

Entelektüel Sermayeye Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Teachers' Intellectual Capital and Perceptions of Organizational Identity and Organizational Happiness

Ahmet Sert^{1*}, Neslin İhtiyaroğlu¹

¹ Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale,
Türkiye.
ror.org/01zhwwf82

*Sorumlu yazar/Corresponding author:
ahmetsert23@hotmail.com

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerde entelektüel sermayenin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluğu yordama düzeyini incelemektir. Araştırmanın evrenini Kırıkkale ilinde görev yapan 3134 öğretmen ve 367 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 304 öğretmen ve 118 okul yöneticisi olmak üzere toplam 422 katılımcı oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmanın verileri, Entelektüel Sermaye Ölçeği, Örgütsel Kimlik Ölçeği ve Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler parametrik testlerden *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermayesinin örgütsel mutluluğun anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ilişki sermayesi alt boyutunun örgütsel kimliğin de anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin entelektüel sermayelerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel sermaye, Örgütsel kimlik, Örgütsel mutluluk

Abstract: The aim of this study is to examine the predictive level of intellectual capital on organizational identity and organizational happiness among teachers. The population of the study consists of 3,134 teachers and 367 school administrators working in Kırıkkale province. The sample consists of a total of 422 participants, including 304 teachers and 118 school administrators, selected through convenience sampling. The data were collected using the Intellectual Capital Scale, Organizational Identity Scale, and Organizational Happiness Scale within the framework of a relational survey model. The relationships among the variables were analyzed using parametric tests, including the independent samples *t*-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis, and multiple regression analysis. According to the results of the regression analysis, the intellectual capital sub-dimensions of human capital, structural capital, and relational capital were found to be significant predictors of organizational happiness. In addition, the relational capital sub-dimension was identified as a significant predictor of organizational identity. Based on the findings, several recommendations were proposed to enhance teachers' intellectual capital.

Keywords: Intellectual capital, Organizational identity, Organizational happiness

Geliş/Received: 14.01.2026
Revizyon/Revision: 03.02.2026
Kabul/Accepted: 16.03.2026
Yayımlanma/Online: 30.06.2026

I. GİRİŞ

Eğitim örgütleri belli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. Okuldaki insan ve madde kaynakları, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için sinerjik bir biçimde bir araya getirilir ve öğrencilerde üst düzey kazanım elde edilmeye çalışılır. Bununla birlikte informal düzeyde okullar öğretmenlerin algılarıyla şekillenen birçok değişkenin de etkisi altındadır. Bu süreçte öğretmenin paydaşı olduğu okulu nasıl algıladığı ve bu algının okulu tanımlamaya yani örgütsel kimliği ortaya koymaya nasıl yansıdığı önemlidir. Çünkü öğretmenin okulu algılarına göre tanımlaması yani okulun kimliğinin ortaya koyma şekli, okul ortamında sergilediği davranışlarda da belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin algıları, okulda olmaktan duydukları mutluluk düzeyini de etkileyerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde kolaylaştırıcı bir sürecin ortaya çıkmasını destekleyebilir. Bu nedenle öğretmen algıları olumlu özellik kazandığında, hedeflere ulaşma süreci kolaylaşır; olumsuz özellik kazandığında ise okul ortamında birçok psikolojik bariyer oluşmasına neden olabilir. Bu nedenle öğretmenlerin okul algılarına pozitif özellik kazandırmak ve okulda olmaktan mutluluk duymalarını sağlamak büyük önem taşımaktadır.

Sosyal bir varlık olan birey, çevresindeki diğer bireylerle etkileşime girdiği gibi örgütlerle de etkileşim halindedir. Bu etkileşim sonucunda birey-örgüt ilişkilerini betimleyen, örgütleri tanımlayan ve örgütlerin kimliğini oluşturan önemli veriler ortaya çıkar (Brewer & Gardner, 1996). Nasıl ki bireylerin kimlikleri varsa, örgütlerin de kimlikleri vardır. Bu örgütsel kimlikler örgütü tanımlayan değerler, vizyonlar, misyonlar, kültürler ve özgün kişiliklerin birleşimi ile oluşan ve örgütü diğer örgütlerden farklı kılan bu özelliklerin bir bütünüdür (Bhattacharya & Sen, 2013). Bir örgütün kimliğini, örgütü benzersiz bir şekilde tanımlayan, örgütün temelini teşkil eden ve zaman içinde varlığını sürdüren özellikleri meydana getirmektedir (Albert & Whetten, 1985). Bu özellikleri benimseyen örgütsel kimliği güçlü çalışanlar, örgütleriyle daha fazla bütünleşmekte ve bunun sonucunda örgütleriyle özdeşleşme sağlayarak güçlü bağlar kurabilmektedirler (Hatch & Schultz, 2002). Bu özdeşleşme, örgütlerin kontrolünü, performansı ve verimliliği artırmakta; buna bağlı olarak da örgütün kimliğini oluşturan etmenlere kalıcı katkı sağlayarak örgütün devamlılığına fayda sağlamaktadır (Ertürk, 2018).

Eğitim örgütlerinde örgütsel kimlik ise bir örgüt olarak okulu diğer okullardan farklı kılan, okulun gücünü ortaya koyan, okula dair çıkarımlarda bulunmayı sağlayan ve okulun moral yapısını gösteren durumlar olarak ele alınabilir (Hızarcıoğlu & Güney, 2022). Birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi anlayıp analiz ederek örgüt için sağlanabilecek potansiyel faydaları ortaya çıkarmayı hedefleyen örgütsel kimlik anlayışı, eğitim kurumlarının örgütsel amaç ve etkinliklerinin tespiti için oldukça önemlidir (Ertürk, 2018). Yapılan araştırmalar okullarda örgütsel kimliğin örgütsel etkililik (Çobanoğlu, 2021), örgütsel adalet (Hızarcıoğlu & Güney, 2022), örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık (Gioia vd., 2000) üzerindeki yordayıcı rolünü ortaya koymaktadır. Bu çalışmalardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel kimlik algısının pozitif bir özellik kazanmasının bir örgüt olarak okulu pozitif yönde etkileyebileceğinin önemli bir göstergesidir. Diğer taraftan öğretmenlerin okullarda mutlu olmaları da okulun hedeflerine ulaşmasında dikkate alınması gereken bir diğer değişkenidir.

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana yaşamında bir amaç olarak belirlediği mutluluk duygusu kişinin pozitif duygular, tatmin ve memnuniyet hissettiği bir içsel durumu ifade etmektedir (Yüksekbilgili & Akduman, 2016). Genel yaşam memnuniyeti, olumlu duygusal deneyimler ve kişisel değerlerle uyumlu bir yaşam tarzı mutluluğun temel bileşenlerindedir (Majidi vd., 2012). Mutlu insanlar diğer insanlara göre kendilerini daha güvende hissedip daha kolay karar verirler; bunun sonucunda daha katılımcı bir ruha sahip olurlar. Bu bireyler mesleklerinde daha başarılıdırlar, görevlerini daha iyi yaparlar ve daha iyi problem çözme becerilerine sahiptirler (Myers, 2002). Bu duygusal durumun örgütsel bağlamdaki yansıması ise örgütsel mutluluktur. Örgütsel mutluluk, çalışanların iş yerinde hissettiği mutluluk veya iş doyumunu olarak açıklanabileceği gibi, çalışanların işleriyle ilgili olarak olumlu duygusal deneyimler yaşamalarını, iş yerlerinde fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarının karşılanması durumlarını da ifade eder (Fisher, 2010). Pryce-Jones ve Lutterbie (2010) örgütsel mutluluk yaşayan çalışanların özelliklerinden bahsederken bu kişileri hızlıca hedefine ulaşan, iş ve sosyal çevresi tarafından desteklenen, yaratıcı fikirler sunmaya açık, kazancı yüksek ve daha hızlı terfi alan kişiler olarak betimlemiştir. Bu özelliklerle birlikte bu kişilerin iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle iyi iletişime sahip, karşılaştıkları her duruma olumlu bakabilen, öğrenmeye açık, başarılı, mental anlamda sağlıklı bireyler olduğunu da eklemiştir.

Okullarda, örgütsel mutluluk öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar arasındaki etkileşimlerle ortaya çıkar. Olumlu bir öğretmen-öğrenci ilişkisi, destekleyici bir yönetim anlayışı ve etkili iletişim, örgütsel mutluluğun oluşmasına katkı sağlar (Korkut, 2019). Okulların topluma kazandırması beklenen yararın ancak mutlu öğretmenler ile gerçekleşeceği aşikârdır. Mutsuz öğretmenler ile gerçekleştirilen eğitim-öğretim faaliyetleri amacından uzak kalmakta ve sadece zorunluluktan yapılmış olmaktadır (Özocak & Yılmaz, 2020). Bu bağlamda örgütsel mutluluğun hâkim olduğu okullarda yüksek performans, başarı, daha iyi iş birliği ve iletişimin sağlanması kaçınılmazdır. Farklı özelliklere sahip pek çok kişiyle gün boyu etkileşim içinde olmayı gerektiren öğretmenlik mesleğine mensup bireylerin okullarında mutsuz olmaları stres, kaygı, gerginlik, sabırsızlık gibi olumsuz duygularla birlikte okulun genel olumsuzluk düzeyinin de artmasına neden olur (Arslan, 2018). Okullarda yapılan çalışmalar örgütsel mutluluğun örgütsel adalet (Behrani, 2017), örgütsel adanmışlık, işe yoğunlaşma (Field & Buitendach, 2011) ve yaşam memnuniyeti (Çayak, 2021) üzerindeki yordayıcı rolünü ortaya koymaktadır. Tüm bu araştırmalar öğretmenlerin okullarında mutlu olduklarında oluşacak pozitif süreçlerin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Görüldüğü gibi öğretmenlerin okullarına yönelik kimlik algısı ve mutluluk düzeyleri okullardaki birçok faktörün işleyişinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında ve mutluluk düzeylerinde yordayıcı güce sahip değişkenlerin saptanması gerekmektedir. Okul ortamında, okulun potansiyel gücünü ortaya çıkmasını destekleyecek birçok sermaye çeşidi bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ve sosyal sermaye bu sermaye çeşitlerinden bazılarıdır. Ayrıca entelektüel sermaye de öğretmenlerin davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynayan sermaye çeşitlerindedir.

Örgütlerin sahip olduğu en önemli kaynak olan bilginin (Kelly, 2004) değere dönüştürülerek, örgütlere yarar sağlar duruma gelmesi ile ortaya konulan soyut kazanımlar "entelektüel sermaye" olarak ifade edilmektedir (Stewart, 1997). Bu kazanımlar paydaşlar ve ortaklar arasındaki ilişkilerden, kuruluşun yenilik yapma ve değişimi yönetme becerisinden, altyapısından ve personelinin bilgi, deneyim ve aktarılabilir yetkinliklerinden meydana gelmektedir (Kelly, 2004). Entelektüel sermaye aynı zamanda bir kuruluştaki faaliyet gösteren bireylerin eylemlerine ve yeteneklerinde gizli gömülü

bir kaynak (Bontis, 1998) uzun vadede rekabet avantajı elde etmek için ihtiyaç duyulan değerin yaratılmasında kuruluşun sahip olduğu, birbirine bağlı tüm bilgi kaynakları (Jurczak, 2008) örgütteki bireylerin yeteneklerini ortaya koyabilmelerine imkân sağlayan bilgi, beceri ve değerlerinin birleşimi (Reich & Kaarst-Brown, 2003) ve işletmelerin genel bilgilerinin yenilikçi fikirler ve teknoloji ile birleşmesi, yaratıcı süreçlerin bir bütünü (Büyüközkan, 2012) olarak da tanımlanabilmektedir. Tüm bu açıklamaların ortak yönlerini tek tanımında birleştiren Edvinsson (1997), entelektüel sermayeyi işletmelerin sahip olduğu genel bilgiler, yaratıcı fikirler, teknolojik yenilikler, veri kullanma yetenekleri ile bunların birbirleriyle ilişkileri sonucu meydana gelen süreçte elde edilen tüm çıktılar olarak ifade etmiştir.

Günümüz bilgi çağında maddi varlıklardan daha büyük öneme sahip olan entelektüel sermayenin ölçülebilmesi ve yönetilebilmesi için boyutlarının belirlenmesi son derece önemlidir. Entelektüel sermayenin en yaygın kabul gören boyutları insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayedir (Stewart, 1997; Bontis, 2001). Bu boyutlar birbirinden bağımsız olmayıp, bu boyutların etkileşimleri ile entelektüel sermaye meydana gelmektedir. Aynı zamanda bu boyutlar ortak bir sinerjiye sahip olup, bu sinerji örgütün gücünü artırarak diğer örgütler arasında rekabet avantajı sağlamaktadır (Roos vd., 2001). İnsan sermayesi, örgütte çalışanların yetenek, yaratıcılık, yenilikçilik, bilgi birikimi, problem çözme kapasiteleri, mesleki yeterlilikleri gibi unsurlar ile (Stewart, 1997) tüm bunları birleştirerek meydana getirdikleri ortak yetenekleri kullanabilme kabiliyetleridir (Bontis, 2001). Örgütsel sermaye olarak da adlandırılan yapısal sermaye, örgütün çalışanlardan bağımsız olarak sahip olduğu yönetim politikaları, ekonomik ilişkiler, patent, marka, entelektüel mülkiyetler ve sosyal sorumluluklar gibi unsurların bütünüdür (Çıkrıkçı & Daştan, 2002). İlişkisel sermaye ise örgütün çevresiyle bilinçli ve karşılıklı ilişkilerini yöneten ve düzenleyen unsurlar olarak tanımlanabilir (Eren Çetiner, 2021). Aynı zamanda müşteriler, toplum, devlet, rakipler, resmî kurumlar şeklinde çoğaltılabilecek çevresel faktörler ile örgüt arasındaki ilişkilerde kurulan bağlılık ve karşılıklı memnuniyetten kaynaklanan unsurların tamamı şeklinde de ifade edilmektedir (Bozbura & Toraman, 2004).

Okullar özelinde düşünüldüğünde, entelektüel sermaye, okul paydaşlarının hedeflerine ulaşmak için kullanabilecekleri bilgi ve deneyimlerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Hargreaves, 2013). Okullarda insan sermayesi, öğretmen, yönetici ve öğrencilerin kişilik özelliklerinin, yeteneklerinin, davranış ve düşüncelerinin bir araya gelmesi ile oluşur (Kelly, 2004). Yapısal sermayeyi okul kültürü, ders araç gereçleri, teknolojik alt yapı, öğretmenlerin deneyim ve uzmanlık becerileri oluştururken; ilişkisel sermayeyi ise okul paydaşları arasındaki güçlü bağlar, karşılıklı güven ve iş birliği gibi bileşenler meydana getirmektedir. Etkili okullar, entelektüel sermaye olarak adlandırılan kendine özgü, yaratıcı, bilgiye dayalı, değişime açık ve kolayca taklit edilemeyen kaynaklarını kullanma ve artırma yeteneğine sahiptir (Sveiby, 1997). Okullarda bunu gerçekleştirecek en önemli iki aktör öğretmen ve yöneticilerdir. Öğretmenler, bilgiyi açığa çıkarmakla ve öğrencileri yönlendirerek bilginin doğru kullanılmasını sağlamakla yükümlüdürler. Bununla birlikte değişime uyum sağlayarak, toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak şekilde öğrencilerini eğitmelidirler. Okul yöneticilerinin özellikle öğretmen özelinde, okullarındaki tüm paydaşları göz önüne alarak okulun entelektüel sermaye birikimini doğru algılamaları ve bu birikimi doğru yönetmeleri gerekmektedir (Güngör & Celep, 2016). Eğer okul entelektüel sermayesi doğru yönetilebilirse, kuruma sağlayacağı bazı yararlar olacaktır. Bunlar akli genişletmek, yeniliği teşvik etmek ve bütünlüğü sağlamak olarak kategorize edilebilecek temel yetenek ve niteliklerdir. Bu yetenek ve niteliklerin desteklenip teşvik edilmesi ile okulun entelektüel sermayesi artacak ve dolayısıyla okullarda başarı, mutluluk ve kalitenin artması kaçınılmaz olacaktır (Bozdemir, 2009).

Görüldüğü gibi entelektüel sermaye, okulu etkili kılmada önemli bir rol oynamaktadır. Entelektüel sermayeyle öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması, temelinde bilgi kavramının bulunduğu entelektüel sermayeye yapılması gereken yatırımın etkisinin ortaya çıkarılması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında entelektüel sermaye ile örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma politika yapımcılara ve okul müdürlerine örgütsel kimlik algısının güçlendirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin artırılmasında alternatif bir yol gösterici olma özelliği de taşıyacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmaya entelektüel sermayeyle öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri
 - a) cinsiyet
 - b) kıdem
 - c) eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
3. Entelektüel sermaye ile öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Entelektüel sermaye, Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

II. YÖNTEM

A. Desen

Entelektüel sermayeyle öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, belirlenen evreni temsil eden örneklem üzerinde yapılan inceleme ile (Creswell, 2014) birbirleriyle bağlantılı olan değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir (Büyüköztürk vd., 2016).

B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırıkkale ili merkez ve ilçelerindeki resmi okullarda 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında görev yapan 3134 öğretmen ve 367 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), ± 0.05 örnekleme hatası ile 5000 kişilik bir evreni temsil etmek amacıyla $p=0.5$ ve $q=0.5$ değerlerini kullanarak; Çıngı (2009) ise 3000-5000 arası büyüklüğe sahip evrenleri temsil etmek amacıyla $p=0.3$ ve $q=0.7$ değerlerini kullanarak 357 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmanın örneklemine 304 öğretmen ve 118 okul yöneticisi olmak üzere 422 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine seçimi, uygun örnekleme modeli türlerinden seçkisiz olmayan örnekleme yöntemine dayanmaktadır. Bu örnekleme metodunda, işgücü ve zaman açısından en ulaşılabilir katılımcılardan başlayarak, gerekli örneklem büyüklüğüne erişilene kadar veriler toplanır (Büyüköztürk vd., 2016). Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri.

	Değişkenler	n	%
Görev	Okul Müdürü/Müdür Yardımcısı	304	72
	Öğretmen	118	28
Cinsiyet	Kadın	216	51,2
	Erkek	206	48,8
Yaş	21 – 30	50	11,8
	31 – 40	159	37,7
	41 – 50	136	32,2
	51 +	77	18,3
Mesleki Tecrübe	1 – 5 Yıl	43	10,2
	6 – 10 Yıl	68	16,1
	11 – 15 Yıl	87	20,6
	16 – 20 Yıl	69	16,4
	21 – 25 Yıl	67	15,9
	26 Yıl ve Üzeri	88	20,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans (2 Yıllık)	10	2,4
	Lisans (4 Yıllık)	289	68,4
	Yüksek Lisans	118	28
	Doktora	5	1,2
	Toplam	422	100

C. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Karakuş ve Çobaoğlu (2013) tarafından geliştirilen “Entelektüel Sermaye Ölçeği”, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri Şanlı (2014) tarafından yapılarak Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Kimlik Ölçeği” ve Arslan ve Polat (2017) tarafından geliştirilen “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır.

Entelektüel sermaye ölçeği üç faktörden meydana gelen 25 maddelik likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekte, insan sermayesi ile ilişkilendirilen 6 madde birinci faktörü oluştururken, yapısal sermaye boyutu ile ilgili 9 madde ikinci faktörü, ilişkisel sermaye boyutu ile ilgili 10 madde ise üçüncü faktörü oluşturmaktadır. Demir (2024) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde geçerliğin hem genel hem de çok boyutlu modelde iyi düzeyde uyumlu olduğu belirtilmiş; ölçeğin güvenilirliği hem her boyut için hem de genel olarak değerlendirilmiş ve sonuçlar, Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin .95 ve Spearman-Brown iki yarı test güvenilirlik değerinin .88 olduğunu göstermiştir. Örgütsel kimlik ölçeği tek boyuta sahip bir yapıda organize edilmiş 6 maddeden meydana gelen bir ölçektir. Şanlı (2014) ölçekteki madde yüklerinin .36 ile .59 arasında değiştiğini ve ölçeğin açıkladığı varyans oranının %47,30 olduğunu belirterek bu sonuçlara göre ölçeğin geçerliliğinin sağlandığını vurgulamıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .77’dir. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel mutluluk ölçeği ise üç boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek duygusal boyutunu 9, olumsuz duygusal boyutunu 12 ve potansiyelini gerçekleştirme boyutunu ise 8 maddede olmak üzere üç farklı boyutu değerlendirmektedir.

Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları; ölçeğin genelinde .96, olumlu duygular boyutunda .94, olumsuz duygular boyutunda .95 ve potansiyelini gerçekleştirme boyutunda ise .92 olarak hesaplanmıştır (Arslan & Polat, 2017). Araştırmacılar, geçerlilik için gerçekleştirdikleri doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının tatmin edici düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

D. Verilerin Analizi

Normallik analizi sonuçlarına göre, verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında bulunduğundan, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. (Morgan vd., 2011). Bu sebeple, kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler, *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri gibi parametrik testler aracılığıyla incelenmiştir. Bu analizler SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, *t*-testi ile öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki; tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri ile cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve kıdem arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Korelasyon analizi ile öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü ortaya konmuştur. Regresyon analizi ile de entelektüel sermayenin öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri üzerindeki yordama düzeyleri belirlenmiştir.

III. BULGULAR VE TARTIŞMALAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu bölümde sunulmaktadır. Tablo 2’de cinsiyet ile entelektüel sermaye, örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik arasındaki farklılaşmanın belirlenmesine yönelik yapılan *t*-testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 2. Değişkenlerle cinsiyet arasındaki ilişkiyi gösteren *t*-testi sonuçları.

Boyutlar		Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	Kadın	206	3.73	.80	-1.68	.09
		Erkek	216	3.86	.74	-1.68	
	Yapısal Sermaye	Kadın	206	3.74	.80	1.08	.27
		Erkek	216	3.65	.86	1.08	
	İlişkisel Sermaye	Kadın	206	3,82	.74	1.02	.30
		Erkek	216	3.74	.76	1.02	
Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	Kadın	206	3.05	1.00	-.53	.59
		Erkek	216	3.10	1.04	-.53	
	Olumsuz Duygular	Kadın	206	3.96	.82	-1.36	.17
		Erkek	216	4.07	.85	-1.36	
	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Kadın	206	3.81	.79	.25	.80
		Erkek	216	3.79	.78	.25	
	Örgütsel Kimlik	Kadın	206	3.62	.69	.53	.59
		Erkek	216	3.58	.74	.53	

Tablo 2 incelendiğinde entelektüel sermayenin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye alt boyutları ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleşmesi alt boyutlarında ve örgütsel kimlik düzeyinde cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılaşma ($p>.05$) görülmemektedir. Tablo 3’te entelektüel sermayenin, örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin yaşa göre ANOVA Testi sonuçları.

		21-30		31-40		41-50		51+		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Sig. Dif.</i>
Boyutlar		\bar{X}	<i>S</i>	\bar{X}	<i>S</i>	\bar{X}	<i>S</i>	\bar{X}	<i>S</i>			
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	3.81	.80	3.67	.81	3.83	.75	3.98	.68	2.94	.03*	2-4
	Yapısal Sermaye	3.72	.84	3.55	.92	3.74	.77	3.86	.71	2.62	.05*	2-4
	İlişkisel Sermaye	3.75	.75	3.74	.80	3.77	.72	3.90	.72	.88	.45	-
Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	3.06	.99	3.01	.99	3.05	1.06	3.25	1.01	2.41	.37	-
	Olumsuz Duygular	3.81	.93	3.98	.86	4.01	.79	4.22	.76	1.05	.04*	1-4
	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	3.88	.76	3.75	.80	3.77	.83	3.91	.67	2.67	.41	-
	Örgütsel Kimlik	3.46	.73	3.56	.77	3.63	.67	3.71	.65	.90	.18	-

Tablo 3 incelendiğinde entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye, örgütsel mutluluğun olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutları ile örgütsel kimliğin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı ($p>.05$) belirlenmiştir. Bunun yanında entelektüel sermayenin insan sermayesi ve yapısal sermaye boyutları ile örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutları yaş bakımından anlamlı bir farklılaşma ($p<.05$) göstermektedir. Yapılan Tukey testi sonucunda insan sermayesi ve yapısal sermaye boyutlarındaki farkın 31-40 yaş ile 51+ yaş aralığında, olumsuz duygular boyutundaki farkın ise 21-30 yaş ile 51+ yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. İnsan sermayesi boyutunda 51+ yaş grubu ortalaması ($\bar{x}=3.98$) 31-40 yaş grubunun ortalamasından ($\bar{x}=3.67$); yapısal sermaye boyutunda 51+ yaş grubunun ortalaması ($\bar{x}=3.86$) 31-40 yaş grubunun ortalamasından ($\bar{x}=3.55$) daha yüksektir. Olumsuz duygular boyutuna bakıldığında da 51+ yaş grubunun ortalaması ($\bar{x}=4.22$) 21-30 yaş grubunun ortalamasından ($\bar{x}=3.81$) daha yüksektir. Tablo 4'te entelektüel sermayenin, örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin kıdeme göre ANOVA Testi sonuçları.

		1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21-25 yıl		26+ yıl		F	p	Sig. Dif.
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Boyutlar																
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	3.96	.71	3.76	.75	3.63	.81	3.72	.87	3.74	.79	4.02	.63	2.91	.01*	3-6
	Yapısal Sermaye	3.80	.88	3.59	.77	3.55	.89	3.70	.88	3.65	.88	3.87	.70	1.67	.14	-
	İlişkisel Sermaye	3.77	.80	3.78	.64	3.73	.83	3.73	.77	3.74	.80	3.90	.70	0.61	.69	-
Örgütsel Mutluluk	Olumlu	3.31	1.00	2.93	.92	3.06	.98	3.03	1.00	2.84	1.11	3.30	.96	2.35	.04*	3-6
	Olumsuz	4.03	.90	4.05	.80	3.84	.94	4.11	.70	3.79	.92	4.24	.69	3.22	.01*	3-6
	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	4.06	.69	3.65	.65	3.82	.86	3.72	.86	3.66	.89	3.95	.65	2.65	.02*	1-2
	Örgütsel Kimlik	3.51	.75	3.56	.67	3.59	.73	3.46	.76	3.61	.72	3.78	.66	1.78	.11	-

Tablo 4 incelendiğinde entelektüel sermayenin yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutları ile örgütsel kimliğin kıdem bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ($p>.05$) görülmektedir. Bununla birlikte entelektüel sermayenin insan sermayesi boyutu ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında anlamlı bir farklılaşma ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda insan sermayesi, olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutlarındaki farkın 11-15 yıl ile 26+ yıl arasında olduğu; potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutundaki farklılaşmanın ise 1-5 yıl ile 6-10 yıl arasında olduğu görülmüştür. İnsan sermayesi boyutunda 26+ yılın ortalaması ($\bar{x}=4.02$) 11-15 yılın ortalamasından ($\bar{x}=3.63$), olumlu duygular boyutunda 26+ yılın ortalaması ($\bar{x}=3.30$) 11-15 yılın ortalamasından ($\bar{x}=3.06$) ve olumsuz duygular boyutunda 26+ yılın ortalaması ($\bar{x}=4.24$) 11-15 yılın ortalamasından ($\bar{x}=3.84$) daha yüksektir. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda ise 1-5 yılın ortalamasının ($\bar{x}=4.06$) 6-10 yılın ortalamasından ($\bar{x}=3.65$) yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 5'te entelektüel sermayenin, örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenlerin eğitim durumuna göre ANOVA Testi sonuçları.

		Ön Lisans		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora		F	p	Sig. Dif.
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Boyutlar												
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	3.85	.67	3.88	.75	3.60	.82	3.56	.67	3.93	.01*	2-3
	Yapısal Sermaye	3.82	.66	3.72	.82	3.59	.90	3.93	.25	.96	.41	-
	İlişkisel Sermaye	3.68	.65	3.79	.73	3.76	.83	3.92	.31	.15	.93	-
Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	3.17	.81	3.08	1.03	3.09	1.01	2.40	.61	.77	.51	-
	Olumsuz Duygular	4.36	.51	4.05	.84	3.92	.84	3.63	.69	1.65	.18	-
	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	3.92	.68	3.81	.76	3.79	.85	3.40	.84	.53	.66	-
	Örgütsel Kimlik	3.48	.40	3.62	.73	3.59	.69	3.06	.58	1.08	.35	-

Tablo 5 incelendiğinde entelektüel sermayenin yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutları ve örgütsel mutluluğun olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutları ile örgütsel kimlik düzeyi eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde ($p>.05$) farklılaşmamaktadır. Fakat entelektüel sermayenin insan sermayesi boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğu ($p<.05$) görülmüştür. Yapılan Tukey testi sonucuna göre insan sermayesi boyutundaki bu fark lisans ve yüksek lisans eğitim durumları arasındadır. İnsan sermayesi boyutunda lisans mezunu katılımcıların ortalamasının ($\bar{x}=3.88$) yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından ($\bar{x}=3.60$) daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6'da entelektüel sermayenin, örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik düzeylerinin görev türüne göre farklılaşım gösteren *t*-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlerin görev türüne göre ANOVA Testi sonuçları.

	Boyutlar	Görev	n	\bar{X}	S	t	p
Entelektüel Sermaye	İnsan Sermayesi	Okul Müdürü/	118	3,60	.85	-3.33	.01*
		Öğretmen	304	3.87	.73	-3.12	
	Yapısal Sermaye	Okul Müdürü/	118	3.86	.85	2.55	.72
		Öğretmen	304	3.63	.82	2.51	
	İlişkisel Sermaye	Okul Müdürü/	118	3.87	.83	1.58	.06
		Öğretmen	304	3.74	.72	1.48	
Örgütsel Mutluluk	Olumlu Duygular	Okul Müdürü/	118	3.19	1.06	1.46	.47
		Öğretmen	304	3.03	1.00	1.42	
	Olumsuz Duygular	Okul Müdürü/	118	3.93	.89	-1.35	.10
		Öğretmen	304	4.05	.81	-1.30	
	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	Okul Müdürü/	118	3.43	.90	-.05	.01*
		Öğretmen	304	3.80	.74	-.04	
	Örgütsel Kimlik	Okul Müdürü/	118	3.66	.71	1.00	.96
		Öğretmen	304	3.58	.72	1.00	

$p^* < .05$

Tablo 6 incelendiğinde entelektüel sermayenin yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutlarında ve örgütsel mutluluğun olumlu duygular ve olumsuz duygular boyutlarında ve örgütsel kimlik düzeyinde eğitim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılaşma göstermediği ($p > .05$) görülmektedir. Bununla birlikte entelektüel sermayenin insan sermayesi boyutu ile örgütsel mutluluğun potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu ($p < .05$) belirlenmiştir. İnsan sermayesi boyutunda öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{x}=3.87$) okul müdürü/müdür yardımcısı katılımcıların ortalamasından ($\bar{x}=3.60$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda da yine öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x}=3.80$) okul müdürü/müdür yardımcısı katılımcıların ortalamasından ($\bar{x}=3.43$) daha yüksektir.

A. Entelektüel Sermaye ile Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik düzeyleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Entelektüel sermaye ile örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler.

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İnsan Sermayesi	1								
2.Yapısal Sermaye	.71**	1							
3.İlişkisel Sermaye	.62**	.82**	1						
4.Entelektüel Sermaye Toplam	.86**	.94**	.90**	1					
5.Olumlu Duygular	.44**	.60**	.56**	.59**	1				
6.Olumsuz Duygular	.41**	.48**	.42**	.49**	.59**	1			
7.Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	.42**	.47**	.45**	.50**	.63**	.41**	1		
8.Örgütsel Mutluluk Toplam	.51**	.63**	.59**	.64**	.91**	.79**	.80**	1	
9.Örgütsel Kimlik	.22**	.20**	.26**	.25**	.27**	.10*	.36**	.29**	1

$p^{**} < .001$

Tablo 7 incelendiğinde entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk arasındaki en yüksek ilişkiler yapısal sermaye ve olumlu duygular ($r=.60$; $p < .01$) ile ilişkisel sermaye ve olumlu duygular ($r=.56$; $p < .01$) arasında orta düzeyli olarak bulunmaktadır. Ayrıca yapısal sermaye ve olumsuz duygular ($r=.48$; $p < .01$), potansiyelin gerçekleştirilmesi ve olumsuz duygular ($r=.47$; $p < .01$) ile ilişkisel sermaye ve potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=.45$; $p < .01$), arasında da orta düzeyli ilişki bulunmaktadır. Entelektüel sermaye ölçek toplamı ile örgütsel mutluluğun olumlu duygular ($r=.59$; $p < .01$), potansiyelin gerçekleştirilmesi ($r=.50$; $p < .01$) ve olumsuz duygular ($r=.49$; $p < .01$) alt boyutlarında orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Entelektüel sermayenin yapısal sermaye ($r=.63$; $p < .01$), ilişkisel sermaye ($r=.59$; $p < .01$) ve insan sermayesi ($r=.51$; $p < .01$) alt boyutlarıyla örgütsel mutluluk ölçek toplamı puan arasında orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Ölçek toplamaları

arasında en yüksek ilişki entelektüel sermaye ölçeği toplam puanı ile örgütsel mutluluk ölçeği toplam puanı ($r=.64; p<.01$) arasında orta düzeyli olarak tespit edilmiştir. Ayrıca entelektüel sermayeyle örgütsel kimlik arasındaki ilişkilere bakıldığında, entelektüel sermayenin ölçek toplamı puanı ile örgütsel kimlik toplam puanı ($r=.25; p<.01$) arasında düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Yine entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutu ile örgütsel kimlik toplam puanı ($r=.26; p<.01$) arasında da yine düşük düzeyde ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

B. Sermayenin Yordayıcılığına İlişkin Bulgular

Entelektüel sermayenin örgütsel mutluluğu yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Entelektüel sermayenin örgütsel mutluluğu yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları.

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	1.23	.15		7.94	.00
İnsan Sermayesi	.11	.05	.12	2.21	.03*
Yapısal Sermaye	.35	.06	.39	5.30	.00*
İlişkisel Sermaye	.18	.06	.18	2.83	.01*

$$R = .65; R^2 = .42; F = 99.06; p^* < .001$$

Tablo 8 incelendiğinde insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (Köklü vd., 2006) vermektedir ($R=.65, R^2=.42; p<.00$). Bahsedilen bu üç değişken birlikte örgütsel mutluluk toplam varyansının %42’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel mutluluk üzerindeki önem sırası yapısal sermaye, ilişkisel sermaye ve insan sermayesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenlerinin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarının örgütsel mutluluğu yordadığı görülmektedir. Entelektüel sermayenin örgütsel kimliği yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Entelektüel sermayenin örgütsel kimliği yordama düzeyine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları.

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.54	.19		13.35	.00
İnsan Sermayesi	.11	.06	.12	1.83	.07
Yapısal Sermaye	-.07	.08	-.08	-.92	.36
İlişkisel Sermaye	.23	.08	.25	3.00	.00*

$$R = .27; R^2 = .07; F = 10.90; p^* < .001$$

Tablo 9 incelendiğinde insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenleri birlikte örgütsel kimlik ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki (Köklü vd., 2006) vermektedir ($R=.27, R^2=.07; p<.00$). Bahsedilen bu üç değişken birlikte örgütsel mutluluk toplam varyansının %07’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel mutluluk üzerindeki önem sırası ilişkisel sermaye, insan sermayesi ve yapısal sermayedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ilişkisel sermaye örgütsel kimliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. İnsan sermayesi ve yapısal sermaye örgütsel kimliği anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

C. Tartışma

Bu çalışmada entelektüel sermayeyle örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiler öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre entelektüel sermaye ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Yapılan diğer çalışmalarda da (Çetin vd., 2017; Eren Çetiner, 2021; Demir, 2024) entelektüel sermayenin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel kimlik ile örgütsel mutluluk ve alt boyutları da cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Yine yapılan diğer araştırmalarda örgütsel kimliğin (Uğurlu & Arslan, 2015; Öztürk, 2020) ve örgütsel mutluluğun (Ergüven, 2020; İnan, 2022) cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Araştırma değişkenleriyle örtüşen tüm bu araştırmalar, bu çalışmanın sonucunu doğrular niteliktedir. Öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk algılarında cinsiyete göre farklılaşma görülmemesi, eğitim kurumlarının profesyonel ve eşitlikçi yapısından kaynaklanabilir. Ortak değerler ve hedefler, algıların cinsiyetten bağımsız şekilde benzerlik göstermesini sağlayabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve örgütsel mutluluk algılarında cinsiyet faktörünün belirleyici bir rolü bulunmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre yaş değişkeninde entelektüel sermayenin insan sermayesi ve yapısal sermaye alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Bu iki alt boyuttaki farklılaşmanın 31-40 yaş ile 51+ yaş grupları arasında olduğu ve her iki alt boyutta da 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ortalamasının 31-40 yaş grubu ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. İnsan sermayesi, öğretmenlerin kişisel nitelikleri, bilgi birikimleri ve

mesleki yeterliliklerini (Kelly, 2004); yapısal sermaye ise yönetim politikaları, paydaşlar arası bağlar ve iş birliği gibi unsurları kapsamaktadır (Sveiby, 1997). Yaşla birlikte tecrübenin artması, daha ileri yaştaki öğretmenlerin bu unsurları değerlendirme ve algılama düzeylerinde farklılık yaratabilir. Bu da tecrübeli öğretmenlerin kurumun özelliklerini daha yüksek algılamalarına neden olabilir. Bu durum Longo ve Mura (2011) ile Sağır ve Gönülölmez (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve alt boyutlarının yaşlarına göre incelenmesi sonucunda, olumsuz duygular alt boyutunda yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin olumsuz duygular düzeyleri, 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durum, öğretmenlerin uzun yıllardır çalışmalarıyla işin tekdüze hale gelmesiyle; (Başaran, 2000) motivasyonlarının düşmesiyle ve tükenmişlik yaşamalarıyla (Diener, 2000) açıklanabilir. Ayrıca, sürekli değişen eğitim politikalarına uyum sağlamakta yaşadıkları zorluklar, (Özlu, 2020) fiziksel ve zihinsel yorgunluk, emekliliğe yaklaşmanın getirdiği kaygılar (Bulut, 2015) ve daha az değer görme hissi (Chun, 2009) de mutsuzluklarının nedenlerinden olabilir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunun kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği saptanmıştır. İnsan sermayesi alt boyutundaki bu farklılaşmanın 11-15 yıl grubu ile 26+ yıl grubu arasında olduğu ve 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin ortalamasının 11-15 yıl grubu ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Kıdemli öğretmenlerin, uzun yıllar boyunca edindikleri tecrübeler ve geliştirdikleri mesleki yeterlilikler insan sermayesi algılarını yükseltebilir. Daha fazla deneyim, iş süreçlerini daha iyi anlama ve yetkinliklerini etkin kullanma becerisi sağlayabilir. Ayrıca, kıdem arttıkça öğretmenlerin kendilerini kurumlarına daha fazla ait hissetmelerinin bu farklılaşmayı destekleyebileceği düşünülmektedir. Bu sonuç Sezgin (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğun tüm alt boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür. Olumlu ve olumsuz duygular alt boyutlarındaki farklılaşmanın 11-15 yıl grubu ile 26 yıl ve üzeri grubu arasında; potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutundaki farklılaşmanın ise 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Olumlu duygular boyutunda 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin ortalamasının 11-15 yıl grubu ortalamasından daha yüksek olduğu, olumsuz duygular boyutunda ise 11-15 yıl grubu öğretmenlerin ortalamasının 26 yıl ve üzeri öğretmen grubu ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, 11-15 yıldır öğretmenlik kariyeri içinde bulunan öğretmenlerin büyük kısmının, mevcut kapasitelerinin tamamını kullanmaya fırsat bulmuş oldukları bu evrede, enerji, gayret, hirs ve kendine güvenden kaynaklanan yüksek seviyede fiziksel ve zihinsel yeteneklere sahip olmaları (Bakioğlu & Dervişoğulları, 2016) ile maruz kaldıkları yoğun iş yükü sonucu yaşadıkları mental yorgunluk ile duygusal anlamda eksiklik hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. 26 yıl ve üzeri öğretmenler ise öğretimde elde edilen yüksek seviyede uzmanlık ve yeterliliklerin getirdiği sakinlik (Leithwood, 1990) ile daha olumlu duygular içerisinde olabilmektedirler. Bu sonuçlar Bayraktar ve Girgin (2020) ile Mocoşoğlu ve Kaya (2021) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile uyumludur. Potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunda bulunan anlamlı farklılaşmada ise 6-10 yıl grubunun ortalamasının 1-5 yıl grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni adım atan öğretmenler atandıkları okullarda "gerçeklik şoku" yaşayabilmektedirler. Farklı sosyo-ekonomik çevrelerden, farklı öğrenme seviyelerindeki öğrencilerin bulunduğu, genellikle dezavantajlı bir bölgede göreve başlayan öğretmenler, görevlerinin karmaşıklığı ile birlikte önlerinde engel olarak gördükleri bütün noktalarla baş edip edememe karmaşası ile karşı karşıya kalırlar (Bakioğlu & Dervişoğulları, 2016). 6-10 yıl deneyime sahip öğretmenler ise edindikleri deneyimler sonucunda mesleklerinde zamanla daha fazla sorumluluk hissetmektedirler. Profesyonel gelişimleri ile daha olumlu bakış açıları geliştirmeleriyle birlikte potansiyellerini geliştirme noktasında daha istekli olabilmektedirler (Bakioğlu, 1996).

Araştırma sonuçları, entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olduğunu göstermektedir. Bu farklılaşmanın lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında olduğu, lisans mezunlarının insan sermayesi ortalamasının yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Lisans mezunu öğretmenler, daha fazla uygulama ve deneyim kazandıran eğitim sürecine sahip oldukları için yüksek bir insan sermayesi algısına sahip olabilirler. Yüksek lisans eğitimi ise öğretmenlerin daha çok teorik bilgiye odaklanarak pratik deneyimlerden uzak kalmalarına yol açabilir. Bu sonuçlar Şahin (2011) ve Sezgin (2018) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile uyumludur. Örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Eğitim seviyesi, bu iki boyut üzerinde belirgin bir etki yaratmamaktadır. Eğitim durumu, öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel kimlik algılarını doğrudan etkileyebilir çünkü bu algılar daha çok iş ortamı, kültür, yönetim anlayışı ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi faktörlere bağlıdır. (Çobanoğlu, 2021). Eğitim seviyesi, bireylerin mesleki yeterlilikleri üzerinde etkili olsa da, örgütsel mutluluk ve kimlik algılarını şekillendiren daha geniş sosyal ve yapısal unsurlar bu konuda daha belirleyici olabilir.

Araştırma sonuçları, entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunda görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu farklılaşma, öğretmenlerin insan sermayesi ortalamasının, okul müdürü/müdür yardımcısı grubundaki katılımcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin doğrudan eğitime odaklanarak sürekli mesleki gelişim içinde olmaları, müdürlerin ise daha çok yönetsel ve örgütsel görevlerle meşgul olmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin uzmanlık alanlarında derinleşmesi, insan sermayesinin bireysel boyutunda daha yüksek bir algı oluşturmalarını sağlayabilir. Bu sonuçlar Çetin vd. (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alt boyutlarının görev

türüne göre incelenmesi sonucunda, potansiyelin gerçekleşmesi alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmenler, potansiyeli geliştirme alt boyutunda okul müdürü ve müdür yardımcısı grubuna göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin potansiyelini gerçekleştirme ortalamasının daha yüksek olması, mesleklerinin doğası gereği bireysel başarı ve gelişime doğrudan odaklanmaları (Hoy & Miskel, 1998) ile açıklanabilir. Öğretmenlerin, okul müdürü ve müdür yardımcısı gruplarından daha yüksek insan sermayesi algısına sahip olmaları ve potansiyeli geliştirme alt boyutunda anlamlı sonuçlar elde etmeleri, doğrudan öğrenci gelişimi ve eğitim süreçlerine katılmalarından kaynaklanabilir. Bu durum, öğretmenlerin eğitim süreçlerinde daha fazla tatmin ve başarı duygusu hissederek (Kamalı, 2024) potansiyellerini geliştirme fırsatlarını artırmalarına yol açar. Müdür ve müdür yardımcıları ise daha çok idari görevlerle ilgilendikleri için bu fırsatları sınırlı bir şekilde deneyimlerler ve dolayısıyla mutluluk seviyeleri daha düşük olabilir.

Bu çalışmanın sonucuna göre entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk arasında en yüksek ilişkilerin yapısal sermaye ile olumlu duygular ve ilişkisel sermaye ile olumlu duygular arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk arasında en yüksek ilişkinin yapısal sermaye ile olumlu duygular arasında olması, eğitim bağlamında öğretmenlerin güçlü bir organizasyon yapısına ve destekleyici bir okul altyapısına sahip olmalarının önemini vurgulamaktadır. (Behrani, 2017). Yapısal sermaye, öğretmenlere işlerini daha verimli yapabilecekleri net bir çerçeve sunar; iyi yapılandırılmış bir okul ortamı, öğretmenlerin çalışma süreçlerinde rahatlık ve başarı hissi yaratır, bu da onların olumlu duygular beslemelerini sağlar (Çıkrıkçı & Daştan, 2002). Bu durum, öğretmenlerin daha motive olmuş ve mutlu olmalarına yol açarak, genel örgütsel mutluluk seviyesini artırır. Öte yandan öğretmenler arasında entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk arasındaki en yüksek diğer ilişki, ilişkisel sermaye ile olumlu duygular arasında ortaya çıkmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin birbirleriyle güçlü sosyal bağlar kurarak, deneyim ve bilgi paylaşımı yapmalarının, mesleki gelişimlerini ve tatminlerini artırmalarına olanak tanıdığını gösterir. Etkili iletişim, karşılıklı destek ve işbirliği, öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları zorluklarla daha rahat başa çıkmalarını sağlar. (Özdemir & Uğur, 2013). Bu da öğretmenlerde stresin azalmasına, olumlu duyguların artmasına ve sonuç olarak örgütsel mutluluğun güçlenmesini sağlar. Güçlü ilişkiler, öğretmenlerin motivasyonları yüksek, verimli ve uyumlu bir şekilde çalışarak okulun genel başarısının artırılmasına katkıda bulunur (Biçen, 2019).

Bu araştırmanın bir diğer sonucuna göre entelektüel sermaye ile örgütsel kimlik arasındaki en yüksek ilişkiler entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutu ile örgütsel kimlik değişkeni arasında bulunmaktadır. Entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutu ile örgütsel kimlik arasındaki yüksek ilişki, öğretmenlerin sosyal etkileşimleri ve birbirleriyle kurdukları güçlü bağların, okulun genel kimliğini şekillendirme sürecinde kritik bir rol oynadığını gösterir. İyi ilişkiler kuran öğretmenler, okulun kültürünü ve değerlerini daha kolay benimserler, bu da onların okul kimliğiyle uyumlu bir şekilde çalışmasına olanak tanır. Ayrıca, öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve işbirliği, okulun ortak hedeflerine yönelik daha fazla bağlılık yaratır ve bu da örgütsel kimliği güçlendirir (Şanlı, 2014). Sosyal bağların kuvvetli olduğu bir ortamda, öğretmenler birbirlerini daha fazla destekler, okulun misyon ve vizyonuna daha sıkı bağlanır ve okul kimliği daha güçlü bir şekilde ortaya çıkar (Akgül, 2012). Sonuç olarak, öğretmenlerin entelektüel sermayelerinin ve ilişkisel sermayelerinin artması, okulun kimliğini pekiştirerek okulun başarısına ve öğretmenlerin tatminine katkı sağlar.

Bu çalışmada, entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenlerinin örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı; bununla birlikte ilişkisel sermaye alt boyutunun da örgütsel kimliği yordadığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini içeren insan sermayesi, eğitim süreçlerinde daha etkili olmalarını sağlayarak, iş tatmini ve mutluluklarını artırır (Hargreaves, 2013). İnsan sermayesi, öğretmenlerin potansiyellerini geliştirmelerine olanak tanır ve bu da mesleki gelişimle birlikte örgütsel mutluluğa katkı sağlar (İlğan, 2013). Yapısal sermaye, okulun organizasyon yapısı, eğitim politikaları ve iş süreçleri gibi unsurlarla öğretmenlerin işlerini daha düzenli ve verimli bir şekilde yapmalarına olanak tanır (Köybaşı, 2018). Etkili bir yapısal sermaye, öğretmenlerin iş yerinde daha fazla tatmin duygusu yaşamasına yol açar. İlişkisel sermaye ise öğretmenler arasındaki sosyal bağları güçlendirir ve işbirliğini teşvik eder, bu da öğretmenlerin moralini ve mutluluğunu artırır (Şanlı, 2014). Öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve destekleyici ilişkiler, stresle başa çıkmalarını kolaylaştırır ve mesleki gelişimlerine katkı sağlar (Şahin, 1994). İyi ilişkiler ayrıca öğretmenlerin okulun misyon, vizyon ve değerlerini benimsemelerini sağlayarak okul kimliğine daha sıkı bağlanmalarını mümkün kılar. Bu bağlar okul kültürünü güçlendirir ve öğretmenlerin okul kimliklerine sahip çıkmalarını sağlar (Şahin-Fırat, 2010). Sonuç olarak, entelektüel sermayenin alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu ve örgütsel kimliğini yordayan önemli unsurlar olduğu görülmektedir.

IV. SONUÇLAR

Öğretmenlerin entelektüel sermayeyle örgütsel kimlik ve örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmada, entelektüel sermayenin insan sermayesi alt boyutunda yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre, yapısal sermaye alt boyutunda ise yaşa göre farklılaştığı; örgütsel mutluluğun olumlu duygular alt boyutunda kıdem, olumsuz duygular alt boyutunda yaş ve kıdem, potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunda ise görev türüne göre farklılaştığı; entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenlerinin örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı; bununla birlikte ilişkisel sermaye alt boyutunun da örgütsel kimliği yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

İnsan sermayesinin yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmasından dolayı;

- Kıdemli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanmak amacıyla eğitimlik, rehberlik ve işbirliği programları ile kıdeme göre özelleştirilmiş mesleki gelişim programları oluşturulması,
- Yüksek lisans programlarının içeriğinin gözden geçirilerek, öğretmenlerin mesleki yetkinliklerini güçlendirecek şekilde daha fazla uygulamalı eğitim ve sınıf içi deneyim kazandıran dersler eklenmesi,
- Öğretmenlerin mezuniyet durumları göz önünde bulundurularak düzenlenecek atölye ve seminer programları ile mesleki gelişimlerinin desteklenmesi önerilebilir.

Yapısal sermayenin yaş değişkenlerine göre farklılaşmasından dolayı;

- Deneyimli öğretmenlerin daha yüksek yapısal sermaye seviyelerinden faydalanmak için, bu öğretmenlerin katkı sağladığı yönetim politikaları ve stratejilerin daha genç yaş gruplarıyla paylaşılması,
- Kurumlarda, yaş gruplarına göre farklı yapısal sermaye stratejileri geliştirilerek, her öğretmen grubunun güçlü yönleri ön plana çıkarılarak okul ve eğitim politikalarındaki yenilikçi uygulamaların okullara entegre edilmesi önerilebilir.

Örgütsel mutluluğun olumlu duygular alt boyutunda kıdem değişkenlerine göre farklılaşmasından dolayı;

- Deneyimli öğretmenlerin olumlu duygularını genç öğretmenlere aktarabilmesi için, rehberlik programları oluşturulması,
- Öğretmenlerin iş ve özel yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olacak esnek çalışma saatleri ve stres yönetimi eğitimleri sunulması önerilebilir.

Örgütsel mutluluğun olumsuz duygular alt boyutunda yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmasından dolayı;

- Uzun yıllar deneyime sahip öğretmenlerin mesleki tatminini artırmak için, onların katkılarını takdir eden ödüller ve kariyer gelişim fırsatları sunulması,
- Okul kültüründe daha kapsayıcı ve hoşgörülü bir atmosfer oluşturulması ile öğretmenlerin kendilerini daha değerli hissetmelerinin sağlanması,
- Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaşabileceği öğrenci-veli çatışmaları, mobbing, şiddet içeren davranışlar ve diğer zorlukların mümkün olduğunca azaltılması önerilebilir.

Örgütsel mutluluğun potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutunda görev türüne göre farklılaşmasından dolayı;

- Öğretmenlerin potansiyellerini en iyi şekilde kullanarak üretken olabilecekleri çalışmalarda ödüllendirilerek, kendilerini değerli ve katkı sağlıyor hissetmelerinin sağlanması,
- Müdür ve müdür yardımcılarının, liderlik becerilerini geliştirebilecekleri, daha az idari yüküyle daha fazla öğretmen etkileşimi sağlayacak programlar ve seminerler sunulması önerilebilir.

Entelektüel sermayenin alt boyutları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye değişkenlerinin örgütsel mutluluğun anlamlı bir şekilde yordayıcısı olmasından dolayı;

- Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyecek eğitim programları düzenlenerek, bireysel becerilerinin güçlendirilmesi ve bu sayede örgütsel mutluluğun artırılmasının sağlanması,
- Okulun yapısal sermayesini pekiştirecek dijital altyapılar ve kaynak paylaşım platformları kurularak, öğretmenlerin çalışma süreçlerinde daha fazla verim ve memnuniyet elde etmelerinin sağlanması,
- İlişkisel sermayeyi güçlendirmek için oluşturulacak okullar arası işbirlikleri ve mesleki ağlar ile öğretmenler arasında deneyim paylaşımı yapılarak örgütsel mutluluğa katkı sağlanması,
- Öğretmenlerin bireysel yetkinliklerini artırmak, iş süreçlerini verimli hale getirmek ve profesyonel ağlarla işbirliklerini teşvik etmek için kapsamlı bir mesleki gelişim programı oluşturulması,
- Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çeşitli düzenlemeler yapılması ve mesleğin daha cazip hale gelmesine yönelik olumlu adımlar atılması önerilebilir.

Entelektüel sermayenin ilişkisel sermaye alt boyutunun örgütsel kimliğin anlamlı bir şekilde yordayıcısı olmasından dolayı;

- Okulun dış çevreyle olan ilişkilerini güçlendirecek iletişim stratejileri, sosyal sorumluluk projeleri ve işbirlikleri aracılığıyla güçlü bir örgütsel kimlik oluşturulması,
- Öğretmenler arasında güçlü ilişkiler ve aidiyet duygusu yaratacak sosyal ağlar ve işbirliği platformları kurularak, okul içindeki kolektif kimliğin pekiştirilmesi,
- Entelektüel sermayenin güçlendirilmesi için, entelektüel sermayeyi olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenerek ve bu faktörlere karşı uygun önlemlerin alınması önerilebilir.

Yapılacak ardıl çalışmalarda;

- Nicel verilerin yanı sıra nitel veriler de toplanarak, öğretmenlerin entelektüel sermaye, örgütsel kimlik ve mutluluk algılarını daha derinlemesine anlamak için karma araştırma yöntemleri uygulanabilir.
- Farklı okul türlerinde (özel okullar, devlet okulları, köy okulları vb.) benzer çalışmalar yapılabilir ve entelektüel sermaye ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkilerin nasıl farklılaştığı değerlendirilebilir.

BEYANLAR

Teşekkürler: Yazarlar herhangi bir kişi veya kuruma teşekkür etmek istememektedir.

Yazar Katkıları: Yazım, orijinal taslak, metodoloji, araştırma, veri düzenleme, resmi analiz, kavramsallaştırma, A.S.; İnceleme ve düzenleme, metodoloji, analiz, veri düzenleme, N.İ.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destekleyen Kuruluşlar: Bu araştırma için herhangi bir dış finansman alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmada, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde belirtilen tüm etik ilkelere uyulmuştur. Çalışmadaki tüm prosedürler, sorumlu insan deneyleri komitesinin etik standartları ve 2024 yılında revize edilen 1975 Helsinki Deklarasyonu'na uygun olarak yürütülmüştür. 16.05.2023 tarihinde Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 170211 karar sayısı ile izin verilmiştir.

İntihal Beyanı: Bu makale intihal açısından taranmış olup herhangi bir intihal tespit edilmemiştir.

YZ Araçlarının Kullanımı: Yazarlar, bu makalenin hazırlanma sürecinde herhangi bir Yapay Zekâ (AI) aracı kullanılmadığını beyan ederler.

KAYNAKLAR

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 263–295). JAI Press.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603–622.
- Arslan, G. (2018). *Understanding the association between school belonging and emotional health in adolescents. International Journal of Educational Psychology*, 7(1), 21–41. <https://doi.org/10.17583/ijep.2018.3117>
- Bakioğlu, A. (1996). Öğretmenlerin kariyer evreleri. *II. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildirileri*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bakioğlu, A., & Dervişoğulları, M. (2016). Eğitimcilerin profesyonel gelişimleri. In A. Bakioğlu (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (ss. 97–116). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Feryal Yayınevi.
- Bayraktar, H. V., & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' level of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 170–183. <https://doi.org/10.5539/jel.v9n5p170>
- Behrani, P. (2017). Organisational justice and employee happiness. *International Journal of Research and Review*, 4(7), 123–129.
- Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2003). Consumer–company identification: A framework for understanding consumers' relationships with companies. *Journal of Marketing*, 67(2), 76–88. <https://doi.org/10.1509/jmkg.67.2.76.18609>
- Biçen, G. (2019). *İş gören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00053>
- Bozbura, F., & Toraman, A. (2004). Türkiye'de entelektüel sermayenin ölçülmesi ile ilgili model çalışması ve bir uygulama. *İTÜ Mühendislik Dergisi*, 3(1), 55–66.
- Bozdemir, N. Ö. (2009). *Entelektüel sermayenin örgüt üzerindeki etkileri ve uygulamadan örnekler* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Marmara Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. <https://hdl.handle.net/11424/193106>
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this “we”? Levels of collective identity and self-representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83–93. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.83>
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Büyüközkan, A. S. (2012). *Öğretmenlerin örgütsel yurttaşlık davranışları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. bs.). Pegem Akademi.
- Chun, R. (2009). A corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. *Corporate Governance*, 9(4), 473–483. <https://doi.org/10.1108/14720700910985016>

- Creswell, J. W. (2014). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. S. B. Demir (Çev.). Eğitim Kitap.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27–46. <https://doi.org/10.33200/ijcer.852454>
- Çetin, M., Akpolat, T., & Özdemir, A. N. (2017). Okullarda entelektüel sermaye kullanımı ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *INES Journal*, 4(13), 141–157. <https://doi.org/10.16991/inesjournal.1504>
- Çıkrıkçı, M., & Daştan, A. (2002). Entelektüel sermayenin temel finansal tablolar aracılığıyla sunulması. *Bankacılar Dergisi*, 43, 18–32.
- Çıngı, H. (2009). *Örnekleme kuramı*. Bizim Büro Basımevi.
- Çobanoğlu, N. (2021). Okul öncesi eğitim örgütlerinde paylaşılan liderliğin örgütsel kimlik algısı ve öğretmen mutluluğu ile ilişkisinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (88), 413–432. <https://izlik.org/JA74HC94AA>
- Demir, A. (2024). *Eğitim örgütlerinde entelektüel sermaye, inovasyon ve öz-yetkinlik arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366–373. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)90248-X](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90248-X)
- Eren Çetiner, A. (2021). *Ortaokulların entelektüel sermaye düzeyleri ile liderlik kapasiteleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. <https://hdl.handle.net/11413/6469>
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89–98.
- 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), Article 946. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791603>
- Güngör, G., & Celep, C. (2016). Öğretmenlerin bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve entelektüel sermaye düzeyleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 932–947. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282391>
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018. <https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>
- Hargreaves, A. (2013). Professional capital and the future of teaching. In T. Seddon & J. S. Levin (Eds.), *World yearbook of education 2013: Educators, professionalism and politics: Global transitions, national spaces and professional projects* (pp. 290–310). Routledge.
- Hızarcıoğlu, G., & Güney, S. (2022). Öğretmenlerin kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 993–1021. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1056611>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1998). Okullarda kültür ve iklim [Culture and climate in schools]. In S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi* [Educational administration] (pp. 163–201). Nobel Yayıncılık.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ÖYGE Özel Sayısı), 41–56.
- İnan, A. S. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Jurczak, J. (2008). Intellectual capital measurement methods. *Economics and Organization of Enterprise*, 1(1), 37–45. <https://doi.org/10.2478/v10061-008-0005-y>
- Kamalı, H. (2024). Motivasyon, başarı ve tatmin üçgeninde çalgı eğitimi: istikrarlı çalışmanın önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(157), 444–452. <https://doi.org/10.29228/ASOS.78063>
- Karakuş, M., & Çobanoğlu, N. (2013). İlkokullarda entelektüel sermayenin ölçülmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 158–181.
- Kelly, A. (2004). *The intellectual capital of schools: Measuring and managing knowledge, responsibility and reward: Lessons from the commercial sector*. Springer. <https://doi.org/10.1007/1-4020-2594-7>
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Köybaşı, F. (2018). Okullarda entelektüel sermaye: öğretmen görüşleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 23, 139–154.
- Leithwood, K. (1990). The principal's role in teacher development. In B. Joyce (Ed.), *Changing school culture through staff*

- development (pp. 77–90). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*, 48(7), 278–287. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.06.005>
- Majidi, T., Hosseini, A., & Jafari, P. (2012). The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 2162–2168. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.966>
- Mocoşoğlu, B., & Kaya, A. (2021). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sessizlik ve sessizliğe ilişkin öğretmen algılarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1382–1408. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.883837>
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics: Use and interpretation* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203842966>
- Myers, D. G. (2002). *The pursuit of happiness: Who is happy—and why?* Avon Books.
- Özdemir, L., & Uğur, S. S. (2013). Çalışanların “örgütsel ses ve sessizlik” algılarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257–281. <https://izlik.org/JA73NM93RU>
- Özlü, N. (2020). *Örgütsel sessizliğin nedenlerine ilişkin öğretmen görüşleri* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].
- Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80–94. <https://izlik.org/JA88WN39SX>
- Öztürk, Ş. (2020). *Üniversitelerde görev yapan idari personelin örgütsel kimlik ve özyeterlik algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, 2(4), 6. <https://doi.org/10.53841/bpsadm.2010.2.4.6>
- Reich, B. H., & Kaarst-Brown, M. L. (2003). Creating social and intellectual capital through IT career transitions. *Journal of Strategic Information Systems*, 12(2), 91–109. [https://doi.org/10.1016/S0963-8687\(03\)00017-9](https://doi.org/10.1016/S0963-8687(03)00017-9)
- Roos, G., Bainbridge, A., & Jacobsen, K. (2001). Intellectual capital analysis as a strategic tool. *Strategy & Leadership*, 29(4), 21–26. <https://doi.org/10.1108/10878570110400116>
- Sağır, M., & Gönülölmez, A. (2019). Yapısal sermaye ve insan sermayesinin işletme performansına etkileri: Örgütsel çevikliğin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 58–77. <https://doi.org/10.20875/makusobed.476375>
- Sezgin, E. (2018). *Ortaöğretim kurumlarında öğretmen algılarına göre entelektüel sermaye ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. Doubleday/Currency.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler Publishers.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi* [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi].
- Şahin, N. H. (1994). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71–83.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi* [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi].
- Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). An examination of teachers' organizational identity and their level of trust on school by means of some variables. *Elementary Education Online*, 14(1), 72–85.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95–112. <https://izlik.org/JA22UE54LJ>