

İlkokullarda Örgüt Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki¹

Arş. Gör. Damla AYDUĞ²

Prof. Dr. Esmahan AĞAOĞLU³

Öz: Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik görüşleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz döneminde Eskişehir Tepebaşı ve Odunpazarı Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkokullarda görev yapan 912 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın verileri “Örgüt Sağlığı Anketi”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Verilerin analizi sırasında betimleyici istatistikler ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon çözümleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, ilkokul öğretmenlerinin okullarının örgüt sağlığını yüksek olarak değerlendirdikleri ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara dayalı olarak eğitim örgütlerinin daha sağlıklı birer örgüt olmasına ve öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlarına ve paydaşlara olan güven düzeylerinin artırılmasına yönelik okul bazında tüm paydaşların katılabileceği sosyal etkinlikler düzenlenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Örgüt sağlığı, örgütsel güven, ilkokul öğretmeni.*

Investigating Relationships between Primary Schools' Organizational Health and Teachers' Organizational Trust

Abstract: This study was carried out to investigate the relationship between primary school teacher's opinions about organizational health and their organizational trust levels. In accordance with this purpose, primary school's organizational health level based on teachers' opinions and teachers' organizational trust level were examined. The sample group of the study consisted of 912 teachers who work in primary schools depending on Tepebaşı and Odunpazarı District National Education Directorate during the fall semester of 2013-2014 academic year. The data were collected by Organizational Health Questionnaire for Primary Schools, Organizational Health Scale, and Personal Information Form. The data were analyzed using descriptive statistics and Pearson product-moment correlation analysis. With respect to results of the study, it was found that primary school teachers evaluated organizational health of their school high. According to the results, it was found that primary school teachers had high organizational trust level. Lastly, it was determined that there is a positive, strong and statistically meaningful relationship between organizational health of primary schools and organizational trust level of teachers. Based on the results of the study, it can be suggested that school-wide social activities could be organized to make schools healthier organizations and increase teachers' trust level in colleagues, administrators and shareholders. In addition, with further researches, it can be examined organizational health and organizational trust concepts in terms of cause effect relationship.

Keywords: *Organizational health, organizational trust, primary school teacher.*

¹ Bu çalışma, “İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli yayımlanmamış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, damlaaydug@anadolu.edu.tr

³ Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, esagaogl@anadolu.edu.tr

GİRİŞ

Çağcıl yönetim anlayışına göre, örgütler birer sistem olarak görülür. Sistem, belirli amaç için bir araya gelen parçaların, düzenli şekilde birbirine dayanarak ve birbirini etkileyerek oluşturduğu bütündür (Başaran, 2000, s.38). Sistem yaklaşımına göre örgüt, birbiri ile ilişkide bulunan alt sistemlerden oluşan ve çevresi ile girdi-çıkıtı ilişkisi içinde bulunan açık bir sistemdir (Efil, 2010, s.88). Örgütler çevreden çeşitli girdiler alır ve bunları işleyip tekrar çevreye çıktılar halinde sunarlar. Bu nedenle örgüt, çevre ile sürekli etkileşim halindedir (Can, 2005, s.61). Ayrıca çevre, örgütlerde değişime neden olan kaynaklardan biri olarak da görülmektedir (Helvacı, 2010, s.27).

Toplumsal açık bir sistem olan eğitim örgütlerinde ise çevre etmeni daha büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran kendine özgü bazı özelliklerinin bulunması çevre etmeninin önemini açıkça göstermektedir. Bu özelliklere örnek olarak eğitim örgütlerinde girdi, çıktı ve süreçte işlenen öğenin insan olması ve özellikle yarar grupları tarafından etkilenmeye çalışılması gösterilebilir (Aydın, 2010, s.183-187). Bu nedenle eğitim örgütlerinin çevre ile etkili bir ilişki içerisinde bulunması gerekmektedir. Okulun ekonomik, toplumsal, teknolojik ve politik çevresi sürekli ve hızlı bir değişim içindedir. Bilgi çağı olarak nitelendirilen ekonomik, toplumsal, kültürel ve teknolojik açıdan çok hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için öncelikle bu çevresel değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir. Örgütlerin çevrelerine uyum sağlayabilmeleri ise sağlıklı olmalarına bağlıdır (Ordu, 2011, s.5).

Örgüte bütüncül bir bakış açısı getirmesi ile öne çıkan örgüt sağlığı kavramı ilk olarak 1950'li yıllarda Argyris tarafından kullanılmıştır (Uras, 1998, s.14). Ancak örgüt sağlığı kavramının sistematik bir şekilde tanımlanması ve boyutlarının saptanması Matthew Miles (1969) tarafından gerçekleştirilmiştir. Miles örgüt sağlığı kavramını öncelikle eğitim kurumlarının değerlendirilmesi kapsamında ele almış, daha sonraları ise bu kavram her türlü örgütsel yapının incelenmesinde kullanılmaya başlanmıştır. Miles (1969, s.378) sağlıklı örgütü; “Yalnızca çevresinde yaşamını sürdürmekle kalmayan, aynı zamanda uzun vadede çevresi ile başa çıkmayı sürdüren, sürekli olarak gelişen, yaşamını sürdürme ve başa çıkma yeteneklerini geliştiren bir örgüt” şeklinde tanımlamıştır. El Hage gibi bazı araştırmacılar ise örgütü insana benzeterek, örgütlerin de tıpkı insanlar gibi sağlıklı ya da sağlıklı olabileceğini belirtmişlerdir (El Hage, 1980, s.38). Örgütün sağlığının düzeyi ise örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirme düzeyiyle yakından ilişkilidir. Bu durumda sağlıklı örgütün işlevsel bir örgüt olduğu, sağlıklı örgütün ise işlevsel olmadığı öne sürülebilir (Childers, 1985, s.4).

Örgütlerde sağlık ölçümü yapılarak örgütün güçlü ve zayıf yönlerini, sahip olduğu fırsat ve tehditleri belirlemek olasıdır (Cicchelli, 1975, s.3). Örgütün sağlıklı veya sağlıklı olması değişim ve yenileşme için bir belirtidir. Bu nedenle örgütlerin sağlığını belirlemede amaç yalnızca durum saptaması yapmak değildir. Aynı zamanda nelerin sağlıklı örgüt yapısına neden olduğunu belirlemek ve bu doğrultuda iyileştirme planları hazırlamak da amaçlanmaktadır. Ölçümler, tanımlama ve sorunların çözümünde kullanılacak kavramsal temelleri belirlerler. Verilerin kullanılması ve yorumlanması; saptanan sorunların çözümlenmesi, değişimin ve yenileşmenin sağlanması örgütün sağlıklı bir biçimde varlığını sürdürmesinin ön koşullarıdır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991, s.43).

Değişim, özellikle eğitim ve öğretim etkinliklerini yürütmekle yükümlü olan okullar için büyük önem taşımaktadır. Eğitim ve öğrenme etkinliğinin kişileri, çevreyi ve toplumu değiştirmeye yönelik oluşu, okulun en önemli rolünün de değişimi yönetmek olduğunu göstermektedir. Bu durum yönetimin amacının değişim ve öğrenim olduğu okullarda, değişime ayrı bir anlam ve önem kazandırmaktadır (James ve Connolly, 2000, s.16). Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de değişim ve yenileşmede etkili öğelerden biri örgüt sağlığıdır. Okullarda değişim yaratma çabasında ilk hedef örgüt sağlığının iyileştirilmesi olmalıdır. Çünkü bir okulda değişim stratejilerinin etkili

olabilmesi, okul sisteminin açık ve sağlıklı olmasına bağlıdır. Başarılı bir değişim aynı zamanda okul çalışanlarının örgüte bağlılığının ve güveninin yüksek olmasını gerektirir (Hoy ve Feldman, 2007, s.59).

Örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin niteliğini belirleyen öğelerden biri de güvendir. Güven, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinin sağlıklı ve uzun süreli olabilmesi için gerekli olan bir duygudur. Birlikte çalışmak çoğu zaman birbirine bağlılık gerektirir. Bu nedenle insanlar kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için birbirlerine güven duymalıdır. Karşılıklı güven, işgörenlerin birlikte daha etkili bir şekilde çalışmalarına olanak veren bir mekanizma işlevi görmektedir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s.710). Kısacası, örgütlerin var olma nedeni olan örgütsel amaçlara ulaşabilmeleri için öncelikle işgörenlerin etkili bir biçimde işbirliği yapabilmeleri gerekmektedir. Örgütlerde işbirliğine dayalı bir iklim oluşturmada en önemli etmenlerden biri ise güven ortamının sağlanmasıdır (Tschannen-Moran, 2001, s.308). Güven duygusunun hâkim olmadığı bir örgütte, örgüt üyelerinin birbirleri ile ve yöneticiler ile arasında sağlıklı örgütsel iletişimden, bilgi yönetiminden, örgütsel performanstan, katılımdan ve örgütsel etkililikten söz etmek olası değildir (Callaway, 2006).

Güven kavramı herkesin içgüdüsel olarak bildiği ancak tanımlanması zor bir kavramdır. Bunun nedeni ise güven kavramının çok yönlü ve karmaşık olmasıdır (Hoy ve Tarter, 2004, s.253). Birçok disiplin tarafından çalışmalara konu edilen güven kavramının alanyazında çeşitli tanımları bulunmaktadır. Güven, bireyin, diğer bireylerin iyi niyet ve davranışlar göstereceği inancına dayanarak kendi isteğiyle savunmasız kalması durumudur (Wech, 2002, s.354). Mishra (1996, s.265)'ya göre güven, bir tarafın diğer tarafın açık, yetkin, ilgili, itimat edilebilir olduğuna yönelik inancıdır. Başka bir tanıma göre ise güven bireyin diğer tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında itimat edilir, tahmin edilir, dürüst olacağına, faydacı davranışlar göstermeyeceğine yönelik olumlu beklentisidir (Kalemci-Tüzün, 2007, s.97).

Güven kavramı otuz yılı aşkın bir süredir yönetim biliminde de araştırmalara konu olmaktadır (Wahlstrom ve Louis, 2008, s.462). Örgütsel ve yönetsel çalışmalarda güven kavramına ilginin artmasının nedeni ise örgütlerde daha katılımcı bir yönetim modeline doğru gidilmesi ve ekip çalışması uygulamalarının artması yönündeki eğilimlerdir (Lawler, 1992, Akt. Mayer vd, 1995, s.710). Ancak güven konusunda araştırmacılar arasında tam bir fikir birliğinin bulunmaması, örgütsel güven kavramının da tanımlanması ve açıklanması konusunda farklı yaklaşımların geliştirilmesine yol açmıştır. Tan ve Lim (2009, s.46) örgütsel güveni, örgüt çalışanlarının örgütün eylemlerine karşı savunmasız kalmaya istekli olmaları olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre ise, örgütsel güven, örgüt çalışanlarının örgütsel eylemler kendileri için yararlı olacağına veya gerçekleştirilen eylemlerin en azından kendilerine zarar getirmeyeceğine yönelik inançlarıdır (Tan ve Tan, 2000, s.243). En yalın ifade ile örgütsel güven, örgütteki tüm üyelerin hissettiği güven ve destektir (Yılmaz ve Atalay, 2009, s.343).

Okul içerisindeki ilişkilerin niteliğini belirlemede kullanılan örgüt sağlığının aynı zamanda örgüt üyelerinin güven düzeyleri üzerinde de etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışanlar arasında sağlıklı ilişkilerin bulunmadığı, örgüt çalışanlarının birbirine güvenmediği veya etkili bir iletişim sisteminin olmadığı bir örgütte, ne örgütün değişme ve gelişmesine yönelik destekleyici işgören davranışları ne de örgütsel amaçlara yeterli ölçüde ulaşma olanağı sağlanacaktır. Sağlıklı okullarda açık bir iklimin yanı sıra, öğretmenlerin birbirleri ile ve okul müdürü ile etkileşimlerinin de açık ve güvenilir olması gerekmektedir (Hoy vd, 1991, s.70). Dolayısıyla bir okul ne kadar sağlıklı olursa, öğretmenlerin müdürlerine, meslektaşlarına ve örgütün kendisine duyduğu güvenin de o derece yüksek olacağı öne sürülebilir. Ancak alanyazında örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara pek rastlanmamaktadır. Yurt dışındaki araştırmacılar, örgüt sağlığı ile yenileşme (Kimpston ve Sonnabend, 1975), örgütsel bağlılık (Tsui ve Cheng, 1999), öğretmen yeterliliği (Hoy ve

Woolfolk, 1993) gibi değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yalnızca Barnes (1994) ortaokullarda örgüt sağlığı, güven ve kararlara katılım, Smith (2000) liselerde örgüt sağlığı ile güven, Hoy, Smith ve Sweetland (2002) liselerde örgüt sağlığı ile öğretmenlerin müdürlerine ve meslektaşlarına duydukları güven arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ancak ilkokullardaki örgüt sağlığı ve güveni inceleyen bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Türkiye’deki araştırmalarda ise örgüt sağlığı ile etik liderlik (Taneri, 2011), örgütsel yapı (Ordu, 2011), öğrenci başarısı (Korkmaz, 2005), örgütsel vatandaşlık (Buluç, 2008) gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu nedenle, bu çalışmada ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmanın, örgütlerin daha sağlıklı kılınması için güven kavramının rolünün belirlenmesi ve örgüt sağlığını daha iyiye taşımak için yapılması gerekenlere ışık tutması bakımından uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, eğitim örgütlerinin daha etkili ve sağlıklı birer örgüt haline gelmeleri, eğitim işğörenleri arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi ve örgüt içerisindeki ilişki dinamiklerinin örgütün çevresine uyum ve mücadele yeteneklerini etkileyip etkilememesini gözler önüne sermesi bakımından aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir.

AMAÇ

Bu araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik görüşleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Bu genel amaca amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Görev yaptıkları okullar bağlamında öğretmen görüşlerine göre ilkokulların örgüt sağlığı hangi düzeydedir?
2. Öğretmen görüşlerine göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güveni hangi düzeydedir?
3. İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında ilişki bulunmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada, Eskişehir Tepebaşı ve Odunpazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına yönelik görüşleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Okul sağlığının okuldaki örgütsel güven düzeyini etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa ne yönde etkilediği ilişkisel tarama modeliyle belirlenerek, var olan durum saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Eskişehir Tepebaşı ve Odunpazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilkokullarda görev yapan 1619 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Odunpazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilkokullarda 878 öğretmen, Tepebaşı Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilkokullarda 741 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın tarama modelinde yapılması, evrenin ulaşılabilir olması ve fazla büyük olmaması nedenleriyle çalışmanın, evrenin tümü üzerinde yapılması planlanmıştır. Bu nedenle örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Çalışma evrenini oluşturan 1619 öğretmenden 938’i (% 57,94) veri toplama aracını yanıtlamış, 681 (% 42,06) öğretmen ise veri toplama aracını yanıtlamamıştır. Verilerin toplanmasından sonra yapılan incelemeler sonucu 16 öğretmenin veri toplama aracını eksik doldurmaları ve 10 öğretmenin puanlarının uç değer olması nedeniyle toplamda 26 öğretmenden elde edilen veriler değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Sonuç itibariyle araştırmanın çalışma grubu 912 öğretmenden (% 56,33) oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilkököl öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin görüşlerini belirlemek için “Örgüt Sağlığı Anketi”, örgütsel güven düzeyini belirlemek için “Örgütsel Güven Ölçeği” ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Örgüt Sağlığı Anketi: Örgüt sağlığı anketi ilkökulların örgüt sağlığı derecelerini belirlemek amacıyla Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilmiş ve Taneri (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlama çalışması yapılmış olan Örgüt Sağlığı Envanteri’nin maddelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Hoy ve arkadaşları (1991) tarafından hazırlanan envanter 4’lü likert tipinde olup, öğretmen bağlılığı, örgütsel bütünlük, mesleki liderlik, kaynak desteği ve akademik önem olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu 5 faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53’tür. Taneri (2011) tarafından yapılan Türkçe’ye uyarlama çalışmasında ise ölçek 5’li likert olarak ele alınmıştır. 37 maddeden oluşan ölçeğin 11 maddesi faktör yüklerinin .30 ve altında çıkması nedeni ile envanter kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucu envanterin 26 madde ve 5 faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Beş faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53.853’tür. Envanterin bütünü için Cronbach Alpha değeri ise .83 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada ise öncelikle Taneri (2011) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş olan 37 maddelik form ele alınmış ve uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü sonucu 18., 14. ve 37. maddeler anket kapsamından çıkarılmıştır. Ardından 912 kişiden oluşan örneklem grubundan elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007, s.613)’e göre faktör analizinin en az 300 kişilik bir örneklem grubuyla yapılması gerekmektedir. Bu durumda 912 katılımcının faktör analizi yapılabilmesi için oldukça yeterli bir örneklem büyüklüğü olduğunu söylemek olasıdır. Örgüt Sağlığı Anketi’nin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO ve Barlett testi yapılmıştır. KMO değeri .938; Barlett küresellik testi değeri 13147.457, sd: 406, p= .000 olarak bulunmuştur. Anketin faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra anketin bütünü için Principal Components-Varimax Rotated Solution yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda anketin 4 faktörden oluştuğu ve bu 4 faktörün toplam varyansı açıklama oranının % 55.51 olduğu belirlenmiştir. Akbulut (2010, s.103)’a göre faktör analizi sonucunda açıklanan varyans en az %50 olmalıdır. Bu durumda anketin toplam varyansı açıklama oranının yeterli olduğu düşünülmektedir. Örgüt sağlığı anketinin birinci boyutu 14, ikinci boyutu 7, üçüncü boyutu 5 ve son boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerlerinin .501 ile .798, ikinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerlerinin .497 ile .802, üçüncü faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerlerinin .613 ile .732 ve son faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerlerinin .556 ile .789 arasında olduğu saptanmıştır. Öğretim liderliği boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .920, öğretmen bağlılığı boyutunun .891, örgütsel bütünlük boyutunun .673 ve akademik önem boyutunun .708 olarak belirlenmiştir. Anketin tümü için Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .912 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan Örgütsel Güven Ölçeği, Hoy ve Tschannen-Moran (1999) tarafından geliştirilmiş ve Yılmaz (2006) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 5’li likert tipi bir ölçek olan Örgütsel Güven Ölçeği’nden cevaplayıcıların aldıkları toplam puan, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin düzeyini belirtmekte ve her bir faktörden alınan yüksek puan yüksek güven duygusunu göstermektedir (Yılmaz, 2006). Yılmaz (2006) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması kapsamında 100 kişilik bir ilköğretim okulu öğretmeni grubu ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Öncelikle veri setinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Barlett testleri ile sınanmış ve KMO değeri .74, Barlett testi değeri 3015.039, sd: 231, p=.000 olarak bulunmuştur. Buna göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu

belirlenerek faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven olmak üzere 3 boyuttan oluştuğu ve ölçeğin tamamının açıkladığı toplam varyans'ın % 56.46 olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .74 arasında değişmektedir. Yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutlarına ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla $\alpha = .73$, $.90$ ve $.79$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .88$ 'dir (Yılmaz, 2006). Ayrıca Yılmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada saptanmış olan “Örgütsel Güven Ölçeği”nin 3 faktörlü yapısı, Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) tarafından birinci düzen (first-order) doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri, [$\chi^2 = 426.19$, $sd=204$, $p<.001$], (χ^2 /sd)=2.09, RMSEA=0.071, GFI=0.84, AGFI=0.81, RMR=0.052, standardize edilmiş RMR=0.057, CFI=0.97, NFI=0.94 ve NNFI=0.96 olarak bulunmuştur. Ayrıca, ölçekte yer alan tüm maddelerin örtük değişkenleri açıklamada yeterli t değerleri verdiği belirlenmiş ve ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Bu araştırmada ise yöneticiye güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $.788$, meslektaşlara güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $.921$ ve paydaşlara güven boyutunun Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $.883$, ölçeğin tamamının Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise $.914$ olarak belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel Bilgi Formu, çalışma gurubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, brans, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgi toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin dağılımını incelemek için çarpıklık, basıklık katsayıları, dal yaprak ve histogram grafiklerinden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılması nedeniyle yapılan analizlerde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, en düşük puan ve en yüksek puan değerleri ile Pearson Momentler Çarpımı korelasyon çözümlene tekniğinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın 1. alt amacı ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak ilkokulların örgüt sağlığı düzeyini belirlemektir. Bu amaca yönelik olarak ilkökul öğretmenlerinin Örgüt Sağlığı Anketi'nden aldıkları puanlara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. *İlkokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlkokulların Örgüt Sağlığı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Değişken	n	Madde sayısı	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	ss	$\bar{X} / \text{madde sayısı}$	ss/ madde sayısı
Öğretim Liderliği	912	14	19.00	70.00	52,52	8,61	3,75	0,62
Öğretmen Bağlılığı	912	7	9.00	35.00	27,80	4,20	3,97	0,60
Örgütsel Bütünlük	912	5	5.00	25.00	15,19	3,45	3,04	0,69
Akademik Önem	912	3	3.00	15.00	10,33	2,12	3,44	0,71
Toplam	912	29	61.00	142.00	105,85	13,81	3,65	0,48

Tablo 1’deki örgüt sağlığı verileri incelendiğinde, öğretmenlerin ilkokulların örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” ($\bar{X} = 3.65$, $s=0,48$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayanarak, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarını sağlıklı birer örgüt olarak gördükleri söylenebilir. Örgüt Sağlığı Anketi’nin alt boyutlarındaki madde sayılarının farklılık göstermesi nedeniyle tüm alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları, o boyutta yer alan madde sayısına bölünerek 1–5 arası ortalamaya dönüştürülerek karşılaştırılabilir duruma getirilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin “Öğretmen Bağlılığı” boyutuna ilişkin puan ortalaması $\bar{X} =3,97$, “Öğretim Liderliği” boyutuna ilişkin puan ortalaması $\bar{X} =3.75$, “Akademik Önem” boyutuna ilişkin puan ortalaması $\bar{X} =3.44$ ve “Örgütsel bütünlük” boyutuna ilişkin puan ortalaması ise $\bar{X} =3.04$ ’tür. Bu bulguya göre, öğretmenlerin ilkokulların örgüt sağlığı boyutlarından öğretmen bağlılığını en yüksek, örgütsel bütünlüğü ise en düşük olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Araştırmanın 2. alt amacı olan “Öğretmenlerin görüşlerine göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel güveni hangi düzeydedir?” şeklindedir. İlkokul öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeği’nden aldıkları puanlara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

Değişken	N	Madde sayısı	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	ss	\bar{X} /madde sayısı	ss/ madde sayısı
Yöneticiye Güven	912	7	13.00	35.00	27,31	4,07	3,90	0,58
Meslektaşlara Güven	912	8	9.00	40.00	30,89	5,23	3,86	0,65
Paydaşlara Güven	912	7	7.00	35.00	24,99	4,36	3,57	0,62
Toplam	912	22	43.00	106.00	83,18	10,95	3,78	0,50

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde, örgütsel güven ölçeğindeki 22 maddenin tamamına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin “çoğunlukla” ($\bar{X} = 3.78$, $ss=0,50$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayalı olarak ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlar bağlamında incelendiğinde, ilkokul öğretmenlerinin “Yöneticiye Güven” boyutuna ilişkin puan ortalamasının $\bar{X} =3,90$, “Meslektaşlara Güven” boyutuna ilişkin puan ortalamasının $\bar{X} =3.86$, “Paydaşlara Güven” boyutuna ilişkin puan ortalamasının $\bar{X} =3.57$ olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin en çok yöneticilere, ikinci sırada meslektaşlara, en son sırada ise paydaşlara güven duyduğu söylenebilir.

Araştırmanın son alt amacı olan ilkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi arasında ilişki bulunup bulunmadığını test etmek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon çözümleme tekniği kullanılmıştır. Örgüt sağlığı ve örgütsel güven değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayıları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Çözümleme Tekniği Sonuçları

Değişkenler	1	2
1- Örgüt Sağlığı	-	
2- Örgütsel Güven	.75**	-

**p<.01

Tablo 3'te görüldüğü gibi, ilkokulların örgüt sağlığı ile örgütsel güven düzeyi arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($r=.75$, $p<.01$). Örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir biçimde incelemek amacıyla örgüt sağlığının alt boyutları ve örgütsel güvenin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu analize ait sonuçlar Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Örgüt Sağlığının ve Örgütsel Güvenin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Çözümleme Tekniği Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1- Öğretim Liderliği	-						
2- Öğretmen Bağlılığı	.64**	-					
3- Örgütsel Bütünlük	.17**	.08*	-				
4- Akademik Önem	.40**	.56**	-.01	-			
5- Yöneticiye Güven	.77**	.53**	.29**	.28**	-		
6- Meslektaşlara Güven	.47**	.71**	.11**	.31**	.52**	-	
7- Paydaşlara Güven	.35**	.46**	.13**	.53**	.34**	.50**	-

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

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, örgüt sağlığının tüm alt boyutları ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında .01 anlamlılık düzeyinde ilişkiler olduğu görülmüştür. Örgüt sağlığının öğretim liderliği alt boyutu ile yöneticiye güven ($r=.77$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı; meslektaşlara güven ($r=.47$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı; paydaşlara güven ($r=.35$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Örgüt sağlığının öğretmen bağlılığı alt boyutu ile meslektaşlara güven ($r=.71$, $p<.01$) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı; yöneticiye güven ($r=.53$, $p<.01$) ve paydaşlara güven ($r=.46$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Örgüt sağlığının örgütsel bütünlük alt boyutu ile yöneticiye güven, ($r=.29$, $p<.01$) meslektaşlara güven ($r=.11$, $p<.01$) ve paydaşlara güven ($r=.13$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgüt sağlığının son boyutu olan akademik önem ile paydaşlara güven ($r=.53$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı; meslektaşlara güven ($r=.31$, $p<.01$) ve yöneticiye güven ($r=.28$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları ilkokulların örgüt sağlığına dair görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve öğretmenlerin okullarını sağlıklı birer örgüt olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Yurt dışı ve yurt içinde yapılan araştırmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Tsui ve Cheng, 1999; Taneri, 2011; Çoban, 2007). Bu bağlamda öğretmenlerin ilkokullarda yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasında olumlu ilişkilerin bulunduğunu, baskı gruplarının olumsuz isteklerinin sınırlandırıldığını, yeterli kaynak desteğinin sağlandığını, akademik başarıya odaklanıldığını ve okul yöneticisinin eğitim kurumlarına özgü liderlik vasıflarını taşıdığını düşündükleri söylenebilir. Örgüt sağlığı alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde ise ilkokul öğretmenlerinin görüşlerinin öğretmen bağlılığı, öğretim liderliği, akademik önem ve örgütsel bütünlük şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Benzer şekilde yurtdışında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin öğretmen bağlılığını en yüksek, örgütsel bütünlüğü ise en düşük olarak algıladıkları belirlenmiştir (Tsui ve Cheng, 1999; Sieber, 2002). Ülkemizde yapılan araştırmalar incelendiğinde ise bu bulgunun birkaç çalışma bulgusu ile örtüştüğü saptanmıştır. Bu çalışmalara örnek olarak Korkmaz (2005)’ın ilköğretim okullarının örgüt sağlığını incelediği araştırması ve Tekin (2005)’in ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algılama düzeylerini incelediği araştırması gösterilebilir.

Araştırmada en yüksek ortalamaya sahip boyut öğretmen bağlılığıdır. Öğretmenlerin anketteki öğretmen bağlılığı boyutuna ilişkin maddelere “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu durumda araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin öğrencilerine ve meslektaşlarına karşı sorumluluk ve bağlılık duydukları, öğretmenlerin birbirlerini sevdikleri, arkadaş oldukları ve çalıştıkları kurum ile kendilerini özdeşleştirdikleri söylenebilir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin mesleklerinden memnun olmaları gösterilebilir. Çünkü mesleğini seven bir öğretmenin en başta öğrencilerine ve sonrasında okuluna bağlılık duyması olağandır. Öğretmen bağlılığından sonra öğretmenlerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları boyut öğretim liderliğidir. Öğretmenlerin bu boyuttaki maddelere de “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürlerinin okullarının refahına yönelik davranışlarda bulunduğunu, öğretmenlere eğitsel anlamda rehberlik ettiğini, tüm çalışanlara karşı eşit davrandığını ve gerekli olan tüm kaynakları temin etme çabası gösterdiğini düşündükleri ifade edilebilir. Öğretmenlerin akademik önem boyutunda, öğretmen bağlılığı ve öğretim liderliği boyutlarına nazaran daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları ancak buna rağmen “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik önem boyutunda diğer iki boyuta oranla daha düşük bir ortalamaya sahip olmaları, ilkokullarda hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin yeterli düzeyde akademik başarı yönelimli olmadıklarını düşündürmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en düşük olarak örgütsel bütünlüğü değerlendirmeleri ve “Biraz Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmeleri, ilkokulların toplum veya ebeveyn baskılarına maruz kaldığını ve okulun bunlarla başa çıkma yeteneğinin düşük olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni olarak Türk Eğitim Sistemi’ndeki merkezi sınavların sayıca fazla olması ve bunun sonucu olarak ailelerin ve diğer yarar gruplarının okulların programlarını sınav odaklı bir biçimde değiştirmeleri yönündeki istekleri gösterilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucu, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin “çoğunlukla” düzeyinde olduğu ve dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları konusunda yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Polat, 2007; Guy, 2007). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması öncelikle okul içerisinde güvene dayalı ilişkilerin egemen olduğunun,

öğretmenlerin kendilerini okullarına bağlı hissettiklerinin ve iş tatminlerinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Özer vd, 2006, s.120). Böyle bir atmosferde çalışan öğretmenlerin ise okul etkililiğine ve okulun başarısının artırılmasına katkılarının yüksek olacağı söylenebilir. Çünkü okuldaki güven duygusu işbirliğinin temelini oluşturmaktadır (Hoy vd, 2002, s.47). İşbirliği içerisinde çalışan bir eğitim örgütünün ise belirlenen amaçlara ulaşmada daha etkili olacağı sonucuna varılabilir. Örgütsel güvenin alt boyutları incelendiğinde ise öğretmenlerin sırasıyla en çok yöneticiye, daha sonra meslektaşlarına, en son paydaşlara güven duydukları belirlenmiştir. Bu bulgu Türkiye’de örgütsel güven konusunda yapılmış çeşitli araştırmaların (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Samancı-Kalaycı, 2007) bulgularıyla da örtüşmektedir. Ayrıca yurt dışında yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin en çok yöneticiye, sonra meslektaşlara, en az ise paydaşlara güven duyduklarının belirtildiği araştırmalara rastlanmıştır (Tschannen-Moran, 2001; Guy, 2007).

Öğretmenlerin en çok yöneticiye güven duymaları onların okul müdürünün sözünde durduğunu, dürüst olduğunu, öğretmenlerin sorunları ile yakından ilgilendiğini, öğretmenlerin kişisel bilgilerini başkalarıyla paylaşmadığını düşündüklerini göstermektedir. Okulun tüm yönetsel işlerinden sorumlu olan okul müdürü aynı zamanda okulda güven dolu bir atmosfer oluşturmaktan da sorumludur (Bryk ve Scheinder, 2003, s.43). Bu bağlamda çalışmaya katılan öğretmenlerin okulda en çok yöneticiye güven duymaları, öğretmenlerin okul yöneticilerinin bu sorumluluklarını gereğince yerine getirdiklerine inandıkları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin yöneticiden sonra ikinci sırada meslektaşlarına güven duymaları öğretmenlerin birbirlerinden kuşkulandıklarını, birbirlerine karşı açık olduklarını, bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ve ilişkilerinin tutarlılık esasına dayalı olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Alanyazında meslektaş güveninin belirleyicisinin öğretmenlerin birbirlerine karşı olan tutum ve davranışları olduğu belirtilmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998, s.348). Bu bağlamda çalışmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlara güven düzeylerinin yüksek olması bulgusuna dayanarak öğretmenlerin birbirlerine yönelik davranışlarının güven ortamı tesis etmeye ve sürdürmeye yönelik olduğu sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişimlerinde açık ve dürüst oldukları, bu durumun ise öğretmenlerin meslektaşlarına güven duymasını sağladığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin paydaşlara güven duymaları ise öğretmenlerin öğrencilerine ve velilere güven duyduklarını, öğrencilerinin yaptıkları işlerin altından başarıyla kalkacaklarına inandıklarını, velilerin ve öğrencilerin söylemlerinin doğruluğuna inandıklarını ifade etmektedir. Araştırmada öğretmenlerin yönetici ve meslektaşlarına oranla paydaşlara yani öğrenci ve velilere daha az güven duydukları belirlenmiştir. Benzer şekilde Tschannen-Moran (2001)’ın ilkokullarda yürütmüş olduğu çalışmada da öğretmenlerin en az paydaşlara güven duydukları saptanmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgunun nedeni olarak Türkiye’deki ilkokullarda okul aile işbirliğinin yeterli düzeyde olmaması gösterilebilir. Oysaki öğretmenler öğrenci ile doğrudan etkileşim içerisinde olan ve öğrencilerin ihtiyaç ve ilgilerini yakından izleyen bireyler olmaları nedeniyle okul aile işbirliği konusunda kilit rol oynamalıdır (Gökçe, 2000). Bu bağlamda ilkokullarda okul aile işbirliğinin etkili bir biçimde yürütülmesi ile öğretmenlerin paydaşlara olan güven düzeylerinin artacağı düşünülmektedir.

İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi arasında ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucu, örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin ilkokulları sağlıklı birer örgüt olarak görme düzeyleri arttıkça, örgüte duydukları güvenin de arttığı söylenebilir. Benzer şekilde Barnes (1994)’in ve Smith (2000)’in araştırmalarında da okulların örgüt sağlığının öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Hoy ve arkadaşlarının (2002) araştırmasında ise örgütsel savunmasızlık, mesleki liderlik, profesyonel öğretmen davranışı ve akademik önem olmak üzere örgüt sağlığının boyutlarına benzer şekilde isimlendirilen örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı

ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Örgüt sağlığı örgütlerin hayatta kalmalarını ve çevredeki değişimler karşısında mücadele yeteneğini vurgulayan ve bu bakımdan temelde örgütün var oluş nedeni olan amaçlarını gerçekleştirme düzeyiyle yakından ilişkili bir kavramdır. Örgütsel güven ise örgüt içerisindeki ilişkilerin niteliğini gösteren, işbirliğinin temelini oluşturan ve dolayısıyla örgütteki çalışma atmosferini doğrudan etkileyen bir kavramdır. Bu durumda hem örgüt sağlığının hem de örgütsel güvenin örgütün amaçlarına ulaşması bakımından önemli değişkenler olduğunu ve birbiri ile yakından ilişkili olduğunu söylemek olasıdır. Kısacası örgüt içerisindeki ilişki dinamikleri ile örgütün çevresine uyum ve mücadele yetenekleri arasında belirgin bir ilişki bulunduğu ve sağlıklı örgütlerde çalışan öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlarına ve paydaşlara duydukları güven düzeyinin de yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Örgüt sağlığının alt boyutları ile örgütsel güvenin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, tüm boyutlar arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Ancak örgüt sağlığının öğretim liderliği boyutu ile yöneticiye güven, öğretmen bağlılığı boyutu ile meslektaşlara güven, akademik önem boyutu ile paydaşlara güven boyutları arasındaki ilişkilerin daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bütünlük boyutu ile örgütsel güvenin tüm boyutları arasında ise düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt sağlığının öğretim liderliği alt boyutunun okul müdürünün eğitsel ortamdaki liderlik vasıflarını vurgulayan bir boyut olduğu göz önüne alındığında, okul müdürünün dürüstlüğü ve sözlerinin arkasında durduğunu vurgulayan yöneticiye güven boyutu ile ilişkili olmasının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Hoy ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında da öğretimsel liderlik ile müdüre güven arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde Smith (2000)'in çalışmasında da örgüt sağlığının boyutları farklı ele alınmış olmasına rağmen, müdür etkisinin en çok yöneticiye güven ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmen bağlılığı boyutu ise öğretmenler arasındaki ilişkilerin sevgi ve saygıya dayalı olmasını, öğretmenlerin birbirlerine ve bütün olarak okul örgütüne bağlılık duymalarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda öğretmenler arasındaki ilişkileri vurgulayan bir boyut olan öğretmen bağlılığının örgütsel güvenin alt boyutlarından meslektaşlara güven ile yakından ilişkili olması gerektiği açıktır. Yapılan analizler sonucunda, öğretmen bağlılığının en çok meslektaşlara güven ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Hoy ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında da profesyonel öğretmen davranışı ile meslektaşlara güven arasında yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okulun eğitsel bütünlüğünü bozmadan çevreden gelen baskılara karşı mücadele edebilme yeteneğini ifade eden örgütsel bütünlük boyutunun örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile düşük düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Smith (2000)'in liselerde örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini incelediği araştırmasında ise örgütsel bütünlük ile yöneticiye güven ve meslektaşlara güven arasında pozitif yönde, düşük ve anlamlı ilişkiler bulunduğu, paydaşlara güven ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Bu bulgunun araştırmanın bulgusunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Bu durumda öğretmenlerin yöneticiye, meslektaşlara, öğrenci ve velilere duydukları güvenin okulun örgütsel bütünlük taşıyıp taşımadığı yönündeki görüşlerini etkilemediği ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak ise Türkiye'deki ilkokullarda örgütsel bütünlüğü etkileyecek düzeyde baskıların ebeveynlerden ziyade Türk Eğitim Sistemi'nin üst yönetimi olan Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlar tarafından yaratılması gösterilebilir. Örgüt sağlığının son boyutu olan ve okulun akademik mükemmellik arayışını ifade eden akademik önem boyutunun ise örgütsel güvenin alt boyutlarından paydaşlara güven ile yakından ilişkili olduğu belirlenmiştir. Akademik başarıya ulaşmanın ilk olarak öğrencilerden kaynaklanan bir durum olduğu ve paydaşlara güven boyutunun öğrenci ve velilere güveni ifade ettiği göz önüne alındığında, akademik önem ile paydaşlara güven boyutunun yakından ilişkili olmasının beklenen bir durum olduğunu söylemek olasıdır. Çünkü okulun akademik başarıyı yakalayabilmesinde yalnızca eğitim personelinin öğrenciler için belirleyeceği hedeflerin değil, esas olarak öğrencilerin sarf edeceği çaba ve gayretin belirleyici olacağı

düşünülmektedir. Yurt dışında yapılmış araştırmalarda da okuldaki akademik önem ile paydaşlara güven arasında doğrudan bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Smith, 2000; Hoy vd, 2002).

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmenlerin okullarının akademik başarıya verdiği önem konusundaki görüş farklılıklarının giderilmesi için okullarda tüm öğretmenlerin katılımı ile ortak başarı standartları belirlenebilir ve eğitim öğretimde kullanılacak teknik ve yöntemlere ilişkin öneriler geliştirilebilir. Öğretmenlerin paydaşlara duydukları güven düzeylerinin artırılması için öğretmenlerin okul-aile işbirliğinin önemini kavramaları ve etkin bir şekilde hayata geçirmeleri sağlanabilir. Örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasındaki pozitif ve yüksek düzeydeki ilişki göz önüne alınarak, eğitim örgütlerinin daha sağlıklı birer örgüt olmasına ve öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin artırılmasına yönelik okul bazında tüm paydaşların katılabileceği sosyal etkinlikler düzenlenebilir. Ayrıca Türkiye’de okulların örgüt sağlığına ilişkin derinlemesine veri elde edilebilmesi için nitel veya karma desenli araştırmalar yürütülebilir. Öğretmenlerin paydaşlara güven düzeyini etkileyen değişkenlerden biri olan okul-aile işbirliğinin Türkiye’de yetersiz olmasının nedenlerine ilişkin de araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Barnes, K. M. (1994). The organizational health of middle schools, trust, and decision participation. *Dissertation Abstracts International*, A55 (06), 1427.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul* (4. Baskı). Ankara: Feryal matbaası.
- Bökeoğlu, Ç.Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.
- Bryk, A.S. ve Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Callaway P. L. (2006). Relationship between organizational trust and job satisfaction: An analysis in the U.S. Federal work force. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Capella University, Minnesota.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim* (7. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Childers, J. H. (1985). Organizational health: How to measure a school's level of health and take remedial action. *Journal of Educational Public Relations*, 8(2), 4-7.
- Cicchelli, J. J. (1975). Assessing the organizational health of school systems. *Paper Presented at the Annual Convention of the American Association of School Administrators*, Dallas.
- Çoban, N. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon* (11. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- El Hage, F. T. (1980). The relationships of selected profile of organizational variables, a measure of organizational health and an indicator of organizational effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, A 41(01), 38.
- Gökçe, E. (2000). İlköğretimde okul aile işbirliğinin geliştirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 204-209.
- Guy, S. L. (2007). Organizational justice perceptions in Virginia high schools: A study of its relationship to school climate and faculty trust. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The College of William and Mary, Virginia.
- Helvacı, M. A. (2010). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi: İlke, yöntem ve süreçler* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hoy, W. K. ve Feldman, J. A. (2007). Organizational health: The concept and its measure. W.K. Hoy ve M. F. DiPaola (Eds.), *Essential ideas for the reform of American schools* içinde (s.49-62). USA: Information Age Publishing.
- Hoy, W. K., Smith, P. A. ve Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49.

- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hoy, W.K. ve Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-208.
- Hoy, W. K. ve Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-371.
- James, C. ve Connoly, U. (2000). *Effective change in schools*. London: Curran Publishing.
- Kalemci-Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13, 93-118.
- Kimpston, R. D. ve Sonnabend, L. C. (1975). Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics. *Urban Education*, 10(1), 27-45.
- Korkmaz, M. (2005). İlköğretim okullarında örgütsel sağlık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 529-548.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. F. Carver ve T. J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior: Focus on schools* içinde (s.375-391). New York: McGraw-Hill.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. R. M. Kramer ve R.T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* içinde (s.261-287). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ordu, A. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, (7)1, 103-124.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Samancı-Kalaycı, G. (2007). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Sieber, R. D. (2002). The effect of demographics on perceptions of middle school climate from a social identity perspective, using the organizational health inventory. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of North Carolina, Chapel Hill.
- Smith, P. A. (2000). The organizational health of high schools and dimensions of faculty trust. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Ohio State University, Ohio.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Ed.). Boston: Pearson Education Inc.

- Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. (2009). Trust in co-workers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. (2000). Towards the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taneri, A. (2011). İlköğretim kurumlarında etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tekin, M. A. (2005). İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algılama düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of educational administration*, 39(4), 308-331.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W.K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352.
- Tsui, K. T. ve Cheng, C.Y. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 5(3), 249-268.
- Uras, M. (1998). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Wahlstrom, K. L. ve Louis, K. S. (2008). How teachers experience principal leadership: The roles of professional community, trust, efficacy, and shared responsibility. *Educational Administration Quarterly Educational Administration Quarterly*, 44(4), 458-495.
- Wech, B. A. (2002). Trust context, effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business & Society*, 41(3), 353-360.
- Yılmaz, A. ve Atalay, C.G. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341-352.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.

Extended Abstract

Introduction

Healthy organization is the organization which not only survives in its own environment, but also maintains coping with the environment, develops itself continuously and develops surviving and coping skills (Miles, 1969, s.378). By measuring health of the organizations, it is possible to determine weak and strong features of the organization and opportunities and threads coming from environment (Cicchelli, 1975, s.3). One of the elements which determine the quality of relationships between members of an organization is trust. Mutual trust serves as a mechanism, which enables to work members of the organization cooperatively (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s.710). In the mistrustful organization, healthy communication between members and administrators of the organization, successful knowledge management, higher organizational performance, organizational effectiveness and participation to decisions are not possible to exist (Callaway, 2006). Taking into account all of these, it was thought that organizational health level of an organization can be related with organizational trust level of the members. If an organization haven't healthy relationships and good communication between its members and its members do not trust each other, organization could not achieve its goals. Therefore, it can be asserted that depending on how healthy a school, teachers' trust in their colleguas, principals and organization itself would raise at same ratio.

In the literature, there are not lots of studies examining the relationship between organizational health and organizational trust. Some foreign researchers were conducted researchers determining the relationships between organizational health and innovativeness (Kimpston ve Sonnabend, 1975), organizational health and teacher commitment (Tsui ve Cheng, 1999), organizational health and teachers' sense of efficacy (Hoy ve Woolfolk, 1993) Also, Barnes (1994) was examined the relationship between organizational health of middle schools, trust, and decision participation. Smith (2000) was studied the relationships between organizational health of high schools and dimensions of faculty trust. Hoy, Smith ve Sweetland (2002) were studied on relationships between organizational health of high schools and teachers' trust in principals and colleagues. However, it was not found any study examining the relationship between organizational health and organizational trust in primary schools. In Turkey researches were conducted to investigate relationships between organizational health and ethical leadership (Taneri, 2011), organizational health and organizational structure (Ordu, 2011), organizational health and student's success (Korkmaz, 2005), organizational health and organizational citizenship (Buluç, 2008). This study was carried out to investigate the relationship between primary school teacher's opinions about organizational health and their organizational trust levels. In accordance with this purpose, primary school's organizational health level based on teachers' opinions and teachers' organizational trust level were examined.

Method

The study was designed as relational-screening model. Relational-screening model is a research model aiming to determine the relationships between two or more variables. The population of the study consisted of 1619 primary school teachers depending on Tepebaşı and Odunpazarı District National Education Directorate during the fall semester of 2013-2014 academic year. Because of that the study was relational-screening model, the population of the study was accessible and the population of the study was not too big, the study carried out on the population. The sample group of the study consisted of 912 teachers who work in primary schools depending on Tepebaşı and Odunpazarı District National Education Directorate. "Organizational Health Questionnaire for Primary Schools", "Organizational Trust Scale", and "Personal Information Form" were used for data collection in the study. The data

were analyzed using descriptive statistics (mean, standart deviation) and Pearson product-moment correlation analysis.

Result and Discussion

With respect to results of the study, it was found that opinions of primary school teachers about school organizational health was at the level of “I agree”. So, it can be concluded that primary school teachers evaluated organizational health of their school high. Another finding of the study was that that opinions of primary school teachers about organizational trust was at the level of “usually”. Based on this finding, it was found that primary school teachers had high organizational trust level. It was determined that there is a positive, strong and statistically meaningful relationship between organizational health of primary schools and organizational trust level of teachers. When the relationships between sub-dimensions of variables were examined, it was found that there are higher relationships between instructional leadership and trust in administrators, teacher affiliation and trust in colleagues, academic emphasis and trust in shareholders than the relationships between other sub-dimensions. It was also found that there is lower relationships between organizational integrity dimension of organizational health and sub-dimensions of organizational trust. Based on the results of the study, it can be suggested that school-wide social activities could be organized to make schools healthier organizations and increase teachers’ trust level in colleagues, administrators and shareholders. In addition, with further researches, it can be examined organizational health and organizational trust concepts in terms of cause effect relationship.

Keywords: *Organizational health, organizational trust, primary school teacher.*