

Okulda Örgütsel Barış Ölçeği (OÖBÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

DOI: 10.26466/opus.895221

*

Yurdagül Doğuş* – Figen Ereş**

* Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara/Türkiye

E-Posta: yurdaguldogus@gmail.com

ORCID: [0000-0002-6305-4271](https://orcid.org/0000-0002-6305-4271)

** Prof.Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara/Türkiye

E-Posta: feres@gazi.edu.tr

ORCID: [0000-0002-7095-4681](https://orcid.org/0000-0002-7095-4681)

Öz

Bu çalışmanın amacı okullarda örgütsel barış düzeyini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelenmesi aşamasında 622, faktör yapılarının doğrulanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) aşamasında 1174 öğretmenden veri sağlanmıştır. AFA sonucunda 27 madde ve dört faktörden (denge, liderlik, politikalar, çevre) oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %53,525 hesaplanmıştır. AFA sonucunda Ölçek maddelerin faktör yük değerleri 0,370 ile 0,857 arasında, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ise 0,367 ile 0,847 arasında yer almıştır. Ölçeğin dört faktörlü yapıyı ölçtüğü DFA ile de doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenirliliği için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, madde toplam korelasyonları ve tabakalı alpha değerlerine bakılmıştır. Cronbach Alpha değerleri faktörler için sırasıyla 0,931, 0,923, 0,651, 0,758 ve tüm ölçek için tabakalı alpha değeri 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ölçüt geçerliğini belirlemek için eşdeğer ölçek kullanılmış, iki ölçek arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.889$, $p<0,01$). Ayrıca ölçeğin kesme puanının oluşturulması için kümeleme analizi yapılmış, belirlenen üç küme "pozitif barış", "negatif barış", "örgütsel kavga" olarak adlandırılmıştır. Gerçekleştirilen tüm geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları, Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nin öğretmenlerin örneklem olarak belirleneceği çalışmalarda geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Pozitif Örgütsel Yaklaşım, Barış, Örgütsel Barış, Okulda Örgütsel Barış.

¹ Bu araştırma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürüttüğü doktora tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

A Study of Validity and Reliability on the Organizational Peace at School Scale (OPPS)

*

Abstract

The aim of this study is to develop a valid and reliable measurement tool that can determine the organizational peace according to teacher perceptions. In the academic year of 2020-2021, total 1796 teachers (622 first application and 1174 for second application) working in elementary schools, middle schools and high schools in şanlıurfa participated in the study. The total number of items on the scale was 27. The scale is arranged in 5-point Likert type scale format, with options ranging from 5 (strongly agree) to 1 (strongly disagree). As a result of the analysis made, it consists of 4 sub-dimensions. Sub-dimensions of the scale are balance, leadership, policies and environment. Internal consistency reliability coefficients of scale factors were found high according to the findings. Validity and reliability were provided by using exploratory factor analysis followed by confirmatory factor analysis. The developed scale can be used to measure organizational peace in schools. Study is limited to public schools. The limit of this study is that it was conducted in only the public schools in şanlıurfa. However, findings obtained may be exemplary for future studies. Conducting studies with a similar scope at private schools may be helpful in comparing public and private schools.

Keywords: *Positive Psychology, Positive Organizational Approach, Peace, Organizational Peace, Organizational Peace at School.*

Giriş

Belirlenen amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütler; yararlanıcılarına mal, hizmet ve bilgi gibi çıktılar sağlayan sosyal yapılardır (Aydın, 2001, s.61). Örgütler aynı zamanda çalışanlarının psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan birer yaşam alanıdır. Çalışanlar, bu yaşam alanında hem uzmanlık becerileriyle bir iş gören olarak hem de duyguları, düşünceleri, değerleri, davranışlarıyla bir birey olarak yer alırlar. Örgüt yaşamında çalışan davranışları ve bu davranışların yönetilme biçimi, örgütlerin niteliklerinin en önemli belirleyicilerindedir. Bazı örgütler huzur ve barış dolu iken bazılarının bundan yoksun olması ve toksik bir kimliğe bürünmesi (Arslan, Demirel ve Kök-Arslan, 2018) örgütteki insan davranışları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda örgütteki çalışan davranışları örgütsel davranışın ve psikoloji biliminin odak noktasında yer almaktadır.

İnsan davranışlarını anlamaya ve açıklamaya çalışan psikoloji bilimi (Cüceloğlu, 1993, s.24) İkinci Dünya Savaşı'na kadar yetersizlikler ve olumsuzluklara odaklanarak insanın sahip olduğu olumlu ve güçlü yanları ihmal etmiştir (Kırılmaz ve Ayparçası, 2016). Geleneksel psikoloji olarak adlandırılan bu anlayışa tepki gösteren hümanist psikologlar, insana salt insan olduğu için değer vererek ondaki olumlu özelliklere yönelmiştir (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Literatürden hümanist psikolojinin oluşturduğu temeller üzerinde geliştiği anlaşılan pozitif psikoloji, "iyi bir hayat için ortam sağlamayı" ve "bireylerin güçlü karakter özelliklerini ortaya çıkarmayı" amaçlamaktadır (Seligman, 1999). Sosyal bilimler yazınında pozitif durumlara odaklanan ve neredeyse tüm çalışma konularını kapsayan üst bir kavram olarak kabul edilen pozitif psikoloji, yönetim bilimi ve örgütsel davranış içerisinde "pozitif örgütsel yaklaşım" olarak karşılık bulmuştur (Keleş, 2011). Pozitif örgütsel yaklaşımın "pozitif örgüt psikolojisi", "pozitif örgüt okulu" ve "pozitif örgütsel davranış" olarak isimlendiren üç ekolü bulunmaktadır. Bu üç örgüt ekolü araştırmacıların dikkatini onaylama, iş birliği, gelişme, canlılık ve anlamlılık ile tanımlanan örgütsel özelliklere yöneltmektedir (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003, s.7). Aynı zamanda bu ekoller; pozitif psikolojinin yaşamın en iyi biçiminin inşa edilebileceği, iyiliğin ve mükemmelliğin ütopyik kavramlar olmadığı ve bunların umut, bilgelik, yaratıcılık, farkındalık, cesaret, spirütüellik ve sorumluluk gibi pozitif özellikler ile sağlanabileceği tezlerini (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) örgüt

araştırmaları kapsamında ele almaktadır. Bu bağlamda örgütsel yaşamın en iyi biçiminin inşasındaki pozitif kavramlardan biri de barıştır.

Barış, tarih boyunca insanın üzerinde düşündüğü bir olgu olmuştur. İnsan, barışa ilişkin gerçekleştirdiği tartışmalarda kendisiyle, diğerleriyle, doğayla ve Tanrıyla ilişkisini sorgulayarak cevaplar bulmaya çalışmıştır (Ökten, 2001, s.3). Filozofların, teologların, yazarların ve bilim insanlarının kendi gerçekliklerinden açıklamalar getirdiği barış, pozitif bir kavramdır. Ancak barış, olumlu bir kavram ve durum olmasına rağmen sürekli içinde şiddet barındıran eylemlerle tesis edilmeye, dualistik yapısından dolayı da zıddıyla tanımlanmaya çalışılmıştır. Karşılıklı hoşgörüyü, farklılıklara saygıyı, dayanışmayı ve insan haklarını temel alan bir süreci niteleyen barış (Galtung ve Fischer, 2013), multidisipliner yapısı nedeniyle uluslararası ilişkiler, psikoloji, siyaset bilimi, tarih, ekonomi alanları için önemli bulunan ve üzerinde çok çalışılan bir kavramdır (Ökten, 2001, s.234). Ancak barış, örgütler açısından araştırmacıların ilgisini yeterince çekememiş ve örgütsel davranış alanında akademik ilgiden yoksun kalmıştır (Arslan vd., 2018; Hardwick ve Landuyt, 1961; Spreitzer, 2007). Oysa modern insan kreş yaşantısından itibaren yaşamının neredeyse tamamını çeşitli örgütlerin bir parçası olarak sürdürmektedir (Şenel ve Buluç, 2016). Örgütlerde yaşanan barış; çalışanların mutlulukları, huzurları, diğerlerine karşı daha affedici ve iyimser olmalarını etkilemektedir (Campbell, 2017; Şener ve Çekintaya, 2015). Bu nedenle barış, örgütler açısından “örgütsel barış” kavramı ile açıklanabilir.

Örgütsel barış günlük dilde ve akademik dilde kullanılan bir kavramdır. Farklı disiplinlerde gerçekleştirilen çalışmalarda araştırmacılar, araştırma konusunu açıklarken ya da elde ettikleri bulguları tartışırken örgütsel barışın çeşitli değişkenlerle ilişkisine değinmiştir. Örneğin Emeti (2012) etkili insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, Park (2016) işbirlikçi liderlerin, Mwıtarı (2009) stratejik yönetim anlayışının örgütsel barışı sağlamada etkili birer araç olduğunu belirtmiştir. Buna karşın Tunçer (2019) işyerinde psikolojik tacizin, Gül (2010) çalışanların birbirlerine zarar verici, kırıncı ve haksız davranışlarının, Parveen (2018) iş ve özel yaşam çatışmasının örgütsel barışa zarar verdiğini ifade etmiştir. Ancak literatürde doğrudan örgütsel barış kavramını kuramsal veya ampirik olarak incelemeye odaklanan çok sınırlı araştırma bulunmaktadır (Dogus, 2019; Hardwick ve Landuyt, 1961; Okpalıbekwe, Onyekwelu ve Dike, 2015).

Örgütsel barış, pozitif psikolojinin örgüt araştırmalarına yansımaları olan pozitif örgütsel yaklaşımdan kuramsal arka plan sağlayarak bilimsel araştırmalarla incelenebilecek pozitif bir kavramdır. Pozitif örgütsel yaklaşımın *Pozitif Örgüt Psikolojisi* ekolü, çalışma yaşamında öznel deneyimlerle ilgili yürütülen araştırma bulgularının iş yaşamının niteliğini artırılması için uygulanmasına odaklanmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010). *Pozitif Örgüt Okulu* ekolü, örgüt çalışmalarında göz ardı edilen, sistematik olarak çalışılmamış ya da değer görmemiş pozitif örgütsel olguları düzenleyerek ortaya koymayı hedeflemektedir (Demir, 2011). *Pozitif Örgütsel Davranış* ekolü ise araştırmaların kuramsal temelli olmasını, geçerli güvenilir ölçeklere dayanmasını, durumsal olmasını, geliştirilmeye açık olmasını, performans etkisine sahip olmasını, çalışanların yeteneklerinin keşfedilmesine ve geliştirilmesine yönelik alanları kapsamalarını önemsemektedir (Luthans, 2002). Bu bağlamda değerlendirildiğinde örgütsel barış kavramı, sistematik olarak henüz yeterince çalışılmamış durumsal bir kavram olarak nitelendirilebilir.

Örgütsel barış; Hardwick ve Landuyt (1961) tarafından “*çalışanlar arasında mümkün olan en yüksek düzeyde uyum*” olarak tanımlarken, Doğuş (2019)’un kavramsal bir çerçeve sunduğu ve ampirik olarak incelediği araştırmasında “*adalet, güven, iyi niyet gibi pozitif öncüller ile oluşan, açık iletişimle gelişebilen, bireylerin huzur ve mutlulukları üzerinde etkili, dinamik bir durum*” olarak tanımlanmıştır. Örgütsel barışın dinamik bir durum oluşu kişilerin algılarındaki farklılıklar ve koşullardaki değişkenliklerden kaynaklanmaktadır (Doğuş, 2019; Hardwick ve Landuyt, 1961). Örgütsel barış, örgütün iç işleyişindeki dinamiklerle oluşan “*iç barış*” ve örgütün dışındaki kişiler, kurumlar, dinamiklerle oluşan “*dış barış*” tan oluşan, bünyesinde çok sayıda örgütsel değişkeni barındıran şemsiye bir kavramdır (Doğuş, 2019). Reed (2017)’e göre örgütsel barış, çalışan için bir sığınak, örgüt için örgütün maddi olmayan altyapısıdır. Çalışanlar sahip oldukları bu sığınak ile günlük yaşamın baskılarını daha etkili yönetebilir, iyi ilişkiler kurabilir ve işlerinde daha derin anlamlar bulabilirler. Örgütler ise kurdukları maddi olmayan örgütsel barış altyapısı ile bünyelerinde güven ve huzuru, uyumu ve çeşitliliği sağlayabilirler.

Bir toplumun bütününe ilgilendiren okullar da, bir örgüt olarak örgütsel barıştan etkilenmektedir. Okullar farklı sosyokültürel özelliklerdeki bireylerin bir araya geldiği, kendine has yapısı, ilişkileri, değerleri ve normları

bulunan ve bu özellikleri ile diğer örgütlerden ayrılan kurumlardır. Bimore (2011)'a göre okullar, toplumun mikrokozmozlarıdır ve okul toplumunun insan ilişkileri öğrencilere toplumun nasıl çalıştığını gösterir. Örgütsel barışa sahip okullar öğretmenlerin çalışmak için tercih ettiği, sıcak ilişkilerin kurulduğu, huzurlu işyeri ortamlarıdır. Örgütsel barışa sahip okulların sunduğu rahat, hümanist ve barışçıl öğrenme ortamı (Halpin ve Croft, 1963 akt. Acarbay, 2006; Özdemir ve Akkaya, 2013; Rapti, 2013) öğrencilerin akademik başarılarını, problem çözme becerilerini, sosyal ve psikolojik uyumlarını olumlu yönde etkileyebilir (Özdoğan, 2001; Ünal, 1999). Literatür incelendiğinde örgütsel barışın yeterince araştırılmadığı ve genelde örgütlerin, özelde ise okulların örgütsel barış düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçme aracının bulunmadığı anlaşılmıştır. Okulların örgütsel barış düzeyini belirleyebilecek geçerli güvenilir bir ölçeğin bulunması konu hakkında farklı araştırmalar yürütülmesini ve bu araştırmalardan elde edilecek veriler ile okulların niteliklerini artırmayı amaçlayan çalışmalar yapılmasını sağlayabilir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre okullarda örgütsel barış düzeyini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Örgütsel barış kavramına ilişkin *ilk* olacak bu ölçek ile örgütsel barış kavramına ilişkin bir araştırma gündemi oluşturulması, okullarda örgütsel barışın ne düzeyde gerçekleştiğine ilişkin sonuçlar elde edilebilmesi, elde edilen sonuçlar ile okulların örgütsel barış düzeyinin dolayısıyla niteliklerinin artırılmasına ilişkin yürütülecek çalışmalara ışık tutulması umulmaktadır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ve dış ilçelerinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere iki aşamada yürütülmüştür.

AFA aşamasında; 628 öğretmenden veri sağlanmıştır. Kayıp veri oranı %0.005 (6/628) olduğundan bu veriler “listwise” yöntemiyle çıkarılmıştır. Böylece 622 veri seti üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın AFA aşamasına katılan öğretmenlerin 474 (%76.2)’ü kadın, 148 (%23,8)’i erkektir. 460 (%74)’ı ilköğretim okullarında, 162 (%26)’si ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. 447 (%72) öğretmen merkez ilçelerde 175 (%28) öğretmen ise dış ilçelerde görevlidir.

DFA aşamasında; 1373 öğretmenden veri sağlanmıştır. Ölçek içerisine ölçeğin okunup okunmadığını belirlemek için iki kontrol maddesi eklenmiştir. Kontrol maddeleri ile 199 ölçeğin katılımcılar tarafından okunmadan yanıtlandığı değerlendirilerek bu ölçekler analiz dışı bırakılmış ve toplam 1174 ölçek ile analizler gerçekleştirilmiştir. DFA aşamasına katılan öğretmenlerin 852 (%72.6)’si kadın, 322 (%27.4)’si erkektir. Katılımcı öğretmenlerin 780 (%66.4)’i ilköğretim okullarında, 394 (%33.6)’ü ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. 457 (%38.9) katılımcı öğretmen merkez ilçelerde, 717 (%61.1) öğretmen ise dış ilçelerde görevlidir.

Faktör analizlerinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin Comrey ve Lee (1992) 500 kişinin çok iyi, 1000 kişinin mükemmel olduğunu, Kline (2001) madde sayısının on katı kişiye ulaşılması gerektiğini belirtmektedir (akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s.206). Literatürde yer alan bu bilgilere göre 56 maddelik ölçek için 560 kişiye ulaşılmasının önerildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hem AFA hem DFA aşamasında örneklem büyüklüğünün mükemmel veya mükemmele yakın olduğu söylenebilir.

Ölçme Araçları

Okul İklimi Ölçeği: Araştırmada geliştirilen “Okulda Örgütsel Barış Ölçeği”nin ölçüt geçerliğini incelemek amacıyla Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilip geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılan “Okul İklimi Ölçeği” eşdeğer ölçek olarak kullanılmıştır. Okul İklimi Ölçeği; liderlik ve etkileşim, demokratiklik ve okula adanma, başarı etkenleri, samimiyet ve çatışma olarak adlandırılan beş boyuttan ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri kabul edilebilir düzeyde ($\chi^2 / Sd = 3.080$, GFI = 0,910, AGFI = 0,886, NNFI (TLI) = 0,926, CFI = 0,937, RMSEA = 0,059, RMR = 0,057) ve Cronbach

alfa iç tutarlık katsayıları 0,753 ile 0,946 arasında hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise Okul iklimi Ölçeği'ndeki demokratiklik ve okula adanma boyutu Cronbach alfa kasayısı 0,877; liderlik ve etkileşim boyutu 0,930; başarı etkenleri boyutu 0,808; samimiyet boyutu 0,876; çatışma boyutu 0,836 ve ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa katsayısı 0,945 olarak hesaplanmıştır.

Okulda Örgütsel Barış Ölçeği (OÖBÖ): Okulda Örgütsel Barış Ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde DeVellis (2017) tarafından önerilen ölçek geliştirme adımları izlenmiştir. Bu kapsamda *ilk aşamada* detaylı bir literatür taraması yapılmış, örgütsel barış kavramı anlaşılmaya çalışılmıştır. Cohen ve Swerdlik (2010)'e göre ölçek geliştirmek isteyen araştırmacıların ölçmeye çalıştıkları değişkenin yapısı ve ilişkili olduğu kuramsal yapı ile ilgili bilgi sahibi olması gerekir. Gerçekleştirilen literatür taramasında örgütsel barış kavramı ile ilgili sınırlı araştırma yürütüldüğü anlaşılmış ve örgütsel barışı ölçmeyi hedefleyen bir ölçme aracına erişilememiştir. Ölçeğin madde havuzunun oluşturulabilmesi için 10 katılımcı öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda madde havuzu literatürden ve gerçekleştirilen görüşmelerin verilerden oluşturulmuştur. Ayrıca bir eksiklik bulunmaması için örgütsel barış kavramı ile ilişkili olan örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel mutluluk gibi çok sayıda örgütsel değişkenle ilgili daha önce geliştirilen ölçme araçları da incelenmiştir. Böylece 165 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. DeVellis (2017, s.84)' e göre ölçek geliştirme çalışmalarında madde havuzu, araştırılan içeriğe uygun geniş sayıda maddeyi içermelidir. Geniş bir madde havuzu oluşturmak aynı zamanda iç tutarlılık güvenilirliğinin ve sonuç olarak geçerliğin temelidir. *İkinci aşamada* araştırmacılar tarafından madde havuzu içerisinden örgütsel barış kavramı ile düşük ilişkisi bulunduğu düşünülen maddelerin elenmesi sonucunda 68 maddeden oluşan taslak ölçek elde edilmiştir. *Üçüncü aşamada* taslak ölçek, kapsam ve görünüş geçerliği sağlanmak amacıyla sekiz eğitim yönetimi, üç ölçme değerlendirme akademisyeninin görüşüne sunulmuştur. Uzmanların incelemesinden sonra taslak ölçekteki bazı maddeler çıkartılmış bazılarının ifadeleri düzenlenmiş ve bu şekilde toplam 56 madde elde edilmiştir. Anlatım bozukluğu, yazım kuralları ve noktalama işaretleri ile ilgili iki Türkçe öğretmeninden görüş alınmış, ölçek maddeleri tekrar gözden geçirilerek dil açısından anlaşılabilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçek herhangi bir boyutlandırma yapılmadan 10

öğretmene uygulanmış ve anlaşılabilirliğine ilişkin dönütler istenmiştir. Öğretmenler tarafından ölçeğin tüm maddelerinin kolay anlaşılabilir olduğu, aynı anlama gelen herhangi bir maddenin bulunmadığı yönünde geri bildirimler alınmıştır. *Son aşamada* taslak ölçeğe araştırma amacını, etik ilkeleri ve cevaplama usullerini açıklayan bir yönerge eklenmiştir.

“Okulda Örgütsel Barış Ölçeği (OÖBÖ)” olarak adlandırılan 56 maddelik taslak ölçek “*Tamamen katılıyorum* (5), “*Oldukça katılıyorum* (4)”, “*Kısmen katılıyorum* (3)”, “*Katılmıyorum* (2)”, “*Hiç katılmıyorum* (1)” seçeneklerinden oluşan Likert tipi beşli derecelendirme ile öğretmen algılarını belirlemek üzere uygulanmaya hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Elde Edilmesi ve Etik Düzenlemeler

Araştırmanın yürütülebilmesi ve verilerinin toplanabilmesi için Gazi Üniversitesi Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubunun 10.11.2020 tarih ve 11 sayılı toplantısı ile etik kurul kararı, Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 28.12.2020 tarih ve E.38098 sayılı yazısı ile araştırma izni alınmıştır. Araştırmada veriler 2020 yılında dünya genelinde etkili olan salgın hastalık nedeniyle pandemi önlemlerine uyularak elde edilmiştir. AFA ve DFA uygulamaları sırayla gerçekleştirilmiş, bu kapsamda hazırlanan taslak ölçek ve ana ölçek ayrı ayrı Google Formlar üzerinde düzenlenmiştir. Araştırmada verilerin elde edilme sürecinde katılımcıların büyük bir kısmı ile telefon görüşmesi yapılarak araştırma detaylı bir şekilde tanıtılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeklerin (taslak ölçek, ana ölçek) ulaştığı okullar kayıt edilmiş ve bu şekilde AFA uygulaması ve DFA uygulaması için farklı öğretmenlere ulaşılması sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nin faktör yapısı, yapı geçerliği, ölçüt geçerliği, ölçek puanlarının güvenilirliği ve madde ayırt edicilik indeksleri değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi) ve DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. Ölçüt geçerliğinin test edilmesinde örgütsel barış yapısı ile ilişkili olduğu düşünülen, geçerliği ve güvenilirliği saptanmış bir başka ölçekten elde edilen ölçümler ile arasındaki

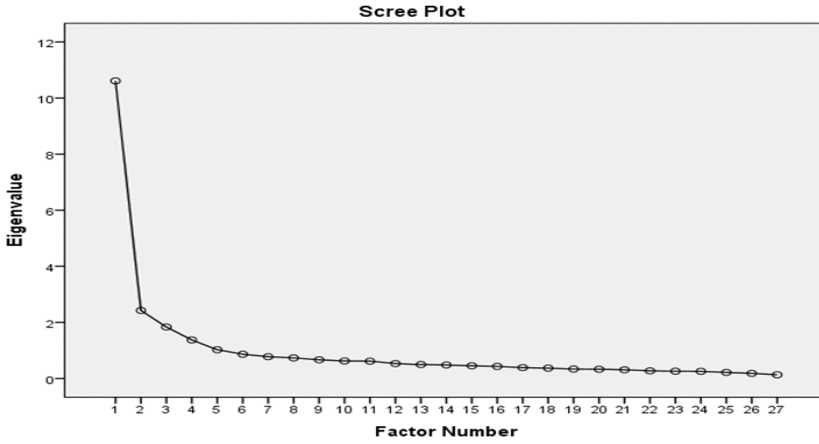
korelasyon incelenmiştir. Açımlayı Faktör Analizinde “Temel Eksenler (Principal Axis) Yöntemi” ve “Varimax” döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliği ve genel güvenilirliği sırasıyla Cronbach alfa ve tabakalı alfa katsayısı kullanılarak incelenmiştir. AFA, Cronbach alfa ve madde ayırt edicilikleri için IBM SPSS 21; DFA için LISREL 8.80 kullanılmıştır.

Verilerin analizine geçilmeden önce tek ve çok değişkenli normallik incelemeleri yapılmıştır. Tek değişkenli normallik varsayımının değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmiştir. Çok değişkenli normallik varsayımlarının değerlendirilmesi için ise Mardia'nın çok değişkenli basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplatılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda çok değişkenli dağılım yapısında ciddi ihlallerin olmadığına kanaatine varılmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının test edilmesinde ve maddeler arası çoklu korelasyonların anlamlılığı sırasıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Küresellik testinin sonuçları incelenmiştir. KMO değerinin 0,953 olduğu bulunmuştur. Bu değer 0,60'dan yüksek olması nedeniyle örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Barlett testinin de istatistiksel olarak anlamlı çıkmış olması AFA'ya devam edilebileceğini göstermektedir (Bartlett küresellik testi sonucu: $\chi^2 = 20668,962$, $sd=1540$ ve $p<.05$). AFA ile ortaya koyulan modelin doğrulanmasının test edilmesinde DFA'ya geçilmeden önce çok değişkenli normal dağılım varsayımı test edilmiş ve normallik sayılıtısını sağlamadığı gözlenmiştir (Relative Multivariate Kurtosis=1,189). Bu nedenle Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler kesiririm yöntemi (ULS- Unweighted Least Squares) kullanılmıştır.

Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Okulda örgütsel barış yapısını açıklayan faktörlerin sayısına karar vermede Kaiser-Harris kriteri (Özdeğerin 1'den büyük olması) ve Cattel yamaç-birikinti grafiği incelenmiştir. Faktör sayısının belirlenmesinde literatürde önerildiği gibi her bir boyutta en az üç maddenin yer alması gerekliliği dikkate alınmıştır (Velicer ve Fava, 1998). Faktör analizinde faktör yük değerleri 0,30'un altında kalan maddeler aşamalı olarak analiz dışında bırakılarak faktör analizi yeniden yapılmıştır.

Bununla birlikte birden fazla boyuta yük veren maddeler incelenmiş maddelerinin madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan az olduğu durumlarda bu binişik maddeler de analiz dışı bırakılmıştır (Stevens, 2002). Böylece taslak ölçekte yer alan yirmi dokuz madde (4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 51, 53, 55, 56) analiz dışında bırakılmıştır. Gerçekleştirilen AFA sonucunda elde edilen öz değerler ve açıklanan varyans oranları Tablo 1'de, yamaç birikinti grafiği ise Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Yamaç Birikinti Grafiği

Gerçekleştirilen AFA sonucunda Tablo 1'deki verilere göre okullarda örgütsel barışa ilişkin dört boyutta açıklanan varyans oranının %54 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 27 maddeli bu ölçek ölçmeyi amaçlandığı özellikteki varyansın %54'ünü açıklamaktadır.

Tablo 1. Ölçek Faktörlerinin Öz Değerleri ve Açıkladığı Varyans Oranları

Faktör	Öz Değer	Açıklanan Varyans Oranı (%)	Toplam Açıklanan Varyans
Denge	10,613	22,958	22,958
Liderlik	2,425	15,076	38,034
Politikalar	1,835	10,078	48,112
Çevre	1,374	5,412	53,525

Faktör 1'in katkısı toplam varyansın %23'ünü, faktör 2 %15'ini, Faktör 3 %10'unu Faktör 4 %5'ini açıklamaktadır. Maddelerin hangi faktörlere ne kadar yük verdiğine ve ölçeğin ilgili faktörlerinde yer alan maddelerin madde ayırt ediciliğini incelemeye ilişkin düzeltilmiş madde-toplam puanı korelasyonu bilgilerine Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Okulda Örgütsel Barış Ölçeği Madde İstatistikleri

Faktör	Madde No	Faktör Yükleri	Düzeltilmiş Madde -Toplam Korelasyonu
Faktör 1 (Denge)	1	0,795	0,758
	2	0,761	0,752
	3	0,689	0,719
	5	0,742	0,729
	7	0,556	0,618
	8	0,647	0,703
	10	0,738	0,752
	16	0,556	0,643
	17	0,557	0,645
	20	0,539	0,607
	22	0,666	0,710
	23	0,749	0,781
Faktör 2 (Liderlik)	28	0,783	0,796
	29	0,788	0,847
	30	0,811	0,824
	31	0,857	0,853
	34	0,580	0,681
	35	0,566	0,675
Faktör 3 (Politikalar)	43	0,370	0,367
	44	0,626	0,535
	45	0,596	0,441
	46	0,381	0,387
Faktör 4 (Çevre)	48	0,550	0,553
	49	0,731	0,672
	50	0,724	0,610
	52	0,464	0,466
	54	0,405	0,401

Tablo 2 incelendiğinde Faktör 1'de 12 madde (1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 16, 17, 20, 22, 23), Faktör 2'de altı madde (28, 29, 30, 31, 34, 35), Faktör 3'te dört madde (43, 44, 45, 46) ve Faktör 4'te beş madde (48, 49, 50, 52, 54) olduğu görülmektedir. Faktör 1'deki yük değerleri 0,556 ile 0,795; Faktör 2'deki yük değerleri

0,566 ile 0,857; Faktör 3'teki yük değerleri 0,370 ile 0,626 ve Faktör 4'teki yük değerleri 0,405 ile 0,731 arasında değişmektedir. Her bir faktörde yük değerlerinin 0,30'dan oldukça fazla olduğu saptanmıştır. Buna göre, her bir maddenin bulunduğu boyuta iyi derecede hizmet ettiği söylenebilir.

Faktörler altında yer alan maddeler örgütsel barış kavramının kuramsal yapısı ile ilişkili olarak birinci faktör "*Denge*", ikinci faktör "*Liderlik*", üçüncü faktör "*Politikalar*" ve dördüncü faktör "*Çevre*" olarak adlandırılmıştır. Yukarıda açıklandığı üzere örgütsel barış örgütün iç ilişkileri ile oluşan "*iç barış*" ve dış ilişkilerini açıklayan "*dış barış*" durumundan oluşmaktadır. Bu faktörlerden denge ve liderlik *iç barışı*, politikalar ve çevre ise *dış barışı* açıklayan faktörler olarak kuramsal olarak açıklanabilir.

Ölçeğin güvenirligi için alt boyutların Cronbach alfa katsayıları ve ölçeğin bütünü tabakalı alfa katsayısı incelenmiştir. Cronbach alfa katsayıları ve tabakalı alfa değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Tabakalı Alfa Katsayıları

Boyutlar	Madde sayısı	Varyans	Cronbach Alfa Katsayısı	Tabakalı Alfa Katsayısı
Denge	12	54,023	0,931	-
Liderlik	6	26,973	0,923	-
Politikalar	4	6,682	0,651	-
Çevre	5	11,721	0,758	-
Okulda Örgütsel Barış Ölçeği	27	219,235	-	0,95

Ölçeğin her bir faktörüne ait Cronbach alfa değerlerinin sırasıyla *denge* 0,931, *liderlik* 0,923, *politikalar* 0,651 ve *çevre* 0,758 olduğu görülmüştür. Bu değerlerden 3. faktör olan politikalar dışındaki faktörlere ilişkin Cronbach alfa değerleri 0,70'den yüksek olduğundan faktörden elde edilen ölçek puanlarının güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeğin tamamının güvenirliginin belirlenmesinde varyans değerlerinden de faydalanarak tabakalı alfa değeri hesaplanmıştır (Tan, 2009) ve bu değer 0,95 bulunmuştur.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Gerçekleştirilen AFA çalışmaları sonucunda ortaya koyulan dört boyutlu yapının doğrulanması amacıyla farklı bir örneklem grubundan edilen veriler üzerinden DFA yapılmıştır. DFA

yapılırken, t değerleri, faktör yük değerleri ve uyum indeksi değerleri incelemek için model veri uyumu değerlendirilmiştir.

Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nin dört boyutlu yapısı için, her bir gizil değişkenin gözlenen değişkenler tarafından açıklanmasının anlamlılık düzeyi t değerleri ile incelenmiş (Çokluk, vd., 2016) ve hesaplanan t değerlerinin kritik t değerinden yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Böylece her bir maddeye ilişkin faktör yükünün istatistiksel olarak anlamlı olduğuna karar verilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Barış Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Uyum İndeksleri					
	RMSEA	SRMR	CFI	GFI	AGFI	NFI
Ölçekten Elde Edilen Değerler	0,077	0,053	0,97	0,99	0,98	0,96

RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, SRMR = Standardized Root Mean Square Residual, CFI = Comparative Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index, AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit-Index, NFI = Normed Fit Index

Tablo 4 incelendiğinde RMSEA değerinin 0,08'den ve SRMR değerinin 0,10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu indeksler açısından Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'in (2003) özetlediği uyum indeksleri kriterleri göz önüne alındığında modelin veriye kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir. CFI, GFI, AGFI ve NFI değerlerinin 0,95' den büyük olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Uyum indeksleri değerlendirildiğinde dört boyutlu modelin veriye uyum sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri 0,30'dan yüksektir. Buna göre, tüm maddelerin amacına hizmet ettiği yorumu yapılabilir. DFA sonucunda elde edilen ölçme modeli (path diyagramı) Şekil 2'de sunulmuştur.

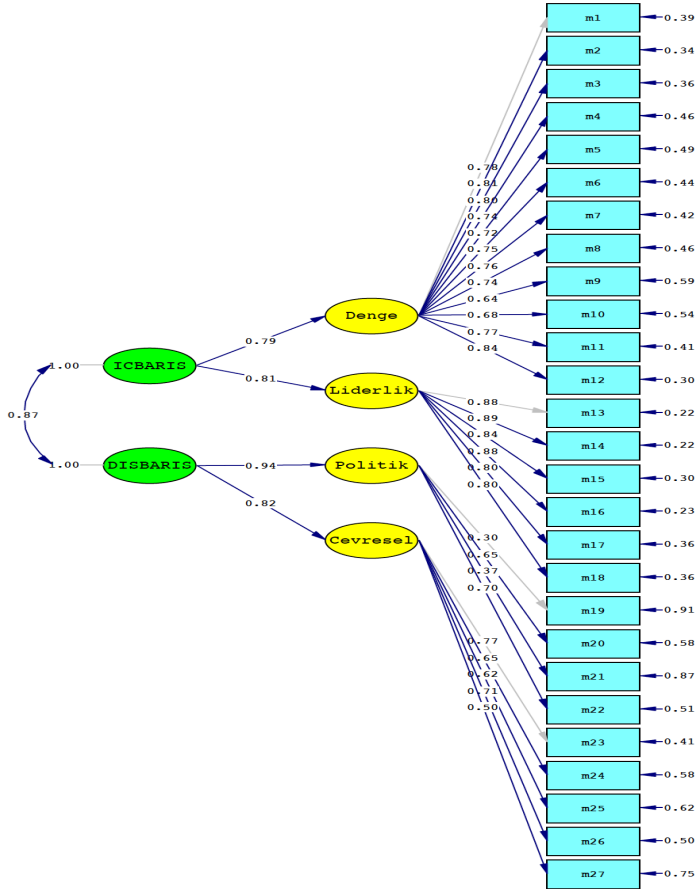
Şekil 2 incelendiğinde kurulan ikinci düzey ölçme modelinde *iç barış* ve *dış barış* gizil değişkenlerinin ikili korelasyonu gösteren değer 0,87 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer, ilgili iki değişkenin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu doğrulamaktadır ve bu durum ölçeğin sahip olduğu boyutlardan toplam puan alınabileceğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Ölçeğin her bir maddesi için standartlaştırılmış faktör yük değeri (λ), o maddenin (gözlenen değişken) gizil değişkeninin iyi bir temsilcisi olduğunu doğrulamaktadır. Şekil 2'den görüleceği üzere, DFA sonuçları, bu ölçme modelinin Okulda Örgütsel Barış Ölçeğinin *yapı geçerliliğini doğruladığını* göstermektedir.

Okulda Örgütsel Barış Ölçeğinin ölçüt geçerliğini incelemek üzere Okul İklimi Ölçeği de son uygulamada (DFA) yer alan bireylere uygulanmış ve iki ölçekten elde edilen toplam puanlar arasındaki ilişki Spearman Sıra Farkları Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda öğretmenlerin Okulda Örgütsel Barış Ölçeği puanları ile Okul İklimi Ölçeği puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0.889$, $p<0,01$). Örgütsel Barış Ölçeği'nden elde edilen puanlar ile geçerliği ve güvenirliliği yüksek ölçümler sağladığı bilinen Okul İklimi Ölçeğinden elde edilen puanların ilişkilerinin yüksek olması Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nden elde edilen ölçümlerin ölçüt geçerliğinin yeteri düzeyde olduğunu bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Güvenirlik ve geçerlik analizlerinin sonuçları ışığında, Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nden elde edilen ölçümlerin geçerli ve güvenilir olduğu istatistiksel olarak kanıtlanmıştır.

Ölçekten elde edilen puanlar üzerinden sınıflama yaparak kesme puan oluşturulması amacıyla Okulda Örgütsel Barış Ölçeği'nden alınan puanlar üzerinden küme sayısı üç olacak şekilde kümeleme analizi yapılmıştır. Bu analizde grupların ortalamalarına göre oluşturulan üç küme "*pozitif barış*", "*negatif barış*" ve "*örgütsel kavga*" olarak isimlendirilmiştir. Pozitif barış ve negatif barış kavramları uluslararası ilişkiler alanında öncü çalışmalarını bulunan Galtung (1969)'un barış kuramından bu çalışmada örgütlere uyarlanmış ve örgütsel barış kavramına aktarılmıştır. Örgütler bağlamında ele alındığında *pozitif barış*; örgütün iç ve dış ilişkilerinde şiddetin hiçbir türünün bulunmadığı, çalışanların motivasyonlarının, örgütsel ve mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu, hümanist ve demokratik değerlerin paylaşıldığı örgütleri tanımlamaktadır. *Negatif barış*, örgütün iç ve dış ilişkilerinde açık çatışmaların yaşanmadığı, çalışanların yasal gereklilikler, toplumsal normlar ve etik ilkeler gereği mesleki rollerini oynadıkları, barışın kimi zaman barışçıl olmayan yollarla sağlanabildiği ancak yine de çalışanların örgütte kalma kararını sürdürdükleri örgüt ortamını açıklamaktadır. *Örgütsel kavga* ise terörize olmuş örgütleri nitelemektedir. Örgütün iç ve dış ilişkilerinde yaşanan ileri derecede anlaşmazlığı ve tarafların artık birlikte

çalışamayacağı durumu nitelendirmektedir (Caldwell ve Canuto-Carronco, 2010; Hardwick ve Landuyt, 1961, s.137). Toplam puan için oluşturulan grupların betimsel istatistikleri Tablo 5’de sunulmuştur.



Şekil 2. Okulda Örgütsel Barış Ölçeği Path Diyagramı

Tablo 5. Öğretmenlerin Algaladığı Örgütsel Barış Düzeyi

	f	%	\bar{X}	ss	Minimum	Maksimum
Pozitif barış	232	19,8	117,38	6,00	109	135
Negatif barış	666	56,7	96,56	6,56	85	108
Örgütsel kavga	276	23,5	73,14	9,85	32	84

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların %19,8'inin (n = 232) pozitif barış algısına, %56,7'sinin (n = 666) negatif barış algısına ve %23,5'inin (n = 276) örgütsel kavga algısına sahip olduğu görülmektedir. Ölçekten elde edilen 109-135 arasındaki puan pozitif barış algısını, 85-108 arasındaki puan negatif barış algısını, 32-84 arasındaki puan örgütsel kavga algısını yansıtmaktadır. Bu analiz sonuçlarına göre ölçeği kullanan araştırmacı veya uygulayıcılara ölçekten elde edilen toplam puanı Tablo 5'te verilen kesme puanlarına göre sınıflandırmaları önerilmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada öğretmenlerin algılarına göre okulların örgütsel barış düzeylerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde, literatür taramasından ve 10 öğretmenle gerçekleştirilen görüşmelerin verilerinden okullarda örgütsel barışı belirlemeye yönelik 68 maddeden oluşan bir madde havuzu elde edilmiştir. Kapsam ve görünüş geçerliği için eğitim yönetimi ile ölçme değerlendirme alan akademisyenlerinin, dil açısından yazım kurallarının ve anlaşılabilirliğin sağlanması için Türkçe öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda 56 maddelik taslak ölçek oluşturulmuştur.

Birinci uygulama 622 öğretmenden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Taslak ölçekteki veri setine ait KMO değeri 0,953 bulunmuştur. Ayrıca Barlett Küresellik testinin ($\chi^2 = 20668,962$, $sd=1540$ ve $p<.05$) anlamlı çıkmış olması Açıklayıcı Faktör Analizine devam edilebileceğini göstermiştir. Ölçeğin yapı geçerliği önce bu ilk uygulamada AFA ile test edilmiştir. Birden fazla faktöre yük veren binişik maddeler ve faktör yük değerleri .30'un altında olan 29 madde ölçekten çıkartılmıştır. Yamaç birikinti grafiği ve öz değerler dikkate alındığında ölçek maddelerinin dört faktörde topladığı görülmüştür. Faktörlerin, toplam varyansın % 53,525'ini açıkladığı saptanmıştır. Faktörlerde yer alan maddelerin içerikleri ve örgütsel barış kavramına ilişkin kavramsallaştırma dikkate alındığında birinci faktör *denge*, ikinci faktör *liderlik*, üçüncü faktör *politikalar* ve dördüncü faktör *çevre* olarak adlandırılmıştır.

Açıklayıcı Faktör analizine ilişkin modelin uygunluğu 1174 öğretmenden sağlanan verilerle Doğrulamalı Faktör Analizi ile test edilmiştir. DFA'da

kullanılan RMSEA, SRMR, CFI, GFI, AGFI ve NFI indeksleri, AFA'da elde edilmiş olan faktör yapısının iyi düzeyde olduğunu onaylamıştır. Başka bir ifade ile ölçeğin yapı geçerliği kapsamında AFA ile ortaya çıkan dört faktörlü yapısının DFA ile de *doğrulandığı* görülmüştür. Ölçeğin tamamının güvenilirliğinin belirlenmesinde varyans değerlerinden de faydalanarak tabakalı alfa değeri 0,95 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen yapının, *ikinci düzey ölçme modelinde iki yapı ile doğrulandığı* anlaşılmıştır. Örgütsel barış kavramının kuramsal çerçevesi doğrultusunda bu iki yapı *iç barış* ve *dış barış* olarak adlandırılmıştır. Böylece AFA ve DFA sonucunda ortaya çıkan bulguların dört faktörlü ölçek için yapı geçerliğini sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin ölçüt geçerliliğini sağlamak için Okul İklimi Ölçeği ile ilişkisi Sperman Sıra Farkları Korelasyon Analizi ile incelenmiş, iki ölçek arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.889$, $p<0,01$).

Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile madde toplam korelasyon değerlerine bakılarak incelenmiş ve elde edilen bulgularla ölçeğin son derece yüksek düzeyde *güvenilir* ölçümler sağladığı anlaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin kesme puanının oluşturulması amacıyla elde edilen puanlar üzerinden küme sayısı üç olacak şekilde kümeleme analizi yapılmıştır. Buna göre oluşan üç küme *pozitif barış*, *negatif barış* ve *örgütsel kavga* olarak isimlendirilmiştir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları dört faktörlü ve 27 maddeli yapısı ile *Okulda Örgütsel Barış Ölçeğinin* (Ek 1) tüm eğitim kademelerindeki öğretmenlerin çalışma grubu olacağı araştırmalarda geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermiştir. Bununla birlikte çalışmanın Şanlıurfa ilinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüş olması, bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Farklı illerde kamu okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerden elde edilecek veriler üzerinden geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması, ölçeğin ölçme gücüne katkı sağlayacaktır. Geliştirilen ölçeğin örgütsel barış kavramı ile ilgili geliştirilen *ilk ölçek* olması sebebiyle örgütsel barış kavramına ilişkin bir araştırma gündemi oluşturulması, okullarda örgütsel barışın farklı bireysel, örgütsel ve yönetsel değişkenlerle ilişkisinin araştırılması, ölçeğin örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmalarda kullanılması önerilmektedir.

EXTENDED ABSTRACT

A Study of Validity and Reliability on the Organizational Peace at School Scale (OPPS)

*

Yurdagül Doğuş- Figen Ereş
MONE- Gazi University

Peace is a phenomenon that catch attention of scholars from various disciplines. But, it is neglected in terms of organizational behavior and deprived of academic interest (Arslan et.al., 2018; Hardwick and Landuyt, 1961; Spreitzer, 2007). “Organizational peace” (OP), which explains the peace status of organizations, is a concept that is used in daily language and academic language. Organizational peace has been mentioned by researchers while defining the research subjects or discussing their findings in studies carried on diverse disciplines (Emeti, 2012; Gül, 2010; Mwıtarı, 2009; Parveen, 2018; Tunçer, 2019). However, there are limited studies that directly discuss organizational peace, focused on analyzing it theoretically or empirically (Dogus, 2019; Hardwick and Landuyt, 1961; Okpalıbekwe, Onyekwelu and Dike, 2015). Yet, modern people continue almost all of their life as a member of various organizations as from starting the pre-school (Şenel and Buluç, 2016).

While Hardwick and Landuyt (1961) describes the organizational peace as “*highest possible level of harmony among the employees*”, Doğuş (2019) defines it as “*a dynamic situation formed by positive antecedents such as justice, reliance, goodwill; can be built by open communication; has an impact on tranquility and happiness of individuals*”. OP is a concept that provides theoretical background from positive organizational approach. OP is an important organizational variable both eases organizations to achieve their goals and makes employees optimistic and more forgiver to each other, feel happier and peaceful (Campbell, 2017; Şener and Çekintaya, 2015).

Schools, which are organizations and concern the whole of a society, are also affected by organizational peace. Schools with organizational peace are peaceful workplace environments that are preferred by teachers to work at. Relaxed, humanistic and peaceful learning atmosphere that organizational peace provided to schools (Halpin and Croft, 1963 act.

Acarbay, 2006; Özdemir and Akkaya, 2013; Rapti, 2013) affects students' academic success, problem solving skills, social and psychological adaptation positively (Özdoğan, 2001; Ünal, 1999). Therefore, research of organizational peace in school and improving OP level by obtained data is required. It is understood from literature that there is no scale to measure the OP level of organizations-in general and school specifically exists. By this research, it is aimed to develop a valid reliable measurement tool for OP and contribute to the literature.

This research has been carried on with teachers serving at public schools in Şanlıurfa city in 2020-2021 academic year by getting ethical consent and necessary permissions. The research conducted in two steps as Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA). Analysis performed on 622 data sets in first step EFA and 1174 data sets in second step CFA. It could be claimed that sample sizes in both steps are perfect or nearly perfect in regard to the suggestions in literature (Çokluk, Şekerciöğlu and Büyüköztürk, 2016, p.206).

Scale developing steps that suggested by DeVellis (2017) are followed in the process of development of the Organizational Peace at School Scale (OPSS). Detailed literature review was done, semi-structured interviews were performed with 10 attendee participant teachers and previously developed measurement tools about concepts related to OP were studied in order to form the item pool of the scale. By this way, an item pool consists of 165 items were formed. Items of a poor relation concept of organizational peace were eliminated and a draft scale of 68 items was gotten. The draft scale broached to 8 educational administration, 3 assessment and evaluation, 2 Turkish experts to provide the extent, appearance and language validity. As a result of expert review, scale items were rearranged and a total of 56 items were obtained. A directive explaining the aim, implementing procedures and ethical principles has been added to the draft scale. The 56-item draft form of OPSS has been made ready to implement to determine teachers' perceptions by Likert type five-point grading.

Draft scale and the main scale implemented by Google Forms separately. EFA and CFA has been applied sequentially. In the process of obtaining data, the research was introduced to participants in detail by phone call. The schools, which the draft and the main scale have reached,

have been recorded by the researchers and in this way, reaching different teachers to apply EFA and CFA became possible.

The KMO value of the data set in the draft scale has been found out to be 0.953 in the first application EFA. In addition, the Barlett Sphericity test's ($\chi^2=20668,962$, $sd=1540$ and $p<.05$) significance has shown that EFA can be continued. The construct validity of the scale is first tested with EFA. 29 contradictory items that gave high load values on more than one factor and have a factor load value less than .30 were excluded from the scale. Considering the slope deposit chart and self-values, it has been observed that the scale items are gathered in four factors. It was determined that the factors explain 53,525% of the total variance. The factor load values of items on the scale were between 0,370 and 0,857.

Considering the contents of the items in the factors and conceptualization regarding the concept OP, the factors has been named as "*balance*", "*leadership*", "*policies*" and "*environment*" respectively. The suitability of the model for EFA has been tested with DFA. RMSEA=0.077, SRMR=0.053, CFI=0.97, GFI=0.99, AGFI=0.98 and NFI=0.96 indexes that has been used in CFA have confirmed that the factor structure obtained in EFA is at a good level. In other words, the four-factor structure revealed by EFA within the scope of the construct validity of the scale has been confirmed by CFA. Also, by using the variance values in determining the reliability of the whole scale, the stratified alpha value has been calculated to be 0.95. The resulting structure of EFA is verified with two structures in the second-level measurement model. In line with the conceptual framework of the concept of organizational peace, these two structures have been named as "*internal peace*" and "*external peace*". Thus, resulting from AFA and CFA, it was determined that the findings provided the construct validity for the four-factor scale. In order to provide the measurement validity of the scale, its relation with the School Climate Scale has been examined by the Spearman's Rank-Difference Correlation Analysis, and a positive statistically significant relationship between the two scales has been determined ($r=0.889$, $p<0,01$). The reliability of the scale was examined by looking at the Cronbach Alpha internal consistency coefficient and the item total correlation values, and by with the obtained findings, it was understood that the scale provided extremely reliable measurements. Moreover, cluster analysis has been performed and three clusters have formed.

These clusters have been named as “positive peace”, “negative peace”, and “organizational quarrel”. Research results have shown that OPSS can be used as a valid and reliable measurement tool for the researches which have teachers from all education level as working groups. Nonetheless, the study was conducted on teachers working in public schools in the province of Şanlıurfa. This is the limitation of this research. Conducting validity and reliability analysis on data obtained from teachers working in public and private schools in different provinces would contribute to the measuring power of the scale. Because, this scale was the first scale to be developed about the concept of OP, it is suggested to establish a research agenda on the concept of organizational peace, search the relationship of the organizational peace in schools with different organizational and administrative variables, use for the studies which has a sample of teachers.

Kaynakça / References

- Acarbay, F.Y. (2006). *Kapsamlı okul iklimini değerlendirme ölçeğinin (öğrenci formu) Türkçe dilsel eşdeğerlik güvenilirlik ve geçerlik çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, M., Demirel, H., ve Arslan Kök, H. (2018). Transforming de rivera’s peace culture model into workplace: A theoretical analysis. *Journal of Global Responsibility*, June, 1-29.
- Aydın, A.H. (2001). Yönetim bilimlerinin diğer bilimlerle ilişkisi. S. Güney (Ed.). *Yönetim ve organizasyon* içinde (s.57-86). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Bickmore, K. (2011). Keeping, making and building peace in school. *Social Education*, 75(1), 40-44.
- Caldwell, C. and Canuto-Carranco, M. (2010). Organizational Terrorism and moral choices—exercising voice when the leader is the problem. *Journal of Business Ethics*, 97(1), 159-171.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship, foundations of a new discipline* içinde (p.3-13). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Campbell, A. (2017). Forgiveness and reconciliation as an organizational leadership competency within transitional justice instruments. *The International Journal of Servant-Leadership*, 11(1), 139-186.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Cohen R. J. and Swerdlik M.E. (2010). *Psychological testing and assessment*. Boston: McGrawHill Companies.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve davranışı* (4. basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, K. (2011). Editörden: Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-8.
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar*. (Tarık Totan, Çeviri editörü). Ankara, Nobel. (üçüncü basımdan çeviri). Şubat 2017.
- Doğus, Y. (2019). A qualitative research on organizational peace in schools. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 661-675.
- Donaldson, S.I. and Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Emeti, C.I. (2012). Towards an integrated model for strategic human resource management in Nigeria. *The Nigerian Academic Forum*, 22(1), 1-12.
- Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167-191.
- Galtung, J. and Fischer, D. (2013). Positive and negative peace. *Johan Galtung pioneer of peace research* içinde (p.173-178). Berlin: Springer.
- Gül, H. (2010). Saldırgan davranışlar ve örgütsel mağduriyet üzerine kavramsal bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 91-98.
- Hardwick, C. T. and Landuyt, B. F. (1961). *Administrative strategy* (1. Basım). New York: Simmons-Boardman Publishing Corporation.
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T., and 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.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

- Kırılmaz, H., Ayparçası, F. (2016). Modernizm ve postmodernizm süreçlerinin tüketim kültürüne yansımaları. *İnsan ve İnsan Bilim Kültür Sanat Düşünce Dergisi*, 3(8), 32-58.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Mwitarı, S.N. (2009). *Strategic management practices of firms in the wines and spirits industry in Kenya*. (Unpublished master thesis). University of Nairobi, Nairobi.
- Okpalıbekwe, U.N., Onyekwelu, R.U. and Dike, E.E. (2015). Collective bargaining and organizational performance; A study of the Nigeria Union of Local Government Employees of Idemili North Local Government Council, Anambra State (2007 -2012). *Public Policy and Administration Research*, 5(4), 53-68.
- Ökten, K.H. (2001). *Immanuel Kant'ın "Ebedi Barış Üzerine Felsefi Deneme" adlı eseriyile ortaya koyduğu ebedi barış fikri ve bu fikrin uluslararası ilişkiler düşüncesinde yarattığı etki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir S., ve Akkaya E. (2013). Genel lise öğrenci ve öğretmenlerinin okul ve ideal okulalgılarının metafor yoluyla analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 295-322.
- Özdoğan, B. (2001). Altı-on iki yaşlarındaki çocukların eğitimi ve okul başarıları. *Eğitim ve Bilim*, 26(120), 3-7.
- Park, M.Y. (2016). Operating companies as collaborative communities for emergent innovation. *Advances in Economics and Business*, 4(12), 651-656.
- Parveen, R. (2018). Work-family conflict in manufacturing and service organizations in Bangladesh: An assessment. *Thoughts on Economics*, 24(1-2).
- Perkins, D. (2002). Paradoxes of peace and the prospects of peace education. G. Salomon ve B. Nevo (Ed.), *Peace education: The concept, principles, and practices around the world* içinde (p.37-55). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Platon. (1998). *Yasalar* (C. Şentuna ve S. Babür, Çev.). İstanbul: Kabcacı Yayınları. 1 Ocak 1998.
- Rapti, D. (2013). School climate as an important component in school effectiveness. *Academicus International Scientific Journal*, 8(8), 110-125.
- Reed, L. (2017) How peace plays a role in the workplace. *Business.com*, <https://www.business.com/articles/how-peace-plays-a-role-in-the-workplace/>, erişim 21.10.2019.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müler, 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.

- Seligman, M. E. P. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181-182.
- Seligman, M. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Hillsdale, NS: Erlbaum.
- Spreitzer, G. (2007) Giving peace a chance: Organizational leadership, empowerment, and peace. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1077-1095.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016) İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim*, 9(4), 1-12.
- Şener, E. ve Çetinkaya, F.F. (2015). Bir liderlik özelliği olarak affetme ve örgütsel düzeyde etkileri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 24-42.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). Hudson Street: Pearson.
- Tan, S. (2009). Misuses of KR-20 and Cronbach's alpha reliability coefficients. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 101-112.
- Tunçer, P. (2019). Mobbing ve örgüt kültürü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 96, 85-103.
- Ünal, S. (1999). Okullardaki stres kaynakları verimlilik ilişkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11, 365-372.
- Velicer, W. F. and Fava, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251.

EK 1. Okulda Örgütsel Barış Ölçeği

Sayın Katılımcı, Aşağıda okullarda yaşanması muhtemel bazı durumlara ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi kendi okulunuz açısından değerlendirerek sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz. 1. Hiç katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kısmen katılıyorum, 4. Oldukça katılıyorum, 5. Tamamen katılıyorum						
Denge Boyutu						
1	Okulumdaki öğretmenler birbirlerine karşı iyi niyetlidir.	1	2	3	4	5
2	Okulumdaki öğretmenler yaşanan anlaşmazlıkları sağlıklı yöntemlerle çözer.					
3	Okulumdaki öğretmenler takım çalışmasına yatkındır.					
4	Okulumdaki öğretmenler iş arkadaşlarıyla yakın ve sıcak ilişkiler kurar.					
5	Okulumdaki öğretmenler meslekleri hakkında olumlu düşüncelere sahiptir.					
6	Okulumdaki öğretmenler sorumluluklarını yerine getirmeye özen gösterir.					
7	Okulumdaki öğretmenler birbirlerine nazik davranır.					
8	Okulunda, öğretmenler öğrencilerin öğrenmesi için ortak bir çaba gösterir.					
9	Okulumdaki öğretmenler mesleklerinin gerektirdiği becerilere sahiptir.					
10	Okulunda, farklılıklara saygı gösterilir (dünya görüşü, etnik, cinsiyet vb.).					
11	Okulumdaki öğretmenler tecrübelerini meslektaşlarıyla paylaşır.					
12	Okulumdaki öğretmenler birbirlerine güvenir.					
Liderlik Boyutu						
13	Okul müdürüm okulda yürütülen çalışmalarını etkili bir şekilde planlar.					
14	Okul müdürüm öğretmenleri aynı amaç etrafında toplamayı başarır.					
15	Okul müdürüm öğretmenlerin çabalarını takdir eder.					
16	Okul müdürüm öğretmenlere rehberlik eder.					
17	Okulumdaki yöneticiler adaleti sağlar (nöbet görevleri, ders programları, kurslar, ödüller, hizmet içi eğitim olanakları vb.).					
18	Okulumdaki öğretmenler kendilerini ilgilendiren konularda karar süreçlerine katılır.					
Politikalar Boyutu						
19*	Okulumdaki öğretmenler bürokratik zorluklar nedeniyle planladıkları çalışmalarını yapmaktan vazgeçer (gezi, kermes, yarışma, tören vb.).					
20	Okulunda ihtiyaç duyulduğunda ilçe ve il milli eğitim müdürlüğünden gerekli yardım sağlanır.					
21*	Okulunda öğretmenlere, ilçe ve il milli eğitim müdürlüğü tarafından kısıtlı zamanlarda yetiştirilmesi gereken zorlayıcı görevler verilir.					
22	Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen uygulamalar, okulunda öğretmenler arasında sinerji oluşturur.					
Çevre Boyutu						
23	Okulumun velileri bu okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinden memnundur.					
24	Okulumun velileri öğrencilere ilişkin sorumluluklarını yerine getirir.					
25	Okulumun bulunduğu çevrede eğitime önem verilir.					
26	Okulumun yakın çevresinde güvenliği tehdit eden durumlara karşı gerekli tedbirler alınır (şiddet, saldırganlık, taciz vb.).					
27	Okulunda uluslararası iş birliğini arttıracak çalışmalar yapılır (Erasmus projeleri, eTwinning projeleri, öğrenci değişim programları, kardeş okul uygulamaları vb.).					
* Ters puanlanan madde (reverse-code item)						

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Doğuş, Y. ve Eres, F. (2021). Okulda Örgütsel Barış Ölçeği (OÖBÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4598-4623. DOI: 10.26466/opus.895221.