



ÖĞRETMENLERİN KARAR ALMA SÜRECİNE KATILIM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İLİŞKİSİ

Duran KÖYLÜ*
Yüksel GÜNDÜZ**

ÖZ

Araştırma, öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Samsun ili Bafra ilçesinde görevli 1830 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini, evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 544 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler “Kararlara Katılım Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, Mann Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi, korelasyon ve regresyon işlemleri yapılmıştır. Öğretmenler okul yönetim sürecine “oldukça” düzeyinde katılmışlardır. Karar alma sürecine katılım cinsiyet, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının genel olarak “bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, okul türü ve kıdem değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri genel olarak “katılıyorum” biçiminde olmuştur. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları cinsiyet, mezuniyet, okul türü, okulundaki hizmet süresi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında “orta” düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarıyla psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş, ikisi birlikte karar alma sürecine katılım ile pozitif, orta düzeyde anlamlı bir ilişki sergilemektedir. Her iki değişken birlikte karar alma sürecine katılımın %26’sını açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Karar Alma, Örgütsel Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş.

* Öğretmen, 29 Ekim İlkokulu Okul Öncesi Samsun, durankoylu.66@hotmail.com

** Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Samsun, yukselgunduz0735@gmail.com

**THE LEVEL OF PARTICIPATION OF TEACHERS IN THE DECISION-MAKING
PROCESS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING**

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between levels of teachers' participation in decision making process and their organisational commitment and psychological wellbeing. Relational screening model was used in the study. The population of the study consists of 1850 teachers in Bafra district of Samsun province. The sample of the study consists of 544 teachers who are randomly selected by stratified sampling method. The analysis process includes the operations of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Mann Whitney U test, Kruskal-Wallis test, correlation, and regression. According to the results of the research, teachers are participating in the school management process selected "fairly" choice. The level of participation in the decision-making process does not differ significantly from the variables such as gender, school type and occupational seniority whereas the difference is found to be significant according to graduation and service time in school. Teachers' organizational commitment was generally found to be at "sometimes" level. While the level of organizational commitment of the teachers did not show a significant difference according to the variables such as gender, type of school and seniority, they showed a significant difference according to their graduation status and service periods in their schools. Psychological well-being levels of teachers were generally found to be in the choice of "agree" level. Psychological well-being of teachers did not show a significant difference according to variables such as gender, graduation, type of school, duration of service at school. According to the results of multiple regression analysis, organizational commitment and psychological well-being are both positive and moderately meaningful. These two variables explain 26% of the participation in the decision-making process.

Keywords: Decision Making, Organizational Commitment, Psychological Well-Being.

1. Giriş

Örgütler insanların ortak amaçlarını gerçekleştirmeleri için kurulmuş yapılardır. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde örgüt işgörenlerinin önemli bir yeri vardır. Çünkü örgütün faaliyetlerini planlayan, yapan ve denetleyen örgüt işgörenidir. Burada örgüt işgörenlerinin işe dönük tutum ve davranışları önemli rol oynamaktadır. İşgörenlerin işe yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen bir takım unsurlar da vardır. Bu unsurların en önemlilerinden biri de işgörenin karara katılımıdır. İşgörenlerin kendilerine yönelik işlere ilişkin kararların alınma sürecine katılmaları hem demokratik bir hak hem de işgörenin işe yöneliminde önemli bir adım olarak sayılmalıdır. Karara katılımı, işgören işini daha çok benimseyecek, örgüte olan bağlılığını arttıracak, daha yüksek bir performans gösterecek, moral ve motivasyonu artacak ve psikolojik yönden kendini iyi hissedecektir. Bütün bunlar işgörenle örgütü arasında olumlu bir iklimin oluşmasına da yardım olacaktır. Dolayısıyla işgörenin yüksek performansı, örgütün verimliliğini ve etkililiğini de yükseltecektir. Bu bağlamda karar alma sürecine katılım, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş kavramlarını açıklamada fayda bulunmaktadır.

Karara Katılım:

İnsanoğlu, topluluk bilinci ile tarih boyunca daha iyi şartlarda yaşamak için çaba göstermiştir (Şan, 2017). Binlerce yıllık yaşam tecrübesi, insanlar için en iyi yaşam ve yönetim şeklinin demokrasi olduğunu göstermektedir. Demokrasinin temelinde ise örgütlü davranmak ve kararlara katılabilirlik vardır. Katılma, insanların kendilerini etkileyen kararlar üzerinde etkili olmalarını sağlayacak fırsatların yaratılmasıdır (Çöl, 2004, s. 45). Karar alma, birden fazla seçenek arasından bir tanesini tercih etmektir. Karar yönetimin kalbidir. Yönetim sürecinin temelini karar verme oluşturur (Bursalıoğlu, 1991:81). Yöneticilerin başarı ya da başarısızlıkları verdikleri kararların sonuçlarıdır (Aydın, 1994). Karara katılım yönetimin demokratik özelliğini de göstermektedir. Bu anlamda karar, eylemi etkileyen her türlü yargıdır. Yönetmek ise karar almak ve bu kararları uygulayabilmektir (Bursalıoğlu, 2002, s. 82). Doğru kararın problemin anlaşılması, probleme ait bilgilerin toplanması, bilgilerin çözümlenmesi, seçeneklerin değerlendirilmesi, en iyi seçeneğin bulunması, uygulama ve değerlendirme gibi bazı temel davranış süreçlerini takip etmesi gerekir (Erdoğan, 2000). Ne var ki, karar sürecini olumlu ya da olumsuz etkileyen bazı unsurlar da bulunmaktadır.

Karar sürecini etkileyen faktörleri, amaçların iyi anlaşılabilmesi, bilgi yetersizliği, problemin anlaşılabilmesi, sınırlı zaman, seçeneklerin subjektif değerlendirilmesi, beklenmedik sonuçlar, duygusallık, bireylerin ve grupların beklentileri, örgütü etkileyen çevre ve örgütün yapısı (Taymaz, 2003) olarak sıralamak mümkündür. Ayrıca Onaran da (1971), karar alma sürecini birey ve grupların, örgütün yapısının ve örgütün çevresinin etkilediğini belirtmiştir. Alınacak karar ile ilgili astların uzmanlık alanı değilse kararda söz sahibi olmaları yanlış bir karar vermeye de sebep olabilir (Başyığıt, 2009). Bu durumda yönetici çalışanların yetenekli oldukları alanlarda kararlara katılımını sağlayarak onların yeteneklerine güvenini artırdığı gibi doğru ve sağlıklı karar alınmasını da sağlar. Her durumda, uygun ortamı oluşturup çalışanların karar sürecine katılmaları sağlanmalıdır. Örgüt üyeleri verilen kararlardan etkilenecekleri için karar alma sürecinde söz sahibi olmalıdırlar. Yönetici üyelerin düşüncelerini küçümsemeyip

saygı göstererek, onları dinleyerek, konu ile ilgili tartışmalara katarak alınan kararların etkililiğini ve verimliliğini artırabilir.

Alınan kararların çalışanlar tarafından benimsenmesi için, çalışanlara kendi görüşlerini katma fırsatı verilmesi, çalışanlar görüşlerini özgürce anlatabilme inancına sahip olması, yöneticinin çalışanlara baskı yapmaması, yöneticinin tartışmayı egemenliği altına almaması, yöneticinin tartışmayı yönetmede yeterli olması, çıkan fikir ayrılıklarının hoşgörü ile uzlaştırması, yöneticinin çalışanların yaratıcılığını geliştiren bir ortam hazırlaması, çalışanların sorunlara çözüm önerisi sunabilmeleri için yeterli bilgiye sahip olması gerekir (Maier, 2000; Akt: Başaran, 1993). Alınan karar sadece örgütü değil çalışanları, ülkenin ekonomik ve politik durumunu etkileyeceğinden kararların bilimsel veriler ışığında alması gerekmektedir (Taymaz, 2003).

Çalışanların karar alma sürecine katılımı üretim potansiyelini ve iş tatminini artıran en önemli etken olarak kabul edilir. Çalışanların kararlara katılması, işine daha sıkı bağlanmasına, moral ve motivasyonunu artmasına olumlu katkı sağlar. Yöneticiler çalışanlarla birlikte aldıkları kararları daha etkili şekilde uygulayabilirken, diğer yandan da çalışanların bilgi, birikim ve tecrübelerinden yararlanır. Çalışanların yönetime katılması ile ast üst arasında daha etkili iletişim kurulması sağlanır ve çalışanların özdenetim duyguları daha çok gelişir (Başaran, 1982) Örgüt içinde demokratik ortamın sağlanması, örgütsel etkinlik ve verimliliğin artması, çalışanların motivasyonlarının artırılmasına yardımcı olur (Çetin, 2009; Gümüş, 2011; Özdoğdu ve Aydın, 2012). Aynı zamanda alt kademedeki çalışanlar sürekli emir alan konumundan çıkıp, kendi sorumluluk alanında kendi amaçlarını belirleme fırsatı bulur. Bu ise çalışanların yeteneklerini ve kişiliklerinin olumlu gelişmesine katkı sağlamaktadır (Tortop, 1993). Alınan kararlardan etkilenen öğretmenlerin kararlarda söz sahibi olması demokratik örgüt yapısını gösterir (Aytaç, 2000). Karara katılım işgörenlerin örgüte bağlılıklarını da artırmaktadır. Örgütsel bağlılık işgörenle örgüt arasında olumlu bir havanın da yakalanmış olmasının bir göstergesidir.

Örgütsel Bağlılık:

Bir kişiye, düşünceye ya da bir kuruma bağlılık gösterme, yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğudur (Balay, 2000, s. 12; Mercan, 2006, s. 10). Bağlılık genel olarak en yüksek derecede bir duygu olarak ifade edilir. Örgütsel bağlılık ise bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1990). Başka bir tanımla, örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder (Bayram, 2006, s. 41). O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı bireyin örgütü ne derecede içselleştirdiğine ve örgütün görüşlerini benimsediği ile açıklamıştır. Celep (2014) örgütsel bağlılığı bireyin örgütün amaç ve değerlerine yönelik tutum ve davranışlarının düzeyi şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerine bağlılığı biçiminde de tanımlamak mümkündür.

Bir örgütün geleceği, başarısı ve verimliliği ancak çalışanların örgütü benimseyip, bağlanması ile sağlanabilir. Çünkü çalışanların yüksek düzeyde örgüte bağlı olmaları görevlerini yerine getirirken daha gayretli ve özverili çalışmalarını sağlamaktadır (Erkoç, 2015). Bireyin örgütsel bağlılık düzeyi örgüte karşı hissettiği sadakat, sevgi, saygı, sahiplenme ve örgüte bağlılığını

içselleştirmesi ile doğru orantılıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek kişi örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarına tercih eder. Örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması gerekir (Çekmecelioğlu, 2006). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt üyesi olmaya ve kalmaya yönelik güçlü arzu hissederler. Sağlıklı örgüt ikliminin olduğu okullar da öğretmenlerin çekinmeden karar alma sürecine katılımı ile kurumlarına olan bağlılıkları artmaktadır (Aytaç, 2000). Terzi ve Kurt'un (2005) çalışmalarında, örgütün amacını ve değerini benimseme, örgüt için fedakârlık gösterebilme, çalışanları örgüt üyeliğinin devamı için istek duyması, örgütle özdeşleşmesini örgüte bağlılık biçimleri olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşur (Balay, 2000). Uyum: Çalışanların örgütte yüzeysel bağlılık gösterdiği anlamına gelir. Örgüte uyum sağlamış çalışan, yapmak zorunda olduğu için işini yapar. Özdeşleşme: Çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına yakın olma isteğine bağlıdır. İçselleştirme: Çalışanın ve örgütün amaçlarının uyumu anlamına gelir. Örgütü içselleştiren çalışan da örgütün amaçları çalışanın tutum ve davranışlarını etki eder.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım faktörlerin varlığından söz etmek mümkündür. Çetin, (2004) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri yaş, cinsiyet, deneyim, örgütsel adalet, iş tatmini, çalışılan kuruma güven, yapılan işe verilen önem, karar alma sürecine katılım, iş güvenliği, ücret ve diğer haklar, ödüller, iş saatleri, terfi olanakları, iş görene gösterilen ilgi, destek, iş yeri dışında ki iş olanakları ve yöneticinin davranışları şeklinde ifade etmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi farklı değişkenlerden etkilenebilir. Bunlar kişisel, örgütsel ve durumsal faktörlerdir. Kişisel faktörler, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdemdir. Örgütsel faktörler, doğru işi doğru kişiye vermek yani çalışanların kişisel özellik ve yetenekleri ile örgütteki rolü arasında uyum olması gerekir. Aynı zamanda işin niteliği, çalışanların aldığı ücret, örgüt kültürü, yönetim tarzı, örgütte çalışanlara verilen ödüller, örgütsel adalet, örgütün çevre ile ilişkisi gibi değişkenler çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Kök, 2006). Zaman içinde oluşan gelişme ve değişimlerde örgütsel bağlılığı durumsal olarak etkileyen faktörlerdendir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyin performansı pozitif yönde artmakta, işe geç gelme, işten ayrılma, devamsızlık gibi olumsuz durumları azaltmakta aynı zamanda hizmet kalitesini artırmaktadır (Bayram, 2006). Bağlılığı yüksek olan öğretmenler, en zor şartlarda bile görevlerine devam eder ve okulu amaçlarına ulaştırmaya çalışır (Turan, 2015). Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler kurumdan ayrılmak istemez, okulun amaçlarına ulaşması için ekstra çalışmalar yapar, işini en iyi şekilde yapmaya çalışır (Serin (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, öğrenci başarısının artmasında önemli role sahiptir (Atmaca, 2014). Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler ise okulun öğretim amaçlarından sapmalarına neden olup, yeterli gayret göstermezler (Sezer, 2017). Örgütsel bağlılığı gerçekleştirmiş işgörenlerin psikolojik iyi oluş durumları da gerçekleşmiş olur.

Psikolojik İyi Oluş:

Psikoloji, insanların mutlu olma ve iyi oluş çabalarını bilimsel çerçevede araştıran bilim dalıdır. Psikoloji, insanların yaşadığı olumsuz duygular yerine olumlu duygular üzerinde yoğunlaşarak, iş ve yaşam kalitesini artırmayı amaçlamaktadır (Sezgin ve Erdoğan, 2015). Ryff (1989), yaşam doyumu ve duygu temelli öznel iyi oluş kavramının işlevini yerine getiremediğini savunarak bunun yerine psikolojik iyi oluş kavramını kuramsallaştırmıştır. Psikolojik iyi oluş, bireyin pozitif anlayışa sahip olması şeklinde belirtilmiştir (Akın, 2009). Yani psikolojik iyi oluş, kişinin doğasına uygun gerekli içsel süreçlerle oluşturulan ve daha fazla insan doğasından hareket eden olgulardan oluşmaktadır (Deci ve Ryan 2008a:3). Bir diğer ifade ile psikolojik iyi oluş, bireyin hayatında tecrübe ettiği olumlu duyguları diğerlerinin düşüncelerini dikkate almadan ne ölçüde kendisinden hoşnut olması şeklinde tanımlanabilir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Psikolojik iyi olma, bireyin amaçlarının farkında olması ve kişiler arasında olumlu ilişkiler geliştirmesi ile ilişkilidir (Ryff ve Singer, 2008; Akt; Hamurcu, 2011). Diğerleriyle olumlu ilişkiler içerisinde olan bireyler insan ilişkilerinin belirli bir denge üzerine olduğunu bilir ve buna uygun davranır (Ryff ve Singer, 2008). .Ryff ve Keyes (1995), psikolojik iyi oluşu, insanın benliğini olumlu algılaması, çevresini ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde oluşturması, sınırlılıklarını bilip kendisi ile bütünleşmesi, bağımsız ve girişken olması, yeteneklerinin farkında olup geliştirmeye çalışması olarak tanımlamışlardır (Akt; Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş psikolojik, sosyal ve fizyolojik olarak bireyi etkileyen ve birey merkezli etkileme yaratan çok boyutlu bir kavramdır (Deci ve Ryan 2008a:4). Psikolojik iyi oluşun temel amacı, mutluluk, geçmişten doyum sağlama, kişisel gelişim, kişiler arası ilişkiler, özgürlük, iyi olma, bireyin potansiyelini ortaya çıkarmadır (Akın, 2008).

Psikolojik iyi oluş, bireyin var olan potansiyelini en üst düzeyde ve etkili bir biçimde kullanabilmesidir (Ryff ve Singer, 2006: 76). Psikolojik iyi oluş insanların yaşamlarını sürdürme şekillerini değerlendirmesi ve yaşam doyumunun bilişsel unsuru olarak görülmektedir. Psikolojik iyi oluş iş, sosyal, sağlık gibi yaşam alanının çıktılarıyla ilişkilidir (Ryan ve Deci, 2001). Önceleri depresyon, kaygı ve öfke gibi olumsuz psikolojik özelliklerin yokluğu şeklinde belirtilen psikolojik iyi oluşa ilişkin bakış açısının zamanla değiştiği görülmektedir (Yılmaz 2013: 2). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık, hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik hali şeklinde tanımlanmıştır (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006: 47). İyilik halinin olumlu ya da olumsuz yönde devam edebilmesinde, bireyin yaşamını sürdürürken aldığı kararlarını eyleme dönüştürmesinin önemli bir rolü bulunmaktadır. İyilik halinin pozitif yönde devam etmesi halinde bireylerin mutlu olacağı düşüncesi oluşmuştur (Eryılmaz, 2010; Osmanoğlu ve Kaya, 2013; Saygın ve Arslan, 2009).

Ryff'e (1989) göre, psikolojik olarak iyi olma, stressiz olmaktan ya da diğer ruh sağlığı problemlerinden ziyade olumlu benlik saygısını, insanlarla olumlu ilişkileri, çevreye hâkim olmayı, kişisel gelişimi, özerkliği, yaşamın anlamını ve bireyin amacının olmasını içermektedir (Akt; Osmanoğlu ve Kaya, 2013: 50). Ayrıca, psikolojik iyi oluş kavramı, anlık mutluluğu değil, daha geniş kapsamda iyi olma halini açıklanmaktadır (Uçan, Kiran-Esen, 2015: 289).

Ryff,'e (2014) göre, psikolojik iyi oluş kuramı, kendini kabul, bireysel gelişim, yaşam amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler, çevresel hâkimiyet ve özerklik-otonomi gibi altı boyuttan

oluşmaktadır. Bunun yanında yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey, sosyal ilişkiler, kültür ve din gibi değişkenlerin de insanların psikolojik iyi oluş durumlarını etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili araştırmalara (Atmaca, 2014; Aytaç, 2000; Köklü,1994; Sezer, 2017; Turan, 2015) rastlamak mümkün iken, bunların psikolojik iyi oluş durumları ile ilişkisi hakkında araştırmalara rastlanılamamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda yapılan araştırmanın amacı, öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

1. Öğretmenlerin kararlara katılım, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluş durumlarına ilişkin görüşleri, cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü, okulda ki hizmet süresi ve kıdem gibi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasında bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarının, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisi nedir?
6. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları, örgütsel bağlılığın ve psikolojik iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada genel tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da çok sayıda ki değişkenler arasında değişim varlığını ve derecesini belirlemeye yarayan araştırma modelidir (Karasar, 1999 s. 77).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Bafra ilçesinde resmi olarak faaliyet gösteren Anaokulu (4), Anasınıfı (41), İlkokul (34), Ortaokul (28) ve Liseler (anadolu, mesleki teknik ve fen lisesi) (14) de görev yapan 1830 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen [(anaokulu ve anasınıfından (37)), ilkokuldan (159), ortaokuldan (162) ve liseden (186)] okullardan basit tesadüfi yöntemle seçilen 544 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırma tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tabakalara ayrılarak, her tabaka için ayrı örneklem seçilerek,

bu örneklem üzerinden evren hakkında yordamalar da bulunulmasına tabakalı örnekleme denir (Karasar, 1999, s. 105).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve üç ölçek “Kararlara Katılım Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu cinsiyet, öğrenim durumu, görev yaptığı okul türü, okuldaki hizmet süresi ve kıdemi olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

Kararlara Katılım Ölçeği: Köklü (1994) tarafından geliştirilmiş olup, 27 maddeden oluşmaktadır. Kararlara katılım ölçeği öğretimsel (10 madde) ve yönetsel (17 maddeden) olarak iki alt boyuttan oluşmuştur. Katılım dereceleri “Hiç”, “Biraz”, “Oldukça”, “Çok” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını öğretimsel kararlar için 0,82 ve yönetsel kararlar için ise 0,93 olarak bulmuştur. Bütün maddelerin madde test korelasyonu katsayı değerlerini 0,40’ın üzerinde olduğunu tespit edilmiştir. Kararlara katılım ölçeğini Alfa Cronbach yöntemi ile güvenirlik analizi sonucunda, öğretimsel kararlar 0,82 yönetsel kararlar için ise 0,94 olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Üstüner (2009) tarafından geliştirilmiş olup, 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı 0,96 olarak pearson korelasyon katsayısı ise $r=0,88$ olarak hesaplanmıştır. Katılım dereceleri Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu zaman, Her Zaman seçeneklerinden oluşmaktadır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği: Diener ve arkadaşları (2009) sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için psikolojik iyi oluş ölçeğini geliştirmişlerdir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerinin faktör yükleri .54 - .76 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .80 dir. Psikolojik İyi oluş ölçeğinin madde toplam korelasyonlarının .41 ile .63 arasında değişiklik gösterdiği ve t-değerlerinin anlamlı olduğu hesaplanmıştır ($p<.001$). Katılım dereceleri Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Bazen katılıyorum, Kararsızım, Bazen katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

2016–2017 eğitim öğretim yılında, Samsun İli Bafra İlçesi’nde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan her bir öğretmene üç ölçek verilmiş ve yanıtlamaları için yeterince zaman tanındıktan sonra ölçekler toplanmıştır. Bu süreçte öğretmenler, 557 ölçeği doldürmüşlerdir. Ancak çeşitli nedenlerden dolayı 544 ölçek geçerli kabul edilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 18.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, yüzde, frekans, aritmetik ortalama, Mann Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Korelasyon ve Regresyon teknikleri kullanılmıştır.

3. Bulgular

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım durumları:

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım durumları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1 Öğretmenlerin Karara Katılma Durumları

	N	\bar{X}	Ss	Madde Sayısı
Öğretimsel Karar Süreci Alt Boyutu	544	2,97	,68	10
Yönetimsel Karar Süreci Alt Boyutu	544	2,58	,75	17
Karar Alma Sürecine Katılım Tüm Ölçeği	544	2,73	,66	27

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin öğretimsel karar süreci alt boyutuna katılım düzeylerinin aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2,97$; yönetimsel karar sürecine katılım düzeylerinin $\bar{X}=2,58$ ve tüm ölçek için katılım düzeylerinin $\bar{X}=2,73$ olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları “oldukça iyi” düzeyindedir.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri tüm ölçekte hem de tüm alt boyutlarda cinsiyetlerine [$U=36129,00$; $p>.05$]; çalıştıkları okul türüne ($X^2=5,07$; $p>.05$) ve mesleki kıdemlerine ($X^2=6,79$; $p>.05$) göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin mezuniyet durumları ile karar alma sürecine katılım düzeyleri arasında tüm alt boyutlarda lisans mezunları lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2=40,11$; $p<.05$). Ayrıca öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile karar alma sürecine katılım düzeyleri arasında 1-3 yıllık öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($X^2=12,61$; $p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları Tablo 2’de verilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları:

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Durumları

	N	\bar{X}	Ss	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	544	2,66	1,07	17

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aritmetik ortalamasının $\bar{X}=2,66$ olduğu gözlenmektedir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının “bazen” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri [$U=35565,00$; $p > .05$]; çalıştıkları okul türü ($X^2=4,31$; $p > .05$) ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Öğretmenlerin mezuniyet düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında lisansüstü mezunların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($X^2=23,60$; $p < .05$). Yine öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 4-6 yıl öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($X^2=28,63$; $p < .05$).

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş durumları:

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş durumları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Durumları

	N	\bar{X}	Ss	Madde Sayısı
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	544	5,52	1,46	8

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin aritmetik ortalamasının $\bar{X} = 5,52$ olduğu gözlenmektedir. Bu durum, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının “katılıyorum” seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyetlerine [$U=34383,50$; $p > .05$]; mezuniyet durumlarına ($X^2=,72$; $p > .05$); çalıştıkları okul türüne ($X^2=1,61$; $p > .05$) ve okuldaki hizmet süresine ($X^2=1,43$; $p > .05$) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri ile psikolojik iyi oluş seviyeleri arasındaki 1-5 yıllık öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2=10,07$; $p < .05$).

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki durumu:

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki durumu Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılımları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

		1	2
1-Karar Alma Sürecine Katılım Ölçeği	r	1	.507
	p	-	.00
2-Örgütsel Bağlılık Ölçeği	r	.507	1
	p	.00	-

$p < .01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.507$; $p < .01$).

Öğretmenlerinin karara katılma durumu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kararlara katılma durumları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de olumlu bir şekilde artmaktadır. Okul müdürü, öğretmenlerin okul düzeyinde alınan kararlara katılmalarını sağladığı ölçüde, okulun örgütsel bağlılığına ilişkin, öğretmen görüşleri de olumlu yönde artabilir. Okulda alınan kararlara katılan öğretmenler, kendisini o örgüt içinde daha değerli gördüğünü hissetmekte ve kendisine değer verildiğini hisseden öğretmen de içinde bulunduğu örgüte daha çok bağlanmaktadır.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki durumu:

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki durumu Tablo 5'ta verilmiştir.

Tablo 5 Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılımları İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki

	1	2
1-Karar Alma Sürecine Katılım Ölçeği	r	.006
	p	,884
2-Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	r	1
	p	,884

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,006$; $p>.01$).

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki durumu:

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılımları İle Örgütsel Bağlılıkları ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki

	1	2	3
1-Karar Alma Sürecine Katılım Ölçeği	r	,507	,006
	p	0,00	,884
2-Örgütsel Bağlılık Ölçeği	r	1,00	,012
	p	,000	,783
3-Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	r	,006	1,00
	p	,884	,783

$p < .01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ve örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluş durumları arasında “orta düzeyde” anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.507$; $p < .01$).

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımların üzerinde etkisi olduğu düşünülen, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin karar alma sürecine katılımlarını ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları:

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılımlarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,518	,114	-	30,971	,000	-	-
Örgütsel Bağlılık	,310	,023	,507	13,694	,000	,507	,507
Psikolojik İyi Oluş	,006	017	,013	,363	,717	,020	,016
R= 0,508	R ² = 0,26						
F= 93,908	p= 0,000						

Tablo 7 incelendiğinde, karar alma sürecine katılım düzeyleri ve psikolojik iyi oluş durumları bu ikisi birlikte örgütsel bağlılık ile pozitif, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($R = 0,508$; $R^2 = 0,26$) sergilemektedirler ($F = 93,908$; $p < 0,01$). Söz konusu iki değişken birlikte karar alma sürecindeki katılımların değişiminin %26’sını açıklamaktadır.

4. Sonuç Tartışma ve Öneriler

Öğretmenler okullarında alınan kararlara, öğretimsel karar süreci, yönetsel karar süreci boyutlarında ve toplamda “oldukça” düzeyinde katıldıklarını belirtmişlerdir. Köklü (1994) ile Aksay ve Ural’ın (2008) araştırmalarında, öğretmenlerin öğretimsel kararlara “oldukça” düzeyinde katılım sağladıkları görülmüştür. Demir’in (2001) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun görüşü, okullarında eğitim, öğretim ve yönetim boyutundaki kararlara ‘her zaman’ katılmadıkları yönünde olmuştur. Araştırmacıların öğretmenlerin öğretimsel karara katılımlarına yönelik çalışmalarında ulaştıkları “oldukça” ve “her zaman” düzeyindeki sonuçları, yapılan araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Erkinç (1993), Gürkan (2006), Rosenblatt (2007), Aksay ve Ural (2008) ve Timur (2017) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin yönetsel kararlardan ziyade öğretimsel karar alma sürecine

daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. Buradaki bulgular, yapılan araştırmanın öğretmenlerin öğretimsel kararlara “oldukça” düzeyindeki katılımı ile benzerlik göstermektedir. Kaygısız (2012) araştırmasında, öğretmenlerin okullarda öğretim programlarıyla ilgili konulara en çok katılım gösterdiklerini, en az ise fiziki yapı, araç ve gereç alımı ile ilgili konulara katılım gösterdiklerini ortaya koymuştur. Kaygısız’un (2012) araştırmasındaki öğretmenlerin en çok katılımı öğretim programlarında göstermeleri, yapılan araştırmanın öğretimsel katılımı benzerlik göstermektedir. Bilge’nin (2008) araştırmasında, öğretmenlerin eğitim programları ile ilgili kararları alınma sürecine “ara sıra” katıldıklarını göstermiştir. Timur (2017) öğretmenlerin hem eğitsel hem de yönetsel kararlara yeteri kadar katılmadıklarını ifade etmiştir. Bilge’nin (2008) ve Timur’un (2017) araştırma bulguları yapılan araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları arttıkça, alınan kararların benimsenmesi ve uygulanması daha kolay olmaktadır. Karar alma sürecine katılan öğretmenler kendilerini daha sorumlu hissederek, kararların uygulanmasına daha az direnç göstermektedirler.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri tüm ölçekte ve tüm alt boyutlarda cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Durmuş (2018), Yıldız (2017) ve Karaca’nın (2001) öğretmenlerin karara katılımlarına yönelik yaptıkları araştırma sonuçlarıyla örtüşürken, Timur’un (2017), Gılıç’ın (2015) yaptığı benzer araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Öğretmenlerin karara katılım düzeyleri, çalıştıkları okul türüne ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermemiştir. Öğretmenlerin mezuniyet durumları ile karar alma sürecine katılım düzeyleri arasında tüm alt boyutlarda lisans mezunları lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kaygısız, (2012) bulgularına göre, öğretmenlerin karara katılım düzeyleri, mezun olunan okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Kaygısız’un, (2012) bu bulguları araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Başyigit’in (2009) araştırmasında, lisans düzeyindeki öğretmenlerin kararlara katılım düzeyleri, lisansüstü öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Başyigit’in (2009) araştırma sonuçları yapılan araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile karar alma sürecine katılım düzeyleri arasında 1-3 yıllık öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Kaygısız’ın (2012) ve Çakmakçı’nın (2006) bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmaların sonuçları, yapılan araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Kaygısız (2012) araştırmasında, öğretmenlerin karara katılım düzeylerinin bulunduğu okuldaki hizmet süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç yapılan araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Timur’un (2017), araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin buldukları okullarda hizmet süresi arttıkça öğretimsel ve yönetsel karar alma sürecine katılımları düşmektedir. Bu sonuçlar araştırma bulgularını desteklemektedir.

Yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını “bazen” düzeyinde bulunmuştur. Benzer şekilde, Aslan (2017), Yeşilyurt (2015), Yörük ve Sağban (2012), ve Buluç’un (2009) örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış oldukları araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma bulgularını desteklemektedir. Başyigit (2009) araştırmasında, öğretmenlerin okullarına kısmen düzeyde bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç, araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Çakmakçı’nın (2006)

araştırmasına göre Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Bu durumu K.K. Komutanlığında görev yapan öğretmenlerin kurumlarından beklentilerinin yüksek düzeyde karşılandığı biçiminde yorumlamak mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Sönmez (2016), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Gürkan'ın (2006) Başyığıt'in (2009) bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Bu araştırmaların sonuçları, yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Zeyrek 'in (2008) bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. Zeyrek 'in (2008) ulaştığı bu sonuç, araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalıştıkları okul türleri ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Öğretmenlerin mezuniyet düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında lisansüstü mezunların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Zeyrek 'in (2008) ve Başyığıt'in (2009) bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mezun oldukları okul düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Araştırmacıların ulaştıkları bu sonuç, araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Kaygısız'ın (2012) bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları mezun olunan okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kaygısız'ın (2012) araştırma sonucu, yapılan araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Yine öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 4-6 yıl öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öğretmenler psikolojik iyi oluşlarını “katılıyorum” biçiminde ifade etmişlerdir. Ertürk'ün (2016) araştırmasında, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, mevcut araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Kuyumcu (2012) ve Özden'in (2014) benzer araştırmalarındaki bulgularına göre de kadınların erkeklere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonuçları yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri mezuniyet durumlarına, çalıştıkları okul türüne ve okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki 1-5 yıllık öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasında “orta” düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başyığıt (2009) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile karar alma sürecine katılım düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve karar alma sürecine katılımın artması ile örgütsel bağlılığın da arttığını ifade etmiştir. Bu sonuç araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluş durumları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarının üzerinde etkisi olduğu düşünülen, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin karar alma sürecine katılımlarını ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre iki değişken birlikte örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki sergilemektedirler. Söz konusu iki değişken birlikte karar alma sürecindeki katılımların %26'sını açıklamaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş durumuna etki eden çok sayıda değişkenden söz etmek mümkündür. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş durumunu kararlara katılım ve örgütsel bağlılıkları ile aralarında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlara bağlı olarak aşağıdaki önerileri getirmek mümkündür.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine fırsat verilerek, de desteklenerek ve uyum eğitimi verilerek örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık durumlarını daha teferruatlı olarak incelemeye fırsat veren nitel çalışmalara yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2008). Psikolojik iyi olma ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 8(3), 721-750.
- Akın, A. (2009). *Akılci duygusal davranışçı terapi (SDDT) odaklı grupla psikolojik danışmanın psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aksay, O. ve Ural, A. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin okulla ilgili kararlara katılımı. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6(3), 433-460.
- Allen, N. and Meyer J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aslan İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayınları.
- Aytaç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Ankara: Sistem Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başığit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma. Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 1(59), 125-139.
- Bilge C. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerin karara katılma ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bursalioğlu, Z. (1991). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çakmakçı, C. (2006). *Kara kuvvetleri komutanlığında görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 154-168.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, C. (2009). *Toplantı yönetimi ve kararlara katılma*. İstanbul: İto Yayınları.
- Çöl, G. (2004). Personel güçlendirme kavramının benzer güçlendirme kavramının benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 58-60.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9:1-11.
- Demir, S. (2001). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin kararlara katılmalarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Diener, E., Oishi, S., Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Durmuş, G. Y. (2018). *Öğretmenlerin sendikal görüşlerinin okulda karar verme ve iletişim süreciyle ilişkisinin analizi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Erkılınç, T. A. (1993). *Genel liselerde öğretmenlerin kararlara katılma isteklilikleri ve katılmayı sınırlayan etmenler*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Erkoç, İ. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A., Keskinçelik K. ve Zafer G. D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (4), 1723-1744.
- Eryılmaz, A. (2010). Ergenlerde öznel iyi oluşu artırma stratejilerini kullanma ile akademik motivasyon arasındaki ilişki, *Klinik Psikiyatri*.13, 77- 84.

- Gılıç, F. (2015). *Öğretmenlerin karar verme sürecine katılma düzeyleri, okul kültürü ve Öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Gümüş, E. A. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yönetime katılma düzeyleri ile örgüt kültürü ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordama da psikolojik ihtiyaçlar*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaca, N. (2001). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin karara katılım düzeyleri (Marmaris İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kesgin C.ve Topuzoğlu A. (2006). Sağlıkın tanımı: Başa çıkma. *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 47-49.
- Köklü, M. (1994). *Ortaöğretim okullarında öğretmenlerin kararlara katılımı*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kuyumcu, B. (2012). *Üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları: Kültürlerarası bir karşılaştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Onaran, O. (1971). *Örgütlerde karar verme*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

- Osmanoğlu DE., Kaya Hİ. (2013). Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 45-70.
- Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psiko sosyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdoğru, M. ve Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 357-367.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001). On Happiness and human potentials: A Review of research on hedonican deudaimonic well-being. In S. Fiske (Eds.), *Annual Review Of Psychology*, 52(5), 141-166.
- Rosenblatt, Z. (2007). Teacher involvement in change: a cross-cultural study of principals' and teachers' perspectives. *Paper for Presentation at The Annual Meeting of The American Educational Research Association, Chiago, April, 20(3), 8-12*.
- Ryff, C.D., Singer, B.H (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*. (2008) 9:13-39.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6),1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psycho Ther Psychosom*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. and Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103-1119.
- Saygın Y., Arslan C. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi*. 28:207 -222.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim kurumlarında öğretimsel liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Konya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezer, K. (2017). *Görev yapan ve atanmamış fen bilimleri öğretmenlerinin sosyobilimsel konularla ilgili öz yeterlilik ve tutumlarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Sezgin, F. ve Erdogan, O. (2015). Academic optimism, hope and zest for work as predictors of teacher self-efficacy and perceived success. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(1), 7-19.

- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şan, B. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Taymaz, H. (2003). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Terzi, A. R ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 74-77.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (Pioo): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Timur, M. (2017). *Temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin okulda karar alma sürecine ilişkin algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(4), 21 – 38.
- Tortop, N. (1993). *Yönetim bilimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Turan, N. (2015). *Çalışma yaşamında yetenek, beceri, yetkinlik, yeterlilik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uçan A., Kıran Esen B. (2015). Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 288-299.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldız, M. (2017). *Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz M.F.(2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının problemlerini internet kullanımı ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Yörük, S. ve Sağban, İ. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *International periodical for the languages, literature and history of Turkish Or Turkic*. 7(3), 2795-2813.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.