




Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarını Yordayan Örgütsel Faktörler: Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Güven

Organizational Factors Predicting Teachers' Life Satisfaction: Organizational Health and Organizational Trust

Halil EKŞİ* 
Mustafa ÖZGENEL** 
Nuray BORA*** 

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgüt sağlığı, örgütsel güven ve yaşam doyumları arasındaki ilişkileri inceleyerek, örgüt sağlığı ve örgütsel güvenin yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır. Araştırma modeli olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 öğretim yılında Kocaeli Darıca ilçesinde özel ve resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 329 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada verileri toplamak için, Örgüt Sağlığı Envanteri, Örgütsel Güven Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veriler bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel sağlık ile örgütsel güven ve yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki vardır. Ayrıca öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven düzeyleri, yaşam doyumlarını %32 oranında yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt sağlığı, örgütsel güven, yaşam doyumları

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationships among organizational health, organizational trust, and life satisfaction and to determine the predictive value organizational health and organizational trust have on life satisfaction. The research has been carried out using the relational survey model. The

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, E-posta: h.eksi70@gmail.com

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, E-posta: mustafa.ozgenel@izu.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Doktora Programı, E-posta: ntbor@gmail.com

research sample of the study consists of 329 primary and secondary school teachers working in private and public schools in the 2018-2019 academic year in the Darıca district of Kocaeli province. The data have been obtained by means of three scales: the Organizational Health Inventory, the Organizational Trust Scale, and the Life Satisfaction Scale. The data have been analyzed using the independent t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and correlation and regression analyses. The results suggest a positive and medium correlation to be found among teachers' organizational health, organizational trust, and life satisfaction. In addition, teachers' organizational health and organizational trust levels have been determined to explain 32 % of variance in life satisfaction.

Keywords: Organizational health, Organizational trust, Life satisfaction

Summary

Introduction

The concept of organizational health was first introduced by Miles in 1969 for studying organizational climate (Tusi & Cheng, 1999). Miles (1969) defined a healthy organization as a structure that constantly communicates with its surroundings, transforms inputs from the environment into outputs, and maintains its existence while overcoming difficulties. Parsons (1967) stated that a healthy school uses all technical, managerial, and institutional structures in harmony by dealing with destructive external powers successfully and using its energy to achieve its mission. A school's organizational health is also an indicator of social interaction within the school. If a school is unable to use its power to achieve its goals, it becomes unhealthy.

Organizational health, trust and prosperity are complementary and interrelated concepts. Healthy organizations facilitate intra-organizational interactions by promoting an atmosphere of understanding and trust. The relationship between trust and health in an organization has an interdependent effect (Homans, 1950). Many studies have shown decreased levels of trust to be associated with decreased communication and increased conflict (Mishra & Morrissey, 1990). A high level of trust in an organization enables individuals in the organization to feel more comfortable and spend their energy achieving the goals of the organization they are in as opposed to defending or protecting oneself (Tschannen-Moran, 2000).

Life satisfaction is a general assessment that ranges from positive to negative regarding one's feelings, attitudes, and behaviors (Diener, 1984). Demographic features, environmental factors, and interpersonal relationships are the factors affecting life satisfaction (Koohsar & Bonab, 2011). Teachers' perceptions of organizational health and organizational trust about the school where they work is an important factor in terms of the effect these perceptions have on teachers' life satisfaction. Teachers who work in a healthier school environment have more motivation for achieving their school goals and higher levels of trust; as a result, this positively affects their life satisfaction. Therefore, the purpose of this research is to reveal the perception levels teachers working in primary and secondary schools have on organizational health and organizational trust and to investigate whether their perceptions of organizational health and organizational trust together predict life satisfaction.

The purpose of this study is to investigate the relationships teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust toward the school where they work have with life satisfaction. In addition, the study aims to determine whether teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust together predict teachers' life satisfaction levels.

Method

The universe of the research is made up of the 1,532 teachers who work in the private and public primary (706) and secondary (826) schools in the Darica district center of Kocaeli province in the second semester of the 2018-2019 academic year. The schools are first classified into public and private schools, and then 11 schools have been identified using the simple random sampling method. In this study, 329 teachers participated (115 from private schools and 214 from public schools).

The Organizational Health Questionnaire(Taneri,2011), Organizational Trust Scale(Yılmaz, 2006), and Life Satisfaction Scale(Yetim, 1993) have been used to obtain data. The data have been collected within the scope of the study and analyzed using the SPSS program. The study uses correlation analysis for calculating the relationships among the variables; simple and multiple regression analyses have been conducted to determine teacher' perceived levels of organizational health and organizational trust and to predict their life satisfaction levels.

Findings

A positive and moderately significant relationship has been found between teachers' levels of organizational health and organizational trust ($r = .564; p < .01$), their levels of organizational health and life satisfaction ($r = .438; p < .01$), and their perceived organizational trust and life satisfaction ($r = .543; p < .01$; see Table 1).

Teacher's perceived levels of organizational health toward the school where they work significantly predict their life satisfaction levels ($p < .05$). Teachers' perceived levels of organizational health explain 19% of the total variance in their life satisfaction levels ($r = 0.438; r^2 = 0.19; F = 77.695; p < .000$; see Table 2).

Teachers' perceived levels of organizational trust related to the school where they work significantly predict their life satisfaction ($p < .05$). Teachers' perceived levels of organizational trust explain 29% of the total variance in life satisfaction ($r = 0.543; r^2 = 0.29; F = 137.060; p < .000$; see Table 3).

Teachers' perceived levels of organizational health related to their school significantly predict their perceived levels of organizational trust ($p < .05$). Teachers' perceived levels of organizational health explain 31% of the total variance in their perceived levels of organizational trust ($r = 0.564; r^2 = 0.31; F = 152.371; p < .000$; see Table 4).

Together, teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust explain 32% of the total variance in their level of life satisfaction ($r = 0.566; r^2 = 0.321; F = 76.989; p < .000$). In

other words, teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust positively affect 32% of the variation in their life satisfaction (see Table 5).

Discussion

As a conclusion, result shows that a significant and positive relationship has been found to exist for teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust with life satisfaction. Teachers' perceived levels of organizational health and organizational trust together also predict their level of life satisfaction. Based on the results of this research and the results of similar previously conducted studies, school administrators can increase teachers' life satisfaction by increasing their perceived levels of organizational health and organizational trust toward the school. As the experiences at school are an important part of teachers' lives; increase their satisfaction levels is possible by creating a supportive, democratic, sharing, and collaborative (i.e., healthy) school climate in schools and increasing the perceived levels of trust for all kinds of relationships within the school.

Giriş

Bilginin en büyük güç olduğu günümüzde “eğitim” bireysel ve toplumsal gelişim, değişim ve dönüşümün en kritik ve önemli aracı olarak görülebilir. Eğitimin ve öğretimin gerçekleştiği okul da bir örgüt olarak sistemin önemli parçasıdır. Özellikle 21. yy ile birlikte yaşamın her alanında meydana gelen değişim ve dönüşümlerle; örgütler de değişime giderek yeni ve farklı yönetim yaklaşımların arayışına girmiştir. Genellikle bu çalışmalarda yönetim anlayışı ve çalışan etkinliği odak noktası olmuştur. Örgütsel sağlık kavramı ilk olarak 1969'da Miles tarafından örgüt iklimini incelemek amacıyla ortaya atılmıştır (Tusi ve Cheng, 1999). Miles (1969) sağlıklı bir örgütü, çevresiyle de sürekli iletişim içinde olan, çevresinden aldığı girdileri çıktıya dönüştürürken, zorlukların üstünden gelirken varlığını sürdüren yapı olarak tanımlamıştır. Tüm sosyal sistemlerin hayatta kalması ve gelişmesi için çevrelerine adapte olmaları gerekir. Bunun için amaçlarını gerçekleştirirken mevcut kaynakları seferber ederek faaliyetlerini düzenleyerek, çalışanlarını motive etmelidirler. Ancak bu şekilde örgüt sağlıklı olabilir (Hoy ve Miskel, 2015). Sağlıklı örgütler iç ve dış çevredeki belirsizliklere karşı kendilerini adapte etme konusunda başarılıdır (Licata ve Harper, 2001). Jahed (2007) sağlıklı bir örgütte, çalışanların isteyerek işe gidip geldiklerini ve örgütün parçası olmaktan gurur duyduklarını ifade etmiştir. Henry (2005) sağlıklı bir organizasyonda dört temel faktörün; birey, grup, örgüt ve örgütler arası süreçler olduğunu ifade etmiştir. Altun (2001) örgütün sağlıklı oluşunu; etkili bir lidere sahip olması, kendi içinde bir bütünlük sergilemesi, iç ve dış çevresiyle başarılı bir etkileşim içinde olup belli bir kimliğe sahip olması ile mümkün olduğunu ve örgütün bu şekilde sağlıklı ürünler vererek zaman içinde büyüme ve gelişmesini devam ettirebileceğini belirtmiştir.

Bilindiği üzere okul formal işleyiş ve yapısıyla, eğitim programlarının planlanıp uygulamaya konmasında önemli bir etkiye sahiptir (Aydın, 1993). Bunu da kendi alt sistemleri içindeki ahenk ile gerçekleştirir. Parsons (1967) sağlıklı okulda; teknik, yönetsel ve kurumsal tüm alt yapıların uyum içinde, yıkıcı dış güçlerle başarılı bir şekilde başa çıkarak, enerjisini misyonunu gerçekleştirmek için kullandığını ifade etmiştir. Okulun örgüt sağlığı; okulun içindeki sosyal etkileşiminin de bir göstergesidir. Okulda; müdür öğretmen ve diğer tüm çalışanlar; kaynak, araç gereç materyal temini ve öğrenci başarısını sağlamak için bir etkileşim ve iletişim içindedir (Korkmaz, 2011). Çünkü örgüt

içinde kural ve yetkiler ilişkileri yönlendirirken, örgütün etkililiğini, performansını ve çıktılarını, kişiler arasındaki beşerî ilişkiler belirler (Erdem, 2003). Sağlıklı okulun özelliklerinden biri de öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve performanslarını destekleyen okuldur. Sağlıklı bir okulun öğrencileri de benzer şekilde okuldaki güven ortamında sahip oldukları motivasyonla yüksek düzeyde başarıya sahiptirler (Hoy ve Miskel, 2015; Hannum, Hoy ve Sabo, 1996).

Eğer okullar amaçlarına ulaşmak için, gücünü kullanamaz hale gelirse sağlıksızlaşır. Sağlıksız bir okul ise, tıpkı sağlıksız ve hasta bir insan gibi foksiyonunu yitirir ve amaçlarını gerçekleştiremez (Başaran, 2000). Bunun sonucu uyumsuzluk, hedeflerden sapma, zaman ve enerji israfı düzensizlik ve sonucunda parçalanmaya kadar giden bir süreç olabilir. Bu durumda örgütsel durumu yeniden yapılandırmak ve iyileştirmek kaçınılmazdır. Bunun için örgütsel sağlığın boyutları bilinmelidir. Bu yüzden Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991), okulların örgütsel sağlığını ölçmek ve betimlemek için bir örgütsel sağlık envanteri geliştirmiş ve sağlık düzeyini, örgütün amaç ve hedeflerini ulaşma gücü olarak ifade etmiştir. Bir örgüt ancak sağlıklı olursa varlığını sürdürüp ve amaçlarını gerçekleştirebilir (Uras, 2000).

Sağlıklı örgütlerde kültür, iklim ve gerçekleştirilen uygulamalar; örgütsel etkinlikler için elverişli bir ortam oluştururken çalışan sağlığı ve güvenliğini de dikkate alır (Lowe, 2010). Meier (1995) okulda öğretmenler, okul liderleri, öğrenciler ve veliler arasında güven inşa etmenin başarının kilit bir bileşeni olduğunu savunmaktadır. Örgütsel sağlık, güven ve refah birbirini tamamlayan kavramlardır. Sağlıklı örgütler; anlayış ve güven atmosferini teşvik ederek, örgüt içi etkileşimleri kolaylaştırırlar. Örgüt içinde güven ve sağlık ilişkisi birbirine bağlı karşılıklı bir etkiye sahiptir (Homans, 1950). Güven, sosyal hayat içinde, doğal bir süreç içinde gelişen ve insanın en çok ihtiyaç duyduğu temel duygulardan bir tanesidir. İçgüdüsel olarak, karmaşık ve çok yönlü etkileşimle ortaya çıkan “güven”; çok boyutlu, tanımı ve açıklanması zor bir kavramdır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2007; Hoy, Smith ve Sweetland, 2002), Örgüt içinde güven oluşturmada, açık iletişim, bilgi ve duyguların paylaşımı ile birlikte ortak karar verme önemli rol oynar (Hermawati, 2014). Birçok çalışma, azalan güven düzeyinin, azalan iletişim ve artan çatışma ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Mishra ve Morrissey, 1990).

Örgütsel yaşamda çok önemli bir kavram olan örgütsel güven; dürüstlük, inanç, sadakat ve samimiyet gibi belirli değerlerle birlikte örgütün amaçlarını gerçekleştirirken örgüt üyelerinin ilişkilerindeki bir süreçtir (Singh ve Srivastava, 2016). Örgütteki güven düzeyinin yüksekliği, örgütteki bireylerin kendilerini daha rahat hissetmelerine, enerjilerini kendilerini savunmak ya da korumak yerine buldukları örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye harcamalarını sağlar (Tschannen-Moran, 2000). İnsan ilişkilerindeki yetersiz güven duygusunun sorunlara yol açtığı gibi, örgüt içinde güven duygusunun yeterli olmaması, sosyal bir yapı olan örgütleri de olumsuz etkiler. Böyle bir ortamda, çalışanlar kendilerini korumak ve kabul ettirmek için; risk almama, değişim ve dönüşüme şüphe ile yaklaşma, direç gösterme gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı artar, performans düşer, sonucunda örgütün etkililiğinde azalma meydana gelir (Memduhoğlu ve Zengin, 2010). Bu yüzden örgütsel güven, örgüt için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgütün yarattığı beklentiler doğrultusunda hissettiği psikolojik ortamdır (Asunakutlu, 2002; Fulmer ve Gelfand, 2012). Atkinson ve Butcher (2003) güveni, farklı organizasyon yapılarını bir arada tutan

“sosyal tutkal” olarak tanımlamıştır. Huff ve Kelley’e (2003) göre, güven düzeyi yüksek çalışanlara sahip kuruluşlar, güven düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı ve yenilikçi kuruluşlardır. Okullarda güven, çevre, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, kurum ile ilgilidir. Okullarda güven; yönetici ve öğretmenlere güven olmak üzere sağlıklı bir örgütün altı alt boyutunda gerçekleşir. Bunlar; okul bütünlüğü, mesleki liderlik, kaynak ve akademik yayın desteği, öğretmen sevgisidir (Hoy, Sabo ve Barnes, 1996).

Yaşam, bireyin ömrünün tümü kabul edilebilir. Doyum ise dilek ve istekleri, beklediği ve ihtiyaç duyduğu öğelerin karşılanması ve bunun sonucunda hissettiği memnuniyet duygusunun düzeyidir (Yüksel, 2007). Yaşam memnuniyeti, kişinin his, tutum ve davranışları ile ilgili pozitif ile negatif arasında değişen, genel bir değerlendirmesidir (Diener, 1984). Demografik özellikler, çevresel faktörler ve kişiler arası ilişkiler yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdir (Koohsar ve Bonab, 2011). Yaşam doyumunu, içsel motivasyon, iyimserlik ve esneklik gibi bir çok kişisel faktörle olumlu yönde ilişkilidir (Palmer, Donaldson ve Stough, 2012). Araştırmacılar, bireyin yaşamının bir alanındaki doyumun diğer alanlara yayılacağından yola çıkarak, yaşam doyumunu ile yaşamın diğer alanları arasındaki bağı açıklamaya çalışmışlardır. Yaşam doyumunu; bireyin çalışma süresince, boş zamanı ve işten sonraki zamanda yaşama karşı duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir. (Heller, Judge ve Watson, 2002). Yaşam doyumunu kavramıyla paralellik gösteren kavramlardan biri ise mutlu olma durumudur. Kişi, hayattan elde ettiği doyum düzeyi doğrultusunda mutlu olma durumunu yaşayacaktır (Keser, 2003). Ancak kişi, yaşam içinde mutluluk kadar mutsuzluğa yol açan olaylarla da karşı karşıya kalır. Örneğin, bireyin hayatındaki önemli bir değişiklik, engellenme ve zorlanma ile karşı karşıya kaldığı durum, kişisel ya da diğer kişilerle yaşadığı çatışmalar, yaşam doyumunun azalması ile sonuçlanabilir (Demirel ve Canat, 2004). Dolayısıyla hayatta karşılaşılan zorluk ve sorunlar yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilir. Yaşam memnuniyeti; hem temel ihtiyaçların karşılanma derecesini hem de çeşitli diğer hedeflerin ulaşılabilir olma derecesini gösterir (Bradley ve Corwyn, 2004), Yaşam içinde, hedeflerin gerçekleştirilme düzeyi yaşam memnuniyetini de artırır. Campbell ve Ime (2014) göre, yaşam kalitesi kavramı; kişinin aile hayatından, mesleki ilişkilerden, komşularla ilişkilerden, sosyal ilişkilerden, sağlıktan, serbest zaman geçirme biçimlerinden, sahip olduğu eğitim durumundan, yaptığı meslekten memnuniyet derecesi olarak tanımlanmalıdır. Diener’e (1984) göre yaşam doyumunu üç faktörden oluşur. Bunlar;

1. Dışsal faktörler: Sosyo-kültürel yapı ve toplumsal etkenler,
2. İçsel faktörler: Bireylerin belirlemiş oldukları hedeflere göre yön bulan, yaşam kalitesiyle ilgili değerlendirmeler ve bu hedefleri ulaşma düzeyi
3. İçsel/Duygu Durum: Bireyin bir olay karşısında yaşadığı hissettiği duygu durumudur.

Appleton ve Song (2008) yaşam doyumunun altı farklı bileşenden oluştuğunu ileri sürerek bu bileşenlerin; (i) kişinin gelir düzeyi, (ii) meslek ve sosyal statü, (iii) imkân ve sosyal hareketliliğe sahip olması, (iv) sosyal koşullar, (v) mevcut hükümet politikası ve (vi) çevre, aile ve sosyal ilişkiler olarak ifade etmiştir. Easterlin (2006) ve Lelkes’e (2008) göre iyi bir iş, fiziksel ve zihinsel sağlık, olumlu yaşam koşulları, kişilerarası sağlıklı ilişkiler ve yüksek gelir, yüksek yaşam doyumunun en önemli göstergeleridir. Kısaca yaşamdan alınan doyum; bireyin genel olarak yaşam değerlendirmesinin bir

ölçüsüdür (Graves, Ohlott ve Ruderman, 2007). Bireyin hayattan memnuniyeti; çalışma zamanı, boş zamanı ve işten sonraki zamanındaki duygusal tepkilerinin toplamıdır (Heller, Judge ve Watson, 2002). Saari ve Judge (2004), hayattan zevk alma, hayatı anlamlı bulma, hedef memnuniyetine ulaşma konusundaki tutarlılık, pozitif bireysel kimlik, fiziksel uygunluk, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler gibi faktörlerin tüm yaşamsal memnuniyetin göstergeleri olduğunu belirtmiştir. Yaşam memnuniyeti, bireyin yaşamı ile ilgili etkinliklerinden aldığı zevk, iyilik ve memnuniyet düzeyidir. Yaşam doyumunu ölçmek için kullanılan ölçekten elde edilen yüksek puan yüksek yaşamdan duyulan memnuniyetin yüksek olduğunu gösterir ve bireyin yaşam kalitesini, belirlediği kriterlere göre global olarak değerlendirilmesinin ifadesidir (Charu, 2012; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Küreselleşmenin getirdiği değişimler yaşamın her alanında olduğu gibi, artan rekabet ve belirsizlikle, iş ve yaşam koşulları da sürekli değişmektedir. İş; çalışanların sağlığı ve refahında kilit bir rol oynar ve küreselleşme ve teknoloji gelişmelerle değişime uğrayan iş dünyasının çalışanları üzerindeki olumsuz etkiyi tanınması ve anlaşılması önemlidir (Sparks ve Faragher ve Cooper, 2001). Günümüzün değişken ve rekabetçi iş ortamında, olumlu iş deneyimlerine odaklanarak çalışanı, ekibi ve organizasyonu güçlendirmek önemlidir (Di Fabio, 2017). İş hayatı insan hayatında önemli bir rol oynar hale gelmiş olup, hayatının büyük bir kısmını kapsamakta ve şekillendirmektedir. Günlük rutin hayat, işe göre şekillenmekte, sosyal ve kişisel memnuniyeti etkilemektedir. Yaşam doyumunu etkileyen faktörler çok olmasına rağmen, yaşamının büyük bir kısmını kapsayan iş hayatı ve çalıştığı kurumun özellikleri, iş yaparken hissettiği güven duygusu önemli yer tutmaktadır. Eğitim yönetim alanında da görev yapan tüm çalışanların yaşam doyumunu da, çalıştıkları ya da ait oldukları örgütün sağlıklı olması ve o örgüte duydukları güven ile yakından ilgilidir.

Eğitim araştırmalarına konu olan bu üç değişken ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen üç değişkenin birlikte ele alan araştırmalara rastlanmamıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili sahip oldukları örgüt sağlığı ile örgütsel güven algılarının, öğretmenlerin yaşam doyumları üzerindeki etkisi, öğretmenlerin mesleki çalışmaları ve okulun amaçlarını gerçekleştirmeleri açısından önemli bir unsur oluşturduğu düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinin sağlıklı olup olmadıkları ve amaçlarına ulaşırken yaşadıkları zorlukların belirlenmesi; kendini yenilemek için değişip dönüşürken, çevrenin ihtiyaçlarına cevap vererek, hedeflerini gerçekleştirmeleri için önemlidir. Yapılan çalışmalarla elde edilen durum tespiti; zorluklara neden olan etkenlerin belirlenmesini sağlayabilir. Böylece, örgütün değişim sürecindeki sorunlarının daha hızlı çözülmesini ve değişime ayak uydurarak varlığını sürdürmesini mümkün kılabilir. Daha sağlıklı bir okul ortamında çalışan öğretmenlerin, güven düzeylerinin yükselmesiyle okul amaçlarını gerçekleştirme motivasyonlarını artması, bunun sonucunda yaşam doyumlarının olumlu etkilendiğinin ortaya koyması sebebiyle yapılan çalışmanın eğitim ve okul yönetimi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı, ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ile örgütsel güven algılarının birlikte, yaşam doyumlarını yordayıp yordamadığını ortaya koyarak açıklanmasıdır. Bu amaç çerçevesinde şu alt problemlere yanıt aranacaktır:

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları, yaşam doyumlarını yordamakta mıdır?
2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları, yaşam doyumlarını yordamakta mıdır?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları, örgütsel güven düzeylerini yordamakta mıdır?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları birlikte yaşam doyumlarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili örgüt sağlığı ile örgütsel güven algı düzeylerinin birlikte öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini yordayıp-yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, nicel araştırma korelasyon desen türlerinden biri olan yordayıcı araştırma deseni kullanılmıştır. Yordayıcı araştırma deseni; “gelecekteki davranışı tahmin etmede veya anlayabilmek” (Creswell, 2017) ve bağımlı değişkeni yordayacak bağımsız değişkenleri belirlemek amacıyla tercih edilen bir araştırma desendir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılı ikinci döneminde, Kocaeli'nin Darıca ilçe merkezinde bulunan özel ve devlet ilkokullarında (706) ve ortaokullarında (826) görev yapmakta olan 1532 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi; evrenin homojen gruplara ayrılarak tabakalardan seçilen örneklerin birleştirilmesiyle oluşturulan yöntemdir (Kılıç, 2013). Bu yöntemde ilk önce okullar devlet ve özel okullar şeklinde tabakalara ayrılmış, daha sonra basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak 11 okul belirlenmiştir. 1532 kişilik evren için güven seviyesi %95 ve kabul edilebilir hata miktarı %5 olarak kabul edilmiş ve minimum örneklem büyüklüğü 308 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise 329 örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin 132'si erkek, 197'si kadındır. Özel okullardan 115 öğretmen ve devlet okullarından da 214 öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Örgüt Sağlığı Ölçeği: Örgüt sağlığı anketi ilkokulların örgüt sağlığı derecelerini belirlemek amacıyla Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilmiş ve Taneri (2011) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmış olan Örgüt Sağlığı Envanteri'nden (Organizational Health Inventory) yararlanılmıştır. Envanter 4'lü likert tipinde olup, öğretmen bağlılığı, örgütsel bütünlük, mesleki liderlik, kaynak desteği ve akademik önem olmak üzere 5 alt boyuttan ve 37 maddeden oluşmaktadır. Örgüt Sağlığı Envanteri 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş olup, 5 eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları da belirlenmiştir. Örgütsel Sağlık Envanteri, tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırmada, öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel güven düzeyini belirlemek amacıyla Örgütsel Güven Ölçeği (Organizational Trust Scale) kullanılmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği, Hoy ve Tschannen-Moran (1999) tarafından geliştirilmiş ve Yılmaz (2006) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Örgütsel güven ölçeği yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven olmak üzere 3 boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Güven Ölçeği, her zaman (5), çoğunlukla (4), bazen (3), çok nadir (2), hiçbir zaman (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Öğretmenlerin yaşam doyumlarını belirlemek amacıyla Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen ve Yetim (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 7 dereceli likert tarzı (1=kesinlikle katılmıyorum-7=Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5'tir. Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmalarla ilgili gerekli izinler alındıktan sonra, "Örgüt Sağlığı Ölçeği", "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Yaşam Doyumu Ölçeği" 2018-2019 Öğretim yılı bahar döneminde uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken gönüllülük esası dikkate alınmış ve gizlilik ilkesi doğrultusunda kişisel bilgilerin kimse ile paylaşılmayacağı belirtilerek güven sağlanmaya çalışılmış ve bu konuda hassasiyet gösterilmiştir. Çalışma kapsamında toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi hesaplamak için korelasyon analizi, öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel güven algı düzeylerinin birlikte, yaşam doyumlarını yordama düzeyini belirlemek için basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerinin okul sağlığı ile ilgili algı düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Öğretmenlerin okul sağlığı ile ilgili algı düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

		Örgütsel Sağlık	Örgütsel Güven
Örgütsel Güven	r	.564**	1
	p	.000	
	n	329	329
Yaşam Doyumu	r	.438**	.543**
	p	.000	.000
	n	329	329

Tablo 1 verilen korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları ($r=.564$; $p<.01$), örgüt sağlığı ile yaşam doyumları ($r=.438$; $p<.01$), örgütsel güven algıları ile yaşam doyumları ($r=.543$; $p<.01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının, yaşam doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı algı düzeylerinin yaşam doyum düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları

B.sız Değ.	B.lı Değ.	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Yaşam	2,128	.345		6,178	.000				
Örgütsel Sağlık	Doyumu	.801	.091	.438	8,814	.000	.438	.192	77,695	.000

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili örgüt sağlığı düzeyleri, öğretmenlerin yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin örgüt sağlığı algı düzeyleri, yaşam doyumlarındaki toplam varyansın %19'unu açıklamaktadır ($r=.438$; $r^2=.19$; $F=77,695$; $p<.000$). Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşam doyumlarının %19'unu çalıştıkları okulun örgütsel sağlık düzeyleri olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaşam doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaşam doyum düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

B. sız Değ.	B. lı Değ.	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Yaşam	2,133	.259		8,224	.000				
Örgütsel Güven	Doyumu	.800	.068	.543	11,707	.000	.543	.293	137,060	.000

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili örgütsel güven düzeyleri, öğretmenlerin yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, yaşam doyumlarındaki toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır ($r=.543$; $r^2=.29$; $F=137,060$; $p<.000$). Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşam doyumlarının %29'unu çalıştıkları okul ile ilgili örgütsel güven düzeyi olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının, örgütsel güven düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizine ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin örgütsel sağlık düzeylerinin örgütsel güven düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

B. sız Değ.	B. lı Değ.	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Örgütsel	1,133	.215		5.269	.000				
Örgütsel Sağlık	Güven	.701	.057	.564	12,344	.000	.564	.31	152,371	.000

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili örgüt sağlığı algıları, örgütsel güven düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları, örgütsel güven düzeylerindeki toplam varyansın %31'ini açıklamaktadır ($r=.564$; $r^2=.31$; $F=152,371$; $p<.000$). Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili örgütsel güven düzeylerinin %31'ini örgüt sağlığı etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları birlikte, yaşam doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algı düzeylerinin birlikte yaşam doyum düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

B. sız Değ.	B. lı Değ.	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		1.404	.330		4.260	.000				
Örgütsel Sağlık	Yaşam	.353	.101	.193	3.495	.000	.566	.321	76.989	.000
Örgütsel Güven	Doyumu	.640	.081	.435	7.863	.001				

Tablo 5'te görüldüğü gibi ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları birlikte, yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven algıları birlikte, yaşam doyumlarındaki toplam varyansın %32'sini açıklamaktadır ($r=.566$; $r^2=.321$; $F=76.989$; $p<.000$). Başka bir ifadeyle öğretmenlerin yaşam doyumlarının %32'sini öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları olumlu yönde etkilemektedir.

Sonuç, Tartışma Ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgüt sağlığı, örgütsel güven ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenerek, örgütsel sağlık ve örgütsel güven düzeylerinin öğretmenlerin yaşam doyumlarını ayrı ayrı ve birlikte yordayıp yordamadığı ortaya konmuştur. Öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde ve önemli ölçüde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer önemli sonuçlar ise;

- Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yaşam doyumlarını,

- Öğretmenlerin örgütsel güven algıları yaşam doyumlarını,
- Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları örgütsel güvenlerini,
- Öğretmenlerin örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları birlikte yaşam doyumlarını anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yaşam doyumlarını, örgütsel güven algıları yaşam doyumlarını, örgüt sağlığı algıları örgütsel güvenlerini, örgüt sağlığı ile örgütsel güven algıları birlikte yaşam doyumlarını önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilemekte ve yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen bu bulgular ile Zahed ve Moeinikia'nın (2010) liselerdeki kadın öğretmenlerle gerçekleştirdikleri araştırmada ortaya konan örgütsel sağlık ile örgütsel güven arasındaki pozitif ilişki bulgusuyla paralellik göstermektedir. Aynı şekilde, Ayduğ (2014) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda elde edilen ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki pozitif ilişki ile de benzerdir. Çelebi'nin (2014) yaptığı araştırma sonucuna göre örgüt sağlığı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir. Yıldız (2016) yaptığı çalışmada, öğretmenlik meslek etiğine uygun davranma algısı ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde; yaşam doyumunu ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Dağlı ve Baysal (2017) öğretmenlerin yaşam doyumlarının orta seviyede olduğunu, yaşam doyumlarının aylık gelir, medeni durum ve cinsiyete göre farklılaştığını belirlemiştir. Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye bakılmış ve öğretmenlerin yaşam doyumları ile okullardaki örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık puanları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton ve Baltes'in (2009) yaptığı çalışma sonucu işe bağlı sosyal ilişkiler ve yaşam doyumunu arasındaki orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuş olup, işteki destekleyici ve olumlu bir çevrenin yaşam doyumunu da arttırdığı ortaya konmuştur.

Yapılan bu araştırma sonucundan ve daha önce yapılmış olan benzer araştırmaların sonuçlarından hareketle, yöneticiler okullarda örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyini artırarak öğretmenlerin yaşam doyumlarını artırabilir. Tüm örgütler, insanlar ile var olduklarından, insanların yaşamdan aldığı tatmin ve mutluluk, hayatlarının her alanına olumlu yansımaktır. Bu çalışma sonucu doğrultusunda örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyinin yüksek olması bu doyumun sağlanması için önem taşımaktadır.

Bu çalışma Kocaeli ili Darıca ilçesinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur. Benzer araştırmalar farklı il ve ilçelerde görev yapan farklı kademelerdeki öğretmenlerle yapılarak, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan farklı öğrenim kademelerindeki örgüt sağlığı ve örgütsel güvenin yaşam doyumunu yordama düzeyleri karşılaştırılmalıdır. Ayrıca örgüt sağlığı, örgütsel güven ve yaşam doyumunu konularının daha ayrıntılı incelenmesi amacıyla derinlemesine görüşmelerin yapıldığı nitel çalışmalar yapılması da güncel ve detaylı bir ilişkinin ortaya konmasını sağlayacaktır. Bunun sonucunda uygulamaya konulacak program, iyileştirme ve düzenlemelerin etkiliği de ortaya konulabilir.

Değişen dünya ile birlikte değişen şartlar altında eğitim sistemi ve bunun uygulandığı okullar; kendini yenileyip güncelleştirirken, günün koşullarına cevap vermek için değişip dönüşmek ve birçok sorunla baş etmek zorunda kalmıştır. Gelecek neslin şekillenmesinde sorumluluğu büyük olan öğretmenlerin, yaşam doyumlarının belli bir düzeyin üzerinde olması hem toplum hem de gelecek için oldukça önemlidir. Okuldaki iş hayatının öğretmenlerin yaşamlarının önemli bir bölümünü oluşturduğu düşünülürse; okullarda destekleyici, demokratik, paylaşımcı, işbirlikçi yani diğer bir ifade ile sağlıklı bir okul iklimi yaratılması ve okul içinde her türlü ilişkide güven düzeyinin yükseltilmesi ile öğretmenlerin yaşam doyumlarının artırılması mümkündür.

21. yüzyılın getirdiği en önemli zorluklardan bir tanesi refah odaklı sağlıklı örgütleri teşvik ederek, daha sağlıklı örgütler kurarak ve daha sağlıklı bir toplumu oluşturmaktır (Di Fabio, 2017). Örgütsel sağlık algı düzeyi yüksek, daha fazla güven duyan, daha fazla yaşam doyumuna sahip bireylerin olduğu toplum sağlıklı toplum demektir. Bu nedenler okullarda örgütsel sağlık ve örgütsel güven konusuna dikkat çekilerek, konu hakkında gerek üst yöneticiler gerek okul yöneticiler ve öğretmenleri bilgilendirilmelidir. Örgütsel koşulları yeniden yapılandırmak ve iyileştirmek için okulda var olan örgütsel sağlığın ve güvenin tüm boyutlarının düzeyleri bilinmeli, gerektiğinde iyileştirilmesi için önlemler alınmalıdır. Okulun, yönetsel anlamda güçlü ve zayıf yanları şeffaf ve ortak bir şekilde belirlenerek, güven duygusu içinde hareket ederek ortak hedeflere ulaşılması için çaba gösterilmesi sağlanmalıdır. Özellikle okul yöneticilerinin, örgüt sağlığı ve örgütsel güven ile ilgili yönetsel ve organizasyonel teori ve pratik uygulamaları okulda kilit rol oynamaktadır. Bu yüzden okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, seçimi ve iş başında desteklenmesinde bu kavramlar başta yer almalıdır. Eğitim sisteminde karar alıcılar ve okul yöneticileri, okulların sağlık ve güven düzeyini artırma konusunda yapacakları çalışmaların, okul öğretmenlerinin yaşam doyumlarının artmasına katkıda bulunacağından işleyiş esnasında okul sağlığı ve örgütsel güven düzeyi ile ilgili değerlendirmeler belli periyotlarda mutlaka yapılmalı ve sürekli iyileştirme için gerekli önlemler alınmalıdır.

Kaynakça

- Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel.
- Appleton, S. and Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World Development*, (36), 11.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Atkinson, S. & Butcher, D. (2003). Trust in managerial relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 282-304.
- Aydın, M. (1993) *Çağdaş eğitim denetim*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Ayduğ, D. (2014) *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Ankara: Feryal matbaası.
- Bradley, R. H. & Corwyn, R. (2004). Life satisfaction among European American, African American, Mexican American, and Dominican American adolescents. *International Journal of Behavioral Development*, 28, 385-400.

- Campbell J. W., & Im, T. (2014). Identification and trust in public organizations: A communicative approach. *Public Management Review*, 17(8), 1065-1084.
- Charu, M. (2012). Occupational Stress and its impact on QWL with specific reference to Hotel Industry. *Advances in Management*, 5(9).
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* [Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research] (H. Ekşi, Çev. Ed.). İstanbul: Edam.
- Çelebi, M. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bismil İlçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2017). Öğretmenlerin yaşam doyumlarının araştırılması. *Universal Journal of Educational Research* 5(7), 1250-1256.
- Demirel, S., & Canat, S. (2004). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Front. Psychol*, 8, 1534.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985) The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Easterlin, R. A. (2006). Life cycle happiness and its sources: Intersections of psychology, economics, and demography. *Journal of Economic Psychology*, 27(4), 463-482.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust across multiple organizational levels. *Journal of management*, 38, 1167-1230.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on manager's attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 44-56.
- Hannum, J. W., Hoy, W., K. & Sabo, D. (1996, April). Organizational health and student achievement and in middle schools. A paper presented at the *American Educational Research Association Meeting*, New York.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Henry, J. (2005). The healthy organization. In A.-S. G. Antoniou and C. L. Cooper (Eds), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 382-391), Edward Elgar Publishing.
- Hermawati, A. (2014) Quality of work-life and organizational trust related to job satisfaction and organizational commitment at private higher education institutions in Malang-Indonesia. *Journal of Basic Applied Science Research* 4(2), 349-357.
- Homans, G. (1950). *The human group*. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., & 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., & Tschannen-Moran, M. (2007). *The conceptualization and measurement of faculty trust in schools*. Essential ideas for the reform of American schools.
- Hoy, W. K., Sabo, D. & Barnes, K. (1996). Organizational health and faculty trust: A view from the middle level. *Research in Middle Level Education Quarterly*, 19(3), 21-39.
- 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., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage.
- Huff, L. ve L. Kelly (2003), Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- Jahed, H. (2007). Organizational health, *Tadbir Scientific & Educational monthly*, 16 (159), 16-29.
- Keser, A. (2003) *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumunu üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kılıç, S. (2013). Örnekleme yöntemleri [Sampling methods]. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-6.
- Koohsar, A. A. H., & Bonab, B. G. (2011). Relation between quality of attachment and life satisfaction in high school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 954-958.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Lelkes, O. (2008). *Happiness across the life cycle: Exploring age-specific preferences*. European Centre for Social Policy and Research. <http://globalag.igc.org/elderrights/world/2008/happiness.pdf> adresinden 20 Aralık 2019 tarihinde erişilmiştir.
- Licata, J. W. ve Harper, G.W. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*, 37 (1), 5–26.
- Lowe G. (2010). *Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success*. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Meier, D. (1995). *The power of their ideas: Lessons for America from a small school in Harlem*. Boston: Beacon Press.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2010). Örgütsel güven. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 261-273). Ankara: Pegem.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M. and Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. In ED. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior* (pp. 375-391). New York: McGraw-Hill.
- Mishra, J. & Morrissey, M.A. (1990). Trust in employee/employer relationship a survey of west Michigan manager. *Public Personal Management*, 19, 443-461.
- Palmer, B., Donaldson, C. & Stough, C. (2012). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Difference*, 33, 1091-1100.
- Parsons, T. (1967). *Sociological theory and modern society*. New York: The Free Press.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 95-407.
- Singh, U. & Srivastava, K. B. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behavior. *Global Business Review*, 17(3), 594-609.

- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *J. Occup. Organ. Psychol*, 74, 489-509.
- Taneri, A. (2011). *İlköğretim kurumlarında etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tschannen-Moran, M., (2000). Collobration and need for trust. *Journal of Educational Administratition*, 84(4), 308-331.
- Tsui, T. K. & Cheng, C. Y. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation* 5(3), 249-268.
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. *Pamukkale Üniversitesi, Denizli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7.
- Yetim, Ü. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Social Indicators Research*, 29(3), 277-289.
- Yıldız, E. (2016) *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma-yaşam doyumunu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 739-756.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Matbaacılık Baskı.
- Zahed, A. & Moeinika, M. (2010). A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 1532–1536.