Educational Administration: Theory and Practice
2013, Vol. 19, Issue 4, pp: 603-627

Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2013, Cilt 19, Sayı 4, ss: 603-627

w w w . k u e y . n e t

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven*

Organizational Culture and Organizational Trust as Predictors of Teachers' Organizational Citizenship Behaviors

Didem Koşar[1], Münevver Yalçınkaya[2]

Öz

Bu çalışmada ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide örgüt kültürü algılarının kısmi aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyeceği ve örgüt kültürü algılarının bu ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Çalışmada söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren bir model kurulmuş ve bu model yapısal model kullanılarak test edilmiştir. İzmir ili merkez ilçelerde yer alan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 871 öğretmenin örgütsel güven düzeyleri, örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları hakkında bilgi edinebilmek amacıyla çalışma grubuna üç farklı ölçüm aracı uygulanmıştır. Yapısal modelin sonuçları, çalışmada önerilen modeli desteklemektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği modelde örgüt kültürü değişkeninin kısmi aracı değişken niteliğinde olduğu söylenebilir. Dolaylı etkilerin önemine ilişkin yapılan bootstrapping analizleri de bütün dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu açığa çıkarmıştır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel güven, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık

Abstract

In this study, it was aimed to examine the partial mediating effect of organizational culture in the relationship between organizational trust levels and organizational citizenship behaviors of secondary school teachers. It was proposed that teachers' organizational trust levels may affect their organizational citizenship behaviors and organizational culture may have a partial mediating effect in this relationship. A model that shows the possible relationships among variables was constructed and this measurement model was tested by structural equation modeling. Three different instruments were administered to 871 secondary school teachers that work in İzmir in order to collect data about their organizational trust levels, organizational culture perceptions and organizational citizenship behaviors. Results of structural equation modeling supported the proposed model. Based on these findings, it can be said that teachers' organizational trust levels affect their organizational citizenship behaviors and organizational culture variable is a partially mediating variable in this relationship. Also, the results of the bootstrapping analysis showed that the indirect relation was statistically significant.

Keywords: Organizational trust, organizational culture, organizational citizenship

[1] Yrd. Doç. Dr., Ege Üniversitesi, İzmir, didem.arli@ege.edu.tr, [2] Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İzmir, munevver.yalcinkaya@ege.edu.tr

Atıf için/Please cite as:
Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 19*(4), 603-627.

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik değişimler karşısında varlıklarını sürdürme ve fark yaratma amacında olan örgütlerin başarı ve verimliliklerini artırarak etkili olabilmeleri büyük ölçüde çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerine bağlıdır (Başaran, 1982; Schnake ve Dumler, 2003; Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamında örgütün gelişmesi için çeşitli fikirler üretmek, örgütün dış çevrede olumlu şekilde tanınmasını sağlamak (Katz ve Kahn, 1966), örgüte yeni katılanların uyum sağlamasına yardımcı olmak ve sorumluluk almak (Kidwell, 1997) bulunmaktadır. Herhangi bir nedenle göreve gelemeyen meslektaşların işlerini devam ettirmek, göreve ilişkin gerekli araç, gereç ve materyal konusunda meslektaşlara yardımcı olmak, örgütün düzenlediği sosyal etkinliklere katılmak ve görev dışı işlere boşa zaman harcamamak gibi formel iş tanımlarında tanımlanmamış fakat örgütsel açıdan yararlı davranışlar da örgütsel vatandaşlık davranışı olarak sayılmaktadır (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990; Organ ve Ryan, 1995; Turnipseed ve Murkison, 1996).

Örgütsel vatandaşlık davranışı farklı değişkenlerden etkilenirken örgütlerin verimli ve etkin olmasını sağlayacak pek çok değişkeni de etkilemektedir (Polat, 2007). Örgüt kültürü ve örgütsel güven bu değişkenlerden ikisidir. Örgütün tüm paydaşlarının sahip olduğu ve geliştirmeye çalıştığı kültür ile birbirlerine ve yöneticilerine duydukları güven, örgütün tüm süreçlerini etkileyen ilişkilerin temel taşlarıdır. Bu nedenle örgütte güçlü bir kültüre ve yüksek güven düzeyine sahip çalışanlar güçlü bir kültür ve güvene sahip olmayan örgütte çalışanlara göre görev tanımlarının dışındaki davranışları da yerine getirerek örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla sergilemektedirler (Settoon, Bennett ve Liden, 1996). Bu bağlamda kültür ve güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini artırabilecek yapılar olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim kurumlarının etkili ve verimli olabilmesi, özelde okulun genelde eğitimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenim görebilmeleri tüm okul paydaşlarının işbirliği ve uyum içerisinde paylaşılan ortak değerler etrafında yöneticilerine ve birbirlerine güven duydukları bir ortamda çalışmalarını gerektirmektedir (Özer vd., 2006). Diğer bir ifade ile örgütlerde yenileşmelerin ve gelişmelerin sağlanması örgütsel güveni zorunlu kılmakta; eğitim sisteminin belirlenen hedeflere ulaşması için eğitimcilerin kendilerinden beklenenden daha fazla çaba sarf etmesini gerektirmektedir; kısaca örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimlerini artırmalarını gerektirmektedir (Polat, 2007). Okullardaki güven, işbirliğini kolaylaştırmada (Tschannen-Moran, 2001), açık okul kültürleri geliştirmede (Hoffman, Saho, Bliss ve Hoy, 1994), grup bağlılığını teşvik etmede, okulun başarısında (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001) ve okul kalitesini artırmada (Hoy ve Tschannen-Moran, 2003) çok önemli etkiye sahiptir. Güven algısının yüksek olduğu tüm okullarda açık örgüt kültürünün daha kolay oluştuğu, iletişim kanallarının açık olduğu, işbirliği içine girme

davranışının daha yüksek olduğu görülmüştür (Polat, 2007; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Öztürk ve Aydın, 2012; Yıldız, 2013). Özetle, öğretmenler, yöneticilerine, meslektaşlarına ve çalıştıkları kuruma güven duyabilecekleri bir okul beklentisi içerisindedirler. Bu beklentiler karşılandığında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinde artış sağlanabileceği gibi açık bir okul kültürü de geliştirilebilecektir.

Schein'a (1985) göre örgüt kültürü belirli bir topluluğun çevreye uyum sağlarken ve kendi içsel farkındalığını sağlamaya çalışırken öğrenmiş olduklarının topluluğa yeni girmeye çalışan üyelere aktarılmasıdır. Ouchi'ye (1981), Hoy ve Miskel'e (1991) göre ise örgüt kültürü semboller, törenler, efsaneler değerler ve inançlardır. Örgüt kültürü, kurumları bir arada tuttuğu gibi bir örgütün yaşamını sürdürebilmesi için de gerekli olan en temel unsurdur. Örgüt kültürü, örgütün amaçlarının, stratejilerinin belirlenmesi ve gerçekleştirebilmesi özellikleri ile çalışanların sergiledikleri davranışlar üzerinde etkili olmaktadır (Beytekin, Yalçınkaya, Doğan ve Karakoç, 2010). Çalışanların örgütün performansını ve rekabet gücünü artırıcı davranışlar sergilemesi ve özveride bulunması, çalışanları bu yönde motive edecek ortak değerlerin ve inançların bulunmasına bağlıdır. Örgüt kültürünün, işbirliğin teşvik edilmesi, katılımın desteklenmesi gibi niteliklere sahip olması, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenebilmesi için motive etmektedir (Özsoy, 2005; Gök, 2007).

Okul müdürleri, istenilen bir örgüt kültürü için öncelikle çalışanlarının güvenlerini kazanmalı ve güven ortamı yaratmalıdırlar (Deluga, 1994). Örgüt kültürünün çalışanların örgütlerine daha fazla bağlanmasını sağlayarak ve davranışlarını şekillendirerek üyesi oldukları örgüte karşı yapabileceklerinden daha fazla özveride bulunmalarını sağladığı (Schein, 1985) göz önüne alındığında güven ortamı içerisinde çalışan ve bu nedenle çalıştıkları kurumun kültürünü benimsemiş olan öğretmenlerin biçimsel rol davranışlarının dışına çıkması mümkün görünmektedir. Bir diğer ifade ile güçlü okul kültürü çalışan davranışları üzerinde daha iyi etki yaratmaktadır ve karmaşıklığı azaltma ile doğrudan ilişkilidir. Güçlü kültürlere sahip okullar, örgüt üyelerini birbirlerine bağlayan ve örgütsel amaçları başarmaları için tüm okul üyelerinin arasındaki bağlılığı sağlamlaştıran bir dizi değer ve normlara sahiptirler. Bu değerlerin başında ise uyumlu ve adil olma, etkileşim ve iletişime önem verme, dürüst davranma, gerçeğe bağlılık, yeterlilik ve mükemmellik, bireysel çıkarlardan öte toplumsal çıkarları düşünme, yardımseverlik ve kişisel çabaya saygı gelmektedir (Güçlü, 2003).

Öğretmenlerin yöneticilerine ve meslektaşlarına duydukları güven düzeyinin düşmesi güçlü bir kültürün oluşmasının önündeki en büyük engellerden birisidir. Çalışanlarına adil, dürüst ve duyarlı davranmayan, okula ilişkin kararlar ve uygulamalarda tutarlı davranışlar sergilemeyen yöneticiler ve kendilerine destek vermeyen meslektaşları nedeniyle kurumlarına olan güven

düzeyleri düşen öğretmenler okullarında ortak değer ve normlar etrafında birleşerek tüm çalışanlarca benimsenen vizyon oluşturma, herkesin katılacağı faaliyetler düzenleme, okulun çevrede tanınması konusunda çeşitli çalışmalar yapmada çekimser davranmaktadırlar (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010). Tüm çalışanlarca benimsenmeyen bir okul kültürü ise öğretmenlerin performanslarını, motivasyonlarını, okullarında güçlü bir iklim yaratılmasını, okullarına olan bağlılığı düşürebilmektedir.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, öğretmenlerin hem yöneticilerine hem meslektaşlarına hem de okulun diğer tüm personeline güven duyarak çalıştıkları bir ortamının olması böylelikle okulda ortak değerlerin, vizyonun, misyonunun oluşturulması ve paylaşılması, yani güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimlerinin de artmasının sağlanması önemli görülmektedir. Bu bağlamda ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin güven düzeyleri ve kültür algılarının okulların verimliliğini artıran örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini nasıl etkilediğini açıklığa kavuşturarak bütüncül bir bakış açısıyla bu değişkenler arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkilerin belirlenmesinin alanyazına anlamlı katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin örgüt kültürü öğeleri ile açıklanıp açıklanmayacağını, örgüte olan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini, örgüt kültürünün, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkideki etkilerini ortaya çıkarmayı; örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin bütünleşik yeni bir modelinin test edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda "Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürü algıları ile doğrudan ve dolaylı ilişkilerini açıklayan genel yapısal eşitlik modelinin model veri uyumu nasıldır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir model ortaya koyarak modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik tasarlanmış ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli araştırmaları, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tip araştırmalarda denekler üzerinde hiç bir müdahalede bulunulmamaktadır. İlişkisel araştırmalar, aynı zamanda betimleyici araştırmaların bir türüdür çünkü değişkenler arasındaki ilişkiler var olduğu biçimde tanımlanmaktadır (Karasar, 1998; Fraenkel ve Wallen, 2003).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İzmir ili merkez ilçelerindeki (Buca, Bornova, Karşıyaka ve Konak) resmi ortaöğretim kurumlarında 2009-2010 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılan bu araştırmada 871 öğretmenden veri toplanmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 548'inin (%62.9) kadın, 323'ünün (%31.1) erkek olduğu; 22'sinin (%2.5) yaşamını köyde, 56'sının (%6.4) ilçede, 160'nın (%18.4) kentte, 560'ının (% 64.3) Ankara, İstanbul ve İzmir gibi büyük kentlerde, 73'ünün (%8.4) de yurt dışında geçirdiği görülmektedir. 71 öğretmenin (%8.2) mesleki kıdeminin 0-5 yıl, 146'sının (%16.8) 6-10 yıl, 421'inin (%48.3) 11-20 yıl, 191'inin (%21.9) 21 ve 30 yıl, 42'sinin (%4.8) 31 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. 472 (%54.2) öğretmen bulunduğu okulda 0-5 yıl, 186 (%21.4) öğretmen 6-10 yıl, 127 (%14.6) öğretmen 11-15 yıl, 60 (%6.9) öğretmen 16-20 yıl, 26 öğretmen (%3) ise 21 yıl ve üstünde görev yapmaktadırlar. Alt sosyo ekonomik düzeyde yer alan okullarda 350 (%40.2), orta sosyoekonomik düzeyde 493 (%56.6) ve üst sosyo ekonomik düzeyde görev yapmakta olan 28 (%3.2) öğretmen bulunmaktadır. Bunlardan 20 (%2.3) öğretmen sözleşmeli, 82 (%9.4) öğretmen ücretli ve 769 (%88.3) öğretmen kadroludur. 481 (%55.2) öğretmen herhangi bir sendikaya üye iken 390 (%44.8) öğretmen hiç bir sendikaya üye değildir.

Veri Toplama Araçları

Okul Kültürü Envanteri: Bu araştırmada, Gruenert ve Valentine (1998) tarafından geliştirilmiş, Ayık (2007) tarafından uyarlanmış olan "Okul Kültürü Envanteri" kullanılmıştır. Okul kültürü envanteri, işbirliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve ortak öğrenme ile toplam 6 boyuttan ve 35 sorudan oluşmaktadır. Envanter, "hiç katılmıyorum, az katılıyorum, orta derecede katılıyorum, çok katılıyorum, tam katılıyorum" şeklinde 5'li Likert olarak derecelendirmiştir. Okul kültürü envanterinin Gruenert ve Valentine (1998) tarafından hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı .65 ile .91 arasındadır. Ayık (2007) tarafından hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları incelendiğinde, işbirliğine dayalı liderlik alt boyutu için .89, öğretmen işbirliği alt boyutu için .76, mesleki gelişme alt boyutu için .75, ortak amaçlar alt boyutu için .78, meslektaş desteği alt boyutu için .67, ortak öğrenme alt boyutu için .62 olduğu görülmektedir.

Araştırmada Okul Kültürü Envanterinin yapı geçerliği kapsamında, açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen orijinal faktör yapısının doğrulanması için DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi altı faktörlü bir yapısal model kurulmuştur. Bu bağlamda, Okul Kültürü Envanterinin

işbirliğine dayalı liderlik alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, χ^2 = 155.38, sd = 34, p = .00, GFI = .97, AGFI = .94, CFI = .99, S-RMR = .029 ve RMSEA = .064 olarak; öğretmen işbirliği alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu χ^2 = 20.64, sd = 8, p = .00, GFI = .99, AGFI = .98, CFI = .99, S-RMR = .021 ve RMSEA = .043 olarak; mesleki gelişme alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, χ^2 = 19.35, sd = 4, p = .00, GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .98, S-RMR = .028 ve RMSEA = .066 olarak; ortak amaçlar alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, χ^2 = 20.03, sd = 4, p = .00, GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .99, S-RMR = .023 ve RMSEA = .068 olarak; meslektaş desteği alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, χ^2 = 15.96, sd = 4, p = .00, GFI = .99, AGFI = .95, CFI = .99, S-RMR = .026 ve RMSEA = .079 olarak; ortak öğrenme alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, χ^2 = 17.32, sd = 4, p = .00, GFI = .99, AGFI = .95, CFI = .97, S-RMR = .031 ve RMSEA = .074 olarak belirlenmiştir. Söz konusu modellerin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modellerinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir (Kline, 2011; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Muller, 2003; Şimşek, 2007). Analizlerin devam eden aşamasında bu altı alt boyutun bir üst düzey yapının bileşenleri olup olmadıklarını test etmek amacı ile ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli kurulmuştur. İkinci düzey faktör analizinde işbirliğine dayalı liderlik, mesleki gelişme, meslektaş desteği, ortak amaçlar, ortak öğrenme ve öğretmen işbirliği alt boyutlarına ait standart değerler sırası ile .83, .86, .82, .86, .74 ve .91 şeklinde belirlenmiştir. Modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri ise χ^2 = 41.16, sd = 6, p = .00, GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .99, S-RMR = .03, RMSEA = .072 olarak elde edilmiştir. Bu uyum iyiliği indeksleri test edilen model için model-veri uyumunun sağlandığını göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Schermelleh-Engel vd., 2003). Diğer bir ifade ile yapısal geçerliği sağlanan bu altı alt boyutun Okul Kültürü Envanteri olarak adlandırılan ikinci düzey üst yapının bileşenleri olduklarına dair kanıtlar elde edilmiştir.

Okul Kültürü Envanterinin güvenirlik çalışması kapsamında, ölçeğin bütünü ve alt boyutları için Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı .95'tir. Ölçeği oluşturan 35 maddenin madde toplam test korelasyonlarının .34 ile .75 arasında olduğu görülmüştür. İşbirliğine dayalı liderlik alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. İşbirliğine dayalı liderlik alt boyutundaki 11 maddenin madde toplam test korelasyonları .57 ile .73 arasında değişmektedir. Öğretmen işbirliği alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır. Öğretmen işbirliği alt boyutundaki 6 maddenin madde toplam test korelasyonları .41 ile .70 arasında değişmektedir. Mesleki gelişme alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .70 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan maddelerin madde toplam test korelasyonlarının .46 ile .52 arasında olduğu belirlenmiştir. Ortak amaçlar alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .81

olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan beş maddenin madde toplam test korelasyonlarının .54 ile .66 arasında olduğu belirlenmiştir. Meslektaş desteği alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .76 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört boyutun madde toplam test korelasyonları .52 ile .65 arasında değişmiştir. Son olarak, ortak öğrenme alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı .70 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört maddenin madde toplam test korelasyonlarının .43 ile .65 arasında olduğu görülmüştür. Okul Kültürü Envanterinin güvenirlik çalışması kapsamında, yapısal güvenirlik için "McDonald'ın Omega (ω)" değerleri alt boyutlar bazında hesaplanmıştır. Okul Kültürü Envanteri için McDonald'ın Omega değerleri işbirliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği ve ortak öğrenme alt boyutları için sırasıyla .91, .79, .72, .83, .77, .70 olarak bulunmuştur. Nunally (1978) ile Hair, Anderson, Tathom ve Black (1998) ölçek güvenirliği için güvenirlik ölçümüne ilişkin tahminlerin .70'in üzerinde olması gerektiğini vurgulamışlardır**.** Bu değerlere bakıldığında, Okul Kültürü Envanteri için iç tutarlılık ve yapısal güvenirliğe ilişkin yeterli kanıt sağlandığı görülmüştür.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği: Araştırmada, okullarda örgütsel güven düzeyini ölçmek için, Yılmaz (2005) tarafından eğitim kurumlarına uyarlaması yapılan"Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6'li Likert tipi ve 40 maddeden oluşan bir ölçektir. Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %53.91'dir. Yılmaz (2005), Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin toplam güvenirlik katsayısını .97 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları incelendiğinde, çalışanlara duyarlılık .95, yöneticiye güven .95, yeniliğe açıklık .75 ve iletişim ortamı alt boyutu .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında, 40 maddenin madde-test korelasyonu .53 ile .83 arasında değişmektedir Ölçeğin her bir maddesine ait bu iki korelasyon katsayısı, ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesi olarak belirlenmiştir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin yapı geçerliği kapsamında, açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen orijinal faktör yapısının doğrulanması için DFA uygulanmıştır. DFA için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi dört faktörlü bir yapısal model kurulmuştur. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin çalışanlara duyarlık alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu $\chi^2 = 472.83$, sd = 70, p = .00, GFI = .95, AGFI = .91, CFI = .98, S-RMR = .035 ve RMSEA = .081 olarak; yöneticiye güven alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, $\chi^2 = 190.42$, sd = 43, p = .00, GFI = .96, AGFI = .94, CFI = .99, S-RMR = .016 ve RMSEA = .063 olarak; iletişim ortamı alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu, $\chi^2 = 65.32$, sd = 16, p =

.000, GFI = .98, AGFI = .95, CFI = .99, S-RMR = .019 ve RMSEA = .060 olarak; yeniliğe açıklık alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, χ^2 = 136.10, sd = 35, p = .00, GFI = .97, AGFI = .97, CFI = .97, S-RMR = .061 ve RMSEA = .080 olarak belirlenmiştir. Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modellerinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir (Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003; Şimşek, 2007). Analizlerin devam eden aşamasında bu dört alt boyutun bir üst düzey yapının bileşenleri olup olmadıklarını test etmek amacı ile ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli kurulmuştur. İkinci düzey faktör analizinde çalışanlara duyarlık, iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyutlarına ait standart değerler sırası ile .88, .82, .72, .80 şeklinde belirlenmiştir. Modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri ise χ^2 = 164.10, sd = 11, p = .00, GFI = .96, AGFI = .91, CFI = .93, S-RMR = .04, RMSEA = .082 olarak elde edilmiştir. Bu uyum iyiliği indeksleri test edilen model için model-veri uyumunun sağlandığını göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Schermelleh-Engel vd., 2003). Diğer bir ifade ile yapısal geçerliği sağlanan bu dört alt boyutun Okullarda Güven Ölçeği olarak adlandırılan ikinci düzey üst yapının bileşenleri olduklarına dair kanıtlar elde edilmiştir.

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, ölçeğin bütünü ve alt boyutları için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı .97'dir. Ölçeği oluşturan 40 maddenin madde toplam test korelasyonlarının .44 ile .83 arasında olduğu görülmüştür. Çalışanlara duyarlık alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Çalışanlara duyarlık alt boyutunu oluşturan maddelerin madde toplam test korelasyonları .46 ile .80 arasında değişmektedir. Yöneticiye güven alt boyutu Cronbach's Alpha katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır. Yöneticiye güven alt boyutundaki 8 maddenin madde toplam test korelasyonları .75 ile .88 arasında değişmiştir. İletişim ortamı alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .94 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dokuz maddenin madde toplam test korelasyonlarının .67 ile .83 arasında olduğu belirlenmiştir. Yeniliğe açıklık alt boyutu için ise Cronbach's Alpha katsayısı .82 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört maddenin madde toplam test korelasyonlarının .52 ile .72 arasında olduğu belirlenmiştir. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, yapısal güvenilirlik için "McDonald'ın Omega (ω) değerleri alt boyutlar bazında hesaplanmıştır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği için McDonald'ın Omega değerleri çalışanlara duyarlık, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık alt boyutları için sırasıyla .93, .89, .83, .70 olarak bulunmuştur. Nunally (1978) ile Hair, Anderson, Tathom ve Black (1998) ölçek güvenirliği için güvenirlik ölçümüne ilişkin tahminlerin .70'in üzerinde olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu değerlere bakıldığında, Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği için iç tutarlılık ve yapısal güvenirliğe ilişkin yeterli kanıt sağlandığı görülmüştür.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği: Araştırmada, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından uyarlanan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Polat'ın (2007) araştırmasında yapılan analizler sonucu 5 boyutlu olan ölçek, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere 4 boyutta toplanmıştır. Polat (2007) tarafından yapılan güvenirlik analizlerinde tüm ölçeğin Cronbach's Alpha'sı .89 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar için yapılan güvenirlik hesabı yardımlaşma boyutunda .86, centilmenlik boyutunda .81, vicdanlılık boyutunda .88 ve sivil erdem boyutunda ise .82 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin yapı geçerliği kapsamında, açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen orijinal faktör yapısının doğrulanması için DFA uygulanmıştır. DFA için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi dört faktörlü bir yapısal model kurulmuştur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği yardımlaşma alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu χ^2 = 101.42, sd = 19, p = .00, GFI = .97, AGFI = .95, CFI = .98, S-RMR = .034 ve RMSEA = .071 olarak; centilmenlik alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, χ^2 = 97.83, sd = 34, p = .00, GFI = .96, AGFI = .95, CFI = .97, S-RMR = .038 ve RMSEA = .079 olarak; vicdanlılık alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, χ^2 = 13.89, sd = 2, p = .000, GFI = .99, AGFI = .96, CFI = .99, S-RMR = .014 ve RMSEA = .078 olarak; sivil erdem alt boyutu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, χ^2 = 11.01, sd = 2, p = .00, GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .98, S-RMR = .016 ve RMSEA = .072 olarak belirlenmiştir. Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir (Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003; Şimşek, 2007). Analizlerin devam eden aşamasında bu dört alt boyutun bir üst düzey yapının bileşenleri olup olmadıklarını test etmek amacı ile ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli kurulmuştur. İkinci düzey faktör analizinde yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarına ait standart değerler sırası ile .88, .66, .83, .86 şeklinde belirlenmiştir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeline ait uyum iyiliği indeksleri ise χ^2 = 112.04, sd = 6, p = .00, GFI = .98, AGFI = .97, CFI = 1.00, S-RMR = .02, RMSEA = .00 olarak elde edilmiştir. Bu uyum iyiliği indeksleri test edilen model için model-veri uyumunun sağlandığını göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Schermelleh-Engel vd., 2003). Diğer bir ifade ile yapısal geçerliği sağlanan bu dört alt boyutun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği olarak adlandırılan ikinci düzey üst yapının bileşenleri olduklarına dair kanıtlar elde edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, ölçeğin bütünü ve alt boyutları için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı .87'dir. Ölçeği oluşturan 20 maddenin madde toplam test korelasyonlarının .33 ile .64 arasında olduğu görülmüştür. Yardımlaşma alt boyutu için

Cronbach's Alpha katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Yardımlaşma alt boyutundaki 8 maddenin madde toplam test korelasyonları .48 ile .65 arasında değişmiştir. Centilmenlik alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .80 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört maddenin madde toplam test korelasyonlarının .54 ile .65 arasında olduğu belirlenmiştir. Vicdanlılık alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı .88 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört maddenin madde toplam test korelasyonlarının .67 ile .79 arasında olduğu belirlenmiştir. Son olarak, sivil erdem alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı .85 olarak hesaplanmış ve alt boyutu oluşturan dört maddenin madde toplam test korelasyonlarının .59 ile .76 arasında olduğu görülmüştür. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin güvenilirlik çalışması kapsamında, yapısal güvenilirlik için "McDonald'ın Omega (ω)" değerleri alt boyutlar bazında hesaplanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için McDonald'ın Omega değerleri yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları için sırasıyla .79, .82, .85, .78 olarak bulunmuştur. Nunally (1978) ile Hair, Anderson, Tathom ve Black (1998) ölçek güvenirliği için güvenirlik ölçümüne ilişkin tahminlerin .70'in üzerinde olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu değerlere bakıldığında, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için iç tutarlılık ve yapısal güvenirliğine ilişkin yeterli kanıt sağlandığı görülmüştür.

Veri Analizi

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bütünleşik bir model ortaya koyarak modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacı ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Doğrudan etkilerin anlamlılık testi için t değerleri incelenmiş dolaylı etkilerin anlamlılığı için bootstrapping yapılarak ilgili dolaylı etkilere ait katsayıların güven aralıkları belirlenerek anlamlılıkları yorumlanmıştır. Ayrıca değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar hesaplanmıştır. Analizler SPSS 15 ve Lisrel 8.80 programıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Çalışmada yapısal modelin analizine geçilmeden önce doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ölçüm modeli incelenmiştir. Araştırmada toplam 3 örtük ve 14 gözlenen değişken belirlenmiştir. Buna göre modelde öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri araştırmanın bağımsız değişkenini, örgüt kültürü aracı değişkenini, örgütsel vatandaşlık davranışları ise bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem olmak üzere toplam 4, örgütsel güven çalışanlara duyarlık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık olmak üzere

toplam 4 ve örgüt kültürü işbirliğine dayalı liderlik, öğretmen işbirliği, mesleki gelişme, ortak amaçlar, meslektaş desteği, ortak öğrenme olmak üzere toplam 6 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. SPSS programında yapılan hesaplama sonucunda elde edilen örtük değişkenlerin toplam puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile ikili korelasyonları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1

Örtük Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Puanları ile İkili Korelasyonları

Değişkenler	$\bar{X}$	*sd*	1	2	3
Vatandaşlık	80.97	9.89	1	.26*	.35*
Güven	134.12	33.34		1	.42*
Kültür	110.94	21.70			1

Tablo 1'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel güven düzeyleri ve örgüt kültürü algıları arasında, örgütsel güven düzeyleri ile örgüt kültürü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örtük değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin yanı sıra gözlenen değişkenlerin ortalama, standart sapma ve ikili korelasyonları da gözden geçirilmiştir. Tablo 2'de gözlenen değişkenlerin ortalama, standart sapma ve ikili korelasyonları sunulmuştur.

Tablo 2

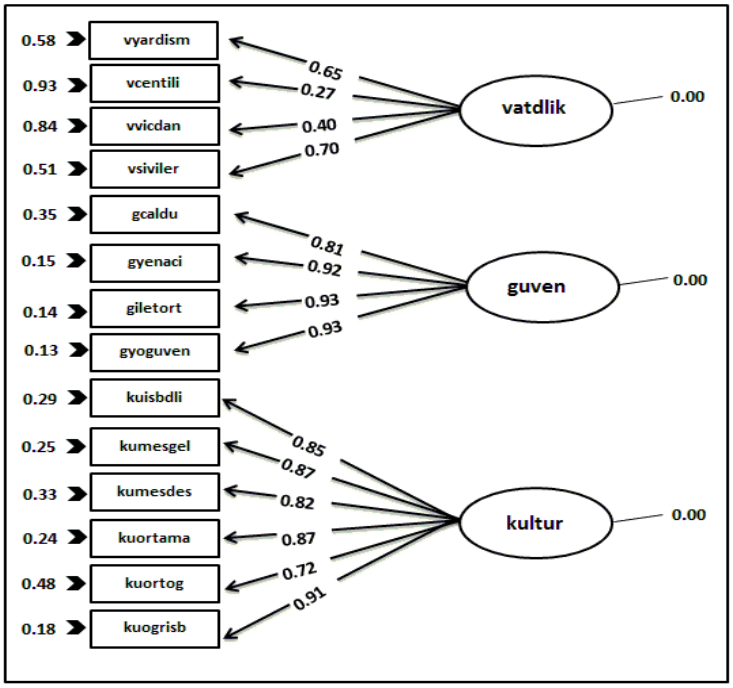
Gözlenen Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve İkili Korelasyonları

Değişkenler	$\bar{X}$	*S*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Yardımlaşma	32.26	4.31	1	.17**	.25**	.44**	.20**	.18**	.24**	.18**	.30**	.41**	.36**	.37**	.25**	.30**
2. Centilmenlik	16.49	3.34		1	.29**	.18**	-.03	.10**	.18**	.15**	-.00	.02	.02	.06	-.08*	-.02
3. Vicdanlılık	16.83	3.43			1	.57**	.13**	.09**	.18**	.16**	.11**	.22**	.22**	.20**	.15**	.18**
4. Sivil erdem	15.38	3.06				1	.26**	.22**	.24**	.20**	.32**	.38**	.35**	.39**	.34**	.33**
5. Çalışanlara duyarlık	45.82	11.2					1	.75**	.76**	.72**	.49**	.43**	.32**	.39**	.21**	.40**
6. Yeniliğe açıklık	15.83	4.5						1	.85**	.87**	.44**	.33**	.21**	.29**	.13**	.26**
7. İletişim ortamı	9.84	8.05							1	.87**	.44**	.39**	.28**	.33**	.14**	.31**
8. Yöneticiye güven	42.62	12.35								1	.39**	.33**	.22**	.28**	.11**	.26**
9. İşbirliğine dayalı liderlik	34.54	8.3									1	.73**	.67**	.73**	.59**	.76**
10. Mesleki gelişme	16.34	3.2										1	.71**	.76**	.59**	.77**
11. Meslektaş desteği	13.01	2.8											1	.69**	.59**	.75**
12. Ortak amaçlar	16.87	3.4												1	.63**	.70**
13. Ortak öğrenme	11.91	2.8													1	.68**
14. Öğretmen işbirliği	18.24	4.1														1

** $p < .01$; * $p < .05$

Tablo 2 incelendiğinde, centilmenlik ile çalışanlara duyarlık, mesleki gelişme, meslektaş desteği, ortak amaçlar, öğretmen işbirliği gözlenen değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlamsız olduğu diğer bütün gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

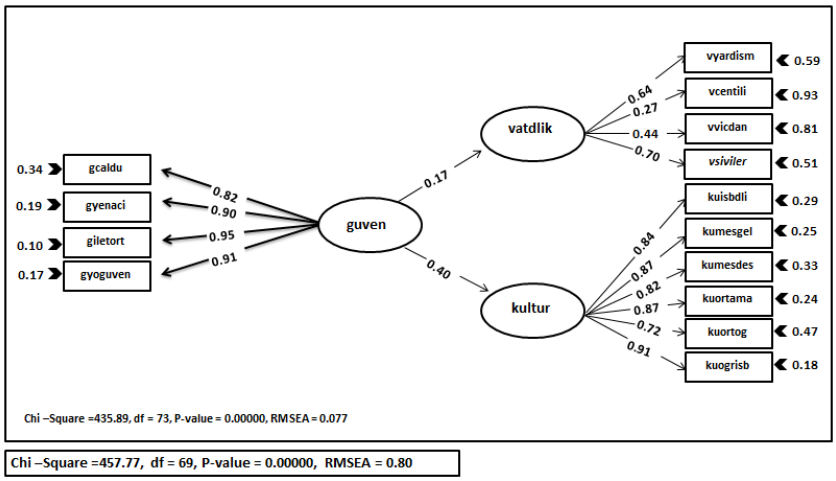
Örgütsel güven düzeyi, örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin örtük yapıların ölçüm modelleri bütünleşik olarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçüm modeli için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu modelin uyum iyiliği istatistikleri incelendiğinde χ^2 = 457.77, sd = 69, p = .00, AGFI = .92, GFI = .95, CFI = .98, RMSEA = .080, SRMR = .04 değerlerinin kabul edilebilir uyum düzeyine işaret ettiği görülmektedir (Kline, 2011). Bu uyum iyiliği indeksleri test edilen model için model-veri uyumunun sağlandığını göstermektedir. Ölçüm modeline ait path diyagramı Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1. Ölçüm modeline ait path diyagramı

Ölçüm modelinin hesaplanmasından sonra örgütsel güven, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilere ait hipotetik bir yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Söz konusu modelin test edilmesi için 871 öğretmenden elde edilen verilere örtük değişkenlerle path analizi yapılmıştır. Modelde, örgütsel güven bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık bağımlı değişken, örgüt kültürü ise aracı değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Örgütsel güven ile örgüt

kültürü ve örgütsel vatandaşlık arasında doğrudan ilişki kurulmuş, ayrıca örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık arasında örgüt kültürünün aracılık etkisini gösteren dolaylı bir ilişki de modele dâhil edilmiştir. Söz konusu yapısal modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde, χ^2 = 435.89, sd = 73, p = .00, GFI = .95, AGFI = .93, CFI = .96, S-RMR = .04, RMSEA = .77 olarak elde edilmiştir. Bu değerler modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Schermelleh-Engel vd., 2003). Model Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven ve örgüt kültürü arasındaki yapısal model

Araştırmada, dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyini değerlendirmek için Shrout ve Bolger (2002) tarafından önerilen bootstrap analizi kullanılmıştır. İlk olarak iadeli seçkisiz atama yönteminden yararlanılarak orijinal veri setinden (*n* = 871) 1000 tane bootstrap örneklemi oluşturulmuştur. Her bir path ilişkisine dair 1000 tane tahmin elde etmek için kısmi aracılı yapısal model her bir bootstrap örneklemiyle tekrarlanmıştır. Dolaylı etkinin tahminlenmesini hesaplamak için Lisrel çıktı dosyasındaki her path ilişkisinin 1000 kez tahmini kullanılmıştır. Örgüt kültürü aracılığıyla örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışındaki dolaylı etkisi iki path ilişkisinin a) örgütsel güvenden örgüt kültürüne, b) örgüt kültüründen örgütsel vatandaşlığa 1000 kez çarpılması ile hesaplanmıştır. Analiz sonucu, dolaylı etkinin tahmininin 0'ı içerip içermediği incelenmiştir. Eğer 0'ı içermiyorsa o dolaylı etkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Shrout ve Bolger, 2002). Tablo 3 incelendiğinde dolaylı etkinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Dolaylı Etkinin İstatistiksel Anlamlılığına İlişkin Bootstrapping Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	β Standardize edilmiş dolaylı etki	β Ortalama dolaylı etki	Ortalamanın Standart Hatası	%95 GA Ortalama dolaylı etki (Düşük ve Yüksek)*
Örgütsel Güven	Örgüt Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık	(.40) x (.52) = .20	.516	.00147	.0488-.0545

GA = güven aralığı

*Standardize edilmemiş ilişki katsayılarına dayanmaktadır.

Özetle, araştırmada test edilen modelin veriye uygunluk gösterdiği görülmektedir. Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği ve örgüt kültürünün bu ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumda yöneticilerine ve meslektaşlarına olan güven düzeyleri arttıkça gösterdikleri vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Arslantaş (2008), Asgari, Silong, Ahmad ve Abusamah (2008), Kalaycı (2007), Kuşçuoğlu (2008), Polat (2007), Samancı (2006), Sezgin (2005), Singh ve Srivastava'nın (2009) yapmış oldukları araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin vatandaşlık davranışlarına etkisi olduğu ortaya konmuş; okulda oluşturulmuş olan güven ortamı ile gösterilen vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayan en temel unsurlardan birisi de çalıştıkları kurumun iç ve dış paydaşlarına olan güven duygularıdır. Öğretmen arkadaşlarının; zor durumlarda bile kendilerini destekleyeceğine, samimiyetine, her zaman doğruları söyleyeceğine, dürüstlüğüne ve tutarlılığına inanan, birbirlerine inanan ve birbirlerine güvenen insanlar olduğunu düşünen öğretmenlerin; diğer öğretmenlerle fikir alışverişinde bulunma, işbirliği içinde olma, birbirlerinin haklarını koruma, iş yüklerini paylaşma, konularında daha çok yardımsever davranışlar sergileyebileceğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde, çalışanları için ulaşılabilir olan, öğretmenlerinin okul ile ilgili her türlü önerilerini dikkate alan, yaşanılan problemleri kısa sürede etkili şekilde çözmeye çalışan, performans değerlendirmelerini adil ve tarafsız bir şekilde yapan, ders programlarını hazırlarken öğretmenlerin isteklerini dikkate alan ve

en üst düzey verimi sağlamaya çalışan iletişime açık ve dürüst bir okul müdürü ile görev yapmakta olan öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven düzeylerinin artması, öğretmenlerin tüm etkinliklere katılmalarına, okulda yaşanan değişiklik ve yeniliklere kolayca uyum sağlamalarına neden olacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu araştırmanın bir diğer bulgusudur. Bu bulguya göre öğretmenler örgüt kültürünü daha çok benimsedikçe gösterdikleri vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Burton (2003), Chien (2004), Gök (2007), Kendirligil (2006), Mcdonald (1993), Paine ve Organ (2000), Penner, Midili ve Kegelmeyer (1997), Sezgin (2010), Stamper ve Dyne'nın (2001) örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğuna yönelik araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Söz konusu araştırmalarda da örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu bulgu da okullarında güçlü bir örgüt kültürünün varlığına inanan, bu kültürü oluşturma ve sürdürmede katkı sağladıklarını düşünen yani örgüt kültürüne ilişkin algıları güçlü olan öğretmenlerin okullarının etkililiği ve verimliliği için gönüllü bir takım davranışlarda bulunmak yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek için daha çok çaba gösterdiklerini düşündürmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgüt kültürü algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin güven düzeyleri arttıkça örgüt kültürü algıları da artmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Dinç (2007), Yaşar (2005) ve Yüksel'in (2009) yapmış oldukları araştırma bulguları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Dinç (2007) örgütsel güvenin sağlanmasında güç kültürünün önemli olduğu; örgütte astlar ve üstler arasında, çift yönlü ve esnek bir iletişim dizgisinin varlığının çalışanların kuruma güven duymalarında rol oynadığı, motivasyonu arttırdığı ve onların istek ve beklentilerini dile getirebilmelerine olanak sağladığı bulgularına ulaşmıştır. Araştırmanın bulgusuna dayanarak okulda güvene dayalı ilişkilerin kurulması öğretmenlerin, birliktelik duygusunu yani biz bilincine sahip olmalarına bu nedenle ortak hareket ederek değerler, normlar, hikayeler, vizyon ve misyon etrafında birleşmelerine böylelikle kurumlarına bağlılığı artıracak (Schein, 1985) güçlü bir örgüt kültürü yaratma konusunda, okul kültürünün çevreye tanıtılmasında ve nesilden nesile aktarılmasında daha girişimci olmalarına neden olacağı söylenebilir.

Araştırmanın başka bir bulgusu, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile okullarında gösterdikleri vatandaşlık davranışları arasında doğrudan ilişki olduğunu ancak bu ilişkiye örgüt kültürü algıları dâhil edildiğinde örgüt kültürünün örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi aracı değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Alan yazında, bu araştırmada

olduğu gibi örgütsel güven düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide, örgüt kültürü aracılığını ele alan benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan farklı değişkenlerin yer aldığı çeşitli araştırmalarında yapıldığı ve bu değişkenler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu anlamda araştırmanın bu bulgusu alan yazındaki çeşitli çalışma bulguları ile desteklenmektedir. Güven (2006), Kamer (2001); Karabey (2005); Mercan (2006) ve Seymen'in (2008) araştırmalarında örgütle özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırarak örgüt amaçlarını benimseyen, örgütlerine bağlılık gösteren çalışanların örgütlerinin yararına olabilecek gönüllü davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur. Gürbüz (2006), Güven (2006) ve Ünüvar'ın (2006) yaptıkları araştırmalarda kurumlarına olan bağlılıkları artan çalışanların vatandaşlık davranışlarının da arttığı, Samancı'nın 2006 yılında yaptığı araştırmada da olumlu okul ikliminin ve sosyal ilişkilerin vatandaşlık davranışı ile yakından ilişki olduğu, Aktay'ın (2008) araştırmasında öğretmenlerin toplumun değerlerine verdiği önem arttıkça vatandaşlık davranışları sergileme sıklıklarının da arttığı saptanmıştır. Neuman ve Kickul'un 1998 yılında yaptıkları araştırmada kişilik özellikleri ile vatandaşlık davranışı arasında ilişki olduğu, Murphy, Athanasou ve King'in 2002 yılındaki çalışmalarında iş doyumu arttıkça kurum yararına gönüllü davranışlar sergileme eğilimin de arttığı; Somech ve Drach-Zahavy'in 2004 yılında yaptıkları araştırmada da örgütsel öğrenme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmış, örgütsel öğrenme düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı ortaya konmuştur. Bu araştırmaların yanı sıra Asgari, Silong, Ahmad ve Abusamah'ın (2008), Messer ve White'ın (2006) araştırmalarında örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örgütte çalışanlar tarafından algılanan adalet algısı yükseldikçe vatandaşlık davranışları gösterme sıklığının da arttığı belirlenmiştir. Söz konusu araştırmalara ve araştırmanın bu bulgusuna dayanarak öğretmenlerin güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamada örgüt kültürü algılarının tek başına yeterli olmadığı bunun yanında, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel yabancılaşma, örgüt iklimi, iş doyumu, örgütsel adalet, örgütsel öğrenme, değer tercihleri, örgütsel sağlık, liderlik tarzı, kişilik özellikleri, demografik değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, okulun büyüklüğü, eğitim durumu, vb.), örgütsel değişim, iş etiği gibi çeşitli başka değişkenlerin de rol oynayabileceğini söylemek mümkündür. Bir diğer ifade ile kendi amaçlarını okullarının amaçları ile bütünleştiren; çalıştıkları okula bağlılıkları yüksek olan (Schein, 1985; Karabey, 2005) okulun tüm iç ve dış paydaşlarının birbirleri ile işbirliği içinde çalıştığı, iletişim kanallarının açık olduğu, çatışmaların yerinde ve zamanında çözümlenebildiği, okul yöneticilerinin gerek ders programı hazırlama gerek performans değerlendirme gibi konularda adil davrandığı (Deluga, 1994; Brockner, Siegel, Tyler ve Martin,

1997) olumlu bir okul ikliminde çalışan böylelikle okuluna yabancılaşma duygusu az olan ve tükenmişlik yaşamayan aksine yeterli iş doyumu sağlayan öğretmenlerin de okullarında meslektaşlarına daha yardımsever davranışlarda bulunmalarına, okul kurallarına gönüllü bir şekilde uymalarına, okulunu ilgilendiren tüm toplantı ve tartışmalara aktif olarak katılmalarına kısaca örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilmelerine neden olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel güveni artıran unsurların öğretmenlerin okullarının kültürüne ilişkin olumlu algılarını ve örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimlerini de artıracağı söylenebilir. Bu noktada önemli olan öncelikle okullarda güvenin hâkim olduğu bir atmosfer yaratılmasıdır bu amaçla da, okullarda güven düzeyini artırmanın önemi ve yöntemleri hakkında başta okul yöneticileri olmak üzere tüm çalışanlar konferans, seminer, panel gibi bilimsel toplantı, etkinlikler ya da hizmet içi eğitimler aracılığıyla bilgilendirilebilir. Tüm çalışanların fikir ve önerilerinin dikkate alındığı, karara katılımın sağlandığı, yeniliğe, gelişime ve değişime açık bir adil bir politikanın izlendiği bir okul ortamı oluşturulabilir.

Okullarda oluşturulan güçlü bir örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini de artırmaktadır. Bu bağlamda, okullarda örgütsel vatandaşlık gösterme eğiliminin desteklendiği güçlü bir örgüt kültürü oluşturulabilir. Bu amaçla, okuldaki tüm paydaşların örgütsel bağlılığını güçlendirecek şekilde, geleneksel törenler (tanışma çayı, spor faaliyetleri, okul yıllığı vb.), okulun tarihiyle ilgili bilgilerin verildiği toplantılar; bu toplantılarda paylaşılan ve okul kültürüne ilişkin tüm bilgiler, öyküler ve fıkralar piknikler, doğum günü kutlamaları, pilav günleri, çay toplantıları düzenlenebilir. Ayrıca, okulu tanıtan broşürler ya da internet sitesi aracılığı ile okulda yeni çalışmaya başlayan üyelerle ve çevredeki diğer kurumlarda çalışanlarla paylaşılabilir. Bu çalışmada elde edilen bulgular örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü ve örgütsel güvenin kuramsal yapısına ilişkin bazı ipuçları ortaya koymaktadır. Yeni yapılacak araştırmalarda bu çalışmada ortaya konulan modelin farklı veri toplama araçları ve farklı örneklemlerle test edilmesi veya örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini yordayan farklı değişkenleri (örneğin; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt sağlığı, liderlik, tükenmişlik, örgüt iklimi, iş doyumu, örgütsel değerler) içeren yeni modellerin incelenmesi önemli ve gerekli görülmektedir.

Organizational Culture and Organizational Trust as Predictors of Teachers' Organizational Citizenship Behaviors

Didem Koşar[1], Münevver Yalçınkaya[2]

Background. There have been many factors that affect the success of schools. One of them among these variables is organizational citizenship whereas the other two important ones are the school culture and organizational trust. Organizational citizenship is defined as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person's employment contract with the organization; the behavior is rather a matter of personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable according to Organ (1990). The construct of organizational trust as positive expectations individuals have about the intent and behaviors of multiple organizational members based on organizational roles, relationships, experiences, and interdependencies. Apart from the citizenship and trust, organizational culture is the behavior of humans who are part of an organization and the meanings that the people attach to their actions (Schein, 1985). Organizational citizenship behavior of all school members is important as it causes schools to be more effective and productive. When the teachers work in an atmosphere that all members trust each other, where they share the whole vision and mission of the school, namely forming up a strong culture, the indication of organizational citizenship behaviors also will increase. In this context it is thought that the results of the study may be useful as it shows the requirements and regulations for increasing the organizational citizenship behaviors so that both the efficiency of individuals and organization can increase.

Purpose. The aim of this correlational research was to examine if the organizational citizenship behaviors of teachers could be explained through organizational culture factors, how the organizational culture affects organizational citizenship behaviors, the affect of organizational culture between organizational trust and organizational citizenship namely; to test the integrated model of the relationships between organizational culture, organizational trust and organizational citizenship.

Method. In this correlational research study, "School Culture Inventory" which was developed by Gruenert and Valentine and also adapted to Turkish by Ayık; "Organizational Trust at Schools Inventory" which was developed by Daboval

[1] Assist. Prof., Ege University, İzmir, didem.arli@ege.edu.tr, [2] Prof. Dr., Ege University, İzmir, munevver.yalcinkaya@ege.edu.tr

and the others to use for small institutions and adapted to Turkish by Yılmaz for educational institutions; moreover, "Organizational Citizenship Behaviors" which was developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter (1990), Moorman (1991) and adapted to Turkish by Polat were used as data collection tools. The sample of the research was determined by using stratified random sampling The sample of the study was 871 secondary school teachers from Bornova, Buca, Karşıyaka, Konak, the central districts of İzmir. SEM was utilized for the data analysis.

Findings and Conclusion. The results of the study revealed a direct relationship between organizational trust and both the organizational culture perceptions and organizational citizenship behaviors of the teachers. Furthermore, the results indicated that organizational culture is partially mediating variable between organizational trust and organizational citizenship. Also, the results of the bootstrapping analysis showed that the indirect relation was statistically significant. In order to have efficient schools and efficient workers who indicate organizational citizenship behaviors, there should be a trustworthy atmosphere at schools; for this reason the whole staff of the school should become aware of the importance of trust at schools through seminar, conferences, scientific meetings, activities or in service training programs. School atmosphere should be open to change and innovation, the whole staff should be included in the decision making process and fair policies should be followed at schools. Strong school culture should motivate teachers so that they indicate more organizational citizenship behaviors. For establishing a strong culture at schools traditional ceremonies such as meeting hours, sports activities, school yearbooks; meetings related to school's history, picnics can be organized. Also, information about the school can be shared with the new members or the environment through internet or handouts. New researches can be done with different variables that explain organizational citizenship behavior such as organizational justice, loyalty, health, leadership, burnout, climate, job satisfaction, organizational values.

Kaynaklar/References

Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Arslantaş, C. (2008). Yöneticiye duyulan güvenin ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Tisk Akademi Dergisi*, *3*(5), 101-117.

Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Abusamah, B. (2008). The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behaviour. *African Journal of Business Management, 2*(8),138-145.

Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Başaran, E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Beytekin, O. F., Yalçınkaya, M., Doğan, M. ve Karakoç, N. (2010). The organizational culture at the university. *The International Journal of Educational Researchers*, *2*(1), 1-13.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables.* New York: John-Wiley.

Bökeoğlu, Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54,* 211-233.

Brockner, J., Siegel P. A., Daly J., Tyler T. R., & Martin C. (1997). When trust matters: the moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*, *42*(3), 558–583.

Burton, C. (2003). *An empirical investigation of the interrelationships of organizational culture. Managerial values and organizational citizenship behaviour* (Unpublished doctoral dissertation). The George Washington University, Washington DC. http://proquest.umi.com adresinden 09 Ocak 2008 tarihinde alındı.

Chien, M. (2004). An investigation of the relationship of organizational structure, employee's personality and organizational citizenship behaviors. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, *5*(1/2),428-431.

Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader/member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 315-326.

Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

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,* 705-721.

Fraenkel J. R., & Wallen N. E. (2003). *How to design and evaluate research in education.* New York: Mcgraw-Hill Higher Education.

Goddart, R. D., Tschannen, M. M., & Hoy, W. K. (2001). Teacher trust in students and parents: amultilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in urban elementary schools. *Elementary School Journal*, *102*(1), 3-17.

Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6*, 147-159.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *3*(2), 48-75.

Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Hair, F. J., Anderson, E. R., Tatham, L. R., & Black, C. W. (1998). *Multivariate data analysis.* New Jersey: Prentice Hall.

Hoffman, J., Sabo, D., Bliss, J., & Hoy, W. K. (1994). Building a culture of trust. *Journal of School Leadership*, *4*, 484-501.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration*. Boston: McGraw-Hill.

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.), *Theory and research in educational administration* (pp. 181-208). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling:A Multidisciplinary Journal*, *6*(1),1-55.

Kalaycı, S. G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel.

Katz, D., & Kahn. R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Kendirligil, S. (2006). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Kidwell, R. E. Jr., Mossholder K.W., & Bennett N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: a multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management, 23*(6),775-793.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling.* New York: The Guilford Press.

Kuşculuoğlu, S. (2008). *Yönetici-çalışan ilişki kalitesinin çalışan iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde adalet, güvenilirlik, güven eğilimi ve güvenin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Marsh, H.W., Balla, J. R., & McDonald, R.P. (1988). Goodness of fit indexes in confirmatory factor analysis:The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, *103*(3), 391-410.

McDonald, P. R. (1993). *Individual-organizational value congruence: operationalization and consequents* (Unpublished doctoral dissertation). Western Ontario University, London, England.

Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* Ankara: Pegem A.

Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel Vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Messer, B. A., & White, F. A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology, 21(*1*),* 65-82.

Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behavior:A study of Australian human service professionals. *Journal of Managerial Psychology, 17*(4), 287-297.

Neuman, G. A., & Kickul, J. R. (1998). Organizational citizenship behaviours:Achievement orientation and personality. *Journal of Business and Psychology, 13*(2), 263-279.

Nunally, J. (1978). *Pyschometric theory.* New York: McGraw-Hill.

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.

Ouchi, W. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge.* MA: Addison-Wesley.

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi, 7(*1), 103-124.

Özsoy, E. (2005). *Örgüt geliştirmede örgüt kültürünün önemi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Öztürk, Ç. ve Aydın, B. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(2), 485-504.

Paine, J. B., & Organ, D.W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review,* http://www.sciencedirect.com adresinden 6 Ocak 2009 tarihinde alındı.

Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: a personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance, 10*(2), 111-131.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Schnake, M., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76,* 283-301.

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.

Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology, 81*(3), 219-227.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *25*(1), 317-339.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, *35*(156), 142-159.

Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Ankara: Detay.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*(4), 422-445.

Singh, U., & Srivatava, B. L. (2009). Interpersonal trust and organizational citizenship behavior. *Psychological Studies, 54*(1), 65-76.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective:The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(3*),* 281-298.

Stamper, C. L., & Dyne, L. V. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, *22,* 517-536.

Şimsek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları).* Ankara: Ekinoks.

Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration, 39*(4), 308-331.

Turnipseed, D., & Murkison G. (1996). Organization citizenship behaviour: An examination of the influence of the workplace. *Leadership and Organization Development Journal, 17*(2), 42-47.

Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviour* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(1), 289-316.

Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Received: 14/01/2013

Revision received: 30/05/2013

Second revision received: 11/11/2013

Approved: 15/11/2013

[*] Bu çalışma Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Münevver Yalçınkaya'nın yönettiği "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi" konulu doktora tezinin bir bölümünden alınmıştır.