

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları

Gökhan Baş

Selçuk Üniversitesi, Konya

Cihad Şentürk

Millî Eğitim Müdürlüğü, Niğde

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre karşılaştırmaktır. Çalışma, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Niğde il merkezinde bulunan toplam 13 ilköğretim okulunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, random olarak seçilen, toplam 401 ilköğretim öğretmeni katılmış olup; araştırmada “genel tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın amacına dayalı olarak, yüzde, standart sapma, t-testi, varyans (ANOVA) analizi ve Tukey-HSD gibi istatistik test teknikleri kullanılmıştır. Çalışmada veri toplamak için “örgütsel adalet ölçeği”, “örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği” ve “örgütsel güven ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadaki istatistik analizler SPSS 15.0 ile yapılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim öğretmenleri okullarında örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlığa ve örgütsel güvene ilişkin olarak olumlu algılara sahiptirler. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı, ancak eğitim durumuna göre farklılaştığı saptanmıştır. Öte yandan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı, ancak mesleki kıdeme göre farklılaştığı bulunmuştur. Örgütsel güvene ilişkin olarak ise, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı, ama mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven

Atıf için / Please cite as:

Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 29-62.

Elementary School Teachers' Perceptions of Organisational Justice, Organizational Citizenship Behaviours and Organisational Trust

Background. Organisational justice is one of the most important factors which plays a crucial role in organisational life (Greenberg, 1990, 1993). Employees with positive organisational justice perceptions tend to display positive behaviours, while those who have negative organisational justice perceptions might display negative behaviours in the organisation (Yılmaz, 2009; Yılmaz & Taşdan, 2009; Yılmaz, 2010). When employees feel unfairly treated, their commitment to the organisation and job satisfaction declines, they become much less likely to assist their colleagues (Greenberg, 1996). Similarly, perceived justice at workplace affects employees' attitudes and behaviours (İşbaşı, 2000). If employees do not trust their colleagues and administrators, they will not have organisational citizenship behaviours at school (Tschannen-Moran, 2001; Yılmaz, 2009). In this context, organisational justice is said to play a critical role in the positive development of employees' organisational trust perceptions (İşbaşı, 2001) and their organisational citizenship behaviours (Tansky, 1993; Yılmaz & Taşdan, 2009).

Purpose. The purpose of this study is to analyse the perceptions of elementary school teachers on organisational justice, organisational citizenship and organisational trust with respect to gender, occupational experience and educational level.

Method. The study was carried out in the city centre of Niğde from 13 elementary schools in 2009-2010 academic year. Totally 401 elementary school teachers (197 males and 204 females) selected randomly participated in the study. The "general survey method" was adopted in the research. In accordance with the purpose of the study, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA (variance) and Tukey-HSD tests were employed in the study in order to examine the data obtained in terms of some variables (gender, occupational experience and educational level). "The organisational justice scale" (Wasti, 2001), "the organisational citizenship behaviours scale" (DiApola, Tarter & Hoy, 2005) and "the organisational trust scale" (Yılmaz, 2006) were used in order to collect data for the study. For the statistical analyses SPSS 15.0 was used.

Findings and conclusions. According to findings of the study, it is seen that elementary school teachers participated in the study have positive perceptions both on "relationship with administrators" ($X = 4,06$) and "relationship with employees" ($X = 4,10$) in relation to organisational justice. Elementary school teachers' perceptions of organisational justice do not differ significantly in relation to gender in any dimension ($p > .05$). Similarly, teachers' perceptions of organisational justice do not differ statistically in terms of occupational experience in any dimension too ($p > .05$). Teachers' perceptions of organisational justice statistically differ in relation to educational level

regarding “relationship with employees” [F(2-201)= 3,868, p<.05]. It was found out that teachers who have senior high school level of education and graduate level of education differ significantly from each other in favour of teachers with senior high school level of teaching education.

According to the findings of the study, it was found out that elementary school teachers strongly agree (X= 4,12) that they feel organisational citizenship behaviours do not differ significantly in relation to gender [t(-1,186), p>.05]. Similarly, teachers’ views of organisational citizenship behaviours do not significantly differ in relation to educational level [F(2-201)= 1,523, p>.05]. However, elementary school teachers’ views of organisational citizenship behaviours differ statistically in relation to occupational experience [F(5-198)= 3,352, p<.05] in favour of teachers who have 11-15 and 26 and above years of teaching experience.

According to the results obtained in the study, it was found out that elementary school teachers mostly feel positive perceptions towards organisational trust. Teachers feel positive organisational trust towards colleagues at the very most (X= 4,14), then towards shareholders (X= 4,02). Teachers feel organisational trust towards administrators slightly (X= 3,62). Elementary school teachers’ perceptions of organisational trust do not significantly differ in relation to gender in any dimension (p>.05), but teachers’ perceptions of organisational trust significantly differ regarding the occupational experience in terms of “trust towards colleagues” dimension [F(5-198)= 3,202, p<.05] in favour of teachers who have 6-10 years of teaching experience. However, it was found that teachers’ perceptions of organisational trust do not differ significantly in relation to educational level in any dimension (p>.05).

It was found out in the study that elementary school teachers mostly have positive perceptions on organisational justice, organisational citizenship and organisational trust. Yazıcıoğlu & Topaloğlu (2009) and Yılmaz (2010) found similar findings to the related finding of this study.

According to the results of the study in terms of organisational citizenship behaviours, it was found out that elementary school teachers have positive perceptions on organisational citizenship behaviours. In studies carried out by Yaylacı (2004), Buluç (2008), Polat (2007) and Yılmaz & Taşdan (2009), similar findings were obtained to the related finding of this study.

It was found in the study in terms of organisational trust that elementary school teachers have positive perceptions on organisational trust towards colleagues and the shareholders, but they have less trust towards administrators in the organisation.

Keywords: *Organisational justice, organisational citizenship, organisational trust*

Eğitim örgütleri, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulmuş örgütlerdir. Toplumsal çevreden girdi olarak insan alıp işleyerek, tekrar toplumsal çevreye çıktı olarak insan sunan eğitim örgütlerinin (Lunenburg ve Ornstein, 2004; Hoy ve Miskel, 2008) toplumsal etkisi çok yüksek olduğundan, amaçlarına ulaşip ulaşmaması büyük önem taşımaktadır. Eğitim amaçlarının gerçekleşmesinde en önemli öğelerin başında gelen kişi öğretmendir (Polat ve Celep, 2008). Bu nedenle öğretmenlerin görevlerini iyi yapabilmesi için gerekli şartların oluşturulması ve görevlerini engelleyen etmenlerin neler olduğunun saptanması gerekmektedir. Son yıllarda örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel davranış disiplininin ilgilendiği yeni konular içerisinde yer almaktadır (Polat, 2007).

Özellikle, eğitim araştırmalarda kuramsal olarak birbiri ile yakından ilişkili görünen bu üç kavramın (Polat ve Celep, 2008), eğitim örgütlerinde ne düzeyde olduğunu tespit etmek eğitim örgütlerinin çıktılarını doğru yönetebilmek açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bu üç değişken okulların amaçlarının gerçekleşmesinde önemlidir. Bu anlamda, öğretmenlerin bu özelliklere sahip olma düzeyini saptamak, okul etkililiği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven düzeyleri tespit edilmeye çalışılmakta ve öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven düzeyleri bazı değişkenlere göre karşılaştırılmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında araştırmanın konusu ile ilgili olarak örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven kavramları açıklanmıştır.

Örgütsel Adalet

Adalet kavramı felsefe tarihi kadar eski bir konu olup (Cevizci, 2010), bu kavram insanlık tarihi boyunca bilim adamlarının ilgisini çekmiştir. Adalet kavramı üzerine yapılan çalışmalar Aristo ve Platon'a kadar dayanmaktadır. İlkçağda Aristo adalet üzerine çeşitli çalışmalar yapmış, bireyler arasında kaynakların dağıtımını ve adaletin oluşumunu incelemiştir (Ryan, 1993; Colquitt ve diğerleri, 2001; Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005). Yakın dönemlerde konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Yılmaz, 2010). Sonuç

olarak gelişmiş bir literatür oluşturulmuş; işyerlerinde, çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için “örgütsel adalet” olarak adlandırılan yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Greenberg, 1990).

Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine ve dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır (Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008). Bu kurallar ve sosyal normlar ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998).

Örgütsel adalet kavramı temelde, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi”ne (Equity Theory) dayanmaktadır (İşbaşı, 2000; Özdevecioğlu, 2003a; Dilek, 2005; Altıntaş, 2006; Dinç ve Ceylan, 2008; Yürür, 2008; Titrek, 2009; Yeniçeri ve diğerleri, 2009). Adams’ın ortaya koyduğu eşitlik teorisi sonucu ortaya çıkan örgütsel adalet kavramında, kişinin çalıştığı ortamla ilgili olarak hissettiği eşitlik veya eşitsizlik algısı ile görevlerindeki başarıları ve tatmin olma derecesinin doğrudan ilgili olduğu vurgulanmaktadır (Luthans, 1995). Adams (1965), çalışmalarında bireylerin örgüte kattıkları değerler karşılığında kendilerine ve diğerlerine verilen ödüller arasında kıyaslama yapmaya çalıştıklarını ortaya koymuştur (Greenberg, 1990). Adams’a göre bu kıyaslama sonucunda durumun aleyhinde olduğuna inanan birey, örgüte verdiği girdileri azaltma yoluna gidecek veya örgütten ayrılmayı seçecek, eşitliğin sağlandığına inandığında ise huzurlu bir şekilde çalışacaktır. Eğer eşitsizlik devam ederse birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararı verecek, örgütten ayrılmadığı takdirde ise örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve bireyi olası bir yalnızlığa itilecektir (Eren, 2007).

Örgütsel adalete ilişkin yapılan ilk çalışmalar, örgütsel uygulamaların çalışanlar tarafından ne denli adil bir şekilde algılandığını incelerken (Greenberg, 1990), son zamanlarda ise örgüt içerisindeki bireylerarası ilişkilerde adalet algısı araştırılmaya başlanmıştır (Greenberg, 1993). Literatürde örgütsel adalete ilişkin pek çok boyuttan söz edilmekte ve kavramsallaştırılmaktadır. Örgütsel adalet kavramı önceleri dağıtımsal adalet (Lind ve Tyler, 1988), daha sonraları ise dağıtımsal adalet ve süreç adaleti (Greenberg, 1996), sonraki çalışmalarda ise etkileşimsel adalet (Bies ve Moag, 1986) olarak değerlendirilmiştir. Literatürde örgütsel adaleti bir bütün olarak görme eğiliminde olanlar da (Yılmaz, 2010) bulunmaktadır. Bununla birlikte Greenberg (1990), örgütsel adalet yazınına ilişkin artan ilgiye rağmen, örgütsel adalet kavramını sağlıklı bir şekilde ölçen bir aracın eksikliğini dile getirmiştir. Bu amaçla Donovan, Drasgow ve Munson (1998), çalışanların iş ortamlarındaki ilişkileri ne denli adil algıladıklarını

değerlendiren bir ölçek geliştirmiştir. Donovan, Drasgow ve Munson (1998), örgütsel adalet algısını örgüt içi ilişkiler bağlamında iki boyutta incelemektedir. Bunlardan birincisi olan “yöneticilerle ilişkiler” boyutu yöneticilerle ilişkilerde çalışanın örgütsel adalet algısını yansıtırken, ikinci boyut olan “çalışanlar arası ilişkiler” ise çalışanın diğer örgüt çalışanları ile olan ilişkilerindeki örgütsel adalet algısını yansıtmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Son yıllarda yönetim yazınında tartışılan kavramlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1983 yılında Organ ve Bateman tarafından kullanılmıştır (Giap ve diğerleri, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının en kapsamlı olarak Organ tarafından açıklandığı bilim dünyasınca kabul görmüştür. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı olarak tanımlamıştır (Organ, 1988; Organ, 1997; Dyne ve Ang, 1998; Özdevecioğlu, 2003b; Polat, 2007; Bolat ve Bolat, 2008; Burns ve Carpenter, 2008; Yılmaz ve Bökeoğlu, 2008; Polat, 2009). Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışları okullarda performansın yükseltilmesi açısından önemli hâle gelmektedir (Buluç, 2008).

Örgütsel vatandaşlık, biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebilir (Gürbüz, 2006). Örgütsel vatandaşlık, örgütsel etkililiği ve verimliliği artırmak için gönüllü olarak örgüt için önemli olan şeyleri yapmayı gerektirir. Örneğin, işle ilgili problemlerde meslektaşına yardımcı olma, iş arkadaşlarına kibar davranma, yeni gelen çalışanların sosyalleşmelerine yardım etme, örgüte katkıda bulunacak yeni düşünceler önerme gibi örgütsel performansı artırıcı davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Zellars ve diğerleri, 2002; Titrek ve diğerleri, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliğini artırmayı amaçlar. Etkili örgütlerde çalışanlar, resmi iş sorumluluklarının ötesinde çalışırlar. Görevlerini mecburi bir beklenti olduğundan, emir verildiğinden ya da telafi etmek için yapmazlar. Bu özverili eylemleri iş tanımı içerisinde yer almaz ve onlar örgütün düzenli işleyişine ayak uydururlar (Ölçüm-Çetin, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda pek çok boyuttan söz edildiği görülmektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2000). Bu çalışmalarda boyutlar üzerinde net bir uzlaşmanın olmadığı görülmektedir. Ancak, Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç temel karakteristiği olduğunu belirtmektedir: (1) Davranışlar isteğe bağlıdır, (2) davranışlar, doğrudan veya açık bir şekilde formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmez, (3) toplamda davranışlar örgütün etkili fonksiyonlarını geliştirir (Buluç, 2008). Organ'ın (1988) aksine DiApola, Tarter ve Hoy (2005), örgütsel vatandaşlık davranışının genel bir davranış boyutu olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda, DiApola, Tarter ve Hoy (2005), örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarla ifade edilemeyeceğini, aksine örgütsel vatandaşlık davranışını tek bir boyutta ele almanın doğru olacağını vurgulamaktadır.

Örgütsel Güven

İnsanların yaşama ilişkin bakışı, tutumları ve algılamaları son yıllarda önemli bir çalışma konusu olmuştur. İnsanı merkeze alan yapılanmalar, yönetim biçimleri günümüzde daha da yaygın hale gelmeye başlamıştır. Özellikle bireyin duyguları, algılamaları, mutlulukları gibi psikolojik özellikler, örgütsel yaşamın vazgeçilmez birer bileşeni haline gelmiştir (Rindfleisch, 1999; Yılmaz ve Sünbül, 2009). Bu bileşenlerden birisini ise “güven” kavramı teşkil etmektedir (Lewicki, McAllister ve Bies, 1998).

Güven, insanlar arası ilişkilerde büyük önem taşıyan temel duygular arasında yer almaktadır (Rotter, 1967; Hoy ve Tschannen-Moran, 2003). Soyut niteliğinden dolayı ilişkilerde sadece hissedilerek belirlenebilen bir özelliğe sahiptir. İnsanlar ilişki içinde buldukları kişilere karşı güven geliştirirken, bunu birçok olay ve olgudan yola çıkarak yaparlar. Geniş anlamda insanlar, birbirlerine duydukları güveni oluştururken davranış ve tutumlardan, sosyal ilişkilerden ve beklentilerden hareket etmektedirler (Asunakutlu, 2002).

Örgütsel güven, örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde örgüt üyelerinin yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan örgütsel ilişkiler ve davranışlar ağı olarak ifade edilebilir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998; Hoy ve Tschannen-Moran, 1999; Tschannen-Moran, 2001). Literatürde ortaya konan tanımlardan hareketle örgütsel güven kavramı, “belirli amaçların gerçekleşmesi için örgütsel yapı içerisinde örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerinde doğruluk, inanç, bağlılık, samimiyet gibi değerlerin oluşturulduğu ve oluşturulan bu değerlerin davranışlarla somutlaştığı bir süreç” (Arslan, 2009: 274) şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel güven, organizasyonların etkililiği için çok önemli bir unsur olarak tanımlanmıştır (Tschannen-Moran, 2004). Örgütsel güvenin olmadığı örgütlerde, örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerinde ve yöneticilerle çalışanlar arasında sağlıklı örgütsel iletişimden, bilgi paylaşımından, örgütsel performanstan, katılımdan, paylaşımından ve örgütsel etkililikten söz etmek mümkün değildir (Callaway, 2006). Tschannen-Moran ve Hoy'a (1998) göre okulda başarıyı yakalayabilmek, öğretmenler ve yöneticilerle yöneticiler arasında sağlıklı ilişki ve eğitimsel açıdan daha iyi bir ortam oluşturmak için güven önemlidir.

Örgüt içerisinde öğretmen, öğrenciler üzerinde en fazla etkileme gücüne sahip olan kişidir. Bu açıdan öğretmenin gerek yöneticilere, gerek beraber çalışıyor olduğu meslektaşlarına ve okul paydaşlarına güven duyması çok önemli olarak görülmektedir. Bu anlamda, örgütsel güven kavramına ilişkin birçok çalışma yapılmıştır (Tschannen-Moran, 2004) ve bu çalışmalarda pek çok örgütsel güven boyutundan bahsedilmiştir. Ancak, okulda öğretmenlerin örgütsel güveninden bahsedildiğinde, örgütsel güveni üç ana boyut altında toplamak mümkün gözükmemektedir. Öğretmenlerin birlikte çalışıyor olduğu yöneticilere, meslektaşlarına ve paydaşlara güven duyması çok önemli görülmeyle birlikte, öğretmenlerin bu üç gruba da aynı oranda güven duygusuna sahip olmasının, yaptıkları işi olumlu yönde etkileyeceğine inanılmaktadır.

Çalışanların örgüt içerisindeki çalışma şartlarını belirleyen kurallara ve bu kuralları uygulayan kişilerin adaletli davranıp davranmadıklarına ilişkin algıları, yaptıkları işe karşı olan tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Balay, 2001). Bir örgütteki adaletin varlığı güven ve vatandaşlık duygusuyla; örgütsel açıdan ise yüksek verimlilik, olumlu iş ortamı ve güçlü bir örgüt kültürü ile mümkündür (Altinkurt, 2010). Örgütsel adalet eksikliği ise çalışanların örgüt içerisindeki çalışanlara ve yöneticilere güvensizlik duygusuna sahip olmasına ve kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmemeleri ile sonuçlanacaktır (Baş, 2010). Bunun yanında, örgütsel adalet eksikliği çalışanlarda düşük iş motivasyonu, iş doyumsuzluğu ve örgüt içinde ise zayıf bir kültüre sebep olabilmektedir. İlgili literatürde örgütsel adalet (Çakmak, 2005; Poole, 2007; Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008; Taşdan ve Yılmaz, 2008; Karaköse, Altinkurt ve Yılmaz, 2009; Yılmaz ve Taşdan, 2009; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Yılmaz, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışlarına (Tansky, 1993; Yaylacı, 2004; Sezgin, 2005; Yılmaz ve Bökeoğlu, 2008; Yarım, 2009) ve örgütsel güvene (Tschannen-Moran, 2001; Yılmaz, 2005; Özer ve diğerleri, 2006; Yılmaz, 2006a, 2006b; Erden, 2007) ilişkin pek çok araştırma mevcuttur. Ancak, bu üç değişkenin bir arada inceleme konusu yapıldığı araştırma sayısı (Polat,

2007; Polat ve Celep, 2008) oldukça azdır. Bu araştırmalarda ortak olarak kullanılan değişken genellikle “örgütsel adalet” olmuştur. Zira, Özen (2003) ve Hoy ve Tarter (2004), örgütsel güvende örgütsel adaletin rolünü anahtar olarak görmekte; Moorman (1991), Atalay (2005) ve Çetin (2009) ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerinde örgütsel adaletin kritik bir noktada bulunduğunu ve bunun örgütsel davranışı yordamadaki etkisinin yadsınamaz olduğunu belirtmektedirler. Samancı (2006) ve Yılmaz’a (2009) göre, örgütsel güven olmadan çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı göstermemektedirler. Bu açıdan, birbiri ile çok yakından ilişkili olduğu ifade edilen bu üç değişkenin birbirini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebildiği belirtilmektedir (Polat ve Celep, 2008). Literatürde bu üç değişkenin aynı anda ele alınarak araştırıldığı çalışma sayısının çok az (Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008) olması, bu araştırmaya olan ihtiyacı bir kat daha artırmaktadır. Ancak, bu üç değişkenin de ele alındığı araştırmalarda (Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008) ortaöğretim öğretmenleri çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Bu araştırmada ise ilköğretim öğretmenleri çalışma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenleri konu ederek ifade edilen bu üç değişkenin incelendiği bir araştırmanın literatürde bulunmaması, araştırmaya bir kat daha fazla önem katmaktadır. Bu bakımdan, bu üç değişkenin ilköğretim okulları kapsamında aynı araştırmaya konu edilip, ele alınarak incelenmesi anlamlı görülmektedir.

Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesini, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven algılarına ilişkin görüşleri nedir?” sorusu teşkil etmektedir.

Araştırmanın problemine cevap arayabilmek amacıyla aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları ne düzeydedir?

4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?
5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ne düzeydedir?
6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu araştırmada, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Niğde il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven algıları farklı değişkenler açısından karşılaştırılmaktadır. Bu nedenle, yapılan bu araştırma “genel tarama modeli”nde (Kaptan, 1995; Karasar, 2005) bir araştırma olup betimsel bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Niğde il merkezinde toplam 27 ilköğretim okulunda görev yapan 798 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Niğde il merkezinde bulunan 13 resmi ilköğretim okulunda çalışan toplam 412 öğretmen oluşturmuştur. Örneklemin seçiminde, amaçsal örnekleme çeşitlerinden maksimum çeşitlilik yöntemi benimsenmiş, bu bağlamda evrenin temsil yeteneği göz önünde bulundurularak okulların seçilmesinde üst, orta ve alt sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrencilerin devam ettiği okullarda görev yapan öğretmenler örnekleme seçilmeye çalışılmıştır (McMillan ve Schumacher, 2006). Bu örnekleme yönteminde, problemle ilgili farklı durumların örnekleme alınması nedeniyle, evren değerleri hakkında önemli ipuçları vereceği söylenebilir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008). Araştırmada öğretmenlere toplam 412 ölçek uygulanmış, bunlardan 11 tanesi yönergede belirtilen kurallara uygun doldurulmadığı için analiz dışı bırakılarak toplam 401 ölçek değerlendirme kapsamına alınmıştır. Buna göre, ölçeklerin geri dönüş oranı % 94,5'tir. Balcı'ya (2004) göre elde edilen bu örneklem oranı “çok iyi” şeklinde değerlendirilmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak “örgütsel adalet”, “örgütsel vatandaşlık davranışları” ve “örgütsel güven” ölçekleri kullanılmış olup, bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar altında ele alınmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği

Bu araştırmada, Donovan, Drasgow ve Munson (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Wasti (2001) tarafından çevrilen ve uyarlanan “örgütsel adalet ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması, LISREL 8 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek, “yöneticilerle ilişkiler” ve “çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutlarından oluşmaktadır. Öte yandan, ölçeğin .93 gibi yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, iki alt boyutta da güvenilirlik değerlerine bakılmış ve “yöneticilerle ilişkiler” alt boyutunun güvenilirlik düzeyinin .93 olduğu ve on dört maddeden oluştuğu; “çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutunun ise güvenilirlik düzeyinin .81 ve dört maddeden oluştuğu belirlenmiş ve Türkiye’de uygulanabileceğine karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler Likert tipi hiçbir zaman (1) seçeneğinden, her zaman (5) seçeneğine doğru sıralanan beşli derecelendirmeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanlarda, 1.00-1.80 arası hiç katılmıyorum, 1.81-2.60 katılmıyorum, 2.61-3.40 kararsızım, 3.41-4.20 katılıyorum ve 4.21-5.00 arası ise tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça, örgütsel adalete ilişkin algı da olumlu bir şekilde artış göstermekte; tersinde ise olumsuz örgütsel adalet algısı ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek amacıyla “örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, DiApola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiş ve Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı .87 olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008). Ölçek; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Orta derecede katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Bu ölçekten alınan puanlarda da, 1.00-1.80 arası hiç katılmıyorum, 1.81-2.60 katılmıyorum, 2.61-3.40 kararsızım, 3.41-4.20 katılıyorum ve 4.21-5.00 arası ise tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçekten alınan puan arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı da olumlu bir şekilde artış göstermektedir.

Örgütsel Güven Ölçeği

Çalışmada veri toplama aracı olarak Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “örgütsel güven ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte üç alt boyut ve 22 madde bulunmaktadır. Örgütsel güven ölçeği, “yöneticilere güven”, “meslektaşlara güven” ve “paydaşlara güven” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yöneticiye güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait güvenilirlik katsayısı .89’dur. Meslektaşlara güven boyutunda 8 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait güvenilirlik katsayısı .87’dir. Paydaşlara güven boyutunda 7 madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait güvenilirlik katsayısı ise .82’dir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise .92’dir (Yılmaz, 2005). Ölçek; (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğunlukla ve (5) Her zaman şeklinde cevaplanmaktadır. Bu ölçekten alınan puanlarda da, 1.00-1.80 arası hiç katılmıyorum, 1.81-2.60 katılmıyorum, 2.61-3.40 kararsızım, 3.41-4.20 katılıyorum ve 4.21-5.00 arası ise tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Cevaplayıcıların ölçekten aldıkları toplam puan, okullarındaki örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin düzeyini belirtmektedir. Cevaplayıcıların her bir faktörden aldıkları yüksek puan, yüksek güven duygusunu, düşük puan ise düşük güven duygusunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Çalışma verilerinin analizinde öncelikle, ilköğretim okulu öğretmenlerinin ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet, vatandaşlık ve güven hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla, “örgütsel adalet”, “örgütsel vatandaşlık davranışları” ve “örgütsel güven” ölçeklerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Ardından, ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre, ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel güven hakkındaki algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda bağımsız gruplar t-testi; mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Anlamlı çıkan F değerleri için, ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey-HSD testi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, öncelikle ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları ile ilgili bulgulara, ardından cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin karşılaştırmalara yer verilmiştir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları

Bu başlık altında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algılarının bazı değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu) açısından analizine yer verilecektir.

İlköğretim okullarında çalışanların örgütsel adalet düzeyine ilişkin görüşlerinin hem “yöneticilerle ilişkiler” ($\bar{X}= 4,06$; $SS= 2,12$) hem de “çalışanlar arası ilişkiler” ($\bar{X}= 4,10$; $SS= 2,32$) boyutlarında “çoğu zaman” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 1’de katılımcıların okullarda “yöneticilerle ilişkiler” ve “çalışanlar arası ilişkiler” hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması ile ilgili t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Örgütsel adalet ölçeği	Cinsiyet	η	\bar{X}	SS	sd	t	p
Yöneticilerle ilişkiler	Erkek	197	4,03	6,81	202	-,701	484
	Kadın	204	4,08	4,11			
Çalışanlar arası ilişkiler	Erkek	197	4,08	2,33	202	-,426	670
	Kadın	204	16,47	2,31			

Tablo 1’de öğretmenlerin okullarda “yöneticilerle ilişkiler” ve “çalışanlar arası ilişkiler” hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılabilmesi için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür ($p > .05$).

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından karşılaştırılması yapılmıştır. Bu amaçla, ilköğretim

okulu öğretmenlerinin okullarında örgütsel adalet hakkındaki görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından karşılaştırılması için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Örgütsel adalet ölçüğü	Mesleki kıdem	n	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yöneticilerle ilişkiler	1-5 yıl	37	3,46	14,43	5.198	1,228	,297
	6-10 yıl	76	4,12	8,19			
	11-15 yıl	103	4,02	8,03			
	16-20 yıl	94	4,08	7,99			
	21-25 yıl	59	4,06	5,93			
	26 + yıl	21	4,10	5,39			
Çalışanlar arası ilişkiler	1-5 yıl	37	3,75	1,15	5.198	1,803	,114
	6-10 yıl	76	3,85	3,62			
	11-15 yıl	103	4,13	1,78			
	16-20 yıl	94	4,12	2,29			
	21-25 yıl	59	4,17	2,14			
	26 + yıl	21	4,18	1,88			

Tablo 2’de, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı ($p > .05$) görülmektedir. Fark olmamakla birlikte, gruplar arasındaki göreceli farklılıklardan (aritmetik ortalamalardan) söz edilebilir. Yöneticilerle ilişkiler alt boyutunda en fazla düzeyde örgütsel adalet algısına 26 yıl ve üzeri mesleki kıdemdeki öğretmenler sahipken, en az düzeyde örgütsel adalet algısına ise 1-5 yıllık mesleki kıdemdeki öğretmenler sahiptir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile karşılaştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Örgütsel adalet ölçeği	Eğitim durumu	n	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Yöneticilerle ilişkiler	Yüksekokul	76	4,11	5,34	,279	,757	-
	Lisans	304	4,05	7,82			
	Lisansüstü	21	3,98	8,07			
Çalışanlar arası ilişkiler	Yüksekokul	76	4,27	1,96	3,868	,022	1-3
	Lisans	304	4,08	2,37			
	Lisansüstü	21	3,64	1,51			

Tablo 3'te ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre, örgütsel adalet ölçeğinin "çalışanlar arası ilişkiler" alt boyutunda anlamlı fark olduğu [$F_{(2-201)} = 3,868$, $p < .05$] görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey-HSD testi sonucuna göre ise, ortaya çıkan bu farklılığın 1-3 gruplar arasında gerçekleştiği; bu farklılığın yüksekokul mezunları ile lisansüstü eğitim mezunları arasında olduğu gözlenmektedir. Yapılan analizde ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın yüksekokul mezunu öğretmenler lehine olduğu saptanmış olup; yüksekokul mezunu öğretmenlerin "çalışanlar arası ilişkiler" boyutları açısından örgütsel adalet algıları lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Algıları

Bu başlık altında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının bazı değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu) açısından analizine yer verilmektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışları algıları "tamamen katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=4,12$) gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumlu düzeyde çıktığı saptanmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılabilmesi için bağımsız gruplar *t-testi* yapılmıştır. Yapılan bağımsız gruplar *t-testi* sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık

görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı [$t_{(202)} = -1,186, p > .05$] anlaşılmıştır. Ancak, bayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,18$) örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin aritmetik ortalamalarının erkek öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,05$) bu konudaki algılarına ilişkin aritmetik ortalamalardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algılarının cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmasında, kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ($\bar{X} = 4,18; SS = 6,66$) erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinden ($\bar{X} = 4,05; SS = 5,99$) daha yüksek olduğu, ancak farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur [$t_{(202)} = 1,186, p = ,063$].

Tablo 4'te tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucuna göre, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel vatandaşlık davranışları algılarında anlamlı farklılık saptanmıştır [$F_{(5-198)} = 3,352, p < .05$]. Saptanan bu farklılığın 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 ve 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bu farklılığın 11-15 yıl ve 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Mesleki kıdem	η	\bar{X}	SS	sd	F	p	Tukey
1-5 yıl	37	3,37	2,88	5.198	3,352	,006	1-3
6-10 yıl	76	4,03	7,96				1-6
11-15 yıl	103	4,20	5,78				
16-20 yıl	94	4,11	6,22				
21-25 yıl	59	3,94	6,26				
26 + yıl	21	4,25	5,57				

Tablo 5'te öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde [$F_{(2-201)} = 1,523, p > .05$] farklılaşmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 5

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Algılarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim durumu	η	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yüksekokul	76	4,26	5,44	2.201	1,523	,220
Lisans	304	4,09	6,59			
Lisansüstü	21	4,15	5,24			

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları

Bu başlık altında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları bazı değişkenlere (cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu) göre karşılaştırılmaktadır.

İlköğretim okullarda çalışanların örgütsel güven düzeyine ilişkin algılarının “çoğunlukla” düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. İlköğretim okulu öğretmenleri en fazla oranda “meslektaşlara güven” ($\bar{X}= 4,14$; $SS= 3,89$) algısına sahip iken, bunu “paydaşlara güven” ($\bar{X}= 4,02$; $SS= 4,14$) algısı takip etmektedir. İlköğretim okulu öğretmenleri en az oranda ise “yöneticiye güven” ($\bar{X}= 3,62$; $SS= 5,54$) algısına sahiptirler.

Tablo 6’da ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılabilmesi için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Tablo 7’de ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları mesleki kıdem değişkeni açısından karşılaştırılmış ve yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucuna göre, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel güven algılarında sadece “paydaşlara güven” alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır [$F_{(5-198)} = 3,202$, $p < .05$]. Saptanan bu farklılığın 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bu farklılığın 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür.

Tablo 6
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Güven Algularının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Örgütsel güven ölçeği	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Yöneticiye güven	Erkek	197	3,97	4,09	201	-1,084	,280
	Kadın	204	4,06	4,16			
Meslektaşlara güven	Erkek	197	3,56	5,34	202	-1,288	,199
	Kadın	204	3,68	5,70			
Paydaşlara güven	Erkek	197	4,09	3,69	202	-1,364	,174
	Kadın	204	4,19	4,05			

Tablo 7
İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Güven Algularının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Güven Ölçeği	Mesleki kıdem	n	\bar{X}	SS	sd	F	p	Tukey
Yöneticiye güven	1-5 yıl	37	3,78	5,19	5.198	,604	,697	-
	6-10 yıl	76	4,00	5,15				
	11-15 yıl	103	4,01	3,79				
	16-20 yıl	94	4,09	3,00				
	21-25 yıl	59	4,13	3,72				
	26 + yıl	21	3,94	4,74				
Meslektaşlara güven	1-5 yıl	37	3,75	11,54	5.198	3,202	,008	1-2
	6-10 yıl	76	3,91	6,49				
	11-15 yıl	103	3,49	4,11				
	16-20 yıl	94	3,67	5,51				
	21-25 yıl	59	3,43	5,24				
	26 + yıl	21	3,67	5,76				
Paydaşlara güven	1-5 yıl	37	3,35	4,57	5.198	1,978	,083	-
	6-10 yıl	76	4,05	5,02				
	11-15 yıl	103	4,24	3,19				
	16-20 yıl	94	4,11	4,17				
	21-25 yıl	59	3,98	3,95				
	26 + yıl	21	4,26	3,28				

Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının eğitim durumu değişkenine göre hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı ($p > .05$) anlaşılmıştır.

Tablo 8

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okullarında Örgütsel Güven Algılarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Örgütsel güven ölçüğü	Eğitim durumu	n	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yöneticiye güven	Yüksekokul	76	4,02	4,68			
	Lisans	304	4,02	4,03	2.201	,021	,979
	Lisansüstü	21	3,97	3,71			
Meslektaşlara güven	Yüksekokul	76	3,78	5,40			
	Lisans	304	3,60	5,64	2.201	1,084	,340
	Lisansüstü	21	3,51	2,79			
Paydaşlara güven	Yüksekokul	76	4,28	3,45			
	Lisans	304	4,11	4,00	2.201	1,530	,219
	Lisansüstü	21	4,22	2,69			

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlik mesleğinde, öğretmenin çalıştığı kurumdaki örgütsel adalet ve bu adalet ile birlikte öğretmenlerin çalıştıkları okula örgütsel güven duymaları (Hoy ve Tarter, 2004; Baş, 2010), örgütsel vatandaşlık algılarının olumlu yönde değişmesinde (Atalay, 2005; Çetin, 2009) önemli görülmektedir. Zira, ifade edilen bu üç değişken bir öğretmenin mesleğine karşı olan tutumunu, okul içerisindeki davranışlarını, mesleğine karşı olan sevgisini, saygısını ve meslekteki başarısını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 2004; Polat, 2007; Hoy ve DiPaola, 2007; Hoy ve Miskel, 2008).

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları “yöneticilerle ilişkiler” boyutunda “çoğunlukla” ($X= 4,06$) ve “çalışanlar arası ilişkiler” boyutunda “çoğunlukla” ($X= 4,10$) düzeyinde çıkmıştır. Burada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet görüşlerinin “çalışanlar arası ilişkiler” açısından daha olumlu olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları, hem “yöneticilerle ilişkiler” hem de “çalışanlar arası ilişkiler” boyutlarının aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, her iki boyutta da okullardaki örgütsel adalet görüşlerinin “olumlu” düzeyde adil olarak algılandığını göstermiştir. Yaylacı (2004), Atalay (2005), Ünal (2003), Tan (2006), Polat (2007), Aydın ve Karaman-Kepenekçi (2008), Polat ve Celep (2008), Yılmaz ve Taşdan (2009), Titrek (2009) ve Yılmaz (2010), yapmış oldukları araştırmalarda benzer bulgulara ulaşmışlardır. O halde, elde edilen bu bulgular, bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermektedir. Cinsiyet açısından örgütsel adaletle ait bulgulardan hareketle ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı saptanmıştır. Yılmaz (2010), Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) ve Yılmaz ve Taşdan da (2009), öğretmenlerin örgütsel adalet görüşlerini tespit etmek amacıyla yapmış oldukları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık yaratmadığını saptamıştır. Elde edilen bulgu, bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermektedir. Ancak, Polat (2007) ve Polat ve Celep (2008) yapmış oldukları araştırmalarda, bu araştırmanın ilgili bulgusundan farklı bir sonuca ulaşmış ve örgütsel adaletin cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler lehine farklılaştığını saptamışlardır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet görüşleri mesleki kıdem değişkeni açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşmadığı gözlenmiştir. Yılmaz (2010) tarafından bu konuda yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşmadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgu, bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermektedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları eğitim durumu değişkeni açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkeni açısından yüksek okul mezunu öğretmenler lehine farklılaştığı saptanmıştır. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), yapmış oldukları araştırmada bu araştırmanın ilgili bulgusuna benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Zira, Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) yaptıkları araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan ve eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin, eğitim durumu önlisans olan bireylere göre örgütsel adalet algılarının daha olumlu düzeyde olduğunu saptamışlardır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı “katılıyorum” ($X= 4,12$) düzeyinde çıkmıştır. Bu sonuç, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının “olumlu” düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. Buluç (2008), ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algısını saptamak amacıyla yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının “katılıyorum” düzeyinde çıktığını saptamıştır. Benzer biçimde, Polat (2007), Yılmaz ve Taşdan (2009), Yaylacı (2004) ve Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) de yapmış oldukları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının “katılıyorum” düzeyinde, yani “olumlu” yönde çıktığını bulmuşlardır. Elde edilen bu sonuçlar, bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermektedir. Diğer taraftan bu araştırmada elde edilen sonuca göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Benzer bir biçimde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulguya benzer olarak, Yılmaz ve Taşdan (2009) ve Titrek, Bayrakçı ve Zafer de (2009) araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlığa ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık görüşleri mesleki kıdem değişkeni açısından değerlendirildiğinde, araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılık yarattığı; ortaya çıkan bu farklılığın ise 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-15 ve 26 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda, ortaya çıkan farklılığın 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler aleyhine çıktığı, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları algısına sahip oldukları saptanmıştır. Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) ve Yılmaz ve Taşdan (2009) da bu araştırmanın ilgili bulgusuna benzer bulgulara ulaşmış olup; sözü edilen bu araştırmalardan elde edilen bulguların bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik gösterdiği belirtilebilir. Bu anlamda Morrison’a göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene ve örgüte olan güven ve bağlılık artmakta, buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük ya da sorumluluk hisseden birey rol kapsamını genişleterek daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir (Kamer, 2001).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda ise (Dilek, 2005; Dönder, 2006; Samancı, 2007; Ay, 2007; Güven, 2006) bireylerin örgütte çalıştıkları yıllar arttıkça, daha fazla işlerine bağlandıkları, işlerini daha titiz ve ciddi yaptıkları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir. Kıdem değişkeni açısından ise, genç ve kıdemi az öğretmenlerin vatandaşlık davranışları algısının, kıdemi fazla olan öğretmenlerden daha olumsuz olduğu belirtilebilir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle, mesleki kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının gelişmesinde önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları algısı eğitim durumu değişkenine ilişkin olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algısının eğitim durumu değişkeni açısından farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin yapmış oldukları araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığını saptamışlardır. Benzer bir biçimde, Yılmaz ve Taşdan da (2009) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık görüşlerinin eğitim durumu değişkeni açısından farklılık yaratmadığını bulmuşlardır. O halde, elde edilen bu bulgular ışığında, ifade edilen araştırmalardan elde edilen bulguların bu araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermekte olduğu söylenebilir. Birçok araştırmacı işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olmasının örgütsel verimi ve etkinliğini artırdığını ileri sürmektedir (Cohen ve Vigoda, 2000; Podsakoff ve diğerleri, 2000). Eğitim örgütlerinin kendine özgü yanlarından bir tanesi toplumsal etkisinin büyük olmasıdır (Aydın, 2000). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan öğretmenlerin çalıştığı okullardan mezun olan öğrenciler daha nitelikli olarak toplumsal çevreye girecekler ve toplumun beklentilerine uygun davranacaklardır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin en fazla oranda “meslektaşlarına” ($\bar{X}= 4,14$) ve “paydaşlara” güven duydukları, “yöneticilere” ($\bar{X}= 4,02$) ise en az oranda güven algısına sahip oldukları saptanmıştır. Benzer bir biçimde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin meslektaşlarına ve paydaşlara “yüksek” (katılıyorum) düzeyde güven duygusuna sahipken, yöneticilere karşı “orta” (kararsızım) düzeyde güven algısına sahip oldukları belirtilebilir. Polat (2007) ve Arslan da (2009) yapmış olduğu araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının genel olarak “katılıyorum” düzeyinde, benzer şekilde öğretmenlerin meslektaşlarına yönelik güven algılarını da “katılıyorum” düzeyinde saptamışlardır. Arslan’ın (2009) yapmış olduğu araştırma bu yönleriyle, bu araştırmanın ilgili bulguları ile paralellik

göstermektedir. Ancak Arslan (2009), öğretmenlerin yöneticiye olan örgütsel güven düzeylerini de “katılıyorum” şeklinde bulmuştur. Polat da (2007) yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerin meslektaşlarına daha fazla güven duyarlarken, yöneticilere daha az güven duyduklarını saptamıştır. Bu araştırmanın bu bulgusu, hâlihazırdaki araştırmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermemektedir. Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz da (2008) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin en yüksek oranda yöneticiye, daha sonra meslektaşlara ve en son olarak da paydaşlarına güven duyduklarını saptamışlardır. Elde edilen bulgular, bu çalışmada elde edilen bulgularla zıt bir durum arz etmektedir. Zira, bu çalışmada öğretmenler en fazla oranda meslektaşlara güven duyarlarken, en az oranda yöneticilere güven duymaktadırlar.

Hoy, Gage ve Tarter’a (2006) göre, öğretmenlerin özellikle okul içerisinde okul müdürüne yönelik güven algısına sahip olmaları gerekmektedir. Eğer öğretmenler okul müdürüne yönelik güven duygusuna sahip olmazlarsa, öğretmenler hem maddi hem de manevi anlamda ciddi oranda yıpranmaya maruz kalacaklardır. O bakımdan, öğretmenler sorunlarını paylaşabilecekleri, meslektaşları ile problemlerinde arabulucu olmasını isteyebilecekleri bir çatışma çözücü kaynağa ihtiyaç duymaktadırlar. Bu görevi ise okulun en üst yöneticisi olan okul müdürü üstlenmelidir. Ancak, yapılan bu çalışmada öğretmenlerin en az güveni okul müdürüne karşı gösterdikleri görülmektedir. Çalışmada, bir diğer taraftan, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı bulunmuştur. Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını saptamak amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını saptamışlardır. Polat da (2007) konuya ilişkin olarak yapmış olduğu çalışmasında, Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz’ın (2008) çalışmasına benzer bir şekilde öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık yaratmadığını saptamıştır. Elde edilen bulguların, bu çalışmanın ilgili bulgusu ile paralellik göstermekte olduğu belirtilebilir. Yılmaz (2006a, 2006b) çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler lehine “yöneticiye güven” boyutu açısından farklılaştığını saptamıştır. Özer ve diğerleri ise (2006), öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler lehine “meslektaşlara güven” boyutunda farklılık saptamışlardır. İfade edilen çalışmalardan elde edilen bulgular, bu çalışmanın ilgili bulgusu ile benzerlik göstermemektedir. Zira, hâlihazırdaki bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güven algıları cinsiyet değişkeni açısından farklılık yaratmamaktadır. Yapılan çalışmada,

öğretmenlerin örgütsel güven algılarına ilişkin olarak, örgütsel güvenin eğitim durumu değişkeni açısından bir farklılık yaratmadığı; ancak, mesleki kıdem değişkeni açısından “paydaşlara güven” boyutunda 1-5 ile 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu farklılığın ise, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okullar, yaptıkları işin gereği olarak örgütsel adaletin ve örgütsel güvenin üst düzeyde olması gereken örgütlerdir. Okulda çalışanlar arasında olumlu yönde örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyinin oluşması, öğretmenlerin kendilerini örgüte ait hissetmelerini veya bir başka deyişle “örgütsel vatandaşlık davranışları” algısına sahip olmalarını sağlayacaktır. Bu açıdan, okul süreçlerinin işleyişinde anahtar rolde olan öğretmenler, çalıştıkları ortamların onların örgütsel adalet ve örgütsel güven duygularını olumlu yönde besleyebilecek ve yaşatabilecekleri ortamların beklentisi içerisinde bulunmaktadır. Özer ve diğerlerine (2006) ve Baş'a (2010) göre okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin karşılıklı güvene ve duyulan örgütsel adaletle dayalı bir ilişki geliştirmeleri eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir. Okullarda çalışanların yaptıkları işler birbirini tamamlar niteliktedir. Bir başka ifadeyle, okul çalışanlarının ve özellikle öğretmenlerin başarısı bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi içermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin okullarda olumlu düzeylerde örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarına sahip olmaları ve neticesinde kendilerini örgütün bir vatandaşı olarak görmeleri oldukça önemli görülmektedir.

Okul içerisinde yaşanan süreçlerin adaletli olması, öğretmenlerin güven algılarını olumlu yönde besleyecek ve sonuçta öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının gelişmesine, öğretmenlerin okulu benimsemelerine ve kendilerini o okulun bir vatandaşı olarak görmelerine olanak sağlayacaktır. Zira, kendisini o örgütün bir üyesi hissetmeyen, yani örgütsel vatandaşlık algısına sahip olmayan bir öğretmenin, kendini okula adanarak, elinden geleni yapması beklenemez. Benzer bir şekilde, okulunda sürekli olarak adaletsizliğe maruz kalan veya bu duyguyu hisseden bir öğretmenin okulundaki çalışanlara ve yöneticilere karşı güven duyması beklenemez. Okulunda örgütsel adaletle ve örgütsel güvene dair olumsuz algı ve görüşlere sahip olan bir öğretmenin, kendisini örgütünün bir üyesi ya da vatandaşı olarak görmesi asla beklenemez. O bakımdan, öğretmenlerin okul içerisinde adalet ile yönetilmeleri, örgütlerine güven duymaları ve kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmeleri sağlanmalıdır (Bies, 2001). Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) ve Lunenburg ve Ornstein (2004), sağlıklı bir okulda çalışanların bir harmoni içerisinde çalışması gerektiğini savunmakta, bunun ise ancak okullarda çalışanların örgütsel adalet ve

örgütsel güven algılarının olumlu bir düzeyde olması ile sağlanabileceğine dikkat çekmektedirler. Böylesi özelliklerden mahrum olan okullar “hasta okullar” olarak nitelendirilmektedirler (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Lunenburg ve Ornstein, 2004). Bu anlamda, Özer ve diğerleri (2006) ve Taşdan ve Yılmaz’a (2009) göre, bir örgütün çalışanlarının güveni, dolayısıyla bağlılığı olmadan etkili olması ve gelişmesi olanaklı değildir.

Araştırmada örgütsel adalet ölçeğine ilişkin olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının olumlu düzeyde olduğu bulunmuştur. Ancak, öğretmenlerin bu ölçeğin “çalışanlar arası ilişkiler” boyutundaki algıları, “yöneticilerle ilişkiler” boyutundaki algılarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. O bakımdan, yöneticilerin öğretmenlerin gözündeki adalet algılarının çok olumlu düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu açıdan, okul yöneticilerinin, okulda keyfi uygulamalardan kaçınması, tüm çalışanlara eşit şartlarda yaklaşması ve kuralları herkese eşit düzeyde uygulaması gerekmektedir. Okuldaki tüm iş ve işlemlerin çalışanlara eşit olarak paylaşılması gerekmektedir. Bir başka taraftan, okul yöneticilerinin öğretmenlere verilen ödül, ek ders ücreti alınacak derslerin dağılımı, ders dışı görevler ve ceza dağıtımını gibi uygulamalarda hak esasına dayalı olarak adil davranması gerekmektedir. Zira, okulda bu gibi süreçlerde adil davranılmadığını düşünen bir öğretmenin yöneticilere güven duygusu olmayacak, sonucunda ise öğretmen kendisini okulun bir parçası olarak görmeyerek, kendisini okula adamayacaktır. Bu açıdan, okul yöneticilerinin öğretmenler üzerindeki denetim ve gözetimini azaltarak, onların yöneticiye olan güvenlerini artırması önerilmektedir.

Örgütsel güven ölçeğinden elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının genellikle olumlu düzeyde çıktığı görülmüştür. Ancak, öğretmenlerin en yüksek düzeyde meslektaşlarına, daha sonra paydaşlarına ve en son olarak ise yöneticilere güven algısına sahip oldukları saptanmıştır. Burada, öğretmenlerin en az güveni okul yöneticilerine duydukları çıkarımında bulunulabilir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin okul süreç ve işlemlerinde öğretmenlerin güvenini artırıcı tedbirler alması, okulda kesinlikle iş ve işlemlerin adil yapılması noktasında hareket etmesi gerekmektedir. Bu açıdan, okul yöneticilerinin öğretmenleri sürekli olarak güdülemesi, olumlu açık bir örgüt kültürü yaratarak öğretmenlerin öğretim denemelerini kutlaması ve risk almalarını özendirilmesi önerilmektedir.

Araştırmada en düşük örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven düzeyine sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olanlar olduğu saptanmıştır. Bu açıdan, okul yöneticilerinin okula yeni gelen ve mesleğe yeni başlayan öğretmenleri hoş karşılaması ve onlara

gerekli yardımları sağlaması gerekmektedir. Özellikle, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul çalışanlarına ve yöneticilerine güven duygusuna sahip olması, kendilerini mesleklerine daha fazla adamalarına ve daha yüksek oranda performans göstermelerine katkı sağlayacaktır. Bunun aksi durumunda ise, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okulda yapılan iş ve işlemlerde adaletin gözetilmediğini görmeleri, mesleklerinin daha ilk yıllarında okul hakkında olumsuz bir algıya sahip olmalarına sebep olacaktır. Bu ise, onların okul çalışanlarına karşı güven duygusunu zedeleyecek ve neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini engelleyecektir. Bu açıdan, okul içindeki tüm iş ve işlemlerde adalet kavramının gözetilmesi, okuldaki süreçlerin daha sağlıklı işlenmesi yolunda önemli görülmektedir. Özellikle, okul yöneticilerinin ek ders, belirli gün ve hafta dağılımı, nöbet, ödül ve ceza gibi iş ve işlemlerin dağılımında öğretmenler arasında ayırım yapmadan bunları eşit oranda dağıtması önerilmektedir. Çok çalıştığı, kendisini okula adadığı ve pek çok süreçte aktif rol aldığı halde bu başarılarının gözetilmediğini ve ödüllendirilmediğini gören bir öğretmenin güven kaybı yaşamayarak kendisini okula adaması beklenemez. Yine aynı şekilde okulda girişken, çok çalışan ve belki görevi olmadığı halde okul süreçlerinde aktif rol alan öğretmenlerin küçük hatalarında cezalandırılmaları da onların güven duygusunu zedeleyecek ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini engelleyecektir. Benzer bir biçimde, okulda aktif rol almayan, çok çalışmayan, kendisini okula adamayan ve görevini tam olarak yapmayan bir öğretmenin veya çalışanın ödüllendirilmesi de aynı şekilde çalışanların adalet ve güven duygularını olumsuz etkileyecek ve onların kendilerini okulun bir parçasıymış gibi hissetmelerini engelleyecektir. Bu ise, okuldaki eğitim-öğretim süreçlerinin işleyişinin zayıflamasına ve ne yazık ki neticesinde okulun zararlı çıkmasına sebep olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma “genel tarama modeli”nde nicel bir çalışmadır. Bu açıdan benzeri çalışmalar deneysel ve nitel olarak da yapılabilir. Ayrıca, araştırma ilköğretim okullarında yapılmıştır. O bakımdan, farklı bir araştırma ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde de karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

Kaynakça/References

- Altinkurt, Y. (2010). Örgütsel adalet. Memduhoğlu, H. B. & Yılmaz, K. (Eds.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 64, 463-485.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274-288.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, İ. & Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497-513.
- Balay, R. (2001). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 1(2), 17-36.
- Başaran, İ. E. (1983). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. Greenberg, J. & Russell, C. (Eds.). *Advances in organizational justice*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. Lewicki, R. J., Shephard, B. H. & Bazerman, B. H. (Eds.). *Research of negotiation in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press.

- Bolat, T., & Bolat, O. İ. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1), 51-58.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Callaway, P. L. (2006). *The relationship between organizational trust and job satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi. Capella University Graduate School, Florida.
- Cevzici, A. (2010). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596-624.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Yee Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice: A historical overview. Greenberg, J. & Colquitt, J. A. (Eds.). *Handbook of organizational justice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Çakmak, K. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, A. S. (2009). *Otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2009). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211-233.

- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dinç A., & Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-29.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. Hoy, W. K. & Miskel, C. (Eds.). *Educational leadership and reform*. Greenwich, CN: Information Age Publications.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: The development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83, 683-691.
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bürokrasi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dyne, L. V. & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: Sage Publications.
- Giap, B. N., Hackermeier, I., Jiao, X., & Wagdarikar, S. P. (2005). Organizational citizenship behavior and perception of organizational justice in student jobs. Retrieved from: <http://www.reinhausen-office.de/excellence-solutions/ResearchOCB.pdf>, 26/04/2010.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. Cropanzano, R. (Ed.). *Justice in the work place*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (8th Ed.). New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K., & DiPaola, M. (Eds.). (2007). *Essential ideas for the reform of American schools*. USA: 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.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (Eds.). *Studies in leading and organizing schools*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-208.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. California, CA: Sage Publications.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların yöneticilere duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışlarının oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaptan, S. (1995). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. (10. Baskı). Ankara: Tekışık Matbaası.

- Karaköse, T., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2009). Örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumu üzerine etkileri. 1-3 Ekim. *Uluslararası V. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Edirne.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (15. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 20(3), 438-458.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concepts & practices*. (5th Ed.). Belmont, CA: Thomson Books/Cole.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry* (6th Ed.). Boston: Pearson Education Ltd.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeler için davranış bilimlerine giriş*. İstanbul: Der Yayıncılık.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean-up. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özen, J. (2003). Örgüte duyulan güvenin anahtar unsuru olarak örgütsel adalet. Erdem, F. (Ed.). *Sosyal bilimlerde güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.

- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591-1596.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Poole, W. L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.
- Rindfleisch, A. (1999). Organizational trust and interfirm cooperation: An examination of horizontal versus vertical alliances. Retrieved from: <http://isbm.smeal.psu.edu/library/working-paper-articles/1999-working-papers/05-1999-organizational-trust.pdf>. 10/05/2010.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651-665.
- Ryan, A. (1993). *Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Samancı, K. G. (2006). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Tan, C. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behaviours: What is the relationship? *Employee Responsibility and Rights Journal*, 6(3), 195-207.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsani Bilimler Dergisi*, 6(2), 551-573.

- Titrek, O., Bayrakçı, M., & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17, 1-28.
- Titrek, O. (2009). Employees' organizational justice perceptions in Turkish schools. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 605-620.
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39, 308-331.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 36, 334-352.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 83-99.
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26, 172-179.
- Yılmaz, K., & Bökeoğlu, O. C. (2008). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.
- Yılmaz, K., Karaköse, T., & Altınkurt, Y. (2009). İlköğretim okullarında örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. 1-3 Ekim. *Uluslararası V. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Edirne.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.

- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59, 471-490.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- 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*. Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 567-580.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Wasti S. A. (2001). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-50.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.

İletişim/Correspondence:

Gökhan Baş
Selçuk Üniversitesi
Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Konya
e-mail: gokhanbas51@gmail.com

Received: 28/08/2010
Revision received: 18/12/2010
Approved: 05/01/2011