



KORKUT ATA TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Uluslararası Dil, Edebiyat, Kültür, Tarih, Sanat ve Eğitim Araştırmaları Dergisi

The Journal of International Language, Literature, Culture, History, Art and Education Research

Sayı/Issue 15 (Nisan/April 2024), s. 1471-1490.

Geliş Tarihi-Received: 07.03.2024

Kabul Tarihi-Accepted: 03.04.2024

Araştırma Makalesi-Research Article

ISSN: 2687-5675

DOI: 10.51531/korkutataturkiyat.1448700

Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Güven ve Örgüt Sağlığının Okul Etkililiğine Etkisi*

The Effect of Organizational Transparency, Organizational Trust and Organizational Health on School Effectiveness

Ali TOSUN**
Kazım ÇELİK***

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre örgütsel şeffaflığın okul etkililiği düzeyine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel sağlığın aracılık rolünü belirlemektir. İlişkisel tarama modeli ile desenlenen çalışmada veriler Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemiyle analiz edilmiştir. Değişkenler arasında modelleme yapılırken birden fazla aracı değişkenin aynı anda modele dahil edilmesi nedeniyle "Çoklu Aracılık Modeli" yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örneklemini, Uşak ilindeki kamu okullarında görev yapan 462 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler "Örgütsel Güven Ölçeği", "Örgütsel Sağlık Ölçeği", "Okul Etkililiği Ölçeği" ve "Örgütsel Şeffaflık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Korelasyon analizleri sonucunda örgütsel şeffaflık, güven ve sağlık ile okul etkililiği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlenmiştir. Araştırmanın ana amacına uygun olarak test edilen yapısal eşitlik modellemesi analizleri sonucunda da örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel sağlığın tam aracılık rolü oynadığı tespit edilirken örgütsel şeffaflığın ise örgütsel güveni geliştirdiği ancak örgütsel şeffaflık ile okul etkililiği arasında herhangi bir aracılık rolü üstlenmediği belirlenmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin şeffaflığı örgütsel bir davranış olarak benimsemesi ve geniş bir kavramsal çerçeveye sahip olan örgüt sağlığını geliştirmek için çalışmalar yapması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven, örgüt sağlığı, okul etkililiği.

Abstract

The purpose of this study is to determine the mediating role of organizational trust and organizational health in the relationship between organizational transparency and school effectiveness, as perceived by teachers. Conducted using a relational survey model, the data were analyzed through Structural Equation Modeling (SEM). Due to the inclusion of multiple mediator variables simultaneously in the model, the "Multiple Mediation Model" method was employed. The research sample consisted of 462 teachers working in public schools in the Uşak province. Data were collected using the "Organizational Trust Scale," "Organizational Health Scale," "School Effectiveness Scale," and "Organizational Transparency Scale."

* Bu makale Dr. Ali Tosun'un doktora tezinden üretilmiştir.

** Dr., Millî Eğitim Bakanlığı, e-posta: ali35tosun@gmail.com, ORCID: 0000-0001-82L4-876X.

*** Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: kcelik@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7319-6567.

Correlation analyses revealed significant positive relationships between organizational transparency, trust, health, and school effectiveness. Consistent with the main objective of the study, the results of the structural equation modeling analyses indicated that organizational health played a full mediating role in the impact of organizational transparency on school effectiveness, whereas organizational transparency only fostered organizational trust but did not mediate the relationship between organizational transparency and school effectiveness. Accordingly, it is recommended that school administrators embrace transparency as an organizational behavior and engage in efforts to enhance organizational health, which has a broad conceptual framework.

Keywords: Organizational transparency, organizational trust, organizational health, school effectiveness.

Giriş

Örgütler tarihin tüm evrelerinde, bir gelişim sağlama çabası içerisinde olmuşlardır. Bu gelişim çabası, örgütlerin hedeflerine ulaşabilme düzeylerini ifade eden örgütsel etkililiği sağlayabilmek içindir. Yönetimsel kuramlar dönemsel olarak farklı paradigmalara dönüşse de tümünün en temel amacı etkili örgütler oluşturabilmek olmuştur. Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinin de nitelikli çıktılar elde edebilmeleri için etkili örgüt özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü eğitim örgütlerinin mezun olarak nitelendirilen insan çıktısının kalitesi, toplumsal yaşam için oldukça önemlidir. Bu açıdan eğitim örgütlerinin etkililiğine yönelik sorunlar, toplumsal boyutta sorunlara dönüşebileceği için örgütsel etkililik kavramı eğitim örgütleri için oldukça önemlidir. Bu nedenle okulların en önemli paydaşları olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin üzerlerine görev ve sorumlulukları en etkili şekilde yerine getirmesi, etkili okulların inşa edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle de okul paydaşlarının okul etkililiğine katkı sağlayacak davranışlar sergileyebilmeleri için şeffaflığın sağlandığı katılımcı bir yönetim anlayışı ile sağlıklı ve güven iklimine dayalı bir okul kültürünün oluşturulması gerekli görülmektedir.

Okulların hedeflerine ulaşmada ne kadar etkili oldukları uzun süredir araştırılan bir konudur. Okulların etkililiğine yönelik bilimsel süreçlere uygun yönetilen ilk çalışma 1960'lı yıllarında ortaya konulan Coleman Raporu'dur. Bu rapor, öğrenci başarısı üzerinde ev ortamının etkisinin okul ortamlarının etkisinden daha fazla olduğunu göstermiştir. Coleman Raporu'nda ortaya çıkan bu sonuç, okulların etkililiği konusunda eleştirilere sebep olmuştur. Okulların etkililiğine yönelik tartışmaların başlangıcı olarak kabul edilen Coleman Raporu'ndan sonra dünyanın birçok yerinde etkili okullar geliştirebilmek için reform hareketlerini başlatarak, okul reformlarına yönelik küresel bir değişim hareketi başlatmıştır (Cheng, 1996; Reynolds, Teddlie, Creemers, Scheerens ve Townsend, 2000; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Özdemir, 2018).

Tarihsel süreçte ortaya çıkan farklı örgüt teorilerinin her biri kavramsal çerçeve, örgütlenme ve eylem yolunun diğerlerinden daha etkili oluşu inancına dayanır ve örgütsel unsurlar arasındaki tüm ilişkiler, örgütsel etkililiği sağlama amacındadır. Bu nedenle örgütsel etkililik kavramı, örgütsel alanyazında nihai bir bağımlı değişken olarak konumlanır (Cameron, 2015). Örgütsel etkililik kavramının sahip olduğu bu konum eğitim örgütlerine yönelik yapılan çalışmalarda da önemini korumuştur. Etkili okullara yönelik araştırmalar başlangıçta öğrencilerin akademik başarıları üzerinde en çok etkiye sahip okul değişkenleri üzerine yoğunlaşırken; zamanla okulun çok boyutlu yapısı dikkate alınarak öğrenci, öğretmen, yönetici ve çevre gibi faktörlerin de dâhil edildiği geniş bir kavramsal yapıya dönüşmüştür (Çubukçu ve Girmen 2006; Şişman, 2013; Arslantaş ve Özkan 2014; Balcı, 2014; Ergin Kaplan ve Korkmaz 2018).

Okulların etkililiğine yönelik tartışmaların başlangıcı olarak kabul edilen Coleman Raporu ile okulların fark yaratamayacağı düşüncesi odağında başlayan okul etkililiği

çalışmaları (Reynolds ve diğ., 2000), günümüzde gerekli düzenlemeler yapıldığı takdirde tüm okulların etkili olabilecekleri inancına evrilmiştir. Bursalıoğlu'na (2000) göre her okulun etkili olmasına yönelik çabaların sebebi eğitim örgütlerinin toplumsal gelecek için taşıdığı önemden kaynaklanmaktadır. Levine ve Lezotte'ye (1990) göre toplumsal açıdan böyle önemli bir misyona sahip olan okulların etkililiği sağlandığında öğrenim gören tüm öğrenciler uygulanan eğitim programlarından en verimli şekilde yararlanabilecektir. Bu nedenle etkili okullarda tesadüfi başarıya yer yoktur. Etkili okullarda öğrencilerin gelişimleri, güçlü liderlik özellikleri gösteren öğretmen ve yöneticiler tarafından sürekli olarak izlenmektedirler (Weber, 1971). Ayrıca etkili okullarda iş birliği, personel geliştirme, planlama, demokratiklik gibi öğretmenleri motivasyonlarını artırarak verimliliklerini destekleyecek birçok uygulama da bulunmaktadır (Çobanoğlu, 2008). Etkili okullar, örgütsel amaçlara ulaşabilmek ile öğretmen davranışlarının yakın ilişkili olduğunu bildikleri için öğretmenlerin gelişimini destekleyen uygulamalar yapmaktadırlar (Schein, 1980).

Türkiye'de okulların genel olarak eğitim-öğretim faaliyetleri yönünden giderek etkisizleştiği yönünde eleştiriler sıklıkla dile getirilmektedir (Şişman, 2013). Alanyazında son zamanlarda yürütülen çalışmalar da (Cerit ve Yıldırım, 2017; Memduhoğlu ve Karataş, 2017) bu eleştirileri destekler niteliktedir. Bu eleştiriler sadece Türkiye özelinde değildir. Dünya genelinde de okulların etkililiğine yönelik sorgulamalar devam etmektedir. UNESCO (2000) da günümüzde okulların etkililiğine yönelik eğitim planlamacılarının ve yöneticilerin artan bir endişesi olduğunu belirtmektedir. Ayrıca uluslararası boyutta eğitim süreçlerinin geliştirilmesi için veri toplayan Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) uyguladığı PISA sınavlarındaki çıktılar, çocukların hayatlarını etkileyen üç faktörden birinin okul yaşantıları olduğunu göstermektedir (OECD, 2018; 2019).

Türkiye'de okul etkililiğine yönelik öğretmen algılarına dayalı olarak yapılan çalışmalar okul yöneticileri (Balcı, 1993; Toprak, 2011), meslektaşlar (Oral, 2005; Kuşaksız, 2010), öğrenciler (Şişman, 2013), okul ile çevre ve aile ilişkileri (Türker, 2010) gibi örgütsel etkililiği oluşturan boyutlarda sorunlar olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalıştıkları okulların yeterince etkili olmadığına yönelik öğretmen algılarının tespit edildiği çalışmalar bulunmaktadır (Arslan, Satıcı ve Kuru, 2006; Memduhoğlu ve Karataş, 2017; Cerit ve Yıldırım, 2017). Ancak her ne kadar örgütlerin tüm boyutlarda etkili olamayacağı sadece belirli boyutlarda etkililiğinin sağlanabileceği savunulsa da (Cameron, 1978) toplumsal geleceğin mimarı olan okulların herhangi bir boyutundaki eksiklik kabul edilemez. Bu düşünceyle okulların etkililiğini geliştirmeye çalışan çalışmalar okul etkililiği ile örgüt kültürü (Ayık ve Ada, 2009), okul iklimi (Şenel ve Buluç, 2016), yönetici davranışları (Kazancıoğlu, 2008), örgütsel vatandaşlık (Gökmen, 2011), akademik iyimserlik (Çalık ve Tepe, 2019), duygusal emek (Dağ ve Albez, 2024) ve örgütsel sinizm (Karagöz, Yalçın ve Köroğlu, 2024) arasındaki ilişkileri ele aldığı görülmektedir.

Etkili okul araştırmaları, bu okulların anlaşılabilir vizyona, başarıya yönelik beklentilere, güçlü bir öğretimsel liderlik anlayışına, öğrenci takip sistemine, zengin öğrenme ortamlarına, okul aile işbirliğine ve güvenli bir çevreye sahip olduklarını göstermektedir (Tanrıöğen, 2022). Bu bağlamda etkili okullar için gerek duyulan bu geniş kavramsal çerçeveyi kapsayan örgütsel sağlık kavramının etkili okulların geliştirilmesinde önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Örgüt sağlığı, örgütü canlı bir varlık olarak görerek organlarını örgütün boyutları gibi betimlemektedir. Buna göre sağlıklı örgütlerde hiçbir organ birbiriyle çatışmaz, çelişkiye düşmez ve düzenli olarak çalışır (Başaran, 1994). Sağlıklı okullar, okulun içinden ve çevreden kaynaklanan zorluklara karşı dirençlidirler (Tsui ve Cheng, 1999). Ayrıca

sağlıklı okullar öğrenci başarıları için destekleyici ortamlardır (Başaran, 1994; Korkmaz, 2005). Hem okulun tüm boyutlarını kapsaması hem de öğrenci başarısı ile olan yakın ilişkisi nedenleriyle örgüt sağlığı ile okul etkililiği arasında geçmişte de çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir. Türker (2010) yapmış olduğu çalışmada okul etkililiği ile örgüt sağlığı arasındaki tüm korelasyonların pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler gösterdiğini tespit etmiştir. Ayrıca okul etkililiği ile örgüt sağlığı kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu da birçok kuramsal çalışmada ifade edilmektedir (Katz ve Kahn, 1978; Cheng, 1996; Ardiç ve Polatçı, 2007; Garda, 2011; Şişman, 2013; Balcı, 2014). Bu bağlamda olumlu örgütsel davranışların sergilenmesiyle geliştirilebilecek olan okul etkililiği ile öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve çevre tarafından oluşturulan algıda önemli bir etkiye sahip olan örgütsel güven kavramının da okul etkililiği ile olan ilişkisinin araştırılması önemli görülmüştür.

En genel anlamda örgütsel güven, bireysel boyutta olan güven kavramının örgütsel boyutta ele alınmasıdır (Perrone, 1998). Mishra ve Morrisey'a (1990) göre ise örgütsel güven, bireyler arasındaki açık iletişim, karar süreçlerine katılım, örgüt için önemli bilgilerin ve duyguların paylaşımı gibi olumlu örgütsel davranışlar sonucunda oluşan bir duygudur. Bireyler arası ilişkilerde güven duygusunun gelişmesi, örgüt gibi dinamik ortamlarda yaratıcılığı ve iletişimi geliştirdiğine inanılmaktadır (Kegan ve Rubenstein 1973). Bu nedenle etkili okullar için bir gereklilik olan iş birliği ortamının oluşturulabilmesi için öğretmenler arasında karşılıklı güven duygusunun oluşması gerekmektedir (Deutsch, 1960). Alanyazında yapılan araştırmalarda da okulların etkililiği ile örgütsel güvenin yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Mishra ve Morrisey 1990; Hoy, Tarter, ve Witkoskie, 1992; Kratzer, 1997; Brewster ve Railsback, 2003; Bryk ve Schneider, 2003; Sandal, 2014; Yılmaz, 2015). Öyle ki Bryk ve Schneider (2003) yapmış olduğu çalışma sonucunda etkili bir okulun inşasında ilişkisel güvenin merkezi bir rolü olduğunu belirtmektedir. Ayrıca araştırmalar güven duygusunun geliştiği okullardaki öğrencilerin akademik başarılarının da geliştiğini tespit etmişlerdir (Schneider, 2003; Moore, 2009). Buna göre okulların etkili örgütler olabilmeleri için öğrencilerin, öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer tüm paydaşların örgütsel güven algılarının geliştirilmesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. O halde bireylerde oluşan güven duygusunun okulların etkililiği için önemi, eğitim yöneticileri tarafından yönetim süreçlerinin her aşamasında göz önünde bulundurulması oldukça önemlidir. Toprak (2006) da çalışmasında yöneticiye güvenin, örgütün performansını etkilediğini tespit etmiştir. Buna göre örgütlerin etkisizliği büyük ölçüde yönetime yönelik güvensizlikten kaynaklanmaktadır (Mishra ve Morrisey, 1990). Bu nedenle çalışanların güven duygularının desteklendiği sağlıklı örgüt ortamları, hedeflerine ulaşma noktasında kararlı olan etkili okulların geliştirilebilmesi için kritik öneme sahiptir.

Örgütler için güven ve sağlık birbirini tamamlayan kavramlardır (Hoy, Sabo ve Barnes, 1996). Ancak örgüt sağlığı ile örgütsel güvenin okul etkililiği için önemine rağmen bu kavramların etkili okullar geliştirebilmek için henüz yeterli seviyede olmadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Öğretmen algılarına dayalı olarak yürütülen çalışmalarda örgütsel güven (Kayısı, 2016; Gülerüz, 2017; Bil, 2018; İsmayılov, 2019) ve örgüt sağlığı (Uras, 1998; Bülbül, 2005; Özdemir, 2006; Karakuş, 2008; Ordu, 2011; Kıvrak, 2013; Tacar, 2013; Tan, 2017; Kotbaş, 2018; Tekel, 2019) algılarının etkili okullar oluşturabilmek için yeterli düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu noktada örgütsel güven ve sağlık kavramlarını geliştiren kavramların belirlenmesi dolaylı olarak okul etkililiğinin sağlanabilmesi için oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgütsel şeffaflık kavramı, öğretmenlerin sağlık ve güven algılarını geliştirebilmek için bir ön koşul olarak değerlendirildiği görülmektedir (Balkin, 1999; Pirson ve Malhotra, 2011).

Örgütsel şeffaflık bilgilerin talep edenler tarafından erişimini, karar alma süreçlerine paydaşların katılımını, bilgilerin açık bir şekilde görünür hale gelmesini ve yöneticilerin davranışlarının sonuçlarını üstlendikleri hesap verebilir bir yapıyı ifade etmektedir (Rawlins, 2009). Örgütsel şeffaflık sayesinde çalışanların verimliliği (Su, Fang ve Young, 2011) ve örgütsel bağlılıkları (Rawlins, 2009) artar. Dolayısıyla örgütsel şeffaflığın örgütsel bağlılığı arttırarak etkili bir okul inşa edebilmek için önemli bir ön koşul olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmanın diğer değişkenleri olan örgütsel güven ve örgütsel sağlığın da geliştirilebilmesi için şeffaflığın önemli bir örgütsel davranış olduğu görülmektedir. Grossman'a (2019) göre örgüte ait bilgilerin şeffaf bir şekilde sunularak hesap verebilirliğin sağlanması, örgütsel güveni desteklemektedir. Yapılan ampirik çalışmalar da şeffaflığın örgütsel güveni geliştirdiğini belirtmektedir (Jahansoozi, 2006; Rawlins, 2008; Norman, Avolio ve Luthans, 2010). Benzer şekilde şeffaflık ile örgüt sağlığı kavramlarının ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Baltzley ve Lawrence (2016) örgütlerin sağlıklı bir kültüre sahip olabilmeleri için paydaşların talep ettikleri bilgileri şeffaf bir şekilde onların erişimine açmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Jahansoozi (2006) de örgütlerin şeffaf olmalarının paydaşlar ile ilişkilerinin sağlıklı olması için oldukça önemli olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda paydaşların talep ettikleri bilgilere erişimlerini sağlayan, kararlara katılım süreçlerini önemseyen, hesap verebilirliği ilke edinmiş şeffaf örgütlerin örgütsel sağlıklarının da olumlu yönde etkileneceği söylenebilir.

Buraya kadar açıklanan teorik ve ampirik çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, zengin güven iklimi (Meijer, 2009), sağlıklı bir okul kültürü (Baltzley ve Lawrence, 2016) ve etkili bir örgütsel performans oluşturulabilmesi için şeffaflığın örgütsel bir davranış olarak ilke edinilmesinin bir gereklilik olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütlerin etkili olabilmeleri için yüksek düzeyde örgütsel sağlık (Miles, 1965; Tsui ve Cheng, 1999; Korkmaz, 2005; Türker, 2010; Brosnahan, 2011, Fairman ve McLean 2003'den) ve örgütsel güven (Mishra ve Morrisey 1990; Hoy, Tarter ve Witkoskie, 1992; Kratzer, 1997; Brewster ve Railsback, 2003; Bryk ve Schneider, 2003; Sandal, 2014; Yılmaz, 2015) duygusuna ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Sonuç olarak buraya kadar ele alınan kuramsal tartışmalar ve ampirik araştırma sonuçları, okul etkililiğinin geliştirilmesi için örgütsel güven ve örgüt sağlığının; örgütsel güven ve örgüt sağlığının geliştirilmesi için ise örgütsel şeffaflığın oldukça önemli olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda okullarda örgütsel şeffaflığın, örgütsel güvenin ve örgüt sağlığının geliştirilmesi yoluyla okul etkililiğinin de geliştirilebileceği öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmanın ana problem cümlesi "Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı algılarının okul etkililiğine etkisi var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Bu ana amaç doğrultusunda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

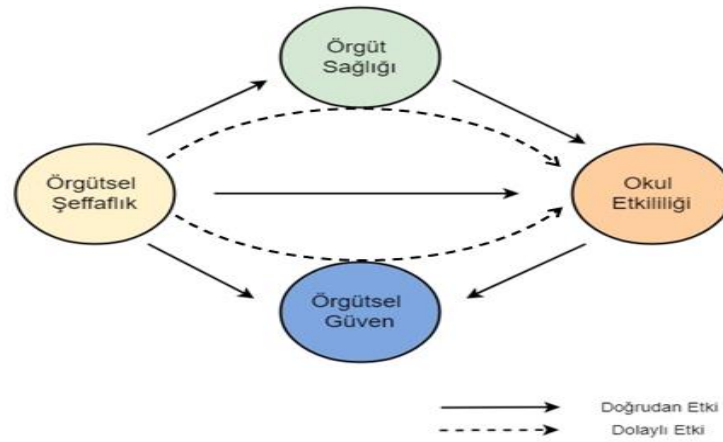
- Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı algıları ile okul etkililiği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algılarının okul etkililiğine etkisine örgütsel güven ve örgüt sağlığı değişkenlerinin birlikte aracılık rolü var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı algılarının okul etkililiğine etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel' e (2012) göre ilişkisel tarama modeli, eğitim araştırmalarında durumları ya da olayları betimlemenin

ötesinde değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyarak ilişkisel bağlantılara dayalı tahminde bulunmayı sağlar. İlişkisel araştırmalarda karmaşık yapıların çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerden bir tanesi de Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemidir (Şen, 2020). Yapısal eşitlik modelleri içerisinde değişkenler arasındaki ilişkiler, basit aracılık modelleri ile test edilebildiği gibi birden fazla aracı değişkenin aynı anda modele dahil edilmesiyle oluşan “Çoklu Aracılık Modeli” yöntemi ile de test edilebilmektedir. Çoklu aracılık modeli ile kurgulanan bir yapısal eşitlik modelinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aynı anda birden fazla aracı değişken ile test edilmesi mümkündür (Hayes, 2013). Bu araştırmada da yapısal eşitlik modeli yöntemi ile “Örgütsel Şeffaflık”, “Örgütsel Güven”, “Örgüt Sağlığı” ve “Okul Etkililiği” değişkenleri arasındaki karmaşık ve çok yönlü ilişkilerin tespit edilebilmesi amaçlanmıştır. Araştırma için Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 17.02.2021 tarih ve E.20261 sayılı izin alınmıştır. Örgütsel şeffaflık ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgüt sağlığı ve örgütsel güvenin aynı anda aracılık etkisinin olup olmadığına yönelik kurgulanan çoklu aracılık modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Değişkenler Arasındaki Kavramsal İlişkiler ve Bu İlişkilerin Yönü

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Uşak ili merkez ve ilçelerinde yer alan kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 4494 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçimi için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yoluna gidilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde, evrendeki tüm birimlerin örneklem içerisinde yer alma şansı eşittir ve evrenin temsilini sağlamada diğer yöntemlere göre çok daha güçlüdür. Bu yöntemin uygulanabilmesi için evrendeki birimlerin listelenebilmesi gerekmektedir. Evrendeki birim listesi oluşturulduktan sonra da örnekleme ulaşıncaya kadar listeden birim seçilmelidir (Büyüköztürk ve diğ.,2012). Bu amaçla Uşak merkez ve ilçelerinde yer alan kamuya ait okullar listesi Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü kayıtlarına göre hazırlanarak listede yer alan okullar arasından seçkisiz olarak örnekleme oluşturan okullar seçilmiştir. Wolf, Harrington, Clark ve Miller (2013) YEM analizi yapabilmek için örneklem sayısının en az 460 olması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle seçkisiz olarak belirlenen okullara veri toplamak amacıyla gidildiği günlerde, okulda bulunan öğretmenler arasından seçkisiz olarak belirlenen 517 öğretmene ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçek formlarından 498 tanesi doldurularak araştırmacıya teslim edilmiştir. Yarım bırakıldığı tespit edilen 21 form ve uç değerlerin incelenmesi aşamasında veri setinden çıkarılmasına karar verilen 15 form analizlere dahil

edilmeyerek, 462 gözlemden oluşan araştırma örneklemine ulaşılmıştır. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler (n=462)

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	267	58
	Erkek	195	42
Öğrenim Durumu	Lisans	419	91
	Lisansüstü	43	9
Kıdem (Yıl)	1-10	166	36
	11-20	175	38
	21 +	121	26
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-15	115	25
	16-30	166	36
	31 +	181	39
Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	257	56
	6-10	140	30
	11 yıl ve üzeri	65	14
Okul Kademesi	İlkokul	182	39
	Ortaokul	180	39
	Lise	100	22

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler Çelik ve Tosun (2022) tarafından geliştirilen “Okul Şeffaflık Ölçeği”, Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği”, Doğanay ve Dağlı (2020) tarafından geliştirilen “Örgüt Sağlığı Ölçeği” ve Hoy (2009) tarafından geliştirilen Demirkasimoğlu ve Taşkın (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Okul Etkililiği Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veri setinin ölçme araçlarının faktör yapısı ile uyumluluğunun değerlendirilebilmesi için her bir ölçeğe ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılarak elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi	Okul Şeffaflık Ölçeği	Örgütsel Güven Ölçeği	Örgüt Sağlığı Ölçeği	Okul Etkililiği Ölçeği	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri (Karagöz, 2016)
X ² /sd	3.258	2.936	3.632	3.823	0-5 arası
RMSEA	0.070	0.065	0.076	0.078	≤ 0.08
GFI	0.923	0.893	0.866	0.966	0.85 ile 1 arası
AGFI	0.892	0.867	0.852	0.932	0.85 ile 1 arası
CFI	0.965	0.953	0.956	0.979	≥ 0.95
NFI	0.950	0.924	0.912	0.971	0.90 ile 1 arası
TLI	0.957	0.941	0.907	0.967	0.90 ile 1 arası
RMR	0.030	0.030	0.058	0.046	≤ 0.08
SRMR	0.040	0.045	0.071	0.042	≤ 0.08
IFI	0.965	0.948	0.912	0.979	0.90 ile 1 arası

Araştırmalarda veri toplama araçlarının taşınması gereken bir diğer önemli özellik olan güvenilirlik sonuçları (Seçer, 2018) Cronbach’s Alpha katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Ölçklere ve alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha katsayıları ve orijinal ölçek değerleri Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Güvenirlik Sonuçları

Ölçek	Boyut	Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları	
		Tosun & Çelik (2021)	Mevcut Çalışma
Örgütsel Şeffaflık	Kararlara Katılım	0.89	0.82
	Bilgi Akışı	0.90	0.89
	Hesap Verebilirlik	0.91	0.91
	Ölçek Toplamı	0.95	0.94
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	0.89	0.84
	Meslektaşlara Güven	0.87	0.91
	Paydaşlara Güven	0.82	0.91
	Ölçek Toplamı	0.92	0.93
Örgüt Sağlığı	Akademik Vurgu	0.91	0.82
	Moral	0.91	0.92
	Destekleyici Liderlik	0.91	0.80
	Çevresel Sağlık	0.87	0.80
	Ölçek Toplamı	0.91	0.93
Okul Etkililiği	Ölçek Toplamı	Demirkasımoğlu ve Taşkın, 2015	Mevcut Çalışma
		0.92	0.89

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veri seti üzerinde analizlere başlamadan önce uç değerler incelenmiştir. Veri setinden "Leverage Values" değerleri .050 ve üzerinde olan 15 gözlem uç değer olarak değerlendirilerek veri setinden çıkarılmıştır (Seçer, 2017). Böylece 462 gözlem, analizlerin yapılabilmesi için hazır hale getirilmiştir. Veri setinin normallik analizleri için Tablo 4'te yer alan ölçek boyutlarının ve ölçek toplamalarının çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Boyut	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Örgütsel Şeffaflık	Kararlara Katılım	-.796	.990
	Bilgi Akışı	-.902	1.355
	Hesap Verebilirlik	-.605	.290
	Ölçek Toplamı	-.826	1.082
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	-.813	.752
	Meslektaşlara Güven	-.518	.082
	Paydaşlara Güven	-.430	.065
	Ölçek Toplamı	-.611	.566
Örgüt Sağlığı	Akademik Vurgu	-.140	.017
	Moral	-.479	-.194

	Destekleyici Liderlik	-.675	-.172
	Çevresel Sağlık	-.353	-.014
	Ölçek Toplamı	-.330	-.186
Okul Etkililiği	Ölçek Toplamı	-.274	-.288

Tablo 4 incelendiğinde ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının -0.902 ile 1.355 arasında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerinin -2 ile $+2$ arasında olması nedeniyle veri setinin normal dağılım sayılığını sağladığı söylenebilir (Kunnan, 1998; Karagöz, 2016). Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu analizleri uygulanmıştır. Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı algıları ile okul etkililiği arasındaki karmaşık ve çok yönlü ilişki açıklayabilmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Şen'e (2020) göre YEM sayesinde kuramsal zemine dayalı olarak modellenen bir yapının veri seti aracılığıyla doğrulanıp doğrulanamayacağı test edilmektedir.

Araştırmalarda YEM analizine başlamadan önce veri setinin uygunluğuna yönelik test edilmesi gereken analizler bulunmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu nedenle öncelikle uç değer analizi, örneklem büyüklüğünün kontrolü, kayıp değerlerin doldurulması, çok değişkenli normallik analizi ve çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı incelenmiştir (Kline, 2015; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Özdamar, 2017; Şen, 2020). Ayrıca değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirleyebilmek için de korelasyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizlerinde değişkenler arasındaki ilişki düzeyini temsil eden katsayı değerinin -1 düzeyinde olması, negatif yönde mükemmel bir ilişkiyi ifade ederken; $+1$ düzeyinde olması da pozitif yönde mükemmel bir ilişkiyi ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2017). Yapılan analizler veri setinin YEM analizleri için sağlanması gereken tüm sayıtları sağladığını göstermiştir.

Bulgular

Araştırmada kuramsal zemin üzerine inşa edilen yapının test edilmesinden önce, bağımlı değişken olan okul etkililiği ile diğer değişkenler olan okul etkililiği, örgütsel güven ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen korelasyon düzeyleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Güven, Örgüt Sağlığı ile Okul Etkililiği Arasındaki Korelasyon Tablosu

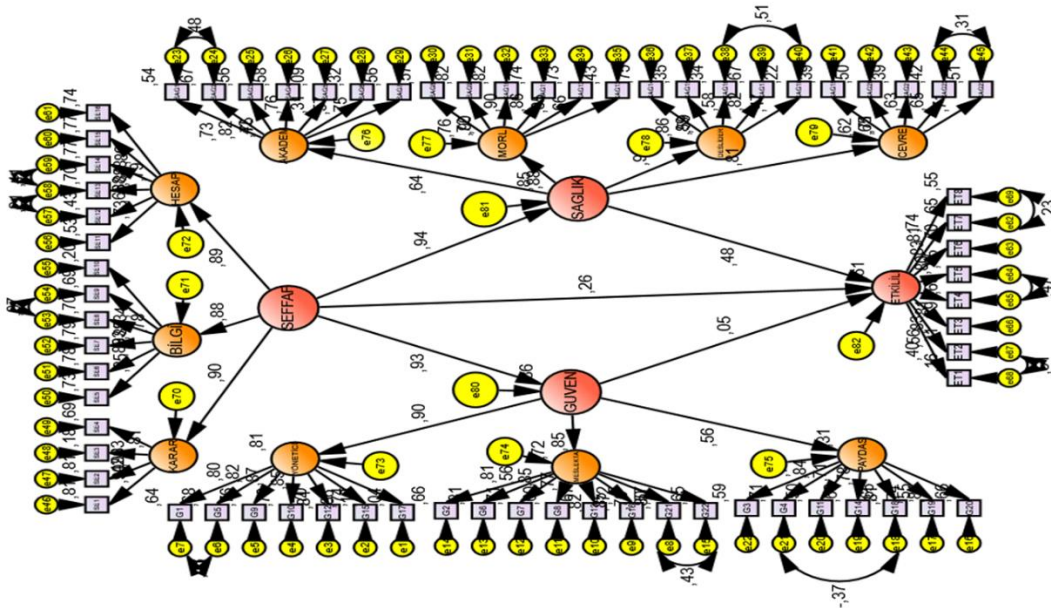
	Değişken	Okul Etkililiği
Örgütsel Şeffaflık	Kararlara Katılım	.546**
	Bilgi Akışı	.563**
	Hesap Verebilirlik	.619**
	Ölçek Toplamı	.638**
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	.566**
	Meslektaşlara Güven	.589**
	Paydaşlara Güven	.447**
	Ölçek Toplamı	.646**
Örgüt Sağlığı	Akademik Vurgu	.563**
	Moral	.636**

Destekleyici Liderlik	.535**
Çevresel Sağlık	.628**
Ölçek Toplam	.710**

**p=.01 *p=.05

Tablo 5 incelendiğinde araştırmada yer alan tüm değişkenler ile okul etkililiği arasındaki ilişkilerin .01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Örgütsel şeffaflık ve alt boyutları ile okul etkililiği arasında pozitif yönlü orta düzeyde; örgütsel güven ve tüm alt boyutları ile okul etkililiği arasında pozitif yönlü orta düzeyde; örgüt sağlığının tüm alt boyutları ile okul etkililiği arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt sağlığının ölçek toplamı ile okul etkililiği arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. Buna göre okul etkililiği ile en yüksek düzeyde ilişkinin örgüt sağlığı değişkeni ile ortaya çıkması, örgüt sağlığının etkili okullar için önemli bir bileşen olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmadaki tüm değişkenlerin, bağımlı değişken olan okul etkililiği ile pozitif yönlü ilişkilere sahip olması, kuramsal zemin ile uyumlu bir bulgunun ortaya çıktığını göstermektedir.

Korelasyon analizlerinde de ortaya çıktığı gibi örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı değişkenleri ile okul etkililiği ilişkili kavramlardır. Bu ilişki ağına yönelik yapılan kuramsal incelemeler araştırmamızın giriş kısmında da ifade edildiği gibi örgütsel şeffaflığın okul etkililiğini geliştirdiğini ve bu gelişim sürecine de örgütsel güven ve örgütsel sağlık değişkenlerinin katkı sağlayacağına yönelik bir model ortaya çıkarmıştır. Buna göre şekil 2’de yer alan araştırma modeli YEM analizleri ile örgütsel şeffaflık ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgüt sağlığı ve örgütsel güvenin aynı anda aracılık etkisinin olup olmadığı çoklu aracılık modeliyle incelenmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Şeffaflığın Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güven ve Örgüt Sağlığının Çoklu Aracılık Rolüne İlişkin Kurgulanan Model

Şekil 2’de yer alan örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel güven ve örgüt sağlığının çoklu aracılık rolünün incelendiği modele ait uyum indeksleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Modele İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Modele Ait Değer	Ölçüt Değer (Karagöz, 2016)	Kabul Edilebilir Değere Uygunluğu
X ² /sd	2.328	0-5 arası	Uyum kabul edilebilir
RMSEA	0.054	≤ 0.08	Uyum kabul edilebilir
SRMR	0.078	≤ 0.08	Uyum kabul edilebilir
CFI	0.971	≥ 0.95	Uyum kabul edilebilir
TLI	0.962	0.90 ile 1 arası	Uyum kabul edilebilir
IFI	0.969	0.90 ile 1 arası	Uyum kabul edilebilir

Tablo 6’da yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde, modele ait değerlerin alanyazında kabul edilen ölçüt değerler arasında olduğu görülmektedir. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arası yolların anlamlılık düzeyleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Şeffaflığın Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güven ve Örgüt Sağlığının Çoklu Aracılık Rolüne İlişkin Modele Ait Yolların Anlamlılıkları

Değişkenler Arasındaki İlişkiler			β	S.E.	C.R.(t)	P
Örgütsel Şeffaflık	→	Okul Etkililiği	.260	.302	1.012	.312
Örgütsel Şeffaflık	→	Örgütsel Güven	.927	.069	13.794	***
Örgütsel Şeffaflık	→	Örgüt Sağlığı	.938	.071	10.378	***
Örgütsel Güven	→	Okul Etkililiği	.053	.181	.338	.735
Örgüt Sağlığı	→	Okul Etkililiği	.482	.268	2.680	.007

*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$

Tablo 7’de örgütsel şeffaflık ile örgütsel güven ve örgüt sağlığı arasındaki yolların ve örgüt sağlığı ile okul etkililiği arasındaki yolun $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel şeffaflık ile okul etkililiği arasındaki yol ve örgütsel güven ile okul etkililiği arasındaki yolun anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre örgütsel şeffaflıktan örgüt sağlığı üzerinden okul etkililiğine giden yollar anlamlıdır. Bu durum örgüt sağlığının aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Ancak bu aracılık rolünün derecesinin belirlenebilmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki doğrudan yolun durumu incelenmelidir. Buna göre araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel şeffaflık ile bağımlı değişkeni olan okul etkililiği arasındaki doğrudan yolun anlamsız olduğu ($p = .312$) görülmektedir. Bu durumda örgüt sağlığının model üzerinde tam aracılık rolü oynadığı söylenebilir. Bir diğer aracı değişken olan örgütsel güvenin ile okul etkililiği arasındaki yolun anlamsız olması ($p = .735$) nedeniyle örgütsel güvenin modelde aracılık rolünün olmadığı söylenebilir.

Model üzerinde ortaya çıkan anlamlı yollara ait standardize edilmiş yol katsayıları ile modelde yer alan bağımlı değişkenler üzerindeki açıklanan varyans yüzdeleri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Modele Ait Standardize Edilmiş Etkiler

Değişkenler Arasındaki İlişkiler			Etki Değeri	Açıklanan Varyans
Örgütsel Şeffaflık	→	Örgütsel Güven	.927	%86

Değişkenler Arasındaki İlişkiler			Etki Değeri	Açıklanan Varyans
Örgütsel Şeffaflık	→	Örgüt Sağlığı	.938	%88
Örgüt Sağlığı	→	Okul Etkililiği	.482	%61

Tablo 8 incelendiğinde örgütsel şeffaflığın örgütsel güven üzerindeki doğrudan etki değeri .927'dir. Buna göre örgütsel şeffaflıktaki 1 birimlik artışın örgütsel güvende 0.927 birim artışa sebep olacağı görülmektedir. Örgütsel şeffaflığın örgüt sağlığı üzerindeki doğrudan etki değerinin .938 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel şeffaflıktaki 1 birimlik artışın örgüt sağlığında 0.938 birimlik artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel şeffaflığın örgüt sağlığı ve örgütsel güven için önemli bir öncül olduğu söylenebilir. Ayrıca örgüt sağlığının okul etkililiği üzerindeki doğrudan etki değeri .482'dir. Buna göre de örgüt sağlığındaki 1 birimlik artış okul etkililiği üzerinde 0.482 birimlik bir artışa sebep olacaktır. Değişkenler arasında açıklanan varyans değerleri incelendiğinde örgütsel şeffaflığın örgütsel güvendeki varyansın %86'sını; örgüt sağlığındaki varyansın %88'ini açıkladığı görülürken örgüt sağlığının okul etkililiğindeki varyansın %61'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Araştırmada test edilen çoklu aracılık modelinin analiz çıktıları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel sağlığın tam aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Örgütsel şeffaflığın ise örgütsel güveni geliştirdiği ancak örgütsel şeffaflık ile okul etkililiği arasında herhangi bir aracılık rolü üstlenmediği belirlenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada örgütsel şeffaflık, örgütsel güven, örgüt sağlığı ve okul etkililiği arasındaki ilişkiler incelenerek örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel güven ve sağlığın aracılık rolleri belirlenmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle araştırma modeli üzerinde bağımlı değişken olarak tanımlanan okul etkililiği ile örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre okul etkililiği ile örgütsel şeffaflık ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü orta düzeyde; örgüt sağlığı ile arasında ise pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgüt sağlığının okul etkililiği ile olan ilişki düzeyinin araştırmadaki diğer değişkenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alanyazındaki öncül çalışmalarda da okulların etkililiğinin sağlanabilmesi için sağlıklı örgütler olmaları gerektiği belirtilmektedir (Katz ve Kahn, 1978; Cheng, 1996; Ardıç ve Polatçı, 2007; Garda, 2011; Şişman, 2013; Balcı, 2014). Tsui ve Cheng, (1999) etkili bir okul atmosferini yakalamak için en önemli değişkenin örgüt sağlığı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinin eğitsel başarılarına ulaşabilmeleri için sağlıklı örgüt özellikleri taşıması gerektiği de vurgulamaktadır (Başaran, 1994; Korkmaz, 2005). Türker de (2010) örgütsel etkililik ile örgüt sağlığı arasında korelasyonların pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Hem mevcut çalışmada hem de alanyazındaki çalışmalar örgüt sağlığının etkili okulların inşası için önemli bir ön koşul olduğunu göstermektedir. Altun'a (2001) göre de örgütlerin psiko-sosyal durumunu ifade eden örgüt sağlığı değişkeni, okul etkililiğinin sağlanabilmesi için önemli bir ön koşuldur.

Araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellerinin kurgulanabilmesi için gereken ilişkisel bulgu sayıltılarının sağlanmasının ardından, değişkenler arasındaki çok yönlü ve karmaşık ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan çoklu aracılık modeli test edilmiştir. Yapılan model analizlerinde ortaya çıkan ilk sonuç, örgütsel şeffaflığın örgütsel sağlık ve

örgütsel güven için önemli bir öncül olduğudur. Buna göre örgütsel şeffaflık uygulamaları, çalışanların örgütlerine güvenmelerini sağlarken sağlıklı bir örgütün gelişmesini sağlamaktadır. Alanyazındaki çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Grossman (2019) örgütlerde bilgi akışları şeffaf bir şekilde sunularak hesap verebilirlik geliştirildiğinde, çalışanların örgütlerine karşı güvenlerinin artacağını belirtmektedir. Heise'ye (1985) göre de iş görenlerin güvenini sağlayabilmek için önem derecesine bakılmaksızın yasal olarak açıklanabilecek tüm bilgilerin erişilebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar da şeffaflığın örgütsel güven ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir (Jahansoozi, 2006; Rawlins, 2008). Dolayısıyla örgütsel şeffaflık kavramı, örgütsel güvenin gelişmesi için kritik öneme sahiptir (Eijffinger ve Hoerberichts, 2002; Jahansoozi, 2006). Örgütü ilgilendiren bilgilerin ve davranışların herkes tarafından görünürlüğünün sağlanmasını ifade eden örgütsel şeffaflık kavramı, öğretmenlerin örgütsel güven algılarını geliştirdiği gibi, sağlıklı okulların geliştirilebilmesi için de önemli bir ön koşuldur (Balkin, 1999; Pirson ve Malhotra, 2011). Baltzley ve Lawrence, (2016) sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulabilmesi için örgütlerde şeffaflığın davranış biçimi haline gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü örgütün iletişim süreçlerinin sağlıklı olabilmesi için örgütlerin şeffaf olmaları gerekmektedir (Jahansoozi, 2006). Hem mevcut araştırmada elde edilen bulgular hem de kuramsal temellere göre çalışanların örgütsel güven düzeylerin arttırabilmek ve sağlıklı bir örgüt oluşturabilmek için yöneticilerin örgütsel şeffaflık uygulamalarını benimsemelerinin gerektiği söylenebilir.

Çalışmanın giriş bölümünde de ifade edildiği gibi değişkenler arasında kurgulanan model, alanyazında daha önce yapılan çalışmalara ve kuramsal temellere göre şekillendirilmiştir. Ancak hem kuramsal zemin hem de yapılan ampirik çalışmalar birden fazla değişkenin aynı andaki etkilerini göstermemektedir. Bu noktada değişkenlerin birlikte etkilerinin incelendiği çok değişkenli çalışmalar önemli görülmektedir. Araştırmanın ana amacına uygun olarak kurgulanan modelde, örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin ve örgüt sağlığının çoklu aracılık rolleri incelenmiştir. Buna göre örgütsel şeffaflığın okul etkililiğine olan etkisinde örgüt sağlığı tam aracılık rolünü üstlenirken örgütsel güvenin herhangi bir aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alanında bağımlı değişkene asıl etki eden değişkenleri belirleyebilmek için birden fazla değişkenin birlikte modellendiği analizlerin yapılması oldukça birlikte etkilerin belirlenebilmesi için oldukça önemlidir. Çünkü bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında başka bir değişken aracılık rolünü üstlenirken, aynı modele başka bir değişkeninde dahil edilmesiyle aracılık rolünü kaybedebilir ya da üstlendiği aracılık rolünü daha da güçlendirebilir. Bunun nedeni de modele sonradan dahil edilen değişkenin diğer değişkenlerle birlikte yarattığı toplam etkiden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla sosyal bilimlerde bağımlı değişkenler üzerinde etkili olan asıl değişkenlerin tespitinde çok değişkenli çalışmalar yapılması oldukça önemlidir (Hayes, 2013; Robson, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2015; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Özdamar, 2017; Şen, 2020). Bu bağlamda çalışmada yapılan analizler sonucunda örgüt sağlığının tam aracılık rolünü üstlenirken örgütsel güvenin aracılık rolünün bulunmaması, örgüt sağlığının okul etkililiği üzerinde asıl etki eden değişken olduğunu göstermektedir. O halde etkili okullar yaratma çabalarında örgütsel güveni geliştirmeye yönelik çalışmalardan ziyade örgütü kapsamlı bir bakış açısıyla ele alan örgüt sağlığına yönelik uygulamalara ağırlık verilmesinin daha yararlı olacağı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle etkili okullar için şeffaf uygulamalar ile güçlendirilmiş sağlıklı örgütlere ihtiyaç olduğu söylenebilir. Zaten örgüt sağlığı yönetici davranışları, öğretmen motivasyonu, öğrencilerin akademik durumları ve okulun çevresini bir bütün olarak ele alan kapsamlı bir kavramdır (Miles, 1965; Hoy ve Feldman, 1987; Akbaba,

1997). Örgüt sağlığının bu kadar geniş kapsamlı bir kavram oluşu, çalışma kapsamında analiz edilen modelde de tam aracılık rolünü üstlenmesini açıklamaktadır. Bu kapsamda etkili okullar için örgütsel sağlığın geliştirilmesi gerektiği; sağlıklı okullar için de şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemenin ön koşul olduğu söylenebilir. Alanyazındaki çalışmalar da araştırmada ortaya çıkan bulguları desteklemektedir. Demirbilek (2022) örgütlerde şeffaflık uygulamalarının güçlendirilmesi örgüt sağlığının korunabilmesi için önemli bir gereklilik olduğunu belirtmektedir. Baltzley ve Lawrence'a (2016) göre de şeffaf örgütler, çalışanlarına doğru bilgileri doğru zamanda sağladığı için sağlıklı bir kültüre sahiptirler. Jahansoozi (2006) de sağlıklı bir örgüt için şeffaf bir yönetim anlayışının gereklilik olduğunu vurgulamaktadır.

Araştırmada örgüt sağlığının okul etkililiği üzerindeki tam aracılık rolü dikkate alındığında, okul etkililiğinin sağlanabilmesi için sağlıklı bir örgüt oluşturmanın önemli bir ön koşul olduğu söylenebilir. Altun'a (2001) göre de örgütler sağlıklı oldukları müddetçe etkili olacaklardır. Tsui ve Cheng (1999) de etkili bir okul atmosferi oluşturmak için örgüt sağlığı önemli ve güçlü bir kavramdır. Ayrıca etkili örgütlerin inşa edilebilmesi için örgütlerin sağlıklı olması gerektiğini vurgulayan birçok çalışma da bulunmaktadır (Miles, 1965; Başaran, 1994; Korkmaz, 2005; Türker, 2010; Brosnahan, 2011, Fairman & McLean 2003'den). Hem mevcut araştırma bulguları hem de alanyazındaki araştırma sonuçları örgütsel şeffaflığın örgüt sağlığını geliştirme yoluyla okul etkililiğini sağladığını göstermektedir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçları örgüt sağlığının okul etkililiği üzerinde tam aracılık rolü üstlendiğini; örgütsel güvenin ise aracılık etkisi olmadığını göstermiştir. Buna göre okul yöneticilerinin okullarının etkililiğini artırabilmek için örgütsel güveni geliştirmeye yönelik çalışmalardan ziyade örgütü oldukça geniş bir perspektifte ele alan örgüt sağlığına yönelik uygulamalara ağırlık vermesi etkili okulların inşası için daha yararlı olacaktır.

Araştırmada örgüt sağlığının geliştirilebilmesi için örgütsel şeffaflığın bir ön koşul olduğun belirlenmiştir. Buna göre okul yöneticileri bilgi yönetim süreçlerini daha etkin yöneterek paydaşlar arasındaki bilgi akışını sağlayan iletişim kanalları oluşturmalıdır. Ayrıca toplantılarda tüm öğretmenlerin karar süreçlerine katılmaları sağlanmalıdır. Bunun yanında okul yöneticileri okulun yasal olarak paylaşılabilir bilgilerinin herhangi bir talep beklemeden paydaşların erişimlerine açmalıdır.

Araştırma sonuçları örgüt sağlığının okul etkililiğinin geliştirilebilmesi için önemli bir öncül olduğunu göstermektedir. Bu nedenle etkili okullar geliştirmek isteyen okul yöneticileri benimsedikleri liderlik davranışlarıyla öğretmen motivasyonunu güçlendirmelidirler. Ayrıca sağlıklı bir okulun çevresinden bağımsız olamayacağı bilinciyle, okul aile işbirliğini güçlendirici çalışmalar yapmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmada etkili okullar geliştirebilmek için örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgütsel sağlığı değişkenlerinin ön koşul olup olmadığı test edilmiş, örgüt sağlığının etkili okulların gelişimi için örgütsel şeffaflığa tam aracılık ettiği belirlenmiştir. Gelecek çalışmalarda da örgütsel mutluluk, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet gibi değişkenlerin çoklu aracılık modellemesi ile okul etkililiğine katkısının olup olmadığı incelenebilir.

Bu araştırma modelinde aracı değişkenler arasında herhangi bir bağlantı kurulmadan Hayes'in (2013) tanımladığı paralel çoklu aracı modelleme kullanılmıştır. Analizler sonucunda da okul etkililiğinin sağlanabilmesi için örgütsel şeffaflığın örgüt sağlığını geliştirerek okul etkililiğini sağladığı tespit edilmiştir. Bu durum, okul etkililiğini geliştiren değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Buna göre araştırmacılar ardıl çalışmalarda, okul etkililiğini geliştiren değişkenleri Hayes'in (2013) iki veya daha fazla aracı arasında nedensel bir ilişki olup olmadığını tanımladığı seri çoklu aracı modelleme analizleri yaparak araştırabilir.

Kaynakça

- Akbaba, S. (1997). *Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı (Bolu İli Örneği)*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Altun, A. S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2007). İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 137-154.
- Arslan, H., Saticı, A. ve Kuru, M., (2006). Devlet ve Özel İlköğretim Okullarının Etkililiğinin Araştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 31(142), 15-25.
- Arslantaş, H. İ. ve Özkan, M., (2014). Öğretmen ve Yönetici Gözüyle Etkili Okulda Yönetici Özelliklerinin Belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(26), 181-193.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü ile Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Balcı, A. (1993). Etkili Okul ve Türkiye'deki İlköğretim Okullarının Etkililiği Araştırması. <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/9078>, [Erişim tarihi: 04.06.2021].
- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul, Okul Geliştirme, Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Balkin, J. M. (1999). How Mass Media Simulate Political Transparency. *Journal For Cultural Research*, 3(4), 393-413.
- Baltzley, D. ve Lawrence, J. (2016). Candor and Transparency in the Service of Purpose. *People + Strategy*, 39(4), 21.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Brewster, C. ve Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. Research Report. Northwest Regional Educational Laboratory. ERIC Document Reproduction Service. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481987.pdf>, [Erişim tarihi: 04.02.2021].
- Brosnahan, C. (2011). *The Impact of a School's Organizational Health on Student Achievement*. Doctoral Thesis. University of Houston.
- Bryk, A. S. ve Schneider, B. (2003). Trust in Schools: A Core Resource for School Reform. *Educational Leadership*, 60(6), 40-45.

- Bursalioğlu, Z. (2014). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Cameron, K. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. *Administrative science quarterly*, 604-632.
- Cameron, K. (2015). Organizational Effectiveness. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-4.
- Cerit, Y., & Yıldırım, B. (2017). İlkokul Müdürlerinin Etkili Liderlik Davranışları ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 902-914.
- Cheng, Y. C. (1996). A School-Based Management Mechanism for School Effectiveness and Development. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(1), 35-61.
- Çalık, T. ve Tepe, N. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Etkililiği ile Kolaylaştırıcı Okul Yapısı ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki. *Kastamonu Education Journal*, 27(4), 1471-1480.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Etkililik (Denizli İli Örneği)*. Doktora tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2006). Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 121-136.
- Dağ, Z. ve Albez, C. (2024). Investigating the Relationship Between Teachers' Emotional Labor Behaviors and Effective School Perceptions. *Kastamonu Education Journal*, 32(1), 1-13.
- Demirbilek, M. (2022). Örgütsel İyileştirme ve Örgütsel Sağlık. *International Journal of Management and Administration*, 6(11), 61-86.
- Demirkasımoğlu, N., ve Taşkın, P. (2015). Yetenek Yönetiminin Örgütsel Etkililik ile İlişkisi Özel Öğretim Kurumlar Örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 4(4), 268-295.
- Deutsch, M. (1960). The Effect of Motivational Orientation Upon Trust and Suspicion. *Human Relations*, 13(2), 123-139.
- Doğanay, E. ve Dağlı, A. (2020). Organizational Health Scale: A Scale Development Study. *International Education Studies*, 13(7), 128-144.
- Ergin, İ., Kaplan, F. ve Korkmaz, A. (2018). Etkili Okul Olma Özelliklerinin Öğrenciler, Okul Ortamı ve Veliler Açısından Değerlendirilmesi. *Journal of International Social Research*, 11(59).
- Eijffinger, S. ve Hoerberichts, M. (2002). Central Bank Accountability and Transparency: Theory and Some Evidence. *International Finance*, 8, 73-96.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bu Davranışların Okul Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.

- Grossman, D. (2019). Trust in the Workplace: 6 Steps to Building Trust with Employees. <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/bid/59619/leaders-follow-these-6-steps-to-build-trust-with-employees-improve-how-you-re-perceived>, [Erişim tarihi: 05.06.2021].
- Güleryüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis a Regression- Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Heise, J. A. (1985). Toward Closing the Confidence Gap: An Alternative Approach to Communication Between Public and Government. *Public Affairs Quarterly*, 9, 196-217.
- Hoy, W. H. (2009). School Effectiveness Index. From: http://www.waynehoy.com/pdfs/School_Effectiveness_Index.pdf, [Erişim tarihi: 08.03.2021].
- Hoy, W. K. ve Fedman, J. A. (1987). Organizational Health: The Concept and Its Measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., Sabo, D. ve 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, Tarter, C. J. ve Witkoskie, L. (1992). Faculty Trust in Colleagues: Linking the Principal with School Effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26, 38-45.
- İsmayılov, Ü. (2019). *Öğretmenlerin Duygusal Zekalarının Örgütsel Güvene Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Jahansoozi, J. (2006). Organization - Stakeholder Relationships: Exploring Trust and Transparency. *Journal of Management Development*, 25 (10), 942 - 955.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karagöz, K., Yalçın, S. ve Köroğlu, M. (2024). Toksik Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 12(148), 304-319.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (çev. H. Can, ve Y. Bayar) Ankara: Doğan Basımevi.
- Kayısı, K. A. (2016). *Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Kazancıoğlu, M. M. (2008). *Özel Okullarda Üst Düzey Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Okul Etkililiği Üzerine Bir Çalışma: İstanbul Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Kegan, D. L. ve Rubenstein, A. H. (1973). Trust, Effectiveness, and Organizational Development: A Field Study in R & D. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 9(4), 498-513.
- Kıvrak, İ. (2013). *Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerindeki Örgüt Sağlığının İncelenmesi: İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

- Kline, R.B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Korkmaz, M. (2005). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz(44), 529-548.
- Kotbaş, S. (2018). *Örgütsel Erdemlilik ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Kratzer, C. C. (1997). A Community of Respect, Caring, and Trust: One School's Story. *Respect, Caring and Trust*. <https://eric.ed.gov/?id=ED409654>, [Erişim tarihi: 04.06.2021].
- Kunnan, A. J. (1998). An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research. *Language Testing*, 15(3), 295-332.
- Kuşaksız, N. (2010). *Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri (Üsküdar İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Levine, D. U. ve Lezotte, L. W. (1990). *Unusually Effective Schools: A Review and Analysis of Research and Practice*. <https://eric.ed.gov/?id=ED330032>, [Erişim tarihi: 08.06.2020].
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi*. (çev. G. Arastaman) Ankara: Nobel Akademik.
- Meijer, A. (2009). Understanding Modern Transparency. *International Review of Administrative Sciences*, 75(2), 255-269.
- Memduhoğlu, H. B. ve Karataş, E. (2017). Öğretmenlere Göre Çalıştıkları Okullar Ne Kadar Etkili?. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 7(2), 227-244
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Moore, D. M. Jr. (2010). *Student and Faculty Perceptions of Trust and Their Relationships to School Success Measures in An Urban School District*. Dissertations, theses, and masters projects. Paper 1539618717.
- Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2010). The Impact of Positivity and Transparency on Trust in Leaders and Their Perceived Effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350-364.
- OECD. (2018). *OECD School User Survey: Improving Learning Spaces Together*. <http://www.oecd.org/education/OECD-School-User-Survey-2018.pdf>, [Erişim tarihi: 06.04.2020].
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do, PISA*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>, [Erişim tarihi: 06.04.2020].
- Oral, Ş. (2005). *İlköğretim Okullarının Etkili Okul Kavramı Açısından Değerlendirilmesi Batman İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Ordu, A. ve Tanrıoğen, A. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 93-106.

- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB Uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim Yönetimi Alanın Temelleri ve Çağdaş Yönelimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pirson, M. ve Malhotra, D. (2011). Foundations of Organizational Trust: What Matters to Different Stakeholders? *Organization Science*, 22(4), 1087-1104.
- Rawlins, B.L. (2008). Measuring the Relationship Between Organizational Transparency and Employee Trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Rawlins, B. L. (2009). Give the Emperor A Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21, 71-99.
- Reynolds, D., Teddlie, C., Creemers, B., Scheerens, J. ve Townsend, T. (2000). An Introduction to School Effectiveness Research. In C. Teddlie and D. Reynolds (Eds.), *The International Handbook of School Effectiveness Research* (1st ed., pp. 3-25). London and New York: Falmer Press.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri Gerçek Dünya Araştırması*. (çev. Ş. Çinkır ve N. Demirkasımoğlu). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sandal, İ. (2014). *Örgütsel Güven ile Verimlilik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Schein, E. H. (1980). *Örgütsel Psikoloji*. (çev. A. Sağtürk ve Ş. Öz-Alp). Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi: Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Su, H. Y., Fang, S. C. ve Young, C. S. (2011). Relationship Transparency for Partnership Enhancement: An Intellectual Capital Perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(6), 456-468.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şişman, M. (2013). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. (çev. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Akademik.
- Tacar, K. S. (2013). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü Algılama Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen Algularına Göre Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi.
- Tanrıoğen, A. (2022.01.24). Öğretmenlerin Mesleki Gelişmeleri. *Mektepli Gazete*.

- Tekel, M. (2019). *Öğretmen Algularına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki (Kemalpaşa Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Toprak, O. (2006). *Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Toprak, M. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Etkililiğine İlişkin Görüşleri: (Adıyaman İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Tosun, A. ve Çelik, K. (2022). Okul Şeffaflık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (64), 102-126.
- Türker, Y. (2010). *İlköğretim Okullarının Etkililik Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Tsui, K. T. ve Cheng, Y. C. (1999) School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis, *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 5:3, 249-268.
- UNESCO (2000). *Improving School Efficiency: The Asian Experience*. Research Report. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000120595>, [Erişim tarihi: 04.06.2021].
- Weber, G. (1971). *Inner-City Children Can Be Taught to Read: Four Successful Schools*. Washington DC: Council for Basic Education.
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L. ve Miller, M. W. (2013). Sample Size Requirements for Structural Equation Models: An Evaluation of Power, Bias, and Solution Propriety. *Educational and psychological measurement*, 73(6), 913-934.
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69-80.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalık ve Örgütsel Güven Alguları ile Okulların Örgütsel Etkililik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Zaheer, A., McEvily, B., ve Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.