

Educational Administration: Theory and Practice
2009, Vol. 15, Issue 59, pp: 471-490
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2009, Cilt 15, Sayı 59, ss: 471-490

Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Kürşad Yılmaz

Bu çalışmanın amacı özel dershane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerini ve bu görüşler arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Tarama modelindeki araştırmanın verileri “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kütahya il merkezindeki özel dershanelerde çalışan 200 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada betimsel analizler ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre özel dershane öğretmenleri orta düzeyde bir güven duygusuna ve örgütsel vatandaşlık davranışına sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven ve yöneticiye güven hakkındaki görüşleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Anahtar sözcükler: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışları, özel dershane öğretmenleri

The Relationship between the Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviors of Private Education Center Teachers

The aim of this study is to determine perceptions of private education center teachers concerning organizational trust and organizational citizenship behaviors. The study also attempted to determine the relationship between the organizational trust and organizational citizenship behavior. The data of the research were gathered with “Organizational Trust Scale” and “Organizational Citizenship Behavior Scale”. The sample of the research consists of 200 teachers working in private education centers at the center of the city of Kütahya. Descriptive statistics and correlation analysis were used in data analysis. According to the results, it was determined that private education center teachers had a “medium level” trust level and organizational citizenship behavior. There were no relationships between the teachers’ views about organizational citizenship behavior and organizational trust, trust in colleagues, trust in shareholders, and trust in administrators.

Keywords: Organizational trust, organizational citizenship behaviors, private education center teachers

Summary

Korczynski (2003) describes the trust as a party's being sure that other party will not exploit his weakness. In this sense, it is clear that the trust feel is so important and determinant in human relationships. In general meaning the concept of trust is based on honesty and justness. The trust, one of the most important elements of the relationships between individuals, has very important place in organizational structure as well. Rosen (1998, p. 94), trust in the organizations composes of two parts. One of them is to trust and the other one is trustworthy. To trust is related to be able to believe in others and trustworthy is related to be worthy of the belief the others felt on you. In the meantime, to be trustworthy is one of the important qualities the leaders must have. According to Nanus (1989) trust is the "mortar that binds leader to follower", and forms the basis for leaders' legitimacy (cited by Tschannen-Moran & Hoy, 1998). In this study it was aimed to determine perceptions of private education center teachers concerning organizational trust and organizational citizenship behaviors and to determine the relationship between organizational trust level and organizational citizenship behaviors.

Purpose

The aim of this study is to determine perceptions of private education center teachers' organizational trust and organizational citizenship behaviors and if there is a relationship between these perceptions. Accordingly, answers to the following questions were searched:

1. What are private education center teachers' perceptions of organizational trust and its sub-dimensions?
2. What are private education center teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors?
3. Is there significant relationship between the private education center teachers' perceptions of organizational trust, trust in administrators, trust in colleagues, trust in shareholders and organizational citizenship behaviors?

Method

This research is in the survey model. The sample of the research consists of 200 teachers working in private education centers in central Kütahya. 56% of the teachers attending to the research are female and 44% is male. Occupational ranks of the participants vary between 1-8 years. The data of the research was collected with "Organizational Trust Scale" (Yılmaz, 2006) and "Organizational Citizenship Behavior Scale (DiPaola, Tarter & Hoy, 2005). In the analysis of the data, descriptive analyses and Pearson correlation coefficient were used.

Findings

The average point of private education center teachers regarding “trust in administrators” dimension is $\bar{X}=3.60$, regarding “trust in shareholders” dimension $\bar{X}=3.20$, regarding “trust in colleagues” dimension $\bar{X}=3.07$ and regarding “organizational trust total point” $\bar{X}=3.28$. According to this, the teachers mostly trust administrators, trust shareholders in the second rank and trust colleagues at the last rank. The total organizational trust points of the teachers show that they have an average trust level. Also in the researches (Yılmaz, 2006a, 2006b; Samancı-Kalaycı, 2007; Çokluk-Bökeoğlu & Yılmaz, 2008) made about organizational trust in Turkey, similar findings were got. The average of perceptions, regarding organizational citizenship, of private education center teachers attending to the research is $\bar{X} = 3.78$. This average corresponds to the answer “agree” when proportioned to the answer scale. Also in the researches (Yaylacı, 2004; Samancı & Kalaycı, 2007; Yılmaz & Çokluk-Bökeoğlu, 2008; Yılmaz & Taşdan, 2009) made in organizational citizenship subject, similar findings were arrived. There were not relationships between the teachers’ views about organizational citizenship behavior and organizational trust, trust in colleagues, trust in shareholders, and trust in administrators.

Conclusions

In this research it wasn’t found out a significant relation between the teachers’ “organizational trust levels and organizational citizenship behaviors”. However in the researches made before, it was determined that there was a relation between organizational trust and organizational citizenship behaviors. The reason of unavailability of relation in this research can be that this research was made in education organizations. Because the researches made before were made in off education organizations. To this, it can be said that organizational citizenship behaviors of the employees are affected by other variables. In literature though some premises are stated concerning organizational citizenship, the reasons of that employees show organizational citizenship behaviors are mostly related to personality according to the findings. Organizational citizenship behaviors have been affected by personality and temperament characteristics rather than ability and motivational factors and forming according to this. In the researches to be made in this context, it can be suggested the researches on the relation between personality characteristics and organizational citizenship should be made in education organizations.

İhtiyaçlar, karşılandığında mutluluk ve haz, karşılanmadığında ise elem ve acı veren duygulardır. İnsanların ihtiyaçlarına yönelik ilk sistematik çalışma Maslow (1943) tarafından yapılmıştır. Maslow (1943) insanların sonsuz ihtiyaçlarını beş temel kategoride incelemiştir. Bunlar, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve aidiyet ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Maslow'un (1943) modeline göre, bireyin davranışlarına ihtiyaçlar yön vermekte ve bireysel ihtiyaçlar, hiyerarşik bir sıra izlemektedir (Akt: Asunakutlu, 2007). Görüldüğü gibi, insanlar için, temel ihtiyaçlardan sonra en önemli ihtiyaç güvenlik, yani güven ihtiyacıdır. Korczynski (2003) güveni, bir ilişkide bir tarafın, diğer tarafın onun zayıflığını istismar etmeyeceğinden emin olması, olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda güven duygusunun ne kadar önemli olduğu ve insan ilişkilerindeki belirleyiciliği ortaya çıkmaktadır. Çünkü güven, genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır.

Bireyler arası ilişkilerin en önemli unsurlarından biri olan güven örgütsel yaşamda da çok önemli bir yere sahiptir. Rosen'e göre (1998) örgütlerde güven iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi güvenmek, ikincisi de güvenilirliktir. Güvenmek, başkalarına inanabilmek, güvenilirlik ise başkalarının size duyduğu inanca layık olmak ile ilgilidir. Aynı zamanda güvenilir olmak liderlerin de sahip olması gereken önemli niteliklerden birisidir. Güven, liderleri izleyenlerine izleyenleri de liderlerine bağlayan bir harç görevi görmektedir. Bu harç liderlerin yasal konumlarının temel dayanağını oluşturmaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Yüksek güven duygusuna sahip örgütlerde çalışanlar olumlu davranışlar göstermektedir. Örgütsel güven ile ilişkisi araştırılan önemli kavramlardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların görev gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak yapmaları ve örgütlerine daha fazla yarar sağlamaya çalışmalarını ile ilgili davranışları içermektedir. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların isteyerek, içinden gelerek yaptığı davranışlardır (Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008). Daha önce yapılan çalışmalarda da belirlendiği gibi örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında önemli bir ilişki vardır (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Deluga, 1995; Brockner, Siegel, Daly, Tyler ve Martin, 1997; Francisco, 2000; İşbaşı, 2000). Buna göre örgütsel güven düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olması beklenebilir. Bu çalışmada özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri ve örgütsel güven düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'de örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık

davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük çok az araştırma vardır. Hatta özel dersanelerde yapılan araştırma yoktur. Araştırmada çalışma grubu olarak özel dersanelerin seçilmesinin temel sebebi bu kurumlardaki çalışma şartlarının zorluğudur. Bu çalışma ile örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine katkı getirilmiş olacaktır. Elde edilecek olan bulgular daha önce elde edilmiş bulguların genellenebilirliğine katkı getirecektir.

Örgütsel Güven

Mishra'ya göre (1996) örgütsel güven, örgütteki ilişki ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili, gerçekçi davranması ve temel amaç, norm ve değerlerden haberdar olma isteğidir. Bu anlamda örgütsel güven örgüt çalışanlarının yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan bir bütündür (Nyhan ve Marlowe, 1997). Güven, örgütlerin yaşamasında ve vizyonlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Rosen, 1998). Ayrıca örgütlerdeki güven ortamının birçok faydası vardır. Güvenli bir ortam, gelişmeye açıklıkta, nitelikli bir iletişim ve örgütsel etkililikte önemli bir yere sahiptir (Tschannen-Moran, 2001). Yüksek güven duygusuna sahip örgütlerde, alt düzeylerdeki çalışanlara daha fazla sorumluluk verilmektedir. Bu tip örgütlerde ekip çalışmasına dayalı ve esnek bir anlayış temelinde örgüt düzenlemesi yapılabilmektedir. Düşük güvenli örgütler; çalışanlarını bir dizi bürokratik kurullarla sınırlamakta ve kontrol altında tutmaktadır (Tschannen-Moran, 2001; Töremen, 2002). Örgütlerdeki güven ortamı grup verimini artırmakta, grup üyelerinin duygularını ve gözlemledikleri farklılıkları serbestçe dile getirmelerine olanak tanımakta ve savunmaya ya da sabote etmeye yönelik düşünceleri ortadan kaldırmaktadır (Cooper ve Sawaf, 1997). Bu anlamda güven kültürü, açık ve katılımlı, sorumlulukların çalışanlar tarafından benimsendiği, üretkenliğin ve örgüte bağlılığın yüksek olduğu, uzlaşma kültürünün egemen olduğu, takım çalışmasına yatkınlık gösterildiği, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olduğu, kararlara katılımın sağlandığı (Büyükdere ve Solmuş, 2006) bir ortam sağlamaktadır. Bu tip bir ortam ise çalışanlar arasında sürtüşmeleri azaltmakta, verimliliği yükseltmekte, motivasyonu artırmakta, çalışanların işten ayrılma oranını ve devamsızlığı düşürmektedir (Asunakutlu, 2007). Hoy, Gage ve Tarter'a göre (2006) güven kültüründe bireyler, risk almaktan, yenilikler yapmaktan ve hata yapmaktan çekinmemektedir. Bir örgütte güven eksikliğinin ya da kirlenmesinin olması, o örgütte veya toplumda güvenin niteliğinde ve

miktarında görünür bir azalma olduğunu göstermektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998).

Güven, sosyal bir sistem olarak kabul edilen okul örgütleri için de çok önemlidir. Cunningham ve Gresso (1993) güveni, okulların etkililiğinin temeli olarak tanımlanmaktadır (Akt: Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Literatürde güven, okullarda grup ilişkileri ve kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesinde anahtar unsur olarak görülmektedir (Turan, 2002). Ayrıca güven, insanların öğrenmesinde, okul kültürünün geliştirilmesinde, okuldaki öğrenmelerin gerçekleşmesinde, okulda liderlikte, öğrenci başarısında ve okul yaşamının niteliğinin geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999, 2003; Tschannen-Moran ve Hoy, 2000; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001; Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Hoy, Tarter ve Witkoskie (1992) ve Hoy ve Tarter (2004) tarafından yapılan araştırmalarda, okulda güven ortamının oluşturulmasında, yöneticilerin önemli bir unsur olduğu belirlenmiş olmasına rağmen okullardaki güven ortamına ilişkin çalışmalar oldukça azdır. Örgütsel güven tek boyutlu bir kavram değildir. Yapılan çalışmalarda genellikle örgütsel güven birkaç boyut olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada da örgütsel güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven (öğrenci ve velilere güven) alt boyutları ile incelenmiştir.

Yöneticiye güven. Bu boyut öğretmenlerin yöneticilerine ve yöneticilerinin dürüstlüğüne güvenmesi; yöneticinin öğretmenlerin sorunları ile ilgilenmesi; öğretmen-yönetici ilişkisinin tutarlı olması; yöneticinin yaptığı işlerde yetenekli olması; verdiği sözleri tutması ve çalışanlar ile ilgili kişisel bilgileri diğer kişilerle açıkça paylaşmaması ile ilgilidir.

Meslektaşlara güven. Bu boyut, öğretmenlerin o kurumda çalışan diğer öğretmenlere güvenmesi; onlardan şüphelenmemesi; onların sözlerine ve söylediklerine inanması; öğretmenler arasındaki konuşmaların dışarıya çıkmayacağına inanması ve öğretmenler arasındaki ilişkinin açık, tutarlı ve bağlılık duygusu içeren özelliğe sahip olduğuna inanması ile ilgilidir.

Paydaşlara güven (öğrenci ve velilere güven). Bu boyut ise öğretmenlerin kurumdaki öğrencilere, öğrencilerin ailelerine, öğrencilerin yaptıkları işlere, velilerin desteğine, öğrencilerin ve velilerin söylediklerine inanması ve güvenmesi ile ilgilidir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili çalışmalar, örgütlerdeki bireysel tutum ve davranışların analiz edilmesi ve anlaşılmasındaki öneminden dolayı sıkça yapılmaktadır (Organ ve Konovsky, 1989; Farh, Podsakoff ve Organ, 1990; Moorman, Nichoff ve Organ, 1993; Moorman ve Blakely, 1995; Organ ve Ryan, 1995). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili çalışmalar aslında çok da eski değildir. Bu konu ile ilgili ilk çalışmaları yapan Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütün formal ödül sistemi tarafından açıkça ele alınmayan, ancak etkin işleyişini destekleyen, isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Organ, yaptığı tanımda, örgütsel vatandaşlık kavramını, çalışanların kendi görevlerinden daha fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışlarını göstermek için kullanmıştır (Bateman ve Organ, 1983). Organ'ın bu davranışlardan isteğe bağlı diye söz etmesinin sebebi bu davranışların gönüllü olması ve formal iş gereklerinin içinde olmamasıdır. Bu davranışların yerine getirilmemesi çalışan için bir ceza durumu oluşturmamakta, ancak örgüt için faydalı olmaktadır. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün bütüncül performansına katkı getiren davranışlardır (Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian, 1997).

Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç temel karakteristiği vardır: 1) Davranışlar isteğe bağlıdır, 2) davranışlar, doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmemektedir, 3) toplamda davranışlar örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirmektedir. Özetle, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların isteyerek, içlerinden gelerek yaptıkları davranışlardır (Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel performansı ve etkinliği, çalışanların verimliliğini, kaynak kullanımında ve paylaşımında verimliliği, çevresel değişkenlere uyum yeteneğini artırmakta ve kişiler ile birimler arasında etkin koordinasyon sağlamaktadır (Cohen ve Vigoda, 2000; Schnake ve Dumler, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili bazı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili ilk kavramlaştırmada (Smith, Organ ve Near, 1983) örgütsel vatandaşlık davranışları, "altruizm" ve "generalized compliance" olmak üzere iki başlık altında incelenirken, daha sonraki çalışmalarda (Organ, 1988) başlıca beş başlık altında incelenmiştir. Bunlar; özgecilik (altruizm), vicdanlılık (conscientiousnes), sportmenlik (sportmanship), nezaket (courtesy) ve örgütsel erdemdir (civic virtue). Ancak yapılan bazı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları konusunda sorunlar yaşanmıştır.

Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık

Bundan dolayı bu araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışlarına bütüncül bakış açısı tercih edilmiştir.

Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Özel Dershaneler

Örgütsel güven ile birçok değişkenin ilişkisi araştırılmıştır. Bu değişkenler arasında *liderlik davranışları* (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Francisco, 2000; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001), *örgütsel bağlılık* (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001; Perry, 2004), *örgütsel adalet* (Hoy ve Tarter, 2004) ve *örgütsel vatandaşlık davranışları* (Deluga, 1995; Erdem ve Özen, 2002) bulunmaktadır. Yapılan bu araştırmalarda çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990; Deluga, 1995; Brockner, Siegel, Daly, Tyler ve Martin, 1997; Francisco, 2000; İşbaşı, 2000). Türkiye’de *örgütsel vatandaşlık davranışları* ve *örgütsel güven* ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak bu araştırmalar arasında örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırma konusu yapan çok az araştırma (İşbaşı, 2000; Kamer, 2001; Erdem ve Özen, 2002) bulunmaktadır. Bu araştırmalar da işletmelerde yapılmıştır. Bu araştırmalar arasında eğitim örgütlerinde yapılan araştırma (Samancı-Kalaycı, 2007) sayısı çok azdır. Yapılmış olan araştırma ilköğretim okullarında yapılmıştır.

Özel dersaneler Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) izni ile açılabilen özel eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlarda çalışan öğretmen ve diğer personelin atama ve yükseltme gibi işleri özel dersanelerce, denetim ve değerlendirme işleri MEB tarafından yapılmaktadır. Özel dersaneler daha çok merkezi sınavlara hazırlık eğitimi vermektedir. Türkiye’de üniversiteye giriş sınavı da dâhil olmak üzere farklı birçok merkezi sınav yapılmaktadır. Tabii ki bu sınavlar arasında en önemlisi üniversiteye giriş sınavıdır. Türkiye’de özel dersaneler ilköğretim okulu öğrencilerinden üniversite öğrencilerine, yabancı dilden bilgisayara kadar uzanan geniş bir yelpazede eğitim vermektedir.

Bu bağlamda örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük bu araştırmanın özel dersanelerde yapılması tasarlanmıştır. Özel dersane sektörü çok büyük bir sektör olmasına rağmen bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin (özellikle göreve yeni başlayan öğretmenler) çalışma koşullarının çok da iç açıcı olmadığı görülmektedir. Araştırmalar (Ay, 2008; Çağlayan, 2008), iş güvencesi, ücret güvencesi ve çalışma koşulları açısından en olumsuz

koşullardaki eğitim çalışanlarının özel dersane öğretmenleri olduğunu göstermektedir. Gök'e göre (2005) birçok özel dersane stajyerliğini kaldırılması karşılığında öğretmeni son derece düşük hatta ücret ödemedi bir yıl hatta iki yıl çalıştırabilmektedir. Öğretmenlik mesleği içinde bir dersane özel öğretmenliği kategorisi yaratılmıştır. Ayrıca bu öğretmenlerin başarısı sınavı kazanan öğrencilerin sayısı ile ölçülmektedir. Bu durum ise bu öğretmenlerin çalışma koşullarını oldukça zorlaştırmakta ve öğretmenler arasında rekabete yol açabilmektedir. Bu zor koşullarda çalışan özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri bu kurumların çözümlenmesi açısından önemli bilgiler sağlayacaktır.

Araştırmanın Amaç ve Alt Amaçları

Bu çalışmanın amacı özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşlerini ve bu görüşler arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Buna göre aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve alt boyutları ile ilgili görüşleri nasıldır?
2. Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri nasıldır?
3. Örgütsel güven, yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında nasıl bir ilişki vardır?

Yöntem

Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları hakkındaki görüşlerini ve bu iki görüş arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir.

Evren - Örneklem

Araştırmanın çalışma evreninde Kütahya il merkezindeki 15 özel dershanede görev yapan yaklaşık 400 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini tesadüfî olarak seçilen ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 200 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Cochran'ın (1962) örneklem büyüklüğü belirleme formülü

Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık

kullanılmış (Akt: Balcı, 2005) ve .05 tolerans düzeyine göre, 196 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Ancak uygulama sırasında yaşanabilecek kayıplar ve uygulanan ölçeklerden uygun olmayanların olabileceği düşünülerek 210 öğretmene ulaşılmıştır. Uygulanan ölçeklerden kullanılabilir durumda olanların sayısı 200'dür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 112'si kadın (% 56), 88'i erkektir (% 44). Katılımcıların % 22'sinin kıdemi 1 yıl, % 12'sinin kıdemi 2 yıl, % 22'sinin kıdemi 3 yıl, % 10'unun kıdemi 4 yıl, % 16'sının kıdemi 5 yıl, % 6'sının kıdemi 6 yıl, % 4'ünün kıdemi 7 yıl, % 8'inin kıdemi ise 8 yıldır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 65) üniversiteye hazırlık kurslarına yönelik özel dersanelerde çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Örgütsel Güven Ölçeği (Yılmaz, 2006) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005) ile toplanmıştır. *Örgütsel Güven Ölçeği*, 1-Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla ve 5-Her zaman şeklinde cevaplanan 22 likert tipi maddeden oluşmaktadır. Ölçek, "Yöneticiye Güven", "Meslektaşlara Güven" ve "Paydaşlara Güven" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Cevaplayıcıların ölçekten aldıkları toplam puan, kurumlarındaki örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin düzeyini belirtmektedir. Cevaplayıcıların her bir faktörden aldıkları yüksek puan, yüksek güven duygusunu, düşük puan ise, düşük güven duygusunu göstermektedir (Yılmaz, 2006). Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapıldığından ölçeğe 100 kişilik bir grup üzerinden geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Barlett testleri ile sınanmıştır. Veri setinin KMO değeri .74, Barlett testi değeri 3015.039, df: 231, p=.000'dır. Buna göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizine göre ölçek üç boyutludur. Yöneticiye Güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = .73$ 'tür. Meslektaşlara Güven boyutunda 8 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = .90$ 'dır. Paydaşlara Güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .79$ 'dur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamının açıkladığı toplam varyans % 56.46, Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .88$ 'dir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (DiPaola, Tarter ve Hoy, 2005), 10'u olumlu, 2'si olumsuz olarak yazılmış likert tipi 12 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutludur. Ölçeğin orijinal formu kesinlikle

katılmıyorum seçeneğinden kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1–6 arasında puanlanmaktadır. Ancak ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında cevap ölçeği 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan olumsuz maddeler ters kodlanmaktadır. Cevaplayıcıların aldıkları yüksek puan yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını göstermektedir. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapıldığından bu ölçeğe de geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Barlett testleri ile sınanmıştır. Veri setinin KMO değeri .64, Barlett testi değeri 961.174, df: 66, $p=.000$ 'dır. Buna göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizine göre ölçek tek boyutludur ve bu tek boyutun açıkladığı varyans % 46'dır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .30 ile .77 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı ise $\alpha = .72$ 'dir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans düşüktür. Ancak tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın % 30 ve daha fazla olması yeterli görülebilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle, özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla, öğretmenlerin yanıtlarının aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Ardından, bu iki görüş arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ise pearson çift yönlü korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda ilk önce katılımcıların örgütsel güven ile ilgili görüşleri daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri, son olarak bu iki görüş arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 1'de katılımcıların örgütsel güven ile ilgili görüşleri yer almaktadır. Katılımcıların örgütsel güven ve alt boyutlar ile ilgili görüşlerinin belirlenmesinde katılımcıların verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapmalarından yararlanılmıştır.

Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık

Tablo 1

Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Puanlar	n	K	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	\bar{X}/K	S
Yöneticiye güven	200	7	14.00	34.00	25.26	3.60	4.54
Meslektaşlara güven	200	8	13.00	36.00	24.58	3.07	5.95
Paydaşlara güven	200	7	14.00	31.00	22.42	3.20	4.41
Örgütsel güven Toplam	200	22	48.00	98.00	72.26	3.28	11.65

Tablo 1’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan özel dershane öğretmenlerinin “Yöneticiye Güven” boyutuna ilişkin ortalama puanı $\bar{X}=3.60$, “Paydaşlara Güven” boyutuna ilişkin ortalama puanı $\bar{X}=3.20$, “Meslektaşlara Güven” boyutuna ilişkin ortalama puanı $\bar{X}=3.07$ ve bu üç boyutun bütününe ilişkin “Örgütsel Güven toplam puana” ilişkin ortalama puanı ise $\bar{X}=3.28$ ’dir. Araştırmanın sonraki aşamasında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri belirlenmiş ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Puanlar	n	K	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{X}	\bar{X}/K	S
Örgütsel vatandaşlık davranışları	200	12	29.00	60.00	45.46	3.78	5.60

Tablo 2’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan özel dersane öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili algılarının ortalaması $\bar{X} = 3.78$ ’dir. Bu ortalama cevap ölçeğine oranlandığında “katılıyorum” yanıtına karşılık gelmektedir. Buna göre özel dersane öğretmenlerinin çok yüksek olmasa da olumlu görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Araştırmanın bu aşamasında ise özel dersane öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlenmesi amacı ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3

Özel Dersane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişki

	Örgütsel vatandaşlık davranışları	Yöneticiye güven	Meslektaşlara güven	Paydaşlara güven
Yöneticiye güven	.14			
Meslektaşlara güven	-.015	.29**		
Paydaşlara güven	-.02	.30**	.61**	1.0

**p<.01

Tablo 3’te de görüldüğü gibi özel dersane öğretmenlerinin “yöneticiye güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları” [$r=.14$; $p>.05$]; “meslektaşlara güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları” [$r=.015$; $p>.05$] ve “paydaşlara güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları” arasında [$r=.02$; $p>.05$] anlamlı ilişki yoktur.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri ve bu görüşler arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre özel dersane öğretmenleri orta düzeyde bir güven duygusuna sahiptir. Özel dersanelerde yapılmamakla birlikte Türkiye’de örgütsel güven konusunda yapılmış araştırmalarda da (Yılmaz, 2006a, 2006b; Samancı-Kalaycı, 2007; Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008) benzer bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenler en çok yöneticilere, daha sonra paydaşlara ve meslektaşlara güven duymaktadır.

Öğretmenlerin yöneticiye güven ile ilgili ortalama puanı, öğretmenlerin yöneticilerine “çoğunlukla” güvendiğini göstermektedir. Çalışanların yöneticilerine güven duyması örgütsel açıdan çok önemlidir. Çünkü yöneticilerine güvenen çalışanlar daha işbirlikçi, yardımsever, paylaşımcı davranışlar gösterebilmektedir. Öğretmenlerin yöneticilerine güvenebilmesi için yöneticinin dürüst ve güvenilir davranışlar göstermesi gerekmektedir. Çünkü güven yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsurdur. Güven, insan ilişkilerinde özellikle de yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkide yapıştırıcı madde olarak görülmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin örgütteki güven ortamına daha fazla özen göstermesi gerekmektedir. Yöneticiler örgütteki güven ortamının gelişmesi için gerekli tedbirleri almalıdırlar. Çünkü bir örgütteki güven ortamının en önemli hatta başta gelen belirleyicilerinden biri de yöneticilerdir.

Öğretmenler, paydaşlara da “bazen” güvenmektedir. Buna göre özel dersane öğretmenlerinin öğrencilere ve öğrencilerin velilerine her zaman güvenmedikleri söylenebilir. Ancak bir örgüt için paydaşlara güvenmek de çok önemlidir. Örgüt içinde ve örgütün çevresi ile sağlıklı ilişkiler geliştirilebilmesi için karşılıklı güven duygusunun olması gerekmektedir. Özel dersaneler gibi, öğrencileri sınava hazırlayan kurumların öğrencilere ve velilerine güven duyması çok önemlidir. Çünkü sınava hazırlık sürecinde öğretmenlerin veliler ile işbirliği yapması gerekmektedir.

Öğretmenler, meslektaşlarına da “bazen” güvenmektedir. Ancak bu üç grup arasında en az güvenilen grup meslektaşlardır. Öğretmenlerin en az güveni meslektaşlarına duymasında, özel dersane öğretmenleri arasındaki rekabet etkili olabilir. Özel dersanelerde öğretmenler sözleşmeli olarak çalışmakta ve birbirlerini rakip olarak görebilmektedir. Ancak çalışanların birbirlerine güven duymaması ya da az güvenmesi örgüt açısından sorunlu bir durumdur. Çünkü birbirine güvenmeyen çalışanlar genellikle yardımlaşmadan, bilgiyi paylaşmaktan, destek olmaktan çekinmektedir. Güven duygusu hâkim olmayan örgütlerde, çalışanlar birbirini suçlamakta, sürekli olarak savunma mekanizmaları geliştirmekte, sorumluluk almaktan kaçınmakta, şüpheli, kıskanç olmakta, dedikodu yapmakta, sürekli işten kaçma davranışı göstermekte, örgütün hedeflerini benimsememektedir. Ayrıca çalışanların bağlılığı azalmakta, iş doyumunu düşmekte, performansı en az düzeye inmekte, çalışanlar mutsuz (Büyükdere ve Solmuş, 2006), örgüt atmosferi genel olarak sessiz olmakta, şikâyetler cezalandırma ve kovulma

nedeni sayılabilmekte, insanlar kendilerini işlerinin içine kilitlenmiş hissetmektedir (Asunakutlu, 2007). Ancak çalışanların işbirliği yapması, bilgiyi paylaşması, yardımlaşması ve işbirlikçi davranışlar göstermesi gereklidir (Barnard, 1938; Katz, 1964 Akt: Borman, 2004).

Öğretmenlerin “Örgütsel Güven toplam puana” ilişkin ortalama puanı da örgütlerine “bazen” güvendiklerini göstermektedir. Ancak çalışanların örgütlerine yüksek düzeyde güven duyması önemlidir. Çünkü örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir (Demircan ve Ceylan, 2003). Bir örgütte, çalışanlar ile işveren, örgüt ile katılımcılar arasındaki güven, üretkenliğin, verimliliğin ve amaçların gerçekleşmesinin belirleyicilerinden biridir. Güven olmayan bir örgütte amaçların gerçekleşmesinde eksiklikler mutlaka olacaktır (Yılmaz, 2004). Okullarda ise üretken grup ilişkilerinin ve kişilerarası ilişkilerin gelişmesinin anahtar unsuru güvendir (Hoy, Tarter ve Witkoskie, 1992). Ayrıca okulda güven ile okulun akademik verimliliği arasında ilişki (Bryk ve Schneider, 2003) vardır.

Araştırmada özel dersane öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak olumlu görüşlere sahip olduğu ancak bunun çok yüksek bir puan olmadığı belirlenmiştir. Buna göre özel dersane öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak olumlu bir algıya sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların rol gereklerinin dışında gönüllü olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar olarak düşünüldüğünde bu davranışlar daha önemli bir hale gelmektedir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların kendi görevlerinden daha fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışları göstermesidir (Bateman ve Organ, 1983)

Özel dersane öğretmenlerinin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven ile ilgili görüşleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki yoktur. Samancı-Kalaycı da (2007) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven duyguları arasında düşük düzeyde ilişkiler belirlemiştir.

Ancak yöneticilerin sergilediği davranışlar örgüt çalışanları üzerinde çok etkilidir. Yöneticilerin göstereceği destekleyici liderlik davranışları ile yöneticilerine duydukları güven arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Turan, 2001; Yılmaz, 2004). Çünkü güven, lideri takipçisine takipçisini de liderine bağlayan bir bağdır ve liderin meşrutiyetinin temelini

oluşturmaktadır. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Kaynaklar / References

- Arnold, K. A., Barling, J. & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy. *Leadership and Organization Development Journal*, 22 (7), 315–320.
- Asunakutlu, T. (2007). Güven, kültür ve örgütsel yansımaları. İçinde, R. Erdem ve C. Ş. Çukur (Ed). *Kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış* (ss. 231–265). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ay, Ü. (2008). Dershanelerde ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini anlamaya ilişkin bir araştırma. *Bayan Eğitimcilerin Sosyal Hakları Sempozyumu*. 12–13 Ocak 2008. Ankara.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587–595.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238–241.
- Brockner, J., Siegel, P.A., Daly, J., Tyler, T. & Martin, C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*, 42 (3), 558–583.
- Bryk, A. S. & Schneider, B. (1996). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation.
- Büyükdere, B. ve Solmuş, T. (2006). İş ve özel yaşamda kişilerarası güven. http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=271&pg=m. İndirme Tarihi: 10.03.2007.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cohen, A. & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? an empirical examination of the relationship between general citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32 (5), 596–625.

- Cooper, R. ve Sawaf, A. (1997). *Liderlikte duygusal zekâ*. (Çev: Z. Ayman ve B. Sancar). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Çağlayan, H. (2008). Muz kabuğu piyasasında dersane öğretmenleri-odak grup görüşmesi. *Bayan Eğitimcilerin Sosyal Hakları Sempozyumu*. 12-13 Ocak 2008. Ankara.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14 (54), 211-233.
- Deluga, R. J. (1995). The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 7 (1), 1-16.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 139-150.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.). *Educational leadership and reform* (pp. 319-342). Greenwich, CN: Information Age.
- Erdem, F. ve Özen, J. (2002). Akademik örgütlerde rehberine duyulan güvenin bir örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu olarak sivil erdem davranışını geliştirmeye etkisi. *X. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25 Mayıs 2002. Antalya.
- Farh, J., Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16 (4), 705-722.
- Francisco, M. J. C. (2000). *Transformational leader behaviors: its impact on follower satisfaction, trust, commitment, and organizational citizenship behaviors*. Unpublished master thesis, Ateneo de Manila University. Philippines. http://media.wiley.com/assets/461/93/lc_jb_francisco_070703.pdf.
- Goddart, R. G., Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of the teacher trust in students and parents in urban elementary school. *The Elementary School Journal*, 102 (1), 3-17.
- Gök, F. (2005). Üniversiteye girişte umut pazarı. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. 28-30 Eylül 2005. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Denizli.
- Hoy, W. K, Tarter, C. J. & Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26, 38-45.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250-259.

Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık

- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: an empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9 (3), 184–208.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: the omnibus t-scale. In W. K. Hoy & C. G. Miskel (Eds.). *Studies in leading and organizing schools* (pp. 181–208). Greenwich: Information Age Publishing.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q. & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other? *Educational Administration Quarterly*, 42 (2), 236–255.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korczynski, M. (2003). Güvenin ekonomi politiği. (Çev: Ş. Erdem). İçinde, F. Erdem (Ed.). *Sosyal bilimlerde güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 26 (3), 7–23.
- Mishra, A. (1996). Organizational response to crisis. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261–287). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (2), 127–142.
- Moorman, R. H., Nichoff, B. P. & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behaviors: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 209–225.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61 (3), 85–98.
- Nyhan, R. C. & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21 (5), 614–635.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Canada: Lexington Books.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74 (11), 157–164.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775–802.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (2), 133–149.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leaders behavior and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107–142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996). Transformational leaders behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22 (2), 259–298.
- Rosen, R. H. (1998). *İnsan yönetimi*. (Çev: G. Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Samancı-Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Schnake, M. E. & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 283–301.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (44), 653–663.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Adaptation to Turkish of organizational citizenship and organizational justice scales. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87–96.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermeye. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8 (32), 556–573.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308–331.

- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: a conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 334–352.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 71, 547–593.
- Turan, S. (2001). School climate, supportive leadership behavior and faculty trust in Turkish public schools. *American Educational Research Association (AERA)*. April 10–14, 2001. Seattle Washington, USA.
- Turan, S. (2002). Organizational climate and organizational commitment: a study of human interactions in Turkish public schools. *Educational Planning*, 14, 20–30.
- Yılmaz, E. (2006a). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 739–756.
- Yılmaz, E. (2006b). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 117–131.
- Yılmaz, K. (2006). Güven ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 69–80.
- Yılmaz, K. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Science Journal*, 3 (5), 775–780.

İletişim/ Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. Kürşad Yılmaz
Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Merkez Kampus KÜTAHYA.
e-posta: kursadyilmaz@gmail.com

Received: 24/02/2009

Revision received: 02/04/2009

Approved: 30/05/2009