



INESJOURNAL

ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Yıl: 4, Sayı: 12, Eylül 2017, s. 106-125

F. Gülruh GÜRBÜZ¹, Ezgi DEDE²

ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİLERİ: ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA³

Özet

Bu çalışmanın amacı özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) algılarını belirlemek, bu algıların okul türüne (devlet/özel) göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak ve örgütsel güven ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma tarama modelinde olup araştırmanın verileri "Örgütsel Güven" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda çalışmakta olan 1008 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada betimsel istatistikler, aritmetik ortalama, standart sapma, t- testi ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları yüksek seviyede tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları çalışılan okul türüne göre farklılaşmaktadır. Özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel güven duymakta ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, ortaokul öğretmenleri

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL TRUST ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A SURVEY OF MIDDLE SCHOOL TEACHERS

Abstract

The purpose of this study is to determine the perceptions of organizational trust and organizational citizenship behaviour (OCB) of middle school teachers working in private and public schools, whether these perceptions differ according to school type (public/private) and whether there is a meaningful relationship between organizational trust and OCB. The research was conducted in a survey method and the data of the research were obtained from the "Organizational Trust" and "Organizational Citizenship Behaviour" scales. The data of the study were collected from 1008 teachers working in public and private middle schools in Istanbul. Descriptive statistics, arithmetic mean, standard deviation, t-test and multiple regression analyses were used in the study. According to research findings, the level of organizational trust and organizational citizenship behaviours of middle school teachers working in public and private schools was determined as high. Teachers' perceptions of organizational trust and organizational citizenship behaviours differ according to the school type they are working in. Teachers working in private schools feel more organizational trust and exhibit more organizational citizenship behaviours than teachers working in public schools.

Keywords: Organizational trust, organizational citizenship behaviour, middle school teachers

¹ Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, gulruhgurbuz@yahoo.com

² Dr., İlköğretim Matematik Öğretmeni, ezgi.math@gmail.com

³ Bu makale İstanbul Ticaret Üniversitesi Doktora Tezinin bir bölümünden oluşturulmuştur.

GİRİŞ

Toplumun eğitim ihtiyacını gidermek için kurulmuş olan eğitim örgütleri toplumsal çevreden insanı alıp işleyerek tekrar bu çevreye çıktı olarak sunarlar. Bu bakımdan eğitim örgütlerinin topluma olan etkisi son derece yüksektir ve amaçlarına ulaşip ulaşmaması da büyük önem taşımaktadır. Eğitim amaçlarının gerçekleşmesini sağlayan en önemli öğelerden biri de öğretmendir. Dolayısıyla öğretmenlerin görevlerini en etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli koşulların sağlanması ve bu durumun yerine getirilmesini engelleyen etmenlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir (Baş & Şentürk, 2011, s. 32).

Eğitim kurumlarının etkinliğinde önemli rol oynayan öğretmenlerin, öğrenci gelişimini ve akademik gelişmeyi sağlamak için örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri gerekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), belirtilen görev tanımlarının ötesinde gösterilen ekstra rol davranışları olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin eğitim açısından daha fazla başarı elde etmek için örgütlerine ve yöneticilerine güvenmeleri durumunda daha fazla ÖVD sergilemeleri beklenmektedir. Örgütsel güven, bireyin kendi organizasyonu tarafından destekleneceği ve yöneticilerin dürüst olacağı yönündeki olumlu bir düşüncelerini kapsamaktadır (Mishra & Morrissey, 1990).

Araştırmanın temel amacı İstanbul ilinde devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini belirleyerek örgütsel güven algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bunun için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- a. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?
- b. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?
- c. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları okul türüne (devlet/özel) göre farklılaşmakta mıdır?
- d. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları okul türüne (devlet/özel) göre farklılaşmakta mıdır?
- e. Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir yordayıcısı mıdır?

Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt üyesinin örgütün kendisine destek göstereceğine ve liderin söylediklerinin doğru olacağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Shockley-Zalabak, Ellis, ve Winograd (2000) tarafından örgütsel güven, “kişilerin örgütsel ilişkiler ve davranış ağları konusundaki beklentileri” olarak tanımlanmıştır. Daha geniş bir tanım olarak örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgütün onlar için yapacağı eylemlerde onlara fayda sağlayacağı, fayda sağlamasa bile zarar getirmeyeceği hususunda güven duymalarıdır. Örgüt içinde insanlar birlikte çalışmakta ve bu durum birbirine karşılıklı bağımlı olmayı içermektedir. Örgüt üyelerinin bireysel veya örgütsel hedeflere ulaşmak için başkalarına farklı şekillerde bağımlı olmaları gerekmektedir (Mayer, Davis ve Shoorman, 1995). Bu nedenle

örgütsel güven, örgütün başarısı için önemli bir etken olarak görülürken güvenin yokluğu örgütsel uyumu ve başarıyı bozan bir etki yaratmaktadır (Tan ve Tan, 2000).

Örgütsel güven farklı ilişki çeşitlerinde ortaya çıkabilmektedir. Bir örgütte çalışanların çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte duydukları güven düzeyleri farklı olabilmektedir. Örgütte çalışanların diğer kişilerle oluşturdukları güven ile örgüte duydukları güvenin toplamı örgütsel güveni ifade etmektedir (Tamer, 2012). Buradan hareketle örgütsel güven, bireye güven yani kişiler arası güven ve örgüte duyulan güven olmak üzere iki ana boyutta incelenmektedir (Tan ve Tan, 2000).

Örgütsel güvenin birinci boyutu olan kişiler arası güven, yatay güven ilişkileri ve dikey güven ilişkileri olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Tamer, 2012). Yatay güven, çalışanların çalışma arkadaşlarına duydukları güven olarak ifade edilmektedir. Kişinin çalışma arkadaşlarına güven duyması, onların yeterli, adil ve dürüst olduklarına dair inancını göstermektedir. Dikey güven ise, üstlerle astlar arasındaki güven olarak nitelendirilmektedir. Bu güven ilişkisinde üstler astlara karşı veya astlar üstlere karşı güven duyabilmektedirler. Üstlerin astlara yönelik duydukları güven duygusunun oluşmasını sağlayan etkenler, üstlerin astların işlerinde sorumluluğu paylaşma ve bağımsız olarak işlerini yapabilmelerine ve yeteneklerine inanma dereceleridir (Krot ve Lewicka, 2012). Astların üstlerine güven duymaları ise üstlerin adil, kurallara uygun ve etik değerlere dayalı davranışlar sergiledikleri durumlarda söz konusu olmaktadır (Hosmer, 1995).

Örgütsel güvenin ikinci boyutu olan örgüte duyulan güven, örgütün çalışanlar tarafından ne derece güvenilir algılandığı ile ilgilidir. Örgüte duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven bir bütün olarak örgütsel güveni temsil etmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997; Tan ve Tan, 2000). Çalışanlar yöneticileri ile etkileşim içinde olmalarının sonucu olarak yöneticilerin tüm örgütü temsil ettiğini düşünerek yöneticilerine duydukları güveni tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirme eğilimindedirler (Tan ve Tan, 2000). Başka bir deyişle çalışanlar yöneticilerine duydukları güvene bağlı olarak örgütlerine de güvenme veya güvenmeme kararı vermektedir (Konovsky ve Pugh, 1994).

Örgüte duyulan güven bir başka yönüyle ele alındığında kişilerin şahsi olmayan sosyal yapıların işleyişine ve doğruluğuna duydukları güveni içeren sisteme karşı duyulan güven olarak değerlendirilmektedir. Sisteme karşı duyulan güven ile anlatılmak istenen ise çalışanların örgüte bir bütün olarak güven duymalarını ifade etmektedir. Luhmann'a (1979) göre sisteme karşı duyulan güven kişiler arası güvene göre daha sağlam ve daha sürekli olmakla birlikte günlük faaliyetlerden hemen etkilenmeme özelliğine sahiptir. Kişiler çalışırken örgüt ile yöneticilerini özdeşleştirip yöneticilerine olan güvenini örgüte duyulan güven olarak değerlendirebilmektedir. Ancak, sisteme olan güven kapsamında yöneticiler, birimlerin yöneticileri, terfi, ödül ve ceza sistemlerinin işleyişi gibi örgütün bütün unsurları yer almakta olduğu için sisteme olan güven daha kapsayıcıdır (Nyhan ve Marlowe, 1997).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının gelişimine ilk katkı sağlayan araştırmacıların başında Chester I. Barnard gelmektedir. Barnard (1938), örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını "bireylerin örgüt içinde iş birliği içinde çalışmak için istekli olmaları" şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra Barnard (1938), iş birliği kavramını "örgütün çıkarlarını korumak amacıyla hiçbir ödül beklemezsizin gönüllü olarak çalışma, hatta örgütün çıkarlarını kendi

çıklarının üzerinde görme anlayışı” olarak ifade etmiştir. Başka bir deyişle örgütün etkili ve verimli çalışabilmesi için resmi olarak belirlenmiş iş tanımlarında bulunan rollerin ötesine çıkan davranışların gerekli olduğu düşüncesini ilk ortaya koyanın Barnard (1938) olduğu görülmektedir. Ardından Katz (1964), örgütse vatandaşlık davranışı kavramının tanımını “yenilikçi ve kendiliğinden yapılan davranışlar” şekline dönüştürerek zorunlu bir rol gerekliliğinden ayırt edilmesini sağlamıştır. Bu tür davranışlar ekstra rol davranışları olarak ele alınıp bireylerin iş tanımlarında olmayıp örgüte katkı sağlamaktadır. Örneğin, iş arkadaşları ile takım çalışması yapma, iş tanımlarında olmayan görevler konusunda gönüllü olma, göreve yeni başlayanlara adaptasyon süreçlerinde yardımcı olma, diğer çalışanlara işleri konusunda destek olma veya işin gerektirdiğinden daha fazla vaktini çalışma için harcama gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak düşünülebilir (Harper & College, 2015, s. 2).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili en çok kabul görmüş tanımın Organ (1990) tarafından yapıldığı görülmektedir. Organ (1990) örgütsel vatandaşlık davranışını örgütlerin biçimsel ödül sistemlerinde doğrudan yer almayan fakat örgütün faaliyetlerini bir bütün olarak gerçekleştirmesine katkı sağlayan gönüllülük esasına dayalı davranışlar olarak tanımlamıştır. Gönüllülük esasına dayalı davranışlarda birey o davranışları yapmakla veya yapmamakla herhangi bir ödül ya da ceza almamaktadır ve bu davranışları sergilemesi onun kişisel tercihidir (Organ, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok tanım olmasına rağmen temelde örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllülük esasına dayalı ve örgütün etkililiğine katkı sağlayan rol fazlası davranışlar olduğu konusunda fikir birliği vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı farklı araştırmacılar farklı boyutlar altında incelemiş olup yapılan çalışmalarda en çok kullanılan boyutların Organ (1988)’in geliştirdiği beş boyut olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemdir.

Özgecilik, bir kurumda çalışanlar diğer çalışanlara başlarına gelen bir sorun hakkında yardımcı olma (iş programı yoğun olan çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak gibi) davranışını ifade etmektedir (Becker ve Randall, 1994). Öğretmenler öğretmenlik mesleğine yeni başlayan veya okula yeni gelen öğretmenlere, öğretmenliğe ve okula uyum sağlamalarını kolaylaştırma, okula ait kural ve prosedürleri anlatma, okul kültürünü tanıtmaya gibi genel anlamda sosyalleşme sürecinde yardımcı olduklarında örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutunu sergilemiş olmaktadır. Bu davranışlar aynı zamanda okulun etkililiğine de katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2005). Özgecilik davranışı okulda işlerin daha çabuk ve etkili bir şekilde yürütmesini sağlayabilir.

Vicdanlılık işin gerektirdiği kadarından daha fazlasını yapma davranışı olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışın gösterilmesi ileride çıkabilecek problemleri önleyebilmektedir (Organ, 1988). Öğretmenlerin okullarına disiplinli bir şekilde gelip gitmeleri, okuldaki zamanlarını okul için çalışarak verimli bir şekilde kullanmaları, sınıftaki etkinliklere ayrılan süreyi etkili kullanıp bilimsel öğrenme zamanını artırmaları gibi davranışlar bu boyut çerçevesinde değerlendirilebilir (Sezgin, 2005). Öğretmenlerin hafta sonu ev ziyaretleri yaparak öğrencilerin velileri ile görüşmeleri, onlara öğrenciler hakkında bilgi vermeleri ve onları eğitim ve öğretimin hedefleri doğrultusunda yönlendirmeleri bu kapsamda değerlendirilebilir.

Centilmenlik boyutu Organ (1988)’a göre, şikâyet veya dedikodu gibi olumsuz düşünce ve davranışların engellenmesini belirtmektedir. Öğretmenlerin karşılaşılan güçlükleri sorun etmeden enerjilerini yapabilecekleri başka şeyler üzerinde yoğunlaştırma ve sahip olunan zamanın büyük kısmını olumlu işlere harcama davranışları centilmenlik davranışı olarak

düşünülebilir (Sezgin, 2005). Öğretmenlerin yönetim veya velilerden aldığı olumsuz tepkilere rağmen enerjilerini öğrencilerin öğrenmesi ve okulun başarısı için kullanmaları bu boyut çerçevesinde değerlendirilebilecek davranışlardır.

Nezaket boyutu, Podsakoff, MacKenzie, Piane ve Bachrach (2000)'a göre, problemlerden kaçınma ya da problemleri önleme, olası sorunların etkisini azaltmak için tedbirlerin alınması gibi davranışları içine almaktadır. Öğretmenlerin karşılaşacakları sorunlar ve alınan kararlar konusunda meslektaşlarını bilgilendirmeleri, okul yönetimi ile gerekli bilgileri paylaşmaları ve öğrencilere ve velilere gerektiğinde okulla ilgili durumları haber vermeleri bu boyut kapsamında değerlendirilmektedir (Sezgin, 2005). Öğrencilere ve velilere sınavlar, toplantılar veya aktivitelerin zamanında duyurulması ve onların fikirlerinin alınması bu tür davranışlara örnek olarak verilebilir.

Sivil erdem boyutu, örgüte yüksek düzeyde bir ilgiyi ve örgüte duyulan bağlılığı ifade etmektedir. Bu davranış, kişisel maliyeti yüksek de olsa yönetimin karar verme süreçlerine aktif olarak katılmada istekli olma (toplantı ve diğer aktivitelere katılma, örgütün geleceğinin iyi olması için izlenmesini düşündüğü stratejiler hakkında düşüncelerini paylaşma, insanları bu konuda ikna etmeye çabalama gibi) örgüt çevresinde yer alan fırsatları ve tehditleri izleme (örgütü etkileyebilecek endüstri kolundaki değişikliklere hâkim olma gibi) ve örgüt için en iyisini düşünüp örgütün çıkarlarına üst düzeyde önem vermek şeklinde gözlemlenebilmektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2000). Bu tanımda kastedilen örgüt, okulu temsil etmektedir. Öğretmenlerin düzenlenen toplantı ve eğitim etkinliklerine düzenli olarak katılma, okulda düzenlenen sosyal faaliyetlere katılma ve destek olma gibi davranışları sivil erdem davranışları içinde yer almaktadır (Allison, Voss, ve Dryer, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme eğilimlerinin yüksek olduğu öğretmenlerin çalıştığı okulların daha verimli olduğu ve bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Bu tür okullarda çalışan öğretmenler öğrencilere ve meslektaşlarına yardım etme konusunda daha istekli olmakta, müfredata yenilikçi yaklaşımlar uyarlamaya çalışmakta, okul çıkışlarında okul işleri için vakit ayırmakta, öğrencilerin başarılı olmaları için farklı stratejiler denemekte ve kişisel sorumluluk almaktadırlar (DiPaola ve Hoy, 2005).

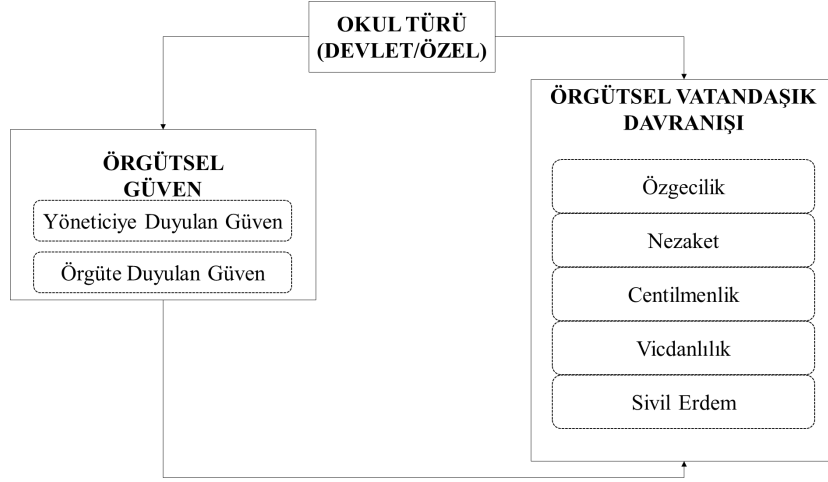
Literatürde en çok kabul gören boyutlar Organ (1988)'ın geliştirdiği boyutlar olduğundan bu araştırma da bu beş boyut üzerinden gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu araştırmada devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları belirlenerek bu değişkenlerin okul türüne göre farklılaşarak farklılaşmadığının ortaya çıkarılması ve örgütsel güven algısının örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Devlet okulları ile özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı konusundaki düşünceleri geçmişte veya günümüzde meydana gelen durumu betimlemeye yönelik olduğundan araştırma, tarama modelinde bir araştırmadır (Karasar, 1995). Çalışmada elde edilecek sonuçların devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ne şekilde olduğu, örgütsel güven

algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayıp yordamadığı konusunda yararlı bilgiler sunabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde devlet okulları ile özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. 2014- 2015 eğitim- öğretim yılında devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmen sayıları Millî Eğitim Bakanlığı İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünde Strateji Geliştirme Bölümü tarafından hazırlanan “Millî Eğitim İstatistikleri (2014-2015)” bilgilerinden elde edilmiştir. Araştırma iki alt evrenden oluşmaktadır. Birinci alt evren 2014-2015 eğitim- öğretim yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki tüm ilçelerde toplam 1159 devlet okulunda görevli 31482 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. İkinci alt evren ise yine tüm ilçelerde toplam 328 özel okulda görevli 7129 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2015). Araştırma evreninin tamamına ulaşamayacağı ve elde edilen sonuçların genellenebilmesi için örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken “farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri tablosunda” %95 güven aralığında ve %5 hata payı için 1000 kişilik evrende 278; 5000 kişilik evrende 357; 50000 kişilik evrende 381 örneklem uygun görülmektedir (Balcı, 2006, s. 95). Bu kriter açısından değerlendirildiğinde devlet okullarından seçilen 610 kişilik örneklem 31482 kişilik evreni temsil etmek için yeterli gözükmektedir. 7129 kişilik özel okul evreni için de 398 kişilik örneklem yeterli olduğu görülmektedir.

Özet olarak araştırma, çalışma evrenine bağlı olarak İstanbul ilindeki otuz altı ilçeden tesadüfi olarak seçilen 1008 öğretmenin görüşleri temel alınarak yapılmıştır. Her iki örneklem grubuna da aynı ölçekler uygulanmış olup katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden biri örgütsel güven ölçeği olup Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilmiş ve Demircan (2003) tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

Örgütsel güvene ve örgütsel güvenin alt boyutlarına ait Cronbach α değerlerinin 0.70’in üzerinde olması bu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Örgütsel güven

ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinin uygulanabilirliğine yönelik test sonuçlarına göre KMO test değerinin 0,60'ın üstünde olduğu ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı ($p<.05$) olduğu görülmektedir. Buradan örgütsel güven ölçeği için faktör analizi yapılabileceği sonucu çıkmaktadır. Ölçeğe açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda örgütsel güven ölçeğinin iki faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörün açıkladığı varyansın 63,190%; ikinci faktörün açıkladığı varyansın 10,779% olduğu ortaya koyulmuştur. Ölçeğin toplam açıkladığı toplam varyans 73,970%' dir. Sonuçlar genel olarak ölçeğin özgün yapısı ile örtüşmektedir. Örgütsel güven ölçeğinin maddeleri ve bileşen yükleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel güven maddeleri, bileşen yükleri ve Cronbach α değerleri

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik (Cronbach α)
Yöneticiye Duyulan Güven	10. Yöneticimin işiyle ilgili önemli konularda teknik olarak yeterli olduğuna olan güvenim tamdır.	0,794	63,190%	0,941
	11. Yöneticimin işiyle ilgili üzerinde iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır.	0,831		
	12. Yöneticimin görevinden ayrılmayacağına olan güvenim tamdır.	0,480		
	13. Yöneticimin işiyle ilgili olarak makul düzeyde kavrama yeteneğine sahip olduğuna olan güvenim tamdır.	0,857		
	14. Yöneticimin işini makul bir biçimde yaptığına olan güvenim tamdır.	0,864		
	15. Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır.	0,837		
	16. Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır.	0,848		
	17. Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır.	0,840		
Örgüte Duyulan Güven	18. Bu işletmenin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.	0,616	10,779%	0,896
	19. Bu kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,689		
	20. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	0,914		
	21. Bu kurumda birbirimize güvenme düzeyimiz çok yüksektir.	0,921		
Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi				73,970%
KMO örneklem yeterliliği testi				0,928
Barlett Küresellik testi Ki-kare				11133,478
sd				66
p değeri				0,000

Tablo 2'ye göre 12. maddenin faktör yük değeri 0,50'nin altında olmasından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Bunun yanında 18. madde olması gereken faktör dışındaki bir faktöre yüklenmiştir ve faktör yükü yüksek olduğundan diğer faktörde değerlendirilmiştir. Örgütsel güven ölçeğine 11 madde ve 2 alt boyut olarak (yöneticiye ve örgüte duyulan güven)

son şekli verilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e(kesinlikle katılıyorum) kadar derecelendirilmiş beşli likert tipi bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olup Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ (1988)'in örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırlanmış ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılmış ve Polat (2007) tarafından Türkçeye ve eğitim örgütlerine uyarlanmıştır.

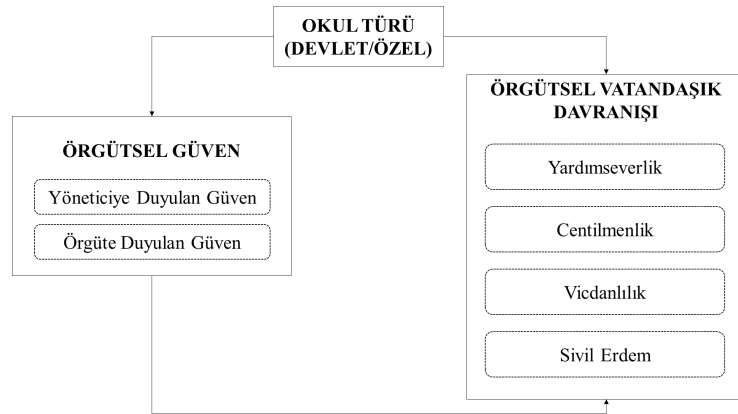
Örgütsel vatandaşlık davranışına ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarına ait Cronbach α değerlerinin 0.70'in üzerinde olması bu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinin uygulanabilirliğine yönelik test sonuçlarına göre KMO test değerinin 0,60'ın üstünde olduğu ve Bartlett testi sonucunun da anlamlı ($p<,05$) olduğu görülmektedir. Bu sonuç örgütsel güven ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılarak örgütsel vatandaşlık ölçeğinin dört faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Birinci faktörün açıkladığı varyansın %39,757; ikinci faktörün açıkladığı varyansın 9,173%, üçüncü faktörün açıkladığı varyansın 8,575% ve dördüncü faktörün açıkladığı varyansın 6,711% olduğu ortaya koyulmuştur. Ölçeğin toplam açıkladığı toplam varyans %64,216'dır. 20 maddelik örgütsel güven ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik (Cronbach α)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği				0,89
Yardıms severlik	22. İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	0,74	39,757%	0,912
	23. Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.	0,69		
	24. Öğretmen arkadaşlarıma sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırıyorum.	0,82		
	25. Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	0,75		
	26. Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarıma fikirlerini alırım.	0,79		
	27. Öğretmen arkadaşlarıma haklarını korumaya özen gösteririm.	0,81		
	28. Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	0,72		
	29. İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	0,62		
38. Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarıma bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	0,712	9,173%	0,84	

Sivil Erdem	39. Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılıyorum.	0,822		
	40. Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılıyorum.	0,813		
	41. Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.	0,678		
Vicdanlılık	34. İşime zamanında gelirim.	0,755		
	35. Teneffüs aralarını asla uzatmam.	0,803		
	36. Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	0,782	8,575%	0,836
Centilmenlik	37. Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	0,661		
	30. Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.	0,741		
	31. Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	0,747	6,711%	0,75
	32. Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	0,691		
	33. Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	0,757		
		Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi	64,216%	
		KMO örneklem yeterliliği testi	0,932	
		Barlett Küresellik testi Ki-kare	10181,975	
		sd	190	
		p değeri	0,000	114

Faktör analizleri yapıldıktan sonra araştırmanın kavramsal modelinin revize edilmiş son şekli Şekil 2’de yer almaktadır. Araştırmada kullanılacak olan kavramsal modelin revize edilmiş son şeklinde örgütsel vatandaşlık davranışı dört boyutta incelenmiştir. Özgecilik ve nezaket boyutları aynı faktör altında toplanmış olup genel olarak iki boyut “yardımseverlik” olarak isimlendirilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Modelinin Revize Edilmiş Son Şekli

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için öncelikle toplanan veriler elektronik ortama yüklenmiş ve SPSS 21.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Analiz ve değerlendirme aşamasına geçilmeden önce puanların histogramları çizilmiş ve One Sample Kolmogorow Smirnow testi ile normal

dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Analiz ve değerlendirme aşamasında istatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiş olup betimsel istatistikler, aritmetik ortalama, standart sapma, t- testi ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumlanması sırasında ölçekteki aralıklar temel alınmıştır. Bu aralıklar eğer 1.00-1.79 ise “çok düşük”, 1.80-2.59 ise “düşük”, 2.60- 3.39 ise “orta”, 3.40-4.19 ise “yüksek” ve son olarak 4.20-5.00 ise çok “yüksek” olarak kabul edilmiştir (Cantaş ve Kavas, 2015, s. 926).

BULGULAR

Bu bölümde ilk önce devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri belirlenmiş, bu değişkenlerin okul türüne göre (devlet/özel) değişip değişmediği incelenmiştir. Ardından devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişkinin olup olmadığı ortaya koyulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul türü (devlet/özel) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğine dair yapılan t-testi sonuçları ve örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bu değişkenlerin alt boyutlarına ait toplam ortalama değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bu Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

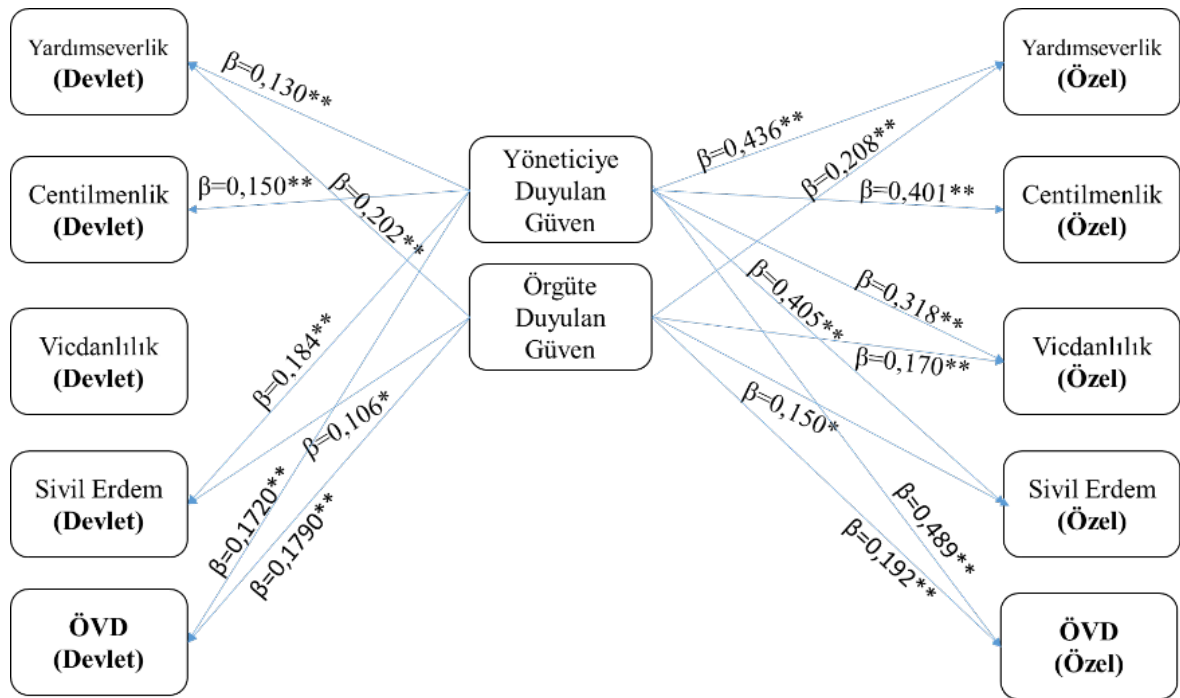
Değişken	Okul Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ort.	Hatat	df	p
Yöneticiye duyulan güven	Özel	398	3,76	0,84	0,04	5,4	1006	0,00**
	Devlet	610	3,47	0,83	0,03			
Örgüte duyulan güven	Özel	398	3,69	0,95	0,05	7,163	1006	0,00**
	Devlet	610	3,26	0,93	0,04			
Örgütsel güven	Özel	398	3,75	0,81	0,04	6,342	1006	0,00**
	Devlet	610	3,42	0,79	0,03			
Yardıms severlik	Özel	398	4,24	0,72	0,04	5,614	740	0,00**
	Devlet	610	3,99	0,6	0,02			
Centilmenlik	Özel	398	4,09	0,88	0,04	2,178	765	0,03*
	Devlet	610	3,98	0,76	0,03			
Vicdanlılık	Özel	398	4,28	0,82	0,04	3,254	1006	0,001**
	Devlet	610	4,11	0,76	0,03			
Sivil Erdem	Özel	398	4,02	0,8	0,04	6,301	1006	0,00**
	Devlet	610	3,73	0,69	0,03			
Örgütsel Davranışı	Vatandaşlık	398	4,17	0,64	0,03	5,666	695	0,00**
	Özel	610	3,96	0,49	0,02			

** $p<0,01$ * $p<0,05$

Tablo 3’de görüldüğü üzere okul türü (devlet/özel) değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur ($p<0,05$). Özel okulda çalışan öğretmenler devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel güven algısına sahip olup daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimindedirler. Örgütsel güven boyutlarından yöneticiye ve örgüte duyulan güven özel okul öğretmenlerinde daha fazla düzeyde belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının tamamı ile okul türü arasında anlamlı bir fark söz konusu olup özel okulda çalışan

öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına ait davranışları daha fazla sergileme eğilimindedirler.

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının onların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini yordayıp yordamadığının tespit edilmesi için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Şekil 3'te gösterilmektedir. Buna göre devlet okullarında ve özel okullarda örgütsel güvenin tüm boyutları ÖVD'yi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Yöneticiye duyulan güven devlet okullarında ÖVD'nin vicdanlılık dışındaki tüm boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemekte iken özel okullarda ÖVD'nin tüm boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Devlet okullarında örgüte duyulan güven boyutu ÖVD'nin yardımseverlik ve sivil erdem boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı olarak etkili iken özel okullarda yardımseverlik, vicdanlılık ve sivil erdem üzerinde pozitif yönde anlamlı olarak etkilidir.



** p<0.01 * p<0.05

Şekil 3. Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutlarına Etkisinin İncelendiği Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Şekil 3'de görüldüğü üzere özel okullarda yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin ÖVD'yi etkileme derecesi devlet okullardakine göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Örneğin, yöneticiye duyulan güvenin ÖVD'yi etkileme derecesini gösteren β değeri devlet okullarında 0,1720 (yaklaşık %17) çıkarken özel okullarda 0,489 (yaklaşık %49) olarak tespit edilmiştir. Bu durum özel okullarda yöneticiye duyulan güven seviyesindeki artışın ÖVD'yi daha yüksek oranda artırdığını göstermektedir. Benzer durum yöneticiye duyulan güven ile ÖVD'nin boyutları arasında da geçerlidir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın alan yazın bölümünde örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ait temel bilgiler aktarılmıştır. Araştırmanın uygulama bölümünde ise devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel güvenin boyutlarına, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına göre algıları belirlenmiş olup bu algıların okul türüne (devlet/özel) göre değişip değişmediği incelenmiştir. Son olarak ise öğretmenlerin gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel güven algılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya koyulmuştur.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin devlet okullarında ve özel okullarda örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri genel olarak ölçeklerde belirlenen aralık değerlerine göre yüksek seviyededir. Araştırmamızın sonuçları ile benzer nitelikte olan Polat (2007)'in, Gökdoğan (2012)'in, Akın (2015)'in, Öztürk (2010)'ün ve Dumlupınar (2016)'ın yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan farklı çalışmalarda elde edilen sonuçlar da farklılık göstermektedir. Örneğin, Özer ve diğerleri (2006)'nin ve Bökeoğlu ve Yılmaz (2008)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştıkları liselerde örgütsel güveni “orta” düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Memduhoğlu ve Zengin (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Uğurlu ve Arslan (2015) ise öğretmenlerin güven düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Gökdoğan (2012)'in çalışmasında öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven seviyesi orta olarak belirlenmiştir. Çalışmalardaki güven seviyelerindeki farklılığın sebebi okulların buldukları kültür yapısından, okullardaki yöneticilerin kullandıkları liderlik tarzlarından veya öğretmenlerin bireysel özelliklerinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okul türü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları özel okullarda devlet okullarına göre daha yüksek seviyededir. Özel okullarda öğretmenlerle yöneticilerin iletişimleri daha sık olduğundan birbirlerini daha yakından tanıma fırsatları olabilmektedir. Bunun yanında devlet okullarında genelde öğretmenlerin işlerini asgari düzeyde yapmaları okul yöneticileri için yeterli görülmekte ve işini aksatmayan öğretmenle fazla iletişim halinde olma ihtiyaçları olmamaktadır. Aksine özel okullarda çalışan öğretmenler kendilerini sürekli geliştirmek durumunda olup okulla ve öğrencilerle ilgili konularda sık sık okul yöneticilerini bilgilendirmek ve açıklama yapmak durumunda kalmaktadırlar. Çünkü özel sektörde öğretmenlerin bir sonraki sene o okulda işlerine devam etmeleri ne kadar verimli ve etkili çalıştıklarına bağlı olmaktadır. Öte yandan özel okullarda öğrencilerin başarılı olmaları, velilerin memnuniyeti ve öğretmenlerin motivasyonu devlet okullarında göre daha ön plandadır. Bu nedenle özel okullarda çalışan yöneticiler de öğretmenlerle daha fazla güvene dayalı bir ilişki kurmak isterler. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması, örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul türü arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin ÖVD algıları özel okullarda devlet okullardakine göre daha yüksek seviyededir. Ortalamalar değerlendirildiğinde ise özel okullardan alınan puanların ortalamaları devlet okullardan alınan puanların ortalamalarına göre daha yüksektir. Çalışmamızla benzer nitelikte olan bir sonuç Feather ve Rauter (2004)'in çalışmasında elde edilmiştir. Bu çalışma, belirli süreli iş akitleriyle çalışan öğretmenlerin daha güçlü örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu durum da öğretmenlerin genellikle tanımlı görevlerinde olmayan işlerde de çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Araştırmamızla benzer nitelikte olan Celep ve diğerleri (2004)'nin çalışmasının sonuçlarına göre de özel okuldaki öğretmenlerin devlet okuldaki öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına sahip oldukları tespit edilmiştir. Özel okullarda öğretmenler diğer sene sözleşmelerinin yenilenmesinin onların ne kadar etkin çalıştığına bağlı olduğunu düşünerek daha fazla ÖVD sergilemektedirler. Çünkü okul yöneticileri okullarda ÖVD sergileyen öğretmenlerle çalışmak isterler ve onları tercih ederler. Araştırmalar bu davranışları sergileyen çalışanların bulunduğu örgütlerin diğerlerine göre daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymuştur (Azmi, Desai ve Jayakrishnan, 2016).

Araştırmada yapılan regresyon analizlerine göre, devlet okullarında ve özel okullarda yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin ÖVD' yi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemekte olduğu belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel güven algılarının arttığı durumda sergiledikleri ÖVD' nin de arttığı anlamına gelmektedir.

Örgütsel güven ile ÖVD arasında yapılan araştırmalardan ABD'deki okullarda yapılan bir araştırmada Tschannen-Moran (2003) müdüre duyulan güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde yüksek korelasyon tespit etmiştir. Konovsky ve Pugh (1994)'un ve yaptıkları çalışmada ise yöneticiye duyulan güven örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olarak görülmüştür. Bu çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşılan bir çalışma ise Kalleberg, Appelbaum, Sleigh, ve Schmitt (2004)'in yaptıkları araştırmadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Ülkemizde yapılan bir çalışma olan Kamer (2001)'in çalışmasına göre hem örgüte duyulan güvenin hem de yöneticiye duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat (2007)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre de benzer sonuçlar elde edilmiş olup öğretmenlerin örgütsel güven algısı örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde oldukça etkili bulunmuştur. Denholm (2002)'un çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin bir kısmının güven boyutları ile açıklanabildiği tespit edilmiştir. Dirks ve Ferrin (2002)'in araştırmasından elde edilen sonuçlara göre, lidere duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Colquit, Scott ve LePine (2007) güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Yücel ve Samancı (2009), örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç güvenilir okul ortamına sahip öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Bu açıdan okullarda güven ortamının oluşturulması önemli olmaktadır. Bunun için öğretmenlerin mesleki açıdan yeterli olması, öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirleri ile iletişimlerinin açık olması gerekmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Bolman ve Deal (1990) ise yöneticilerin tek bir liderlik tarzından ziyade farklı liderlik tarzlarını bir arada kullanması gerektiğini savunmaktadır. Yöneticiler, çalışanların iş tanımları, maaşları, ek ders ücretleri gibi yapısal

çerçeve, çalışanların yetkilendirilmesi, adalet algıları, doğru kişiyi işe alma gibi insan kaynakları çerçevesi, örgüt kültürü ve iklimi gibi sembolik çerçeve, çatışma ve uzlaşma stratejileri gibi politik çerçeve konusunda kendilerini geliştirmeliler ve hangi durumda hangi çerçeveyi kullanacaklarını doğru tespit etmelidirler (Bolman ve Deal, 1991). McKenzie (2011)'nin çalışmasında yöneticiye duyulan güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Koşar ve Yalçınkaya (2013), öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranış ile pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Öte yandan Yılmaz (2009)'ın çalışmasına göre ise özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven görüşleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan Polat (2007)'in yaptığı çalışmada okul yöneticisine duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamakta doğrudan etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak okul yöneticisine duyulan güven, okula güven aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışına etki etmektedir.

ÖVD' nin boyutlarından yardımseverlik davranışının sergilenmesinde devlet okullarında ve özel okullarda yöneticiye ve örgüte duyulan güven anlamlı ve pozitif yönde etkilidir. Öğretmenlerin yöneticilerine ve örgütlerine duydukları güven seviyesi arttıkça başkalarına yardım etme, ortaya çıkabilecek sorunlar için önlem alma gibi davranışları daha fazla sergilemektedirler.

Centilmenlik davranışının sergilenmesinde etkili olan değişkenler devlet okullarında ve özel okullarda yöneticiye duyulan güvendir. Devlet okullarında ve özel okullarda öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven seviyesi arttıkça gösterdikleri centilmenlik davranışı da artacaktır.

Vicdanlılık davranışı devlet okullarında yöneticiye ve örgüte duyulan güven değişkenlerinden etkilenmezken özel okullarda yöneticiye ve örgüte duyulan güven vicdanlılık davranışı pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum, özel okullarda öğretmenlerin yaptıkları işlerin fark edilmesi, öğrencilerin başarılarının daha iyi takip edilmesi, çalışma arkadaşlarıyla daha etkin iletişim kurulmasında yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin etkisiyle açıklanabilir.

ÖVD' nin sivil erdem boyutu ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre devlet okullarında yöneticiye duyulan güven sivil erdemi pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Özel okullarda ise sivil erdemi yöneticiye ve örgüte duyulan güven pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Yöneticilerine güven duyan öğretmenlerin okullarını yöneticileriyle özdeşleştirme sonucu okullarının geleceklelerini daha fazla düşünmelerinden kaynaklı sivil erdem davranışı sergilemelerini sağlayabilmektedir.

Araştırmaya konu olan değişkenler özel okullarda ÖVD' nin boyutlarından en çok yardımseverlik davranışını açıklarken devlet okullarında sivil erdem davranışını açıklamaktadır. Örgüte duyulan güven ise her iki sektörde de yardımseverlik davranışını daha fazla etkilemektedir. ÖVD' nin boyutlarına ilişkin yapılan analiz sonuçlarının Polat (2007)'in araştırma sonucu ile benzer yanları bulunmaktadır. Polat (2007), okula duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışının dört alt boyutunun da yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca okula duyulan güvenin ÖVD' nin boyutlarından en çok yardımseverlik davranışını etkilediği de saptanmıştır. Öğretmenlerin yöneticilerine ve örgütlerine duydukları güven seviyeleri onların en çok başkalarına yardım etme, ortaya çıkabilecek aksaklıkları tahmin edip ona göre davranmak, başkalarını bilgilendirmek gibi davranışları sergileme davranışlarını etkilemektedir.

Deluga (1994)'nın yapmış olduğu çalışmada yöneticiye duyulan güven en çok vicdanlılık davranışını yordamakta; daha sonra ise sırayla nezaketi, yardımseverliği, centilmenliği ve sivil erdemi yordamaktadır.

Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı gibi farklı ülkelerde ve örgütlerde yapılan çalışmalarda örgütsel güven in alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını etkileme biçimleri ve dereceleri de değişebilmektedir.

Elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Öğretmenlerin örgütsel güven seviyesi devlet okullarında ve özel okullarda yüksek seviyede bulunmuştur. Bu durumun sürekliliğini sağlamak ve daha yükseğe çıkarmak için okullardaki yöneticilerin öğretmenlere karşı tutarlı, adil, açık ve etik davranışlar çerçevesinde yaklaşımları gerekmektedir. Ayrıca okul yöneticileri çalışanlarına gereken desteği sağlamalı, eşitlik, adalet, şeffaflık konularına önem vermelidir. Okul yöneticilerinin söz ve davranışlarının birbirleri ile tutarlı olması, etkili liderlik davranışlarını göstermeleri, alınan kararlarda öğretmenlere de danışılması, ulaşılabilir ve açık olmaları da örgütsel güvenin oluşturulmasında anahtar role sahiptir. Devlet okullarında ve özel okullarda öğretmenler örgütsel güvenin boyutlarından daha çok yöneticiye güven duymaktadır. Örgüte duyulan güven seviyesinin artırılabilmesi adına eğitim sisteminin bir bütün olarak sürekli değişen yapıdan ziyade daha kararlı bir yapıda olması gerekmektedir. Özel okullarda tespit edilen örgütsel güven seviyesi devlet okullarına göre daha yüksek olduğundan devlet okullarındaki yöneticilere bu konuda biraz daha fazla görev düşmektedir. Devlet okullarında öğretmen- yönetici iletişiminin güçlenmesi ve her iki tarafında empati kurarak birbirlerini anlamaları gerekmektedir.

2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyi devlet okullarında ve özel okullarda yüksek seviyede bulunmuştur. Devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinden daha az olmasının sebebinin araştırılması ve bu tür kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimini teşvik eden birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunun için yapılabileceklerin başında öğretmenleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye yönlerecek motive edici faktörlerin belirlenip uygulamaya sokulması gelmektedir. Ayrıca öğretmenleri takdir etme, mesleki gelişimlerinde onları destekleme, empati kurma, olumlu geri bildirimde bulunma ve öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlama da onların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme seviyelerinin artırılmasında yardımcı olabilir.

3. Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ne kadar yukarı çıkarılırsa onların da örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinde bir artış söz konusu olacaktır. Eğitim-öğretimin hedeflerine ulaşabilmesi adına da örgütsel vatandaşlık davranışları önem kazanmaktadır. Bu konuda gerek okul müdürlerinin gerekse milli eğitim sisteminde çalışanların öğretmenlerin okula ve yöneticiye duydukları güven seviyelerini artıracak önlemler almaları gerekmektedir.

4. Bu araştırma, zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle İstanbul ilinde bulunan ortaokul düzeyindeki özel okullar ile devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Yeni yapılacak araştırmalarda bu araştırmaya ilave olarak farklı seviyelerdeki okullar (ilkokul, lise, üniversite) dâhil edilerek daha kapsayıcı sonuçlar elde edilebilir

5. Bu araştırmada, örgütsel güvenin ÖVD üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yeni alışmalarda, ÖVD' ye etki edebilecek farklı değişkenler de kullanılabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, U. (2015). The Relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 175-189.
- Allison, B., Voss, R., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 282-288.
- Azmi, F., Desai, K., & Jayakrishnan, K. (2016). Organizational citizenship behavior (OCB): A comprehensive literature review. *Sumedha Journal of Management*, 5(1), 102-117.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baş, G., & şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Becker, T., & Randall, D. (1994). Validation of a measure of organizational citizenship behavior against an objective behavioral criterion. *Educational and Psychological Measurement*, 54(1), 160-168.
- Bolman, L., & Deal, T. (1991). *Reframing organizations*. San Francisco: Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). *Reframing organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bökeoğlu, Ö. ., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (54), 211-233.
- Cantaş, C., ve Kavas, E. (2015). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine duydukları güvenin motivasyonları üzerindeki etkileri: Afyonkarahisar ili uygulaması. *Journal of International Social Research*, 8(41), 920-932.
- Celep, C., Polat, S., Elbir, N., & Yapıcı, E. (2004). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları. İ. Üniversitesi (Dü.), XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. içinde Malatya: 6-9 Temmuz 2004.
- Colquitt, J., Scott, B., & LePine, J. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909 -927.
- Deluga, R. J. (1994). Supervision trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Denholm, P. J. (2002). A study of organizational citizenship behavior and trust in a public high school. Unpublished doctorate thesis. Wilmington College.

- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15(4), 387.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dumlupınar, M. (2016). İş görenlerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven düzeyleri ve bağlanma modelleri arasındaki ilişkilerin etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Feather, N. T., ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Gökdoğan, D. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harper, P. J., & Colledge, M. (2015). Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): Antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*, 18, 1-16.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- Kalleberg, A., Appelbaum, E., Sleigh, S., & Schmitt, J. (2004). For better or worse: Union and company trust and citizenship behaviors. San Diego: CA.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama*, 10. baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behaviour and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 603-627.
- Krot, K., & Lewicka, D. (2012). The importance of trust in manager-employee relationships. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(3), 224-233.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McKenzie, S. G. (2011). Trust and organizational citizenship: A study of the relationship of three referents of trust and the organizational citizenship of elementary school teachers. The University of Texas at San Antonio.
- Memduhoğlu, H., & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.

- Millî Eğitim Bakanlığı (2015). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2014-2015. Ankara: MEB.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Heath and Company.
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. 85-97.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Öztürk, Ç. (2010). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Piane, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature suggestions for future research. *Journal Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (1989). A second generation measure of organizational citizenship behavior. Bloomington: Indiana University.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Tamer, İ. (2012). Kurumlarda bireylerarası güven: Eğitim kurumlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 337-352.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and Trust. W. K. Hoy , & C. J. Miskel içinde, *Studies in leading and organizing schools* (s. 157-179). Greenwich.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.

- Uğurlu, C., & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*, 14(1), 72-85.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisors and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yücel, C., & Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

EXTENDED SUMMARY

Teachers who have the most important role in the success of educational organizations have to exhibit organizational citizenship behaviours. Organizational citizenship behaviour (OCB), which means that working more than his/her responsibilities determined by the organization for employees. While teaching and working teachers make extra effort in order to cultivate successful students and make successful schools. It is thought that one of the factors that influence teachers' OCB is the organizational trust.

The aim of the study is to determine the relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviour and whether these variables and their dimensions differ according to the school type (public/private). This research is done by survey model. The universe of the research consists of the middle school teachers employed in Istanbul in the academic year of 2014-2015. 1008 teachers employed in the public and private schools in Istanbul out of this universe comprise the sample of the research. Organizational trust scale (Nyhan and Marlow, 1997) and organizational citizenship scale (Podsakoff et al., 1990) were used to collect data. Factor analysis was performed on both instruments. Descriptive statistics were summarized for all variables. Testing of the variables was conducted using multiple regression analysis.

According to research findings, teachers' organizational trust and organizational citizenship behaviours differ according to school type. Teachers working in private schools feel more organizational trust and exhibit more organizational citizenship behaviours. Besides this there is a significant and positive relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviour perceptions of teachers.

Teachers' organizational trust level is generally high in public and private schools. Also teachers' perceptions of organizational citizenship behaviours were found at high levels in public and private schools.

The relationship between teachers' perceived organizational trust and school type was found statistically significant. Perceived organizational trust of teachers is higher in private schools than in public schools. In private schools managers and teachers have more opportunities to know each other more closely and communicate more frequently. Because in private schools, the success of the students, the satisfaction of the parents and the motivation of the teachers are more preliminary than in the public schools. For this reason, managers working in private schools want to establish a more trust-based relationship with their teachers.

Establishing trust-based relationships in organizations can create employees who are emotionally connected to their organizations, who can identify themselves within their organizations, who are satisfied with their work, and who do not want to leave their organization, who trust in their leaders and their organizations as a whole.

The relationship between organizational citizenship behaviours and school type was also found statistically significant. In private schools, teachers' perceived organizational citizenship behaviours were found higher than those in public schools. In private schools, teachers are displaying more OCB thinking that renewing their contracts for the next year depends on how effectively they work. Because the school administrators want to work with the teachers who show the OCB in the schools and they prefer them. Surveys have shown that organizations which have employees exhibiting these behaviours perform better than others (Azmi, Desai and Jayakrishnan, 2016).

It is obvious that OCB is affected by organizational trust. This effect is more observed in private schools than in public schools. For this reason, it is important to establish an atmosphere of trust in schools and factors affecting the organizational trust of teachers should be identified. It is important for principal to be fair, act ethical in order to raise teachers' organizational trust levels.

This study was conducted on teachers working in private and public schools at the middle school level in Istanbul because of time and financial constraints. For future research, it can include schools at different levels. Also in this study, the effect of organizational trust on OCB was investigated. In new studies, independent variables such as organizational factors or personality traits can be used.