

Örgütsel Huzur Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

Dr. Büşra Bozanoğlu
MEB-Türkiye
bu-bozanoglu@hotmail.com.tr

Doç.Dr. Necdet Konan
İnönü Üniversitesi-Türkiye
necdet.konan@inonu.edu.tr

Özet:

Bu çalışmanın amacı, örgütsel huzur algısını belirlemek için bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla öncelikle madde havuzu oluşturabilmek için açık uçlu sorulardan oluşan bir form oluşturulmuştur. Bu açık uçlu sorulardan elde edilen cevaplardan ve alan yazından faydalanarak oluşturulan taslak ölçek formu, görüşleri alınmak üzere alan uzmanlarına sunulmuştur. Uzmanlardan gelen dönütler doğrultusunda maddeler tekrar düzenlenmiş ve oluşturulan 31 maddelik deneme formu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde görev yapmakta olan 220 öğretmene online olarak uygulanarak, elde edilen veriler analiz edilmiştir. Öncelikle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Analizler sonunda Örgütsel Huzur Ölçeği: "Bireysel Huzur", "İlişkisel Huzur" ve "Huzur Bozucular" olmak üzere üç boyutlu ve toplam 28 maddeden oluşan bir yapıya ulaşılmıştır. Ardından Türkiye genelinde görev yapmakta olan 541 öğretmenle gerçekleştirilen uygulama sonrasında yapılan Doğrulamalı Faktör Analizinde ölçeğin uyum iyiliği indekslerinin iyi uyum değerlerinde olduğu belirlenmiştir. Doğrulamalı Faktör Analizi de AFA sonuçlarını doğrulamıştır. Ölçeğin genelinden elde edilen iç tutarlık katsayısı ise .96 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel huzur ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Keywords: Huzur, Örgüt, Örgütsel Huzur, Okul, Öğretmen.



**E-Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi,
Cilt: 11, Sayı: 3, 2020, ss.1-15**

DOI: 10.19160/ijer.836563

Gönderim : 15.11.2020
Kabul : 22.12.2020

Önerilen Atıf

Bozanoglu, B. & Konan, N. (2020). Örgütsel Huzur Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 3, 2020, ss. 1-15, DOI: 10.19160/ijer.836563

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Necdet KONAN'ın danışmanlığında gerçekleştirilen "Öğretmenlerde İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum ve Örgütsel Huzur İlişkisi" adlı doktora tezinden üretilmiş ve 2019 VIth International Eurasian Educational Research Congress EIER Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

İnsanı diğer tüm canlılardan ayıran temel özelliklerinden biri, geçmiş kuşağın bilgi birikimini edinmek, bunlara yeni öğeler de ilave ederek sonraki kuşaklara aktarmaktır (Konan, 2013: 32). Bunu da eğitim aracılığıyla gerçekleştirir. Eğitim örgütlerinde akademik başarının yanı sıra çalışanların huzuru, motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve kendini güvende hissetmesi de son zamanlarda dikkat çeken ve üzerinde çalışılmaya ihtiyaç duyulan önemli konular arasında yerini almıştır. Çünkü birey olarak mutlu, huzurlu bir ortamda çalışmak ve yaşamak her insanda olduğu gibi eğitim örgütü çalışanlarının da en önemli beklentisi arasında yer almaktadır. Eğitim örgütlerinden beklenen ise ihtiyaçlara cevap verebilmek ve var olma amacını gerçekleştirebilmektir.

Huzur; insanın içinde algıladığı rahatlık duygusu, gönül rahatlığı, iç rahatlığı, baş dinçliği, dinginlik, çekişmesizlik anlamına gelir (TDK, 2017: 1117). Eğitim örgütlerinin sağlıklı ve huzurlu olabilmesi için nitelikli bir örgütsel davranış göstermesi gerekmektedir. Öyle ki bunu elde edebilmek için en geçerli yollarından biri de en uygun okul kültürünün oluşturulabilmesidir. Öğretmenlerin okul kültürünü oluşturan en önemli öğelerden biri olduğu yaygın olarak kabul edilen bir olgudur. Güçlü bir okul kültüründe çalışan öğretmenler kendilerini daha iyi ve motive edilmiş hisseder ve geleceklerine umutla bakarlar. Böylece örgütsel anlamda huzurlu bir ortamda çalışma imkânlarına da sahip olurlar (Yaman, Vidinlioğlu, Çitemel, 2010: 1140). Bu huzurlu ortam, okulda çalışanların sadece işlerinin gereğini istenilen düzeyde yapmasını sağlamaz; aynı zamanda kişisel iyi oluşlarına, kendilerini iyi hissetmelerine, mutluluklarına da katkı sağlar.

Örgütsel davranış alan yazınında mutluluk kavramıyla ilişkili olan; yararlılık, iyi-oluş, öznel iyi-oluş, yaşam doyumu ve refah gibi pek çok kavram bulunmaktadır (Arslan ve Polat, 2017: 605). Dolayısıyla iş ortamında kendini huzurlu ve mutlu hisseden iş görenin kendini işe adaması, öznel iyi olması ve iş doyumuna ulaşması da söz konusudur. Öte yandan okul ortamında iş gören olarak kabul edilen öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlaması, okulun öğretmenlere huzur ve mutluluk veren bir ortam olarak inşa edilmesi, yapılan eğitimin niteliğini doğrudan belirlemektedir.

Okulun kültürü, yönetici ve öğretmenlerin görüşüyle bütünleştiği zaman, daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşabilir. Bu nedenle, oluşturulan güçlü bir okul kültürü, yönetici ve öğretmenlerin verimliliğini, motivasyonlarını, örgüte olan bağlılıklarını ve güvenlerini artıracaktır. Bunu sağlayabilmek için de özellikle karar verici konumunda olan yöneticilerin belli alanlarda yetkin olması gerekmektedir. Özellikle çalışma ortamındaki huzurun ve motivasyonun sağlanabilmesi için örgütsel iletişimin iyi bir durumda olması, okul yöneticisinin problem çözme ve çatışma yönetimi becerisinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin performansının, motivasyonunun ve verimliliğinin arttırabilmesi için yöneticilerin örgütsel anlamda huzur atmosferi oluşturabilme becerisine sahip olması beklenir. Huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturan, yaratıcılık ve yenilikçiliği ön planda tutan bir yönetim, hem çalışanların hem de örgütün amaçlarına hizmet etmiş olur.

Örgütsel Huzur

Huzur kavramı, etimolojik olarak, hazır olmak, tanrının huzurunda olmak ve insanın içsel bütünleşmişlik duygusuna sahip olmakla ilgiliyken; felsefi olarak, İslam felsefecileri mutlu olmaktan söz ederken, dini metinler, mutlu olmak yerine huzurlu olmayı yeğlemektedir. Psikolojik açıdan huzurlu olmak, insanın benliğiyle ilgilidir; çünkü huzur benlik bütünlüğü duygusunu içermektedir. Her ne kadar ilk kişilik psikologu Allport insanın bir tek benliği olduğunu savunsa da genel olarak insanların; gerçek benlik, ideal benlik, gereken benlik, olası benlik gibi birçok benlikleri bulunduğu konusu hâkimdir. Bu temellere dayanılarak bir huzur

modeli geliştirilmiştir. Bu model, huzurlu olmayı gerçek benlik - ideal benlik - gereken benlik üçgeni şeklinde ele almaktadır. Bu modele göre, bireyin gerçek benliği ile ideal benliği arasındaki uyumsuzluk kaygıya; gerçek benlik ile gereken benlik uyumsuzluğı suçluluk duygularına; ideal benlik ile gereken benlik arasındaki uyumsuzluk ise tutarsızlık duygularına neden olmaktadır. Bireylerin bu tutarsızlıklardan etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kimileri kaygıdan daha çok etkilenirken, kimileri suçluluk duygularından, kimileri ise tutarsızlık duygularından etkilenmektedirler (Bacanlı, 2016: 102). Huzur kavramının aıklanđı benlik bütünlüğü modeline göre insanın huzurlu olması gerçek benlik-ideal benlik - gereken benlik üçgeninde bu benlikler arasındaki ilişkilere göre belirlenmektedir. Gerçek benlik kişinin olduğunu düşündüğü benliği, ideal benlik olmak istediği benliği ve gereken benlik, olması gerektiğini düşündüğü benliği ifade etmektedir. Benliklerin birbirinden farklı olması genellikle kişinin huzursuz olmasına yol açmaktadır (Demirci ve Ekşi, 2017: 40).

Huzur kavramı dilimizde "dirlik, baş dinçliği, gönöl rahatlığı, rahatlık, erinç" (TDK, 2017:1117) anlamında kullanılmaktadır. Huzur, bireyin rahat hissetmesini, sakin olmasını, kendisini güvende hissetmesini, aklında rahatsız edici düşüncelerin bulunmamasını ve sorunlarına rağmen yaşamındaki denge ve uyumu sürdürmesi anlamına gelmektedir (Demirci, 2017: 373). Batı toplumları bireysel değerleri ön planda tutarak daha çok mutluluk kavramı üzerinde dururken Doğunun felsefi ve dini geleneklerinde huzur kavramı ön plandadır (Demirci ve Ekşi, 2017: 43). Batı toplumlarında mutlu olmak ilk amaç olarak görölürken, İşlam ve Türk toplumlarında huzurlu olmak birincil amaçtır. Bununla birlikte mutluluğun gelip geçici, huzurun ise kalıcı olduğu ifade edilmektedir (Bacanlı, 2016; Demirci, 2017). Farklı kültürlerin huzur kavramına yükledikleri anlam nedeniyle farklı yorumlamalar yapılmıştır.

Bu kavramı örgüt bağlamında ele aldığımızda ise aynı örgüte mensup üyeler arasında, hemen her konumda bir iyi oluşa, karşılıklı ilişkilerin sağlıklı oluşuna, örgüte egemen iklimin olumlu durumuna ve genel anlamda örgüt sağlığına katkıda bulunmaktadır. Örgüt huzuru; özellikle eğitim örgütlerinde alan yazında fazlaca üzerinde durulan bir kavram olmamakla birlikte; dolaylı olarak lider-üye etkileşimi, örgüt iklimi, örgütsel destek gibi değişkenlerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Örneğin örgüt sağlığını tehdit eden güncel kaynaklardan biri olan psikolojik şiddet, örgüt sağlığını ve çalışma huzurunu olumsuz yönde etkileyen toplumsal ve sosyal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 140). Kısaca örgütsel huzur; örgütün tüm paydaşlarının; örgüt kültürü, örgüt amaçları ve normlarıyla bütüncöl olabildiği; örgüt içinde eşitlik ve adaletin sağlanabildiği; örgüt üyeleri arasında yardımlaşma, dayanışma, sağlıklı bir iletişim ve güven halinin hâkim olduğu; örgütün hem formal hem de informal boyutunu kapsayan çok yönlü bir süreci içerir. Örgütlerde huzurun psikolojik parametrelerinin yanı sıra fiziksel sebepleri de olabilir. Mesela örgütün fiziksel koşulları bile huzursuzluk sebebi yaratabilir. Bu bağlamda örgütleri huzur bulma yeri olarak algılamak yerine "örgütsel huzuru" bir araç olarak görüp örgütün amaçlarını gerçekleştirmede elzem olduğunu kavramak gerekir. Böylece örgütsel huzur kavramı, çalışma huzuru şeklinde farklı bir formda karşımıza çıkabilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve bireysel gereksinimlerin karşılanmasında bu denli önemli bir etmenin ölçölmesine katkı sağlayacak bir veri toplama aracının bulunmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, genelde tüm örgütler, özelde ise eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel huzur algılarını belirlemeye dönük bir ölçme aracının geliştirilmesi gereği duyularak, bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Ölçeğin geliştirilme süreci "madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşlerinin alınması, ön uygulamanın yapılması, veri toplama aracına son hâlinin verilmesi, uygulamanın yapılması ve verinin analizi" aşamalarını içermektedir.

Madde havuzu oluşturma sürecinde ilk olarak araştırma konusu ile ilgili öğretmen, yönetici ve müfettiş görüşlerinin alınacağı ve açık uçlu soruların yer aldığı bir form hazırlanmıştır. Örgütsel huzur ile ilgili görüş bildiren 111 katılımcının açık uçlu sorulara verdiği yanıtlar, ölçeğin madde havuzunun oluşturulabilmesi için bilgisayar ortamına aktarılmış ve betimsel analiz yapılmış ve maddelerin frekansı hesaplanmıştır. Bu maddeler ve alan yazından yola çıkarak geliştirilmesi planlanan taslak ölçek toplam 44 maddeden oluşmuştur. Huzur ölçeğinin 44 maddelik ölçek formu, iki dil uzmanının görüşü alınarak düzenlenip 30 maddelik ilk form oluşturulmuş ve uzman görüşüne sunulmuştur. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalı öğretim üyeleri (7 uzman) ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanı öğretim üyelerinden (1 uzman) ölçekme aracına ilişkin uzman görüşü istenmiştir. Uzmanlardan formda yer alan 30 maddenin her biri için maddeleri derecelendirmeleri istenmiştir. Ölçeğin kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanabilmesinde "Uygun" 3, "Uygun Ancak Düzeltilerek Kullanılmalı" 2 ve "Uygun Değil" 1 olacak şekilde puanlanmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından Lawshe (1975; Akt. Yurdağül, 2005: 2) tekniğindeki derecelendirmeye ilaveten uzmanlardan düzeltilmeli seçeneğini işaretlemiş ise "Ölçek maddesinin düzeltilmesi yönündeki öneriniz nedir?"; mevcut maddelere ek önerebilecekleri görüşleri varsa yazmaları istenmiştir.

Çalışmada, uzmanlardan alınan geribildirimlere göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ölçekte yer alacak maddelerin kapsam geçerliğinin tespiti için, uzman görüşleri doğrultusunda elde edilen nitel veriler Kapsam Geçerlik Oranlarının (KGO) ve Kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanarak nicel verilere dönüştürülmüştür. Bu dönüştürme işleminde önce KGO daha sonra KGİ hesaplanmıştır. Hesaplamalar Microsoft Excel 2013 programıyla yapılmıştır.

KGO oranı 0 (sıfır) veya negatif (sıfırdan küçük) değer alan maddeler doğrudan elenmiştir. KGO'lar için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde Veneziano ve Hooper (1997) tarafından belirlenen minimum değer olan (0,78) aynı zamanda maddenin istatistiksel anlamlılığını vermektedir. Kapsam geçerlik indeksi (KGİ), $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı olan ve nihai forma alınacak maddelerin toplam KGO ortalamaları üzerinden elde edilir. Bu çalışmada da örgütsel huzur ölçeği KGİ= 0,833 (KGİ>0,78) olduğundan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Uzman görüşleri doğrultusunda benzer nitelikte 2 madde çıkartılmış, uzman önerileri doğrultusunda yeni 3 madde eklenmiştir ve nihai ölçek 31 maddeden oluşturulmuştur. Maddelerin katılma düzeyi "Tam (5), Çok (4), Orta (3), Az (2) ve Hiç (1)" aralığında puanlanmaktadır. Denemelik ölçek aracı üzerinde 9 (dokuz) madde ters puanlanmaktadır.

Denemelik ölçeğe son hâli verildikten sonra veriler araştırmacı tarafından yasal izinler alındıktan sonra öğretmenlerden online olarak toplanmıştır. Gerekli ön çalışmalar yapılarak uygulama için uygun ve hazır hâle getirilen ölçek aracı 2018-2019 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde görev yapan 220 öğretmene uygulanmıştır.

İkinci aşamada 220 kişiden toplanan verilerle yapı geçerliğini belirlemek üzere "Açıklayıcı Faktör Analizi" yapılmıştır. Verinin analize uygunluğu Kaiser-Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile sınanmıştır. AFA sonucunda elde edilen maddelerin faktör yükleri, özdeğer ve

ölçülen değişkene ait ortak varyans değerleri incelenerek ölçme aracına ilişkin bir yapı ortaya konulmuştur.

Daha sonra AFA'dan elde edilen yapıyı doğrulamak için 541 kişilik üçüncü bir çalışma grubundan veri toplanmış ve bu veriler üzerinden Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA analizi sonucunda maddelere ait t değerleri 0.05 anlamlılık düzeyindeki incelenmiştir. Ayrıca model uyumu için uyum iyiliği değerlerine bakılarak model-veri uyumuna ilişkin karar verilmiştir. Veri toplama aracının güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik olarak gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Yapı geçerliği kapsamında, ölçeğin faktör yapısını belirleyebilmek için önce açımlayıcı, daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri seti istatistiksel işlemleri yapmaya hazır hâle getirildikten sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılarak test edilmiştir. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında (Büyüköztürk, 2011: 40; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 16) veya Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre, $\pm 1,5$ arasında olmasının normal dağılım için gerekli olduğu belirtmiştir. Normallik testleri sonucu çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi, açımlayıcı faktör analizinin varsayımlarından biri olan çok değişkenli normallik ise Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Testi Sonucunda Elde Edilen Bulgular

KMO Testi		.973
Bartlett Testi	Ki-kare (χ^2)	11528.285
	sd	465
	p	.000

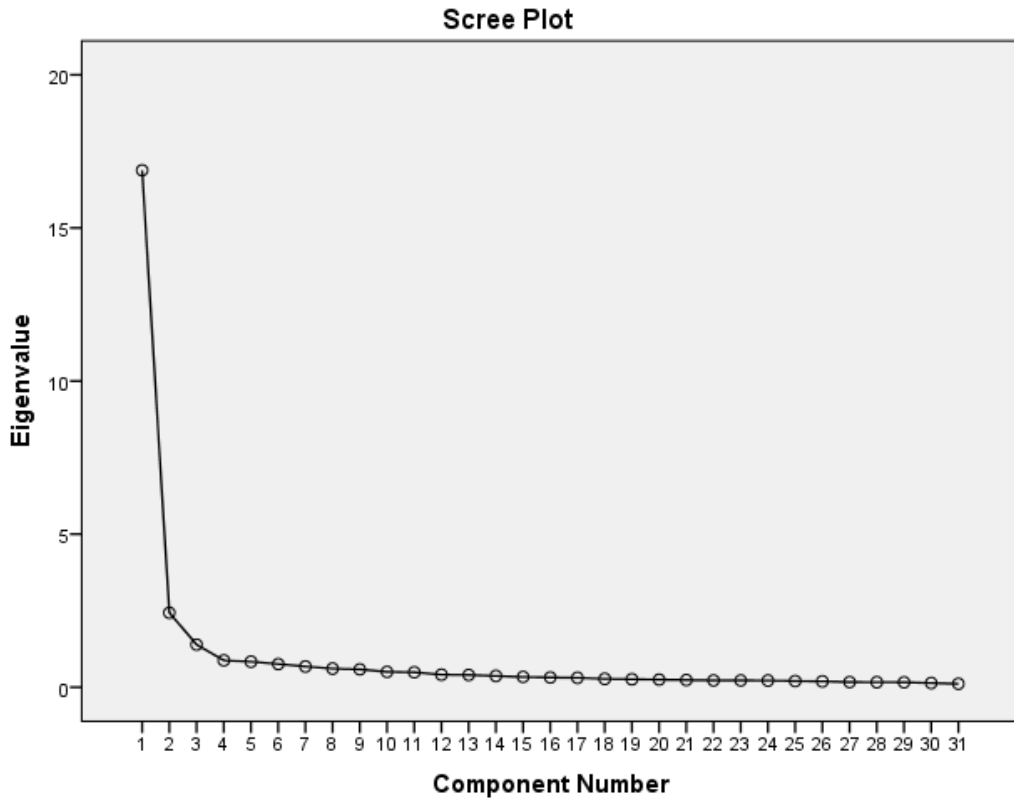
Tablo 1'de yer alan analiz sonuçlarına göre KMO değerinin .973 olduğu belirlenmiştir. Bu değer .60'ın üzerinde olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için uygun olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 126). Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiş, saptanan ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($X^2(465)=11528.285$ $p<0.05$). Hem elde edilen KMO değeri hem de Bartlett küresellik testi sonuçları verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

"Örgütsel Huzur Ölçeği"nin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak "Temel Bileşenler Analizi" uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda faktör sayısına karar vermek için öncelikle "Açıklanan Toplam Varyans (Total Variance Explained)" ve "Ortak Varyans (Communalities)" tabloları incelenmiştir. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan bazı maddelerin düşük faktör yüküne sahip oldukları (20. madde), aynı anda birden fazla faktörde yüksek yük değeri aldıkları (7. madde) veya kuramsal olarak ilgili olmadıkları faktörde yüksek yük değerleri aldıkları (11. madde) saptanmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra analizler tekrarlanmıştır. Analiz sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Temel Bileşenler Analizi Sonucunda Faktörlere İlişkin Elde Edilen Bulgular

Faktör	Özdeğer			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi
1	16.116	57.556	57.556	16.116	57.556	57.556	7.547	26.953	26.953
2	2.162	7.723	65.279	2.162	7.723	65.279	6.918	24.706	51.660
3	1.226	4.380	69.659	1.226	4.380	69.659	5.040	18.000	69.659
4	.842	3.008	72.667						
5	.713	2.546	75.213						

Açıklanan toplam varyans tablosu incelendiğinde analize alınan 28 maddenin özdeğeri 1'den büyük olan üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu üç faktörün varyansa yaptığı katkının %69.659 olduğu görülmektedir. [Kline'a göre \(1994\)](#) toplam varyans açıklama düzeyinin %40'ın üzerinde olması yapı geçerliğine ilişkin oldukça yeterli bir kanıttır. Her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkıya bakıldığında; birinci faktör için %26.953, ikinci faktör için %24.706 ve üçüncü faktör için %18.000 olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre faktör sayısının üç olarak belirlenmesine karar verilebilir, ancak bu karar verilmeden önce "Çizgi grafiğinin" (Scree Plot) incelenmesinde yarar vardır ([DeVellis, 2014: 154](#)).

**Şekil 1.** Çizgi Grafiği

Çizgi grafiğinde iki nokta arasındaki her aralık bir faktör olarak değerlendirilir. Şekil 1'de görüldüğü üzere üçüncü noktadan sonra eğimin neredeyse doğrusal hareket ettiği görülmektedir. Bunun anlamı, bu noktadan sonraki faktörlerin varyansa yaptıkları katkıların hem

küçük, hem de yaklaşık olarak aynı olmasıdır. Bu açıdan faktör sayısının üç olması uygun görünmektedir. Faktör sayısı üç olarak belirlendikten sonra faktör yükleri incelenmiştir.

Görüntünün daha net olması için dik döndürme (varimax) yapılmıştır. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) tablosu incelendiğinde maddelerin üç ayrı boyut altında toplandığı söylenebilir. Tablo 3'te döndürme işleminden sonra faktörlerin altında toplanan maddeler ve yük değerleri verilmiştir.

Tablo 3. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (20. 11. ve 7. maddeler çıkarılmıştır.)

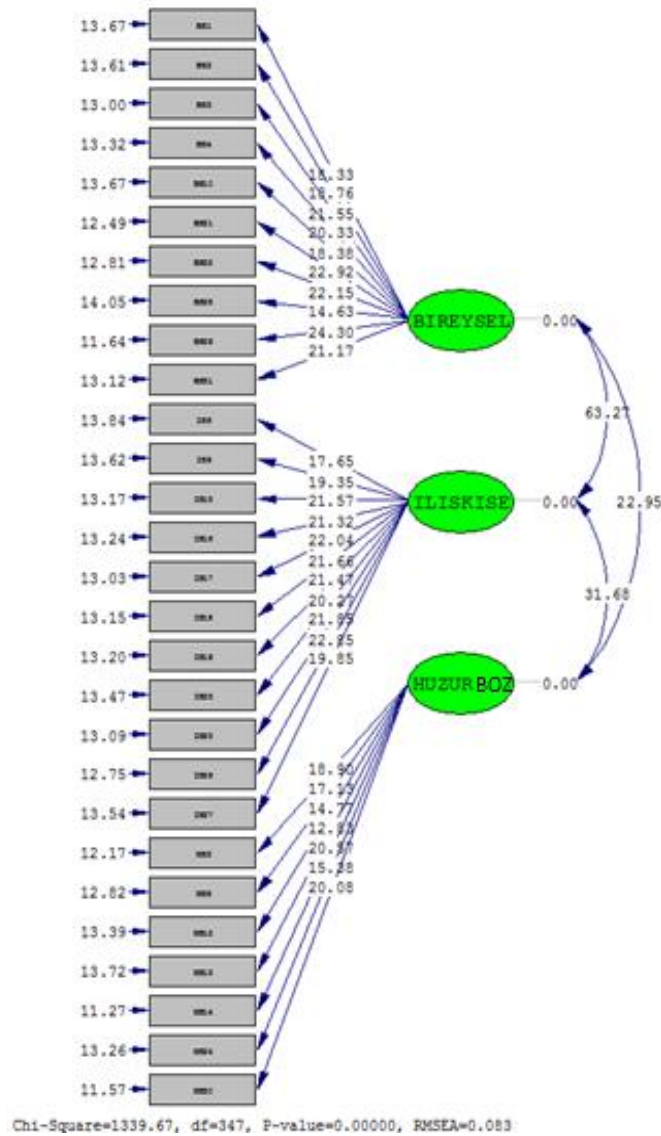
Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Döndürme Sonrası Yük Değeri		
		Faktör - 1	Faktör - 2	Faktör - 3
s2		,778		
s22		,775		
s1		,764		
s3		,759		
s29		,757		
s21		,735		
s31		,733		
s28		,651		
s4		,651		
s10		,643		
s17			,788	
s18			,761	
s16			,728	
s25			,715	
s26			,710	
s23			,676	
s9			,665	
s15			,655	
s27			,638	
s19			,600	
s6			,568	
s14ters				,811
s12ters				,796
s5ters				,743
s30ters				,710
s8ters				,620
s13ters				,616
s24ters				,615

20, 11 ve 7. maddeler çıkartıldıktan ve döndürme işlemi yapıldıktan sonra ölçeğin birinci faktörünün on maddeden (1, 2, 3, 4, 10, 21, 22, 28, 29, 31), ikinci faktörün 11 maddeden (6, 9, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 27) ve üçüncü faktörün 7 maddeden (5, 8, 12, 13, 14, 24, 30) oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .643 ile .778 aralığında; ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .568 ile .788 aralığında; üçüncü faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri ise .615 ile .811 aralığında değişmektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre "Örgütsel Huzur Ölçeği"nin yirmi sekiz maddeden oluştuğu ve üç boyutlu olduğu söylenebilir. Faktörlere maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. Buna göre birinci faktöre "Bireysel Huzur",

ikinci faktöre "İlişkisel Huzur", üçüncü faktöre "Huzur Bozucular" adı verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya koyulan yapının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

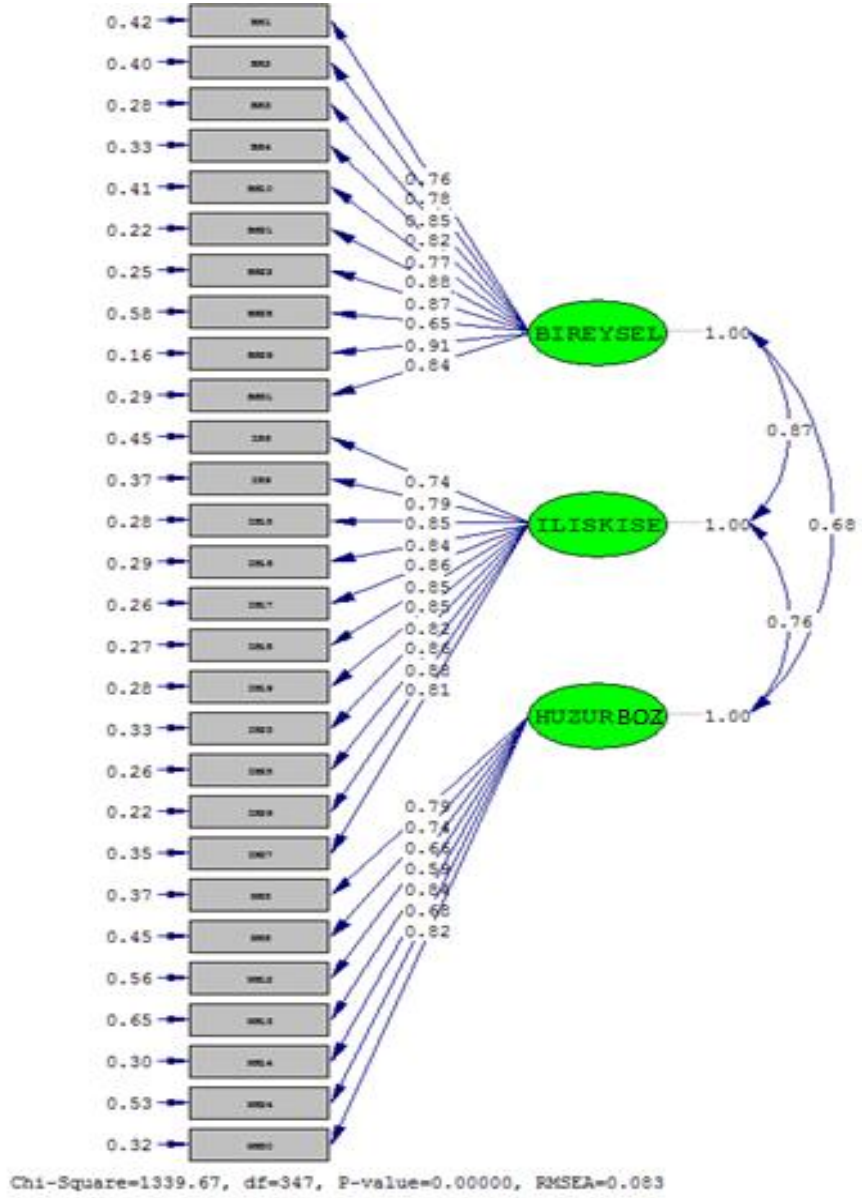
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA); Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ile belirlenen faktörlerin, hipotezle belirlenen faktör yapılarına uygunluğunun test edilmesinde yani elde edilen bulguların ve faktör yapısının desteklenip desteklenmediğine ilişkin bulguları ortaya koymuştur. Şekil 2'de örgütsel huzur ölçeğinin üç boyutlu modeli için gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama oranlarının manidarlık düzeyleri verilmiştir. Bu kısımda Bulgulara yer verilecektir. Eğer bu bölüm "Bulgular ve Yorum" şeklinde ise Tartışma bölümüne gerek olmayacak tartışma her bir bulgunun altında yapılmış olacaktır. "Tartışma" bölümü tek başına verilebileceği gibi "Sonuçlar ve Tartışma" şeklinde de verilebilir. Ancak özellikle "Öneriler" başlığına tek başına, "Sonuç ve Öneriler" şeklinde ya da "Sonuç, Tartışma ve Öneriler" şeklinde de olsa mutlaka yer verilecektir.



Şekil 2. Huzur Ölçeğinin Üç Boyutlu Modeli İçin Gizil Değişkenlerin Gözlenen Değişkenleri Açıklama Oranlarının Manidarlık Düzeyleri

Şekil 2’de, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir. Şekil 2’de elde edilen t değerlerine bakıldığında tüm gözlenen değişkenlerin t değerleri 2.56’yı aştığı için .01 düzeyinde manidar oldukları söylenebilir.

Gözlenen değişkenlere ilişkin tüm değerler manidar olduğundan manidar olmayan t değerlerinin analiz dışına bırakılması söz konusu değildir. Ancak yine de göstergelerin hata varyanslarının incelenmesinde yarar vardır. Bu amaçla Şekil 3’te “standartlaştırılmış çözüm” (standardized solution) ekranında yer alan “yol şemasında hata varyansları” verilmiştir.



Şekil 3. Yol Şemasında Hata Varyanslarının İncelenmesi

Şekil 3’e göre, gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru tanımlanmış olan yollara ilişkin standardize edilmiş parametre değerlerin hiçbirisi 1’in üzerinde değildir. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi gizil değişkenini ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin fikir vermektedir. Bunlar standardize edilmiş parametre değerleri olduğu için maddelerin göreceli olarak kendi gizil değişkenleri için önemi karşılaştırılabilir. Şekil 3’e bakıldığında faktör 1’i en iyi temsil eden maddenin 29. madde, faktör

2'yi 26. madde ve faktör 3'ü en iyi temsil eden maddenin ise 14. madde olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans değerlerine göre faktör 1 için değişkenliği en yüksek olan 29. madde (.84), en düşük olan ise 28. maddedir (.42). Faktör 2 için değişkenliği en yüksek olan 26. madde (.78), en düşük olan madde 6. maddedir (.55). Faktör 3 için değişkenliği en yüksek olan madde 14. maddede (.70), en düşük olan madde 13. maddedir (.35).

Tablo 4'te örgütsel huzur ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri yer almaktadır.

Tablo 4. *Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri*

χ^2	1339.67
sd	347
χ^2 / sd	3.86
Goodness of Fit Index (GFI)	0.90
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.88
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.98
Comparative Fit Index (CFI)	0.98
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.083
Root Mean Square Residual (RMR)	0.091
Standardized RMR	0.065

Tablo 4'deki değerler ve alan yazındaki uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde (Çelik ve Yılmaz, 2016; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., (2003). Schumacker ve Lomax, 2010; Seçer, 2015; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.) modelin tüm uyum iyiliği kriterleri açısından iyi değerler ürettiği ve bu haliyle kabul edilebilir bir model olduğu söylenebilir. Ki-kare χ^2 değerinin (1339.67), serbestlik derecesine (347) oranının 3.86 olduğu görülmektedir. Bu değer yüksek uyum için belirlenen 3 değerine oldukça yakın olduğu bu nedenle yüksek bir uyumun göstergesi olduğu yorumu yapılabilir (Bu durum orta düzeyde bir uyumun göstergesidir). RMSEA'nın .08'den küçük olması beklenmektedir. Araştırmanın bulgularına göre bu değer .083 elde edildiği ve ideal değere çok yakın olmasından dolayı sonucun iyi bir model uyumuna işaret ettiği söylenebilir. NNFI (.98) ve CFI (.98) indekslerinin .90'ın üzerinde olması ve standardize edilmiş RMR (.065)'nin, .08'in altında olması yine iyi bir model uyumuna işaret etmektedir.

Örgütsel Huzur Ölçeği'nin geliştirilmesi aşamasında yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi çalışmaları sonucunda, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını araştırmaya yönelik veri toplamada ve belirlemede yararlanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel Huzur Ölçeği, üç boyut ve toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi [Katılma düzeyi (1) *Hiç*, (2) *Az*, (3) *Orta*, (4) *Çok*, (5) *Tam*] derecelendirme ölçeği olarak düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan 5, 7, 10, 11, 12, 21 ve 27. maddeler ters puanlanmayı gerektiren maddelerdir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 28 ve en yüksek puan 140'tır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği, örgütsel huzur algılarının da yüksek olduğunun göstergesidir.

Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Örgütsel Huzur Ölçeği'nin alt boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach α güvenilirlik değerleri tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Huzur Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Ölçek Boyutları	Güvenilirlik Katsayıları
Bireysel Huzur	.95
İlişkisel Huzur	.95
Huzur Bozucular	.85
Genel Huzur	.96

Tablo 5'te görüldüğü gibi Cronbach Alpha değerleri "Bireysel Huzur Boyutu"nda .95, "İlişkisel Huzur Boyutu"nda .95, "Huzur Bozucular Boyutu"nda .85 ve Genel Huzur Boyutunda .96 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu durumda, ölçeğin örgütsel huzur algılarını belirlemede kullanılabileceği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını belirlemek amacıyla; bireysel huzur, ilişkisel huzur ve huzur bozucular olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan 28 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda ölçeğin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu görülmüştür.

"Örgütsel Huzur Ölçeği", öğretmenlerin örgütsel huzur algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş üç alt boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Bireysel huzur boyutu, öğretmenlerin kişisel olarak çalıştıkları örgütün beklentilerini karşılama düzeyini ve örgüte yönelik bireysel tutumlarını ölçmektedir. Bu alt boyutta 10 madde bulunmaktadır. Bu boyutta yer alan maddelerden bazıları şunlardır: "Okulum, işimle ilgili beklentilerimi karşılar.", "Okulumda ideallerimdekine yakın bir çalışma ortamım var." ve "Yorulmuş da olsam, okulumdan her gün mutlu ayrılıyorum." Bu alt boyuttan elde edilebilecek en yüksek puan 50, en düşük puan ise 10'dur. Yüksek puan, öğretmenlerin bireysel huzur algı düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

İlişkisel huzur boyutu, öğretmenlerin çalışma ortamına ve arkadaşlarına ilişkin tutumlarını ölçmektedir. Bu alt boyutta 11 madde bulunmaktadır. Bu boyutta yer alan maddelerden bazıları şunlardır: "Başarılı olanların takdir edildiği bir iş ortamım var.", "Okulumda görev dağılımı adil biçimde yapılır." ve "Okulumda paydaşlar arasında anlayışlı bir ortam vardır." Bu alt boyuttan elde edilebilecek en yüksek puan 55, en düşük puan ise 11'tir. Yüksek puan, öğretmenlerin ilişkisel huzur algı düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Huzur bozucular boyutu, öğretmenlerin çalıştıkları örgütte onların huzursuz olmasına neden olan durumlara ilişkin algılarını ölçmektedir. Bu alt boyutta 7 madde bulunmaktadır. Bu 7 maddenin hepsi olumsuz ifadeler içerdiğinden ters yönde puanlanmaktadır. Bu boyutta yer alan maddelerden bazıları şunlardır: "Okulumda mobbing (psikolojik şiddet) uygulanır.", "Okulumda kişiler arası ilişkilerde kullanılan dil yargılayıcıdır." ve "Okulumdaki yöneticiler bizden sürekli takdir edilmeyi bekler." Bu alt boyuttan elde edilebilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 7'dir. Yüksek puan, öğretmenleri huzur bozucular algılarının düşük olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları Bireysel Huzur Boyutu"nda .95, ilişkisel Huzur Boyutu"nda .95, "Huzur Bozucular Boyutu"nda .85 ve Genel Huzur Boyutunda .96

bulunmuştur. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu durumda, ölçeğin örgütsel huzur algılarını belirlemede kullanılabileceği söylenebilir. AFA ve DFA sonuçları da ölçeğin geçerliliğini teyit etmiştir.

Örgütsel huzur algılarını belirlemek önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri olma durumundadır. Sonuç olarak Örgütsel Huzur Ölçeği, eğitim örgütlerinde huzuru ölçmeye yönelik geliştirilmiş olup, bu ölçeğin örgütsel huzuru ölçebileceği ve yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin eğitim örgütlerinde yürütülebilecek araştırmalarda olduğu kadar, sağlık, bankacılık, işletme, vb. diğer alanda ve farklı örneklem grupları (akademisyenler, sağlık çalışanları, banka çalışanları, turizm, işletme, vb.) üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Öte yandan farklı araştırma yöntemleri çerçevesinde ele alınacak çalışmalar yapılabilir. Örgütsel huzur ölçeğinin, örgütsel bağlılık, iyi oluş, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, mobbing ve öz yeterlikle ilişkilerinin incelenmesi hem ölçeğin psikometrik özelliklerinin daha iyi anlaşılması hem de alanyazına katkı sunması açısından faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622. doi: 10.14527/kuey.2017.019
- Bacanlı, H. (2016). Nasıl huzurlu olunur? Benlik açısından huzur modeli. *Uluslararası Manevi Rehberlik Kongresi*, 7-10 Nisan 2016, İstanbul, Türkiye.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirci, İ. (2017). *Huzurlu ve mutlu yaşamın değerler ve karakter güçleri bağlamında karma bir araştırmayla incelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci, İ., ve Ekşi, H. (2018). Keep calm and be happy: A mixed method study from character strengths to well-being. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18, 303-354.
<http://dx.doi.org/10.12738/estp.2018.2.0799>
- DeVellis, R., F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar*. (Çev.: Tarık Totan), Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: A multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Konan, N. (2013). Educational supervisors' locus of control. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 45-64.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3rd Edition), New York: Taylor & Francis Group.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*, (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B., G. and Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- TDK. (2017). *Türkçe sözlük*. (11. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İş yerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yurdagül, H. (2005, 28-30 Eylül). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği İçin Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.

Organizational Peace Scale Validity and Reliability Study

Dr. Būřra Bozanoęlu

MNE-Turkey

bu-bozanoglu@hotmail.com

Assoc.Prof.Dr. Necdet Konan

İnönü University-Turkey

necdet.konan@inonu.edu.tr

Abstract

The aim of this study is to develop a scale to determine the overall perception for organizational peace. In order to do this, a form of open-ended statements was created to maintain an item pool. Then, a draft scale form was done out of these items and in terms existing knowledge from the literature in order to take expert views. So that the next step was to reform the scale prior to the feedbacks from these experts and then a 31 items first form of our scale was applied to 220 teachers from all over Turkey during 2018-2019 academic year by means of online tools and the data was analyzed. The data was put Exploratory Factor Analysis (EFA). At the end of the analysis, the Organizational Peace Scale gained a three-dimensional structure; "Individual Peace", "Relational Peace", and "Peace Breakers", consisting of 28 items in total. Then the final form of the scale was conducted to 541 teachers and the data was analyzed through Confirmatory Factor Analysis in order to calculate goodness fit indexes and these were determined to be the best fit value. CFA results also confirmed the EFA results. The internal consistency coefficient obtained from the overall scale was calculated as .96. As a result, it was determined that the organizational peace scale is proven as valid and reliable.

Keywords: Peace, Organization, Organizational peace, School , Teacher



**E-International Journal
of Educational Research,
Vol: 11, No: 3, 2020, pp.1-5**

DOI: 10.19160/ijer.836563

Received: 15.11.2020
Accepted: 22.12.2020

Suggested Citation:

Bozanoglu, B. & Konan, N. (2020). Organizational Peace Scale Validity and Reliability Study, *E-International Journal of Educational Research*, Vol: 11, No: 3, 2020, pp. 1-15, DOI: 10.19160/ijer.836563

EXTENDED ABSTRACT

Problem: One of the main features of human-beings is gaining the past knowledge of their ancestors then adding some new on it to transfer all these to next generations (Konan, 2013: 32). This can be possible by means of education. Besides academic success, teachers' peace, motivation, organizational engagement and their safety have also been studied in recent years. The main reason for this are the teachers' expectations to work in a happy, peacefull environment and also living in similar circumstances. Here, the chief roles of any school is to maintain such conditions and so realize its own objectives through these habits.

Peace means; the emotion of being comfortable within one's ownself, quiteness, self-peace, quietude and non-contentiousness (TDK, 2011: 1117). School organizations should present some highly qualified organizational behaviours in order to be peacefull and healthy. Such a peacefull working environment not only contribute to the teachers' fulfilling their duties properly but also make them feel much more happy and well. Considering the term peace within the organization level, it refers to wellbeing in all sense among the members of organization, positive climate over the organization and organizational health. Although the term peace has not been much studied in schools, it has been tried to be explained through leader-member exchange, organizational climate, organizational support and etc. Shortly, organizational peace includes an organizational culture in which all the stakeholders can integrate themselves with organizational goals and norms; helping, cooperation and healthy communication; a multi-sided process consisting of both formal and informal dimensions. However, organizational peace may have physical causes as well as psychological parameters. For instance, physical circumstances may also corrupt the peace at an organization. Thus, it is vital that instead of taking organizations as a place to reach peace, we should accept peace as a means of fulfilling organizational objectives. So that, organizational peace can be recreated as a term such as work-peace.

It has been understood that there is not a scale to reveal the overall perceptions on such an important variable within the literature. Thus, it has been determined to develop such a scale in order to reveal the perceptions of staff about peace for both schools and other organizations.

Method: The main motivation for this study is to develop an instrument to reveal the organizational peace perception. The reliability and validity studies for the instrument were applied to three independent samples. The first consisted of those who were expected to answer open-ended questions in order to create items for scale. This group included 92 teachers, 9 headteachers, 6 vice-principals, 1 deputy-headteacher and 3 inspectors serving during 2017-2018 academic year. The second group consisted of 220 teachers from all over Turkey who were expected to fill first version of the instrument during 2018-2019 academic year. Explanatory Factor Analysis, validity, reliability and other item analysis were all done on this group. The third group consisted of 541 teachers who were expected to maintain necessary data to fulfill Confirmatory Factor Analysis during 2018-2019 academic year. First, in order to create an item pool, an open-ended form was created. Then, a draft-form was created from these open-ended items and literature which were sent to expert evaluation. So that the next step was to reform the scale prior to the feedbacks from these experts and then a 31 items first form of our scale was applied to 220 teachers from all over Turkey during 2018-2019 academic year by means of online tools and the data was analyzed.

Findings: At the end of the analysis, the Organizational Peace Scale gained a three-dimensional structure; "Individual Peace", "Relational Peace", and "Peace Breakers", consisting of 28 items in total. Then the final form of the scale was conducted to 541 teachers and the data was analyzed through Confirmatory Factor Analysis in order to calculate goodness fit indexes and these were determined to be the best fit value. CFA results also confirmed the EFA results. The internal consistency coefficient obtained from the overall scale was calculated as .96.

By means of this study, in order to reveal the overall perceptions of teachers on organizational peace, a 28 items scale was developped including three sub-dimensions; individual peace, relational peace and peace-breakers. It was understood that the instrument has the proper pychometric features. Finally it can be concluded that the instrument is reliable and valid to reveal teachers' perceptions on organizational peace.

Suggestions (Recommendations): *This instrument can also be used on different sectors (health, finance, tourism etc.) and on various samples such as scholars, officers, nurses etc as well as on schools and teachers to compare and contrast their perceptions. Also, different methods and study designs can be applied to organizational peace studies. Finally, organizational peace can be investigated together with organizational commitment, well-being, organizational trust, mobbing and self-efficacy.*