiğini belirtmektedir. Yayınlanmış araştırmaların kullanıldığı meta-analiz çalışmalarında, rastgele etkiler modelinin kullanılması gerektiği ifade edilmektedir (Hunter & Schmidt, 2000). Bu bağlamda bu çalışmada rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Meta-analiz çalışmalarında moderatör analizleri, etki büyüklüklerinde farklılaşmada etkisi olabilecek değişkenler belirlenerek yapılmaktadır (Card, 2011). Meta-analiz yönteminde moderatör analizinin, çalışmanın amacına uygun olarak planlanması ve süreç içerisinde uygulanması esastır (Littell vd., 2008). Qb değeri hesaplanarak moderatör değişkenlerin istatistiksel olarak farklılaşmaya neden olup olmadığı anlaşılabilmektedir (Hedges & Olkin, 1985). Çalışmada etki büyüklüğü değerlerinde farklılaşmaya sebep olacağı düşünülen yayımların üretim yılı, yayım türü, öğretim kademesi ve araştırmada kullanılan ölçek değişkenlerinin moderatör değişkenler olmasına karar verilmiştir. Yapılan çalışmanın moderatör analiz sürecinde, Qb ve p değerlerinden yararlanılmıştır.

Yayın yanlılığı analizleri, çalışmaya dahil edilen yayınların, bütün çalışmaları temsil edip edemeyeceği varsayımına göre yapılmaktadır (Rothstein vd., 2005). Yayın yanlılığının olup olmadığının anlaşılması sürecinde farklı yöntemler bulunmaktadır. Huni Grafikleri, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon Testi ile Egger'in Doğrusal Regresyon Testi bu yöntemlerden bazılarıdır. Bu araştırmada yayın yanlılığı analizinde öncelikle incelenen değişkenler açısından Huni grafikleri incelenmiş daha sonra Begg ve Mazumdar Testi ve Egger Testi kullanılmıştır. İlgili analizler araştırmanın bulgular kısmında sunulmuştur.

Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Meta-analizde, incelenen konu ile ilgili olan bütün yayınların veri kaynaklarından taranarak eksiksiz olarak yapılan çalışmaya dahil edilmesi araştırma geçerliliğinin en önemli göstergesidir (Petticrew & Roberts, 2006). Bu bağlamda yapılan çalışmada geçerliğin sağlanması için dahil

edilme ölçütlerine uygun yayınlar öncelikle bütün veri kaynaklarından taranmış ve araştırmaya dahil edilmiştir.

Meta-analizin güvenilirliği açısından çalışmanın başında bir veri kodlama formunun geliştirilmesi sağlanmıştır. Veri kodlama formu ile bireysel araştırmalar için çalışmanın başlığı, yazarı, yayın yılı, yayın türü, örneklem büyüklüğü; örgütsel mutluluğu ölçmek için kullanılan ölçüm aracı ve cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, kıdeme ve bransa göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi kodlanmıştır. Yapılan meta-analiz çalışmasında düzenlenen kodlama formu alanında uzman ve daha önce meta-analiz çalışması yapmış iki farklı akademisyen tarafından veri girişi yapılmış ve kodlayıcılar arası güvenilirliğin sağlanması açısından korelasyona bakılmış, değerlendiriciler arası uyum, korelasyon katsayısı (ICC) ile değerlendirilme yapılmıştır. ICC değerleri 0,91'in üstünde olduğu için değerlendiriciler arasında yüksek uyum bulunduğu görülmüştür.

Araştırma Etiği

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte "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 hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

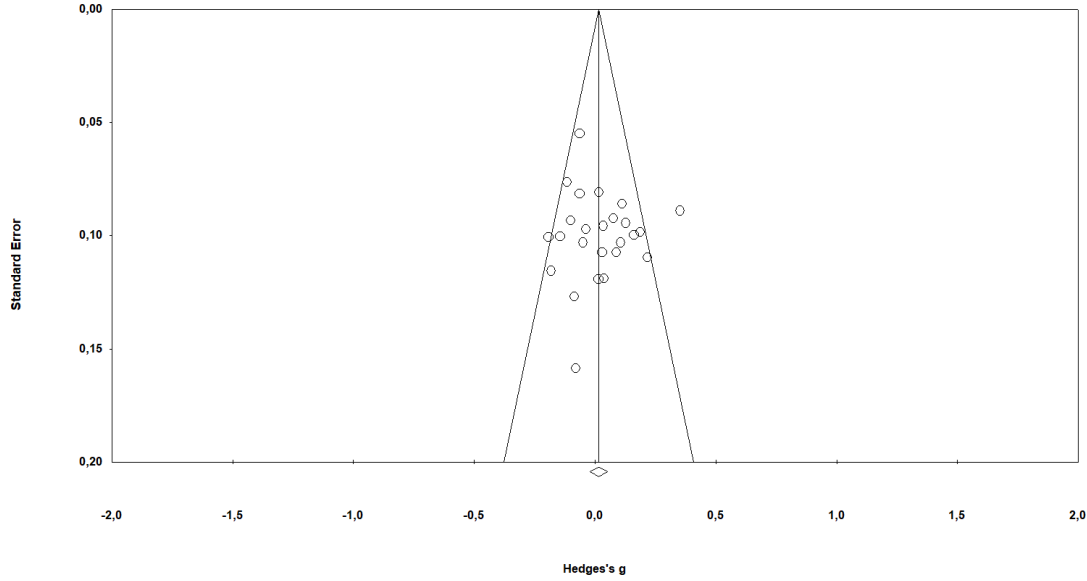
Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Yapılan çalışma sistematik alan yazın taramasına bağlı meta-analiz türünde olduğu için Etik Kurul İzni alınmasını gerektiren çalışmalar grubunda yer almamaktadır. Bu nedenle Etik Kurul İzni beyan edilmemiştir.

BULGULAR

Araştırmada öncelikle incelenen değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş ve kıdem) için yayın yanlılığının olup olmadığı irdelenmiş daha sonra meta-analiz süreci yürütülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda cinsiyet farklılığı açısından yayın yanlılığı olup olmama durumuna ilişkin huni grafiği Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2**Cinsiyetin Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisine İlişkin Huni Saçılım Grafiği****Funnel Plot of Standard Error by Hedges's g**

Meta-analizde incelenen çalışmaların çoğunluğunun huni grafiğinin altında veya dikey doğrunun yalnızca bir tarafında toplanması yayın yanlılığının olduğunu göstermektedir (Borenstein vd., 2009). Şekil 2’de, incelenen 25 yayının büyük bir bölümünün şeklin üst kısmında ve hesaplanan etki büyüklüğü değerinin çok yakınında olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların genel etki büyüklüğünü ifade eden dikey doğrunun sağında ve solunda simetrik olarak dağılması yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığına ilişkin daha güçlü bir kanıya varabilmek için uygulanan testlere ilişkin veriler Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3**Cinsiyet Değişkeni İçin Yayın Yanlılığı Test Verileri**

Begg ve Mazumdar Testi		Egger Testi	
Kendall’ın S istatistiği (P-Q)	-2.000	Standart hata	1.371
Tau	-.006	% 95 alt limit (2 kuyruklu)	-2.069
Tau için Z değeri	.046	% 95 üst limit (2 kuyruklu)	3.607
p değeri	.962	T değeri	.560
		p değeri (2 kuyruklu)	.580

Tablo 3’e bakıldığında Begg ve Mazumdar testinden anlamlı bir bulguya ulaşılmadığı ($p=.962$, $p>0.05$) anlaşılmakta ve çalışmada yayın yanlılığı olmadığı kanısını desteklemektedir. Benzer şekilde Egger testinde ulaşılan $p=.580$ değeri ($p>.05$) çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileme durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 4’te gösterilmektedir.

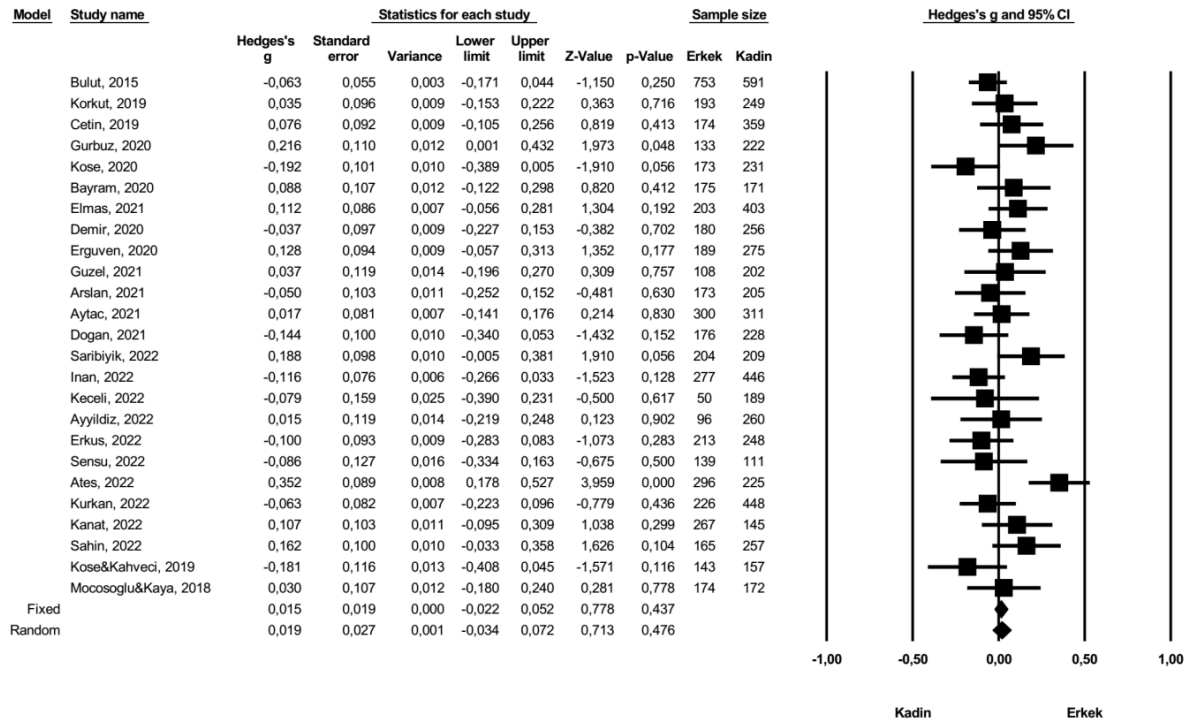
Tablo 4**Cinsiyetin Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi**

Çalışma sayısı	Örneklem büyüklüğü	Etki büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı (%95)		z	p
			Alt sınır	Üst sınır		
25	Erkek: 5180 Kadın: 6570 Toplam: 11750	.019	-.034	.072	.713	.476

Tablo 4'te 25 yayının yer aldığı meta-analiz bulgularına göre, cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri, % 95'lik güven aralığında, -.034 ve .072 sınırları arasında $g = .019$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ile anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmakla birlikte önemsiz düzeyde ($z = .713$; $p = .476$) de olsa okullarda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha güçlü bir örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma kapsamına alınan yayınlara ait analiz değerlerine ilişkin bilgilerin dağılımının görülebildiği orman grafiği Şekil 3'te verilmektedir.

Şekil 3

Cinsiyet Değişkeni Açısından Yayınların Orman Grafiği

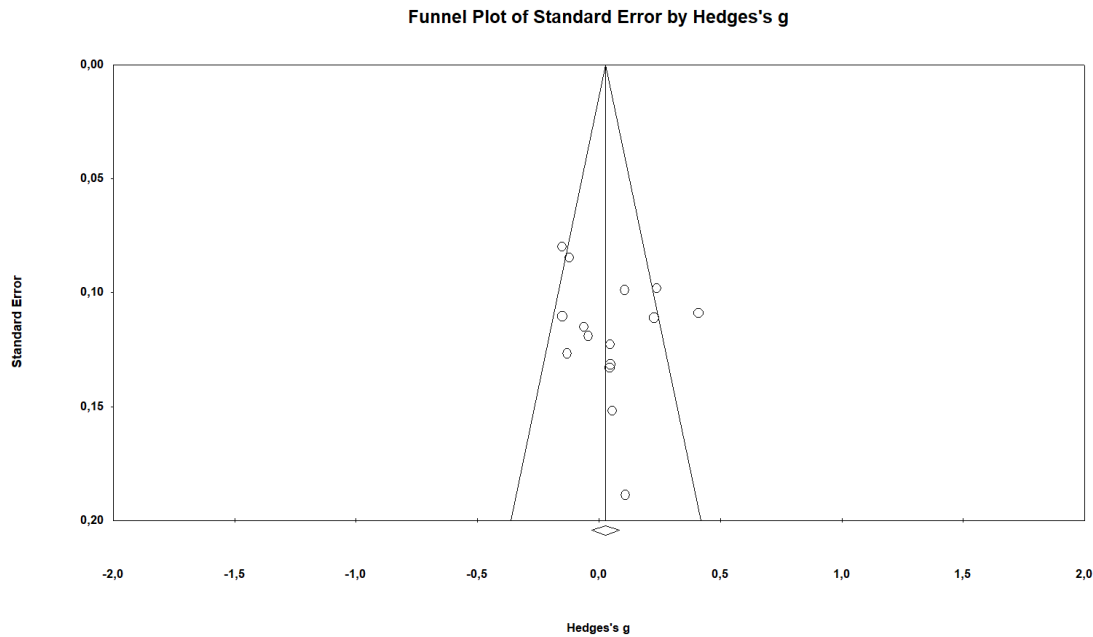


Şekil 3 incelendiğinde çalışmalardan 14'ü pozitif etki (erkek öğretmenler lehine), 11'i ise negatif etki (kadın öğretmenler lehine) gösterdiği, etki büyüklüğü değerleri açısından ise 6 çalışmanın küçük düzeyde, geriye kalan 19 çalışmanın ise önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenliğinde farklılaşmaya neden olabilecek moderatör değişkenlere ilişkin analiz bulguları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5*Cinsiyetin Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi*

		Çalışma sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı Alt-Üst	Q	Gruplar arası heterojenlik (Q _b)	p
Cinsiyet değişkeni		25	.019	[-.034; .072]	46.2		.000
Yıl	2020 ve öncesi	10	.006	[-.069; .081]	2	.157	.692
	2021 ve sonrası	15	.027	[-.047; .102]			
	Yüksek lisans tezi	20	.041	[-.020; .102]			
Yayın türü	Doktora tezi	3	-.058	[-.143; .026]	4.014	.134	
	Makale	2	-.071	[-.279; .136]			
	Güneydoğu Anadolu	8	.070	[-.032; .173]			
Bölge	Marmara	7	.040	[-.054; .134]	3.865	.425	
	Karadeniz	5	-.074	[-.185; .038]			
	Doğu Anadolu	2	-.001	[-.134; .133]			
	Akdeniz	2	.029	[-.269; .328]			
Öğretim kademesi	İlkokul	3	-.060	[-.070; .049]	3.495	.321	
	Lise	4	.075	[-.136; .285]			
	İlkokul ve Ortaokul	3	.090	[-.038; .218]			
	Tüm kademeler	14	.001	[-.064; .066]			
Kullanılan Ölçek	Arslan & Polat, 2017	16	.009	[-.051; .069]	3.107	.211	
	Korkut, 2019	5	.040	[-.064; .143]			
	Bulut, 2015	3	-.069	[-.153; .016]			

Tablo 5'te görülen moderatör analiz sonuçlarına göre; belirlenen moderatör değişkenlerin yıl ($p=.692$), yayın türü ($p=.134$), bölge ($p=.425$), öğretim kademesi ($p=.321$) ve çalışmada kullanılan ölçek ($p=.211$) cinsiyet açısından etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Bu bulgu araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin bu konuda etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda medeni durum farklılığı açısından yayın yanlılığı olup olmama durumuna ilişkin huni grafiği Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4*Medeni Durumun Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisine İlişkin Huni Saçılım Grafiği*

Şekil 4'te incelenen 15 yayının büyük bir bölümünün şeklin üst kısmında ve hesaplanan etki büyüklüğü değerinin çok yakınında olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların genel etki büyüklüğünü ifade eden dikey doğrunun sağında ve solunda simetrik olarak dağılması yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığına ilişkin daha güçlü bir kanıya varabilmek için uygulanan testlere ilişkin ilişkin veriler Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6*Medeni Durum Değişkeni İçin Yayın Yanlılığı Test Verileri*

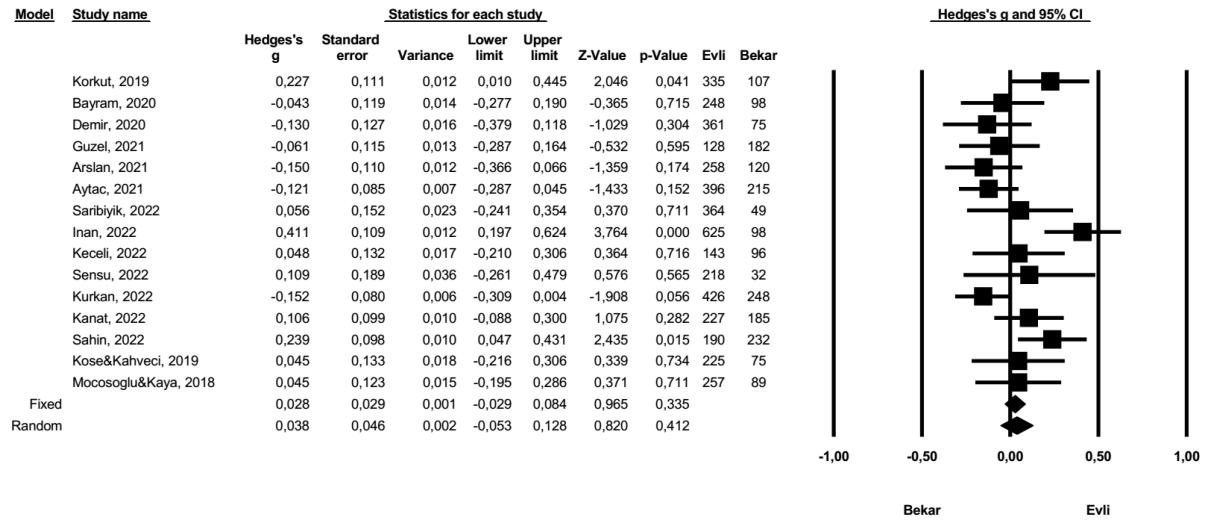
Begg ve Mazumdar Testi		Egger Testi	
Kendall'ın S istatistiği (P-Q)	19.000	Standart hata	2.040
Tau	.181	% 95 alt limit (2 kuyruklu)	-2.652
Tau için Z değeri	.940	% 95 üst limit (2 kuyruklu)	6.162
p değeri	.347	T değeri	.830
		p değeri (2 kuyruklu)	.405

Tablo 6 incelendiğinde Begg ve Mazumdar testinden anlamlı bir bulguya ulaşılmadığı ($p=.347$, $p>0.05$) anlaşılmakta ve çalışmada yayın yanlılığı olmadığı kanısını desteklemektedir. Benzer şekilde Egger testinde ulaşılan $p=.405$ değeri ($p>.05$) çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileme durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7*Medeni Durumun Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi*

Çalışma sayısı	Örneklem büyüklüğü	Etki büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı (%95)		z	p
			Alt sınır	Üst sınır		
15	Evli: 4401 Bekar: 1901 Toplam: 6302	.038	-.053	.128	.820	.412

Tablo 7'de 15 yayının yer aldığı meta-analiz bulgularına göre, medeni durumun öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri, % 95'lik güven aralığında, -.053 ve .128 sınırları arasında $g=.038$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ile anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmakla birlikte önemsiz düzeyde ($z=.820$; $p=.412$) de olsa okullarda evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlerden daha güçlü bir örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma kapsamına alınan yayınlara ait analiz değerlerine ilişkin bilgilerin dağılımının görülebildiği orman grafiği Şekil 5'te verilmektedir.

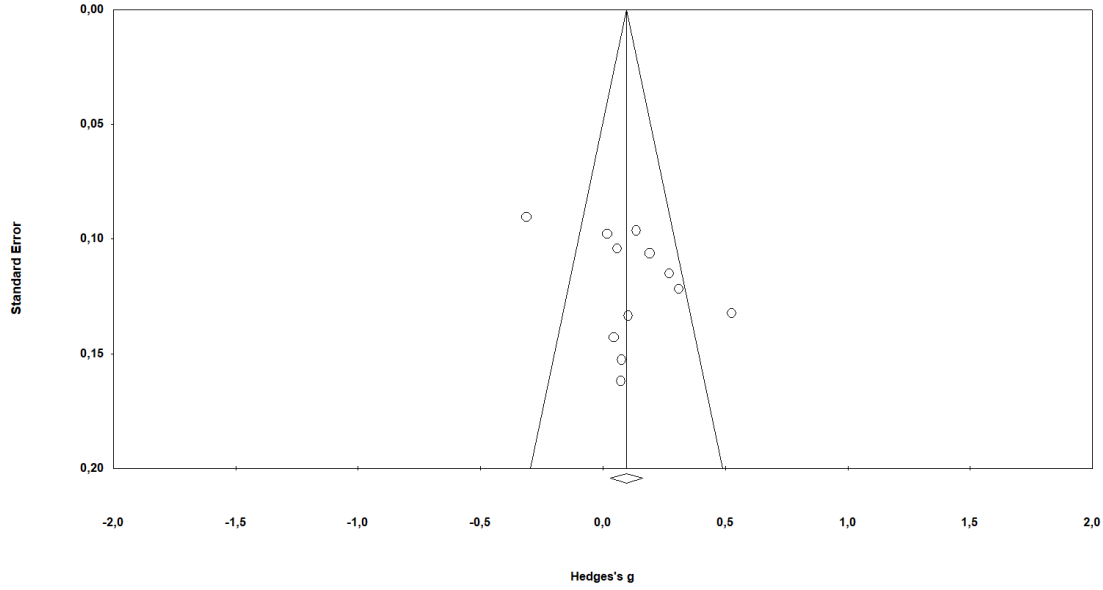
Şekil 5**Medeni Durum Değişkeni Açısından Yayınların Orman Grafiği**

Şekil 5 incelendiğinde çalışmalardan 9'u pozitif etki (evli öğretmenler lehine), 6'sı ise negatif etki (bekâr öğretmenler lehine) gösterdiği, etki büyüklüğü değerleri açısından ise 5 çalışmanın küçük düzeyde, geriye kalan 10 çalışmanın ise önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenliğinde farklılaşmaya neden olabilecek moderatör değişkenlere ilişkin analiz bulguları Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8**Medeni Durum Değişkeni Açısından Moderatör Analizi**

		Çalışma sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı Alt-Üst	Q	Gruplar arası heterojenlik (Qb)	p
	Medeni Durum Değişkeni	15	.038	[-.053; .128]	34.37		.002
	Yıl						
	2020 ve öncesi	5	.036	[-.086; .157]		.005	.944
	2021 ve sonrası	10	.042	[-.081; .165]			
	Yayın türü						
	Yüksek lisans tezi	13	.037	[-.066; .140]		.006	.939
	Makale	2	.045	[-.131; .222]			
	Güneydoğu Anadolu	5	-.010	[-.157; .137]			
	Bölge						
	Marmara	4	.048	[-.127; .222]		3.317	.506
	Karadeniz	3	-.016	[-.141; .174]			
	Akdeniz	2	.249	[-.097; .595]			
	İlkokul	2	.237	[-.118; .592]			
	Öğretim kademesi						
	Lise	2	.000	[-.198; .197]		4.113	.250
	İlkokul ve Ortaokul	2	.144	[-.034; .321]			
	Tüm kademeler	9	-.024	[-.121; .073]			
	Kullanılan Ölçek						
	Arslan & Polat, 2017	16	.070	[-.033; .173]		2.509	.113
	Korkut, 2019	5	-.077	[-.228; .073]			

Tablo 8'de görülen moderatör analiz sonuçlarına göre; belirlenen moderatör değişkenlerin yıl ($p=.944$), yayın türü ($p=.939$), bölge ($p=.506$), öğretim kademesi ($p=.250$) ve çalışmada kullanılan ölçek ($p=.113$) etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Bu bulgu araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin bu konuda etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda branş farklılığı açısından yayın yanlılığı olup olmama durumuna ilişkin huni grafiği Şekil 6'da gösterilmektedir.

Şekil 6**Branşın Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisine İlişkin Huni Saçılım Grafiği****Funnel Plot of Standard Error by Hedges's g**

Şekil 6'da incelenen 12 yayının büyük bir bölümünün şeklin üst kısmında ve hesaplanan etki büyüklüğü değerinin çok yakınında olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların genel etki büyüklüğünü ifade eden dikey doğrunun sağında ve solunda simetrik olarak dağılması yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığına ilişkin daha güçlü bir kanıya varabilmek için uygulanan testlere ilişkin ilişkili veriler Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 9**Branş Değişkeni İçin Yayın Yanlılığı Test Verileri**

Begg ve Mazumdar Testi		Egger Testi	
Kendall'ın S istatistiği (P-Q)	14.000	Standart hata	2.864
Tau	.212	% 95 alt limit (2 kuyruklu)	-2.067
Tau için Z değeri	.168	% 95 üst limit (2 kuyruklu)	10.696
p değeri	.337	T değeri	1.506
		p değeri (2 kuyruklu)	.163

Tablo 9 incelendiğinde Begg ve Mazumdar testinden anlamlı bir bulguya ulaşılmadığı ($p=.337$, $p>0.05$) anlaşılmakta ve çalışmada yayın yanlılığı olmadığı kanısını desteklemektedir. Benzer şekilde Egger testinde ulaşılan $p=.163$ değeri ($p>.05$) çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileme durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir.

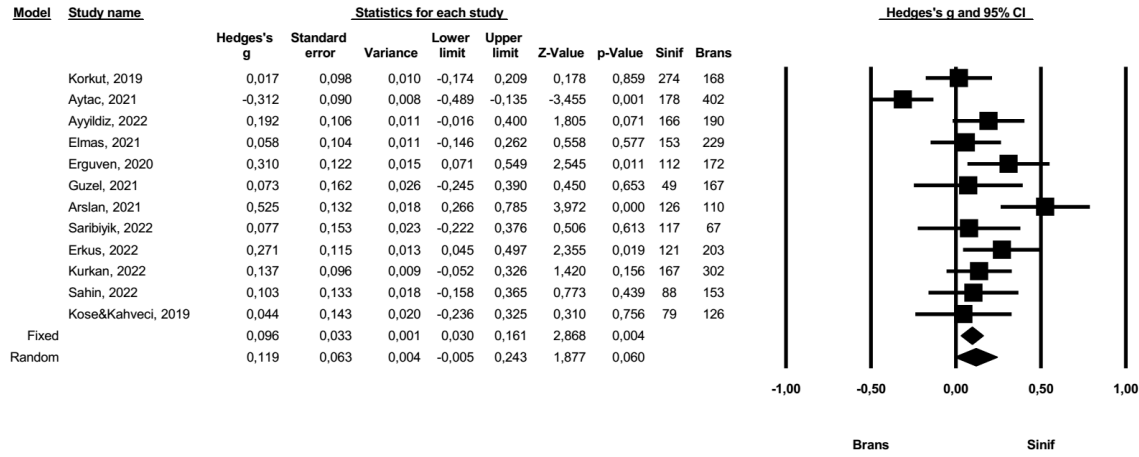
Tablo 10**Branşın Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi**

Çalışma sayısı	Örneklem büyüklüğü	Etki büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı (%95)		z	p
			Alt sınır	Üst sınır		
12	Sınıf: 1630 Branş: 2289 Toplam: 3919	.119	-.005	.243	1.877	.060

Tablo 10'da 12 yayının yer aldığı meta-analiz bulgularına göre, branşın öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri, % 95'lik güven aralığında, -.005 ve .243 sınırları arasında $g = .119$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ile anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmakla birlikte önemsiz düzeyde ($z=1.877$; $p=.06$) de olsa okullarda sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerinden daha güçlü bir örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma kapsamına alınan yayınlara ait analiz değerlerine ilişkin bilgilerin dağılımının görülebildiği orman grafiği Şekil 7'de verilmektedir.

Şekil 7

Branş Değişkeni Açısından Yayınların Orman Grafiği



Şekil 7 incelendiğinde çalışmalardan 11'i pozitif etki (sınıf öğretmenleri lehine), birisi ise negatif etki (branş öğretmenleri lehine) gösterdiği, etki büyüklüğü değerleri açısından ise 5 çalışmanın küçük düzeyde, geriye kalan 7 çalışmanın ise önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Branş değişkenliğinde farklılaşmaya neden olabilecek moderatör değişkenlere ilişkin analiz bulguları Tablo 11'de sunulmaktadır.

Tablo 11

Branş Değişkeni Açısından Moderatör Analizi

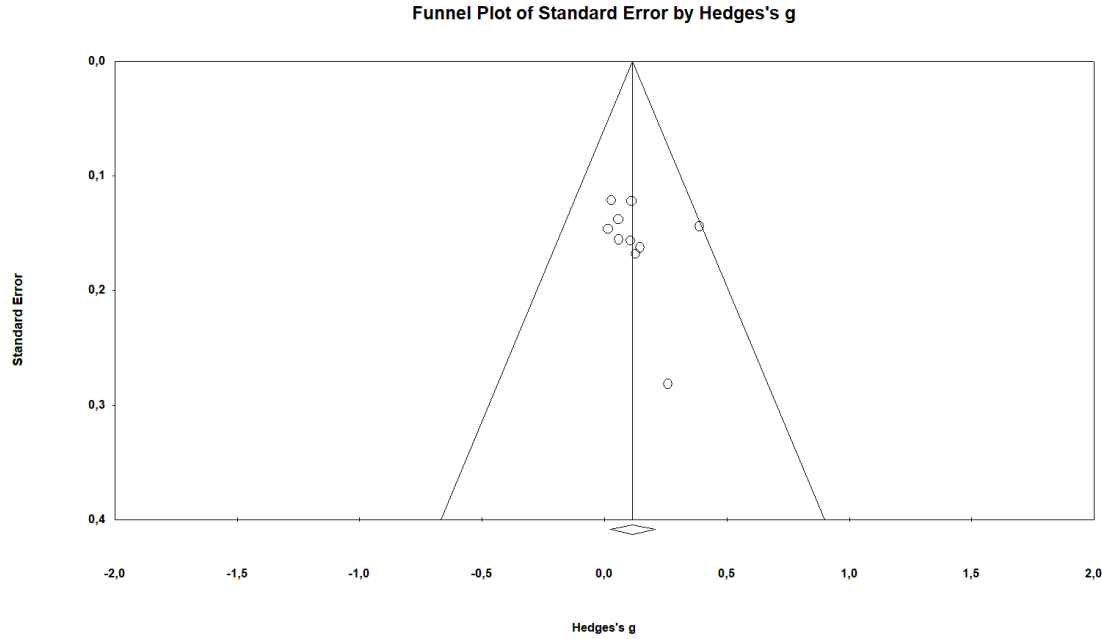
		Çalışma sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı Alt-Üst	Q	Gruplar arası heterojenlik (Q _b)	p
Moderatörler	Branş değişkeni	12	.119	[-.005; .243]	38.28		.000
	Yıl						
	2020 ve öncesi	3	.120	[-.066; .306]		.000	.993
	2021 ve sonrası	9	.119	[-.040; .278]			
	Bölge						
	Güneydoğu Anadolu	4	.091	[-.290; .472]			
	Marmara	3	.156	[.021; .291]		.107	.948
	Karadeniz	2	.139	[-.028; .307]			
Moderatörler	Kullanılan Ölçek						
	Arslan & Polat, 2017	7	.138	[.050; .225]			
	Korkut, 2019	3	-.087	[-.340; .165]		6.993	.030*
	Bulut, 2015	2	.390	[.141; .639]			

Tablo 11'de görülen moderatör analiz sonuçlarına göre; belirlenen yıl ($p=.993$) ve bölge ($p=.948$) moderatör değişkenlerinin etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Kullanılan ölçek moderatör değişkeninin ($p=.030$) ise branş değişkeni açısından farklılaşmaya neden olduğu anlaşılmaktadır ($p<.05$). Bulut (2015) tarafından üretilen ölçek kullanıldığında sınıf öğretmenleri lehine küçük düzeyde ($g=.390$) bir etki ortaya çıkarken Korkut (2019) tarafından hazırlanan ölçek kullanıldığında branş öğretmenleri lehine önemsiz düzeyde ($g=-.087$) bir etkinin ortaya çıktığı görülmektedir. Yayın türü ve öğrenim kademesi değişkenleri açısından yeterli yayına ulaşılmadığı için moderatör

analizi yapılamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda kıdem farklılığı açısından yayın yanlılığı olup olmama durumuna ilişkin huni grafiği Şekil 8’de gösterilmektedir.

Şekil 8

Kıdemin Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisine İlişkin Huni Saçılım Grafiği



Şekil 8’de incelenen 10 yayının büyük bir bölümünün şeklin üst kısmında ve hesaplanan etki büyüklüğü değerinin çok yakınında olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların genel etki büyüklüğünü ifade eden dikey doğrunun sağında ve solunda simetrik olarak dağılması yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığına ilişkin daha güçlü bir kanıya varabilmek için uygulanan testlere ilişkin ilişkili veriler Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12

Kıdem Değişkeni İçin Yayın Yanlılığı Test Verileri

Begg ve Mazumdar Testi		Egger Testi	
Kendall’ın S istatistiği (P-Q)	21.000	Standart hata	1.298
Tau	.467	% 95 alt limit (2 kuyruklu)	-1.855
Tau için Z değeri	1.878	% 95 üst limit (2 kuyruklu)	4.133
p değeri	.060	T değeri	.877
		p değeri (2 kuyruklu)	.408

Tablo 12 incelendiğinde Begg ve Mazumdar testinden anlamlı bir bulguya ulaşılmadığı ($p=.467$, $p>0.05$) anlaşılmakta ve çalışmada yayın yanlılığı olmadığı kanısını desteklemektedir. Benzer şekilde Egger testinde ulaşılan $p=.408$ değeri ($p>.05$) çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileme durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13

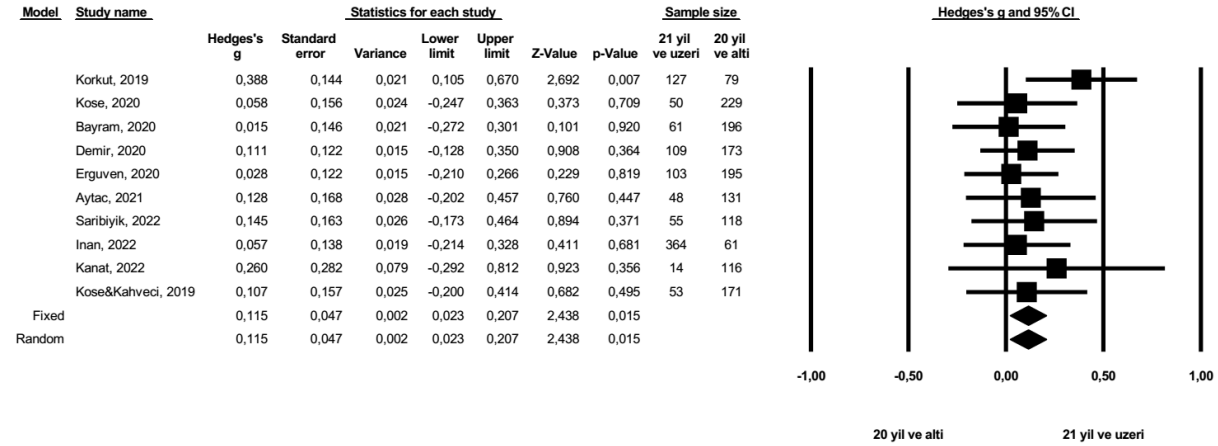
Kıdemin Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi

Çalışma sayısı	Örneklem büyüklüğü	Etki büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı (%95)		z	p
			Alt sınır	Üst sınır		
10	21 yıl ve üzeri: 984 10 yıl ve altı: 1469 Toplam: 2453	.115	.023	.207	2.438	.015

Tablo 13'te 10 yayının yer aldığı meta-analiz bulgularına göre, kıdemin öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri, % 95'lik güven aralığında, .023 ve .207 sınırları arasında $g = .115$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ile anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmakla birlikte önemsiz düzeyde ($z=2.438$; $p=.015$) de olsa okullarda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 10 yıl ve altı kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha güçlü bir örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma kapsamına alınan yayınlara ait analiz değerlerine ilişkin bilgilerin dağılımının görülebildiği orman grafiği Şekil 9'da verilmektedir.

Şekil 9

Kıdem Değişkeni Açısından Yayınların Orman Grafiği



Şekil 9 incelendiğinde çalışmaların tamamının pozitif etki (21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler lehine) gösterdiği, etki büyüklüğü değerleri açısından ise 4 çalışmanın küçük düzeyde, geriye kalan 6 çalışmanın ise önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kıdem değişkenliğinde farklılaşmaya neden olabilecek moderatör değişkenlere ilişkin analiz bulguları Tablo 14'de sunulmaktadır.

Tablo 14

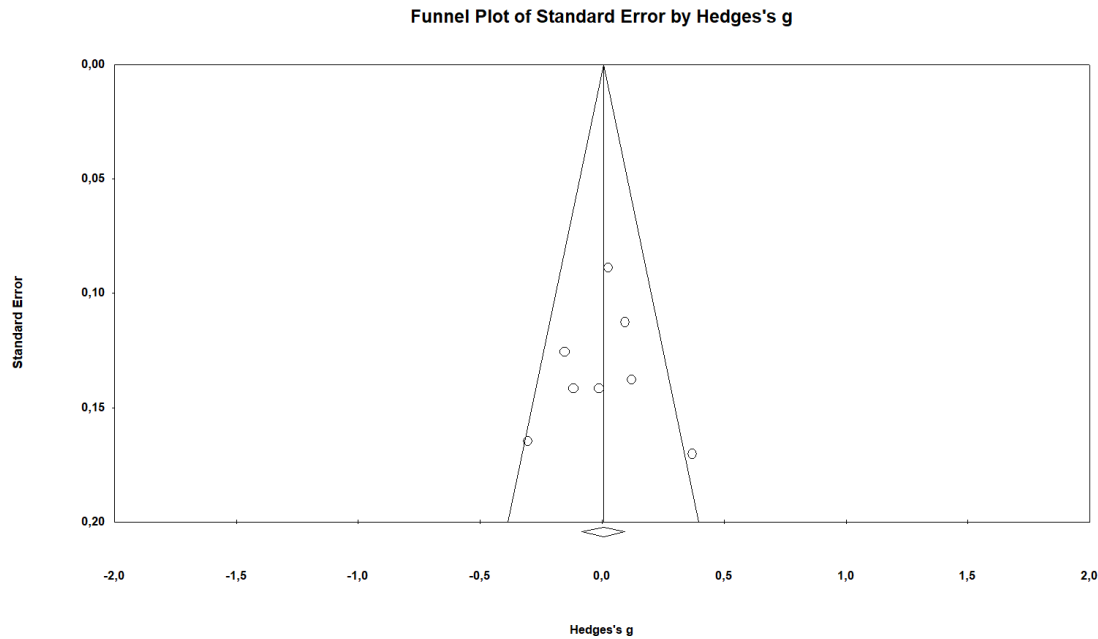
Kıdem Değişkeni Açısından Moderatör Analizi

		Çalışm a sayısı (k)	Etki Büyüklüğü ü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı Alt-Üst	Q	Gruplar arası heterojenlik (Q _b)	p
	Kıdem değişkeni	10	.115	[.023; .207]	5.19 1		.81 7
	Yıl					.002	.96 8
	2020 ve öncesi	6	.114	[.003; .225]			
	2021 ve sonrası	4	.118	[-.049; .285]			
	Güneydoğu Anadolu	2	.163	[-.120; .446]			
	Bölge					1.373	.71 2
	Karadeniz	3	.058	[-.115; .231]			
	Doğu Anadolu	2	.239	[-.032; .509]			
	Akdeniz	2	.094	[-.112; .300]			
	Öğretim kademeleri					.490	.48 4
	İlkokul	2	.220	[-.105; .544]			
	Tüm kademeler	7	.097	[-.016; .210]			
	Kullanıla n Ölçek					2.924	.08 7
	Arslan & Polat, 2017	6	.062	[-.048; .173]			
	Korkut, 2019	4	.239	[.069; .408]			

Tablo 14'te görülen moderatör analiz sonuçlarına göre; belirlenen moderatör değişkenlerin yıl ($p=.968$), bölge ($p=.484$), öğretim kademesi ($p=.087$) ve çalışmada kullanılan ölçek ($p=.113$) kıdem açısından etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Bu bulgu araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin bu konuda etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunda eğitim durumu farklılığı açısından yayın yanlılığı olup olmama durumuna ilişkin huni grafiği Şekil 10'da gösterilmektedir.

Şekil 10

Eğitim Durumunun Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisine İlişkin Huni Saçılım Grafiği



Şekil 10'da incelenen 8 yayının büyük bir bölümünün şeklin üst kısmında ve hesaplanan etki büyüklüğü değerinin çok yakınında olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların genel etki büyüklüğünü ifade eden dikey doğrunun sağında ve solunda simetrik olarak dağılması yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığına ilişkin daha güçlü bir kanıya varabilmek için uygulanan testlere ilişkin ilişkili veriler Tablo 15'te sunulmaktadır.

Tablo 15

Eğitim Durumu Değişkeni İçin Yayın Yanlılığı Test Verileri

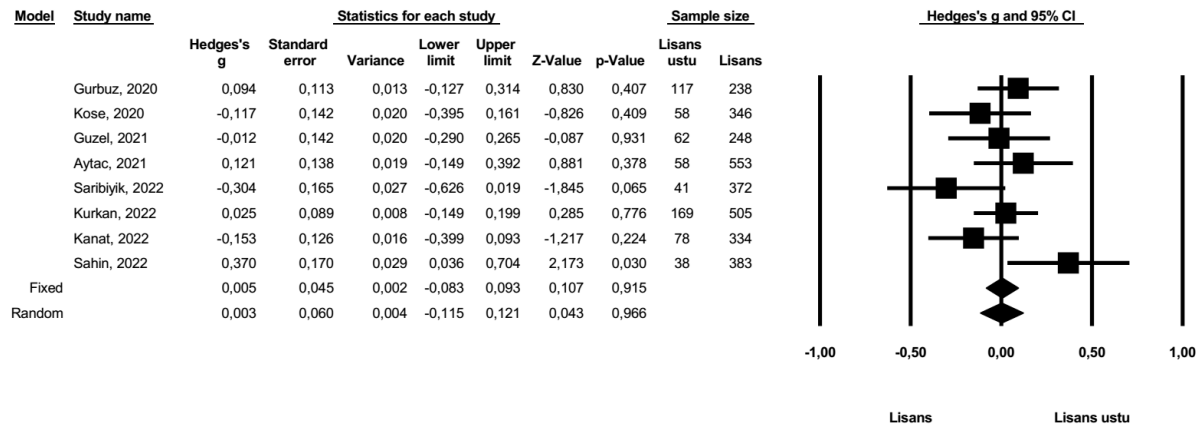
Begg ve Mazumdar Testi		Egger Testi	
Kendall'ın S istatistiği (P-Q)	-2.000	Standart hata	2.393
Tau	-.714	% 95 alt limit (2 kuyruklu)	-6.157
Tau için Z değeri	.247	% 95 üst limit (2 kuyruklu)	5.555
p değeri	.804	T değeri	.126
		p değeri (2 kuyruklu)	.904

Tablo 15 incelendiğinde Begg ve Mazumdar testinden anlamlı bir bulguya ulaşılmadığı ($p=.804$, $p>.05$) anlaşılmakta ve çalışmada yayın yanlılığı olmadığı kanısını desteklemektedir. Benzer şekilde Egger testinde ulaşılan $p=.904$ değeri ($p>.05$) çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Eğitim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileme durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16*Eğitim Durumunun Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluğu Üzerindeki Etkisi*

Çalışma sayısı	Örneklem büyüklüğü	Etki büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı (%95)		z	p
			Alt sınır	Üst sınır		
8	Lisansüstü: 621 Lisans: 2979 Toplam: 3600	.003	-.115	.121	.043	.966

Tablo 16'da 8 yayının yer aldığı meta-analiz bulgularına göre, eğitim durumunun öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri, % 95'lik güven aralığında, -.115 ve .121 sınırları arasında $g = .003$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ile anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmakla birlikte önemsiz düzeyde ($z = .043$; $p = .966$) de olsa okullarda lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin, lisans mezunu olan öğretmenlerden daha güçlü bir örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları görülmüştür. Çalışma kapsamına alınan yayınlara ait analiz değerlerine ilişkin bilgilerin dağılımının görülebildiği orman grafiği Şekil 11'de verilmektedir.

Şekil 11*Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Yayınların Orman Grafiği*

Şekil 11 incelendiğinde çalışmalardan 4'ü pozitif etki (lisans üstü mezunu öğretmenler lehine), 5'i ise negatif etki (lisans mezunu öğretmenler lehine) gösterdiği, etki büyüklüğü değerleri açısından ise 2 çalışmanın küçük düzeyde, geriye kalan 6 çalışmanın ise önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenliğinde farklılaşmaya neden olabilecek moderatör değişkenlere ilişkin analiz bulguları Tablo 17'de sunulmaktadır.

Tablo 17*Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Moderatör Analizi*

		Çalışma sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (g)	Etki Büyüklüğü Güven Aralığı Alt-Üst	Q	Gruplar arası heterojenlik (Q _b)	p
Eğitim Durumu Değişkeni		15	.005	[-.015; .121]	11.83		.106
Moderatörler	Yıl	2020 ve öncesi	2	.006	[-.198; .209]		
		2021 ve sonrası	6	.003	[-.151; .158]	.000	.986
	Bölge	Güneydoğu Anadolu	4	.063	[-.144; .271]		
		Marmara	2	.051	[-.085; .188]	.009	.925
	Kullanılan Ölçek	Arslan & Polat, 2017	5	.053	[-.073; .180]		
		Korkut, 2019	3	-.102	[-.337; .133]	1.309	.253

Tablo 17’de görülen moderatör analiz sonuçlarına göre; belirlenen yıl ($p=.986$), bölge ($p=.925$) ve kullanılan ölçek ($p=.253$) moderatör değişkenlerinin etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p>.005$). Yayın türü ve bölge değişkenleri açısından yeterli yayına ulaşamadığı için moderatör analizi yapılamamıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye’deki öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşma düzeylerinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu bölümde ulaşılan bulgular ışığında sonuçlar özetlenmiş, literatüre dayalı tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada, cinsiyete göre önemsiz düzeyde de olsa erkek öğretmenler lehine daha yüksek bir etki büyüklüğü değerinin olduğu ($g=.019$) anlaşılmıştır. Bu sonuç, erkek öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin düşük düzeyde de olsa kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Kadınların erkeklere göre daha düşük örgütsel mutluluk algısına sahip olmaları; mesleki sorumlulukları ile birlikte sosyal ve ailevi yükümlülüklerinin erkeklere oranla daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Alanyazında erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarından daha mutlu olduğunu gösteren araştırmalar (Corra, vd., 2009; Düzgün, 2016; Gürbüz, 2020; Sarıbiyık, 2022) olduğu gibi tam tersi sonuç içeren araştırmalar da (Greenstein, 2016; Kabal, 2019; Moçoşoğlu & Kaya, 2018) bulunmaktadır. Alanyazındaki bazı araştırmalarda ise (Çetin, 2019; Demir & Murat, 2017; Demircan, 2019; İhtiyaroğlu, 2018; Korkut, 2019; Stevenson & Wolfers, 2009; Taylor, vd., 2006) örgütsel mutlulukta cinsiyetin belirleyici rol oynamadığı saptanmıştır (Doğan, 2021). Yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda örgütsel mutluluğun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmaması kadın ve erkeklere aynı şekilde davranıldığı, okul içerisinde oluşan iklime ilişkin değerlendirmelerinin benzer olduğu, görev yapılan kurumda fiziksel şartların aynı düzeyde sağlandığı şeklinde açıklanabilir. Moderatör analizi sonuçlarına göre; belirlenen moderatör değişkenlerin (yıl, yayın türü, bölge, öğretim kademesi ve çalışmada kullanılan ölçek) etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmıştır. Bu moderatörlerin etkisinin bulunmaması, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde cinsiyet değişkeni açısından araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, medeni duruma göre önemsiz düzeyde de olsa evli öğretmenler lehine daha yüksek bir etki büyüklüğü değerinin olduğu ($g=.038$) görülmüştür. Bu sonuç, evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin düşük düzeyde de olsa bekâr öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Alandaki çalışmalara bakıldığında, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha mutlu olduklarını paylaşılanlar (Arslan, 2021; Bayram, 2020; Kurkan, 2022) bulunsa da evli olmanın mutluluk üzerinde belirleyici bir etkisinin olduğu şeklindeki çalışmalar daha fazladır (Düzgün, 2016; İnan, 2022; Kanat, 2022; Korkut, 2019; Şensu, 2022). Evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek çıkmasında evlilik kurumunun kendilerine yüklediği görevlerin ve kazandırdığı statünün, eşlerden gelen sosyal desteğin ve ailenin kazandırdığı olumlu ilişkilerin etkili olduğu söylenebilir. Evde çocuklarıyla birlikte nitelikli zaman geçiren öğretmenlerin, okuldaki öğrencilerine yaklaşımları sevgi ve şefkat dolu olabilir. Böylece evli öğretmenlerin öğrencileriyle daha olumlu iletişim kurarak potansiyellerini gerçekleştirdikleri, mutluluk düzeylerini arttırdıkları söylenebilir (Stavrova vd., 2012). Moderatör analizi sonuçlarına göre; belirlenen moderatör değişkenlerin (yıl, yayın türü, bölge, öğretim kademesi ve çalışmada kullanılan ölçek) etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmıştır. Bu moderatörlerin etkisinin bulunmaması, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde medeni durum değişkeni açısından araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, branşa göre önemsiz düzeyde de olsa sınıf öğretmenleri lehine daha yüksek bir etki büyüklüğü değerinin olduğu ($g=.119$) belirlenmiştir. Bu sonuç, sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin düşük düzeyde de olsa branş öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Köse (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre, lise

öğretmenleri ilköğretim öğretmenlerine oranla daha düşük düzeyde örgütsel mutluluk algısına sahiptirler. Benzer şekilde Tösten vd. (2018) de sınıf öğretmenlerinin mutluluk algılarının branş öğretmenlerinkinden daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç, sınıf öğretmenlerinin daha uzun süre öğrencilerine eğitim vermelerinden, kendilerine özel sınıfları olmalarından, aileler ve okul yöneticileriyle iletişim ve işbirliğinin daha güçlü olmasından kaynaklanabilir. Moderatör analizi sonuçlarına göre; yıl ve bölge moderatör değişkenlerinin etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmıştır. Kullanılan ölçek moderatör değişkeninin ise branş değişkeni açısından farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($p=.030$). Bulut (2015) tarafından üretilen ölçek kullanıldığında sınıf öğretmenleri lehine küçük düzeyde ($g=.390$) bir etki ortaya çıkarken Korkut (2019) tarafından hazırlanan ölçek kullanıldığında ise branş öğretmenleri lehine önemsiz düzeyde ($g=-.087$) bir etkinin ortaya çıktığı anlaşılmıştır.

Araştırmada, kıdeme göre önemsiz düzeyde de olsa 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin ($g=.115$) örgütsel mutluluk algılarının daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerde kıdem arttıkça örgütsel mutluluğun da arttığı söylenebilir. Yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha düşük düzeyde kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla mutlu olmaları belli bir yaşam doyumuna ulaşmaları, hayatta daha çok şey başarmış olmaları ve hayatlarını belirli bir düzene sokmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmalarda çoğunlukla kıdemin artması ile birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin de artacağı bilgisine ulaşılmış (Aytaç, 2021; İnan, 2022; Köse, 2020) ve bu durum örgütsel sosyalleşme kavramıyla açıklanmıştır. Yüksek kıdeme sahip öğretmenler, okuldaki bütün paydaşlarla daha güçlü ve kolay iletişim kurabilmekte, oluşan etkileşim ile bu öğretmenler okul kültürünü daha hızlı ve yüksek düzeyde özümsemekte, sonuçta bireysel ve örgütsel mutluluk düzeyleri de yükselmektedir. Korkut (2019), öğretmenlerde örgütsel mutluluk algı düzeyinin hizmet süresine göre anlamlı olarak farklılaşabildiğini belirlemiş, 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin en yüksek örgütsel mutluluk algısına olduğunu, 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin ise en düşük örgütsel mutluluk algısına sahip olduklarını bulmuştur. Bu durum örgütsel mutluluğun zamanla yükselbileceği şeklinde yorumlanabilir. Moderatör analizi sonuçlarına göre; yıl, bölge, öğretim kademesi ve kullanılan ölçek moderatör değişkenlerinin etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmıştır. Bu moderatörlerin etkisinin bulunmaması, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde kıdem değişkeni açısından araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, eğitim durumuna göre önemsiz düzeyde de olsa lisansüstü mezunu öğretmenler lehine daha yüksek bir etki büyüklüğü değerinin olduğu ($g=.003$) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin görüşleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemekle birlikte lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin düşük düzeyde de olsa lisans mezunu olan öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yapılan araştırmalar, çalışma bulgularını desteklemekte; eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin de yükseldiğini göstermektedir (Bulut, 2015; Gürbüz, 2020; Şahin, 2022). Özocak ve Yılmaz (2020) lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiş, eğitim düzeyindeki yükselişe bağlı olarak bireylerin statüsünde ve toplumun bakış açısında meydana gelecek değişimler, bireyin ekonomik ve sosyal imkânlarında yaşanacak iyileşmelerin öğretmenlerin daha mutlu olabilmesini sağlayacağını belirtmiştir. Moderatör analizi sonuçlarına göre; yıl, bölge ve kullanılan ölçek moderatör değişkenlerinin etki büyüklüğü değerleri üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmıştır. Bu moderatörlerin etkisinin bulunmaması, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerinde kıdem değişkeni açısından araştırma kapsamına alınmayan farklı değişkenlerin (okul müdürünün liderliği, çalışılan okulun imkanları vb) etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel etkililik ve verimlilik açısından öğretmenlerin mutlu olmaları gerekmektedir. Okullarda görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin artırılması için öğretmenler arasındaki

formal ve informal iletişim, etkileşim ve işbirliği arttırılmalıdır. Bunun için okul içerisinde ve dışında öğretmenlerin kaynaşmasını sağlayacak sosyal etkinlikler (kahvaltı, piknik, kitap okuma, halk oyunları, spor müsabakaları vb.) düzenlenebilir. Okullarda örgütsel mutluluk düzeyi nispeten düşük olan öğretmen gruplarıyla (kadın, kıdemi düşük) daha yakından etkileşime geçilebilir, sorunları dinlenilerek sorunlara etkili çözümler geliştirilebilir. Okullarda belirli süreçlerde öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ölçülebilir ve okul merkezli çözümler üretilebilir. Öğretmenler, paydaşlar ile ilişkilerde sorunlara odaklanma yerine problem çözmeye odaklı olabilir. Böylelikle sorunlar daha hızlı şekilde çözüme kavuşabileceği için örgütsel mutluluk algısı daha da yükselebilir. Araştırmacılar, nitel yöntemlerle öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu engelleyen faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar yürütebilirler.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, YÖK Tez Merkezi, TR Dizin ve Google Akademik veri tabanları ve kullanılan anahtar kelimelerden yola çıkılarak ulaşılan makale ve tezlerle sınırlıdır.

Destek ve Teşekkür

Araştırmanın yazarı olarak araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecine yönelik herhangi bir destek ya da teşekkür beyanım bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmanın tüm süreci makalenin yazarı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Araştırmanın yazarı olarak herhangi bir çıkar/çatışma beyanım olmadığını ifade ederim.

Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte “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 hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Çalışma sistematik alan yazın taramasına bağlı meta-analiz çalışması olduğu için Etik Kurul İzni alınmasını gerektiren çalışmalar grubunda yer almamaktadır. Bu nedenle Etik Kurul İzni beyan edilmemiştir.

KAYNAKÇA

- * Arslan, N. (2021). *Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23(4), 603-622. <https://doi.org/10.14527/kuey.2017.019>
- * Ateş, M. (2022). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- * Ayyıldız, Ş. (2022). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

- * Aytaç, M. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi.
- * Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley ve Sosns.
- * Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research: Methodology in the social sciences*. Guilford.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Chin, J. M. C. (2007). Meta-analysis of transformational school leadership effects on school outcomes in Taiwan and the USA. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 166-177. <https://eric.ed.gov/?id=EJ776335>
- Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. ed.). Russell Sage.
- Corra, M., Carter, S. K., Carter, J. S., & Knox, D. (2009). Trends in marital happiness by gender and race, 1973 to 2006. *Journal of Family Issues*, 30(10), 1379-1404. <https://doi.org/10.1177/0192513X09336>
- Cumming, G. (2012). *Understanding the new statistics*. Routledge, Taylor and Francis Group.
- * Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- * Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Uşak Üniversitesi.
- * Doğan, Ü. (2021). *Öğretmenlerin; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280. <https://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/2029>
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- * Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- * Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi.
- * Erkuş, H. (2022). *Okul müdürlerinin algılanan duygusal zekâları ile öğretmen mutluluğu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 37(1),01-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Greenstein, T. N. (2016). *Gender, marital status and life satisfaction*. Paper presented at the annual meetings of the American sociological association, Seattle.
- * Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- * Güzel, H. (2021). *Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

- Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical method for meta-analysis*. Academic Press.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2000). Fixed effects vs. Random effects meta-analysis models: Implications for cumulative research knowledge. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 275-292.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2227-2237. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2018.061021>
- * İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9-17. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/20937/21502>
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- * Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(79), 135-156.
- * Kanat, T. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi: Gaziantep ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi.
- Karamustafaoğlu, N. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi.
- * Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi.
- * Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi.
- * Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- * Kurkan, G. (2022). *Okullarda farklılık ikliminin örgütsel mutluluk ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Littell, H. J., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford University.
- Mahmoudi, M. T., Azar, M., & Bahrami, R. (2019). The impact of organizational happiness on the working life quality; a case study among Isfahan University's staff. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 8(3), 255-265. https://www.ijashss.com/article_84372.html
- Marar, Z. (2011). *Mutluluk paradoksu*. Kitap Yayınevi.
- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151.
- * Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (38), 213-224. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7798/102134>
- Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80-94. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd/issue/53990/652741>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Petticrew, M. (2003). Why certain systematic reviews reach uncertain conclusions. *British Medical Journal*, 326(7392), 756-758.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences*. Blackwell Publishers Ltd.
- Rothstein, H. R., Sutton, A. J., & Borenstein, M. (2005). *Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment and adjustments*. John Wiley & Sons.
- * Sarıbiyık, O. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, 1(2), 190-225.
- Stavrova, O., Fetchenhauer, D., & Schlösser, T. (2012). Cohabitation, gender, and happiness: A cross-cultural study in thirty countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(7), 1063-1081. <https://psycnet.apa.org/record/2012-24005-004>
- * Şahin, O. (2022). *Okul yöneticilerinin kapsayıcı liderlik davranışları ile rehber öğretmen/psikolojik danışmanların örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi.
- * Şensu, G. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Taylor, P., Funk, C., & Craighill, P. (2006). Are we happy yet?. *Pew Research Center*, 26-39.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (2002). How to calculate effect sizes from published research: A simplified methodology. *Work-Learning Research*, 1-9.
- Tösten, R., Avcı, Y. E., & Şahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.151>
- Uzun, T., & Kesicioglu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52. <https://doi.org/10.29329/mjer.2019.210.3>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In terms of schools, it is very important to consider teachers' emotions, attitudes, behaviours, peace and happiness and to determine the factors that are related to teachers' organisational happiness and affect their perceptions of organisational happiness. In this context, it is thought that by conducting a meta-analysis study on teachers' organisational happiness, the big picture can be seen better and a certain conclusion can be reached. In addition, it is predicted that the results of the study will enrich the literature in the process of determining the variables that are thought to affect teachers' organisational happiness levels and will be beneficial in this field. In this context, in this study, it was aimed to examine the level of differentiation of teachers' organisational happiness in Turkey according to gender, marital status, educational status, branch and seniority variables by meta-analysis method.

Method

This research was designed with meta-analysis method. In meta-analysis, which is a quantitative method, it is aimed to statistically combine the results of the studies produced in the literature on the subject under investigation. This method offers researchers the opportunity to summarise the results of various studies and reach a common judgement. Group comparison method, one of the types of meta-analysis, was used to analyse the data. In group comparison meta-analysis, the effect size is calculated to show the average difference between groups. It is seen that 63 publications were reached in the study. As a result of the evaluation according to the inclusion criteria, a total of 25 studies, 20 of which were master's theses, three doctoral theses and two articles, were included in the study and analyses were made using these studies. In the calculation of the overall effect size value, the mean, standard deviation and sample size values in the analysed studies were used. These effect values are used in the comparison of independent group averages. In this study, the difference of standardised means (Hedges g index) was calculated as the effect size index and the confidence interval was determined as 95%. In meta-analysis studies using published studies as data, it is recommended to analyse with random effects model. In this context, it was decided to use the random effects model in this study. In the study, year of production, type of extension, level of education and the scale used in the study, which were thought to cause differences in average effect sizes according to the random effects model, were determined as moderator variables and analyses were performed using these variables.

Results

According to the results of the meta-analysis of 25 studies, the average effect size value of gender on teachers' organisational happiness was calculated between the limits of -.034 and .072 (g: .019) at 95% confidence interval. This calculated effect size value showed that the effect was not significant and insignificant ($z=.713$; $p=.476$) and that male teachers had a higher perception of organisational happiness than female teachers. According to the meta-analysis results of 15 studies, the average effect size value of marital status on teachers' organisational happiness was calculated between the limits of -.053 and .128 (g: .038) in the 95% confidence interval. This calculated effect size value showed that the effect was not significant and insignificant ($z=.820$; $p=.412$); married teachers had a higher perception of organisational happiness than single teachers. According to the meta-analysis results of 12 studies, the average effect size value of gender on teachers' organisational happiness was calculated between the limits of -.005 and .243 (g: .119) at 95% confidence interval. This calculated effect size value showed that the effect was not significant and insignificant ($z=1.877$; $p=.06$) and that classroom teachers had a higher perception of organisational happiness than subject teachers. According to the meta-analysis results of 10 studies, the average effect size value of gender on teachers' organisational happiness was calculated between .023 and .207 (g: .115) in 95% confidence interval. This calculated effect size value showed that the effect was significant and insignificant

($z=2.438$; $p=.015$) and that teachers with 21 years or more seniority had a higher perception of organisational happiness than teachers with 10 years or less seniority. According to the meta-analysis results of 8 studies, the average effect size value of marital status on teachers' organisational happiness was calculated between the limits of $-.053$ and $.128$ ($g: .038$) at 95% confidence interval. This calculated effect size value showed that the effect was not significant and insignificant ($z=.820$; $p=.412$); married teachers had a higher perception of organisational happiness than single teachers.

Discussion and Conclusion

As a result of the analyses, it was concluded that the effect size values found in terms of gender in favour of males ($g=.019$), marital status in favour of married teachers ($g=.038$), educational status in favour of postgraduate teachers ($g=.003$), branch in favour of classroom teachers ($g=.119$) and seniority variable in favour of teachers with 21 years or more seniority ($g=.115$) were insignificant and not statistically significant. As a result of the analyses, it was determined that the moderator variables of year, publication type, region, teaching level and scale used in the study did not cause a significant effect (differentiation) on the effect size values calculated in terms of teachers' organisational happiness. In order to increase the happiness levels of teachers working in schools, formal and informal communication, interaction and cooperation among teachers should be increased. For this purpose, social activities (breakfast, picnic, book reading, sports competitions, etc.) can be organised inside and outside the school. Teacher groups with relatively low levels of organisational happiness (women, low seniority) can be interacted with more closely, their problems can be listened to and effective solutions can be developed. In order to determine the organisational happiness levels of schools, teachers' happiness levels can be measured at certain intervals. Teachers can focus on problem solving instead of focusing on problems in relations with stakeholders. In this way, the perception of organisational happiness may increase as problems can be solved more quickly. Researchers can make an in-depth examination by qualitatively investigating the causes of unhappiness that disrupt the functioning of organisations.