

Türkiye’de Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler:

Bir Meta-Analiz Çalışması

The Factors Effecting Organizational Citizenship Behaviour of Teachers in Turkey: A

Meta-Analysis Study

Şengül Uysal¹, Yılmaz Sarier², Adem Çilek³

Öz

Örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların görev gereği gerçekleştirdiği davranışların ötesinde ve gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri gerekmektedir. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği değerlendirilen, okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm değişkenlerinin meta analiz yöntemi ile incelenmesi ve bireysel çalışmaların toplam değerini belirleyerek ortalama etkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkileyen değişkenler (okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü) arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r=.397$) bir ilişki bulunurken, olumsuz yönde etkileyen değişkenler (tükenmişlik ve örgütsel sinizm) arasında ise negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-.137$) ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: örgütsel vatandaşlık, liderlik, öğretmen, meta-analiz

Abstract

Employees need to demonstrate organizational citizenship behaviour that is based on volunteerism and beyond the duties for effective organizations. The purpose of this paper is to examine the variables of school leadership, organizational justice, organizational trust, organizational culture, burnout and organizational cynicism which are all supposed to effect teachers' organizational citizenship behaviour by means of meta-analysis and to determine the total value of individual studies. The results of the study show that there is a moderate and positive relationship ($r=.397$) between teachers' organizational citizenship behaviour and the variables of school leadership, organizational justice, trust and culture while a weak and negative relationship ($r=-.137$) for the variables of burnout and organizational cynicism.

Keywords: organizational citizenship, leadership, teacher, meta-analysis

Gönderim Tarihi (Received):21/05/2019

Kabul Tarihi (Accepted):14/07/2019

¹ Doç. Dr., MEB, sengultokgoz70@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5459-7717

² Dr., MEB, yilmazsarier@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-9245-6026

³ Dr., MEB Bakan müşaviri, aacilek@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1295-6520

Giriş

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmenin eğitimde getirdiği değişiklikler, okullardaki insan kaynağına daha çok önem verilmesine ve bu bağlamda yetişmiş nitelikli öğretmenlerin okulların başarısında temel etkenlerin başında yer almasına neden olmaktadır. Okullar başta olmak üzere eğitim kurumlarında da diğer tüm örgütler gibi rekabete dayalı çalışma ortamında, iş görenlerin yalnızca tanımlarda ifade edilen görevleri yapmaları, örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için yeterli olmamaktadır. Örgütlerin başarılı olabilmeleri için iş görenlerin kendileri için belirlenen rollerin üzerinde olan ve gönüllülük esaslı davranışları ortaya koymaları gerekmektedir (Gürbüz, 2006,70). Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak ifade edilen davranışlarda da bireylerin görevleri dışında yerine getirdikleri fazladan bir gayret söz konusudur. Bu tür davranışlar, örgütte zorunlu görülmemesine rağmen çalışanlar tarafınca kendi istekleri ile gösterilirler. Bir örgütte çalışanlar, örgütlerine ne kadar samimi bağlanırlarsa, kendilerini ne kadar çok örgütlerinin önemli bir parçası olarak görürlerse, oldukça fazla bir gayret gösterebilirler (Aydın, 1993, 23). Özellikle öğretmenlerin görevleri dışında gösterdikleri olumlu tutum ve davranışlar okulların gelişiminde ve etkililiğinde önemlidir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD)

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) kavramını Organ (1988, 4), biçimsel ödüllendirmede doğrudan ve açık bir biçimde yer almayan, isteğe bağlı ve örgütsel niteliği geliştirmeye yönelik olan davranışlar şeklinde ifade etmektedir. ÖVD, çalışanın görevinin gerektirdiği davranışların dışındaki, çalışanın ve örgütün başarısı üzerine olumlu katkısı olduğundan, örgütlerde sıklıkla gösterilmesi gereken davranışlar olarak görülmektedir. Bu davranışların gösterilmesine fırsat veren bir örgüt iklimi oluşturmak, başarılı olmak isteyen bir örgüt için fazladan bir harcama yapmadan, kalitesini arttırmasının en kolay yollarından birisidir. Çalışanlar bu davranışları sergileyebilmesi için öncelikle bu tür davranışları gösterme isteğinde olmaları oldukça önemlidir. Yapıldığında bireye aşırı bir kazanç sağlamayacak ve gösterilmediğinde ise çok bir zararı olmayacak bu davranışlar, çalışanın kendi yapısı ile ilgilidir (Arlı, 2011, 14).

İşine gelemeyecek bir arkadaşına yardımcı olma, görev tanımında belirtilmeyen ancak örgütün geliştirilmesi aşamasında önemli görülen etkinlikleri yapmaya istekli olma, göreve yeni başlayan meslektaşlarının sosyalleşmelerinde yardımcı olma, zorlukları aşmada arkadaşlarına destek verme, örgütün başarısına katkı sunacak yaratıcı fikirler ortaya atma ve yöneticilere işlerinde yardımcı olma örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Sezgin, 2005, 318). Örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine sağlayacağı faydanın yanında, kendilerini de psiko-sosyal yönden olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırmasına ve örgütsel başarıya katkı sağlamasındaki temel nedenleri; örgütün değişikliklere uyum sağlama yeteneğini arttırması, çalışanların ve yönetimin verimliliğini arttırması, örgütte var olan grupların içindeki ve arasındaki faaliyetlerin koordinasyonunun sağlanmasına yardımcı olması, bireysel performansı yükselterek ek sorumluluk alınmasını sağlamasıdır. Diğerkâmlık boyutu ile işe ilişkin problemlerin oluşmasını önlemesi, vicdanlılık boyutuyla çalışanların görev tanımlarını daha yüksek düzeye çıkarması, sportmenlik boyutu ile kurumun olumlu taraflarını öne çıkartması, nezaket boyutunda ise problem oluşturacak davranışların ortaya çıkmasını önlemesi olarak ifade edilmektedir (Baltaş, 2006; İşbaşı, 2000; Kamer, 2001; Keskin, 2005; Nar, 2009; Yarım, 2009).

ÖVD birey ve örgüt özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Alan yazını değerlendirildiğinde bu davranışlar, çok fazla değişkeni etkilemekte ve birçok değişkenden de etkilenmektedir. Araştırmacılar bu tür davranışların, örgütsel faktörlerle ilişkilerinin araştırılmasıyla daha iyi anlaşılabileceğini ifade etmektedirler (Dipaola ve Hoy, 2005; Somech ve Drach-Zahavy, 2004). Araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet ve güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarının ilişkili olduğu görülmektedir (Altunbaş, 2009; Atalay, 2005; Karakuş, 2008; Nar, 2009; Yarım, 2009; Yücel, 2006).

Eğitimde Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve benzeri örgütsel davranışlar üzerinde etkili olan faktörlerin başında liderlik gelmektedir (Nguni vd., 2006, 145). Bireylerin vatandaşlık davranışları gösterme istekleri, öncelikle yöneticilerine güven duymaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Liderlerin sadakatine, kurumdaki çalışmalarının içten bir biçimde değerlendirileceğine ve takdir edileceğini düşünen bireyler, örgütteki ufak sorunları büyütmemekte (sportmenlik) veya önemli mazeretleri de olsa çalışmalarına devam etmektedirler (vicdanlılık) (İşbaşı, 2000, 26). Liderlik ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, yöneticilerin liderlik davranışları ile işgörenlerin ÖVD sergilemeleri arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmekte ancak bu noktada, lider çalışan arasındaki ilişkinin kalitesinin de önemli olduğunu ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000, 514).

Son yıllarda, okullarda yönetici ya da müdür yerine, okul-eğitim-program-öğretim lideri ifadeleri daha çok tercih edilmektedir. Çünkü okul müdürlerinden öğretmenler ve öğrenciler için özellikle bir rol model olmaları beklenilmektedir (Şişman, 2002, 138). Öğretmen ve müdür arasındaki ilişkinin kalitesi, yani sevgi-saygıya dayalı güçlü bir ilişkinin tesis edilmesi, öğretmenin okul, yönetim ve arkadaşlarına yönelik kuvvetli bir bağlılık duygularını geliştirebilmekte, daha fazla fedakârlık göstererek, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılıklarını artırmaktadır.

Liderlik yeterliliklerine sahip olan yöneticilerin, örgüt ve üyeler üzerinde olumlu bir etki bıraktıkları gözlenmiştir. Lider örgüt yöneticileri; çalışanların temel inanç ve değerlerini dönüştürmekte, istenilenden daha fazla iş yapmalarını sağlamakta, iş performanslarını artırmakta ve onları daha fazla isteklendirmektedirler (Ölçüm Çetin, 2004; Yarım, 2009). Yöneticinin lider özellikleri, kişilerin örgüte bağlılık düzeylerini, işe karşı tutum ve tatminlerini etkileyeceği için dolayısıyla örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini de etkileyebileceği görülmektedir.

Örgütsel Adalet

Genel olarak, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli öncülü olarak belirtilmekte (Moorman vd, 1993, 213; Podsakoff vd.,1996, 261) ve lider üye ilişkileri ile vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide ara değişken olduğu kabul edilmektedir (Bhal, 2006, 107). Araştırmacıların, örgütsel adaletin çalışanların daha fazla rol davranışları göstermelerine imkan vereceğini düşünmelerindeki temel neden, kendisine adaletli davranılıp değer verildiğini anlayan işgörenin bunun karşılığında, örgütünde pozitif tutum ve davranışlar göstereceğini ifade eden Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi (George, 1991; Moorman ve Byrne, 2005) ve çalışanın örgütsel çıktılarının paylaşımında adaletli olunmadığı algısı sonucu, niçin bu tür davranışları sergilemeyi vazgeçtiğini açıklamaya çalışan Adams'ın (1965) eşitlik teorisidir (Moorman, 1991; Organ, 1988).

Örgütsel adalet, adaletin iş yerine yansımaları, yani çalıştığı yerle ilgili adalet algısıdır (Greenberg, 1990, 400; Byrne ve Cropanzano, 2001, 4). Greenberg (1990, 399) örgütsel adaleti, dağıtımsal-işlemsel-etkileşimsel adalet olarak incelemiştir. *Dağıtımsal adalet*, çalışanların elde ettikleri kazanım ve ödüllerin, adil olarak dağıtılıp dağıtılmamasıyla ilgili algılamalarıdır. Ayrıca dağıtımsal adalet çalışanların kazanımların, gösterilen performansa göre, doğru ve gerçeğe uygun olarak dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılarıdır (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991). *İşlemsel adalet*, karar verilme sürecinde kullanılan işlemlerin, adil olmasıdır (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991). *Etkileşimsel adalet*, çalışanların, işlemlerin uygulanma aşamasında, kendileriyle kurulan iletişimin, samimi ve saygılı olması gibi normatif arzuları içermektedir (Bies ve Shapiro, 1987).

Son yıllarda yapılan araştırma sonuçları, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli ilişkilerin varlığını doğrulamaktadır (Cohen-Charash ve Spector 2001; Guangling, 2011; Goudarzv - Chegini 2009; Lara, Moorman 1991; Organ ve Moorman 1993; Podsakoff vd., 2000). Bunun yanında, bazı çalışmalar adalet süreçlerinin organizasyonda önemli bir rol oynadığını (Yaghobi vd., 2010) ve organizasyondaki örgütsel vatandaşlık davranışında artışa yol açtığını göstermiştir (Abili vd., 2009).

Örgütsel Güven

Güven, bir çalışma ekibinin diğer kişi, grup ve örgütlerin söylediklerine, yaptıklarına vevaatlerine güvenmek için genel beklentisi şeklinde tanımlanmaktadır (Güçlü ve Özden, 2000, 71). Güven, literatürde farklı disiplinlerin bakış açılarına göre incelenen önemli bir kavram olarak belirtilmektedir. Örgütsel davranışta güven, insanlar arasındaki ilişki ve işbirliğinin temeli olarak görülmektedir.

Güven örgütün hayatta kalmasında ve vizyonunu gerçekleştirilmesi sürecinde oldukça önemlidir (Rosen,1998, 94). Ayrıca güven ortamı, örgütlere büyük katkı sağlamaktadır. Güven ortamı, gelişmeye açıklıkta, nitelikli iletişimde ve örgütlerin etkililiğinde çok önemli görülmektedir (Tschannen-Moran, 2001, 309). Bir örgütte, çalışanlar ile işveren arasındaki güven, üretken olunmasının, verimliliğin ve amaçları gerçekleştirilmenin belirleyici unsurlarından birisidir.

Örgütlerde güven, hem birey, hem de örgüt düzeyinde ortaya çıkmaktadır. Birey ve örgüte güvenin toplamı sonucu örgütsel güven oluşur (Nyhan ve Marlowe, 1997; Zaheer vd., 1998; Tan ve Tan, 2000; Blomqvist vd., 2003). Bireye güven, bireyin diğer çalışanlarla ilişkileri ve davranışlarına ilişkin beklentileridir (Shockeley-Zalabak vd.,2000, 37). Yöneticilere duyulan inanç ve güven sonucunda yönetime güven ortaya çıkmaktadır (Grean ve Uhl-Bien, 1995; Wang ve Clegg, 2002). Örgütsel güven, çalışanların örgütsel ilişkiler ve davranışlardan beklentilerini (Shockeley-Zalabak vd.,2000, 42), örgütlerinin kendileri yararına eylemlerde bulunabileceği, bu davranışların kendisine zararı olmayacağı düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Gambetta, 1988, 224). Kısaca örgütsel güven,üyelerin örgüte yönelik içlerinde oluşturdukları güvenme inancıdır (Zaheer vd.,1998, 141).

Yöneticilerin, çalışanlarla sürekli bilgi alışverişinde olmaları, iletişime açık olmaları ve insiyatif kullanımını önermeleri gibi tutum ve davranışları, bireylerin onlara güven duymalarına yardım edecektir. Butler'e (1991, 644) göre; çalışanların daima yanında olma, verdiği sözleri tutma, adaletli ve dürüst olma, tarafsızlık ve açıklık gibi özellikler, bireylerin yöneticilerine daha çok güven duymalarını sağlamaktadır. İşgörenlerin, vatandaşlık davranışları gösterme düşünceleri, yöneticilerine karşı duydukları güvene karşılık verme isteği ile oluşmaktadır. Örgütteki çalışmalarının içten değerlendirilip takdir edileceğini düşünen çalışanlar, örgütteki küçük sorunları büyütmemekte, geçerli mazeretleri de olsa çalışmalarını sürdürmektedirler (Deluga, 1994, 316).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünü Pettigrew (1979, 574), herhangi bir yerde, zamanda ve grupta paylaşılan anlam ve algılamalar sistemi; Flores (2004, 298) de sembol, ideoloji, dil, destan, tören ve efsaneleri içeren kavramlar bütünü olarak tarif etmiştir. Örgüt kültürü; bireylerin inandıkları ve paylaştıkları, örgütü tanımlayan ve diğer örgütlerden ayıran, örgüt içindeki ve dışındaki ilişki ve iletişimi sağlayan, yön veren, örgütte birlik ve beraberliği oluşturan, bireyler arasında aktarılan inanç, değer, davranış ve alışkanlıklardan oluşan, temel sayıltı, hikâye, mit, sembol ve uygulamaların birleşimi biçiminde tanımlanmaktadır (Avcı, 2016, 5377).

Yapılan araştırmalar, özellikle güçlü örgüt kültürünün ve sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütlerin başarılarında çok önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Cameron ve Freeman, 1991; Hooijberg ve Petrock, 1993; Bateman ve Organ, 1983; Graham, 1991). Bu durum tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumları için de geçerlidir (Hallinger ve Leithwood, 1996; DiPaola ve Hoy, 2005). Bundan dolayıdır ki son yıllarda, eğitim yönetiminde, okullarda güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulması(O'hanlon, 1983; Schoen ve Tedlie, 2008) ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olabilmesi (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001) konularına özellikle önem verilmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalar, okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapılandırılmasında, örgüt kültürünün önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Allison, Voss ve Dryer, 2001; Burns ve Carpenter, 2008; Organ ve Ryan, 1995).

Tükenmişlik

Tükenmişlik toplumsal yaşamın bir sonucudur. Kişinin yaşamında topluma uyum sağlayamaması,

hayatını anlamlandırma çabalarının olumsuz sonuçlanması tükenmişlik duygusuna neden olmaktadır. Bireyde tükenmişlik, duygusal bir tükeniş ile duyarsızlaşmanın artış göstermesi ve bireysel başarı duygusunun azalması ile oluşmaktadır (Sürgevil, 2006, 108). Son günlerin en önemli problemlerinden biri olarak kabul edilen tükenmişlik sendromu, bireylerin işleri nedeniyle kurdukları ilişkilerin kötüye gitmesi ile oluşan güçlüklerle ilgili olan bir kavramdır. Tükenmişlik, insanlarla çok fazla iletişim kurulması gereken mesleklerde görülen, mesleğin yapısı gereği yaşanan stresle baş edememe sonucunda, fizyolojik ve duygusal hislerle ortaya çıkan bir durumdur (Tuğrul ve Çelik, 2000, 1).

Tükenmişlik, bireyin performansında düşüşe neden olmaktadır. Bu durum genelde uğraşılan işin kalitesinde ortaya çıkmaktadır. Düşük performans sonucunda, motivasyon azalmakta, kişi kendisine engel konulduğu hissine kapılmaktadır. Bu durumda insan işini umursamamakta, daha başarılı olmaya çalışmamakta ve işi için gayret göstermeyi bırakmaktadır. Kişinin tutumundaki bu değişimler, iş başarısını, dolayısıyla örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Tükenmişlik, en değerli kaynak olan insanı tahrip etmektedir. Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde tükenmişlik duygusu daha fazla görülmektedir. Tükenmişlik; büyümeyi engeller, değişimi zorlaştırır ve amaçsızdır, bir anlamda eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını engellemektedir. Dolayısıyla tükenmişlik sendromunun nedenleri, örgütlerdeki vatandaşlık davranışlarla ilişkisinin belirlenmesi ve bu konuda alınacak önlemler öğretmenler açısından oldukça önemlidir (Duyurucu, 2014, 3).

Yücel (2006) araştırmasında öğretmenlerin tükenmişliği ile ÖVD arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada, bu ilişkiler; örgütsel adalet, özgüven ve mutluluk gibi unsurlar ile birlikte değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, tükenmişlik ile ÖVD arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Öğretimde tükenmişlik duygusu oluştuğunda, içten çalışma, işyerinde arkadaşlarına isteyerek yardım etme, onlara rehberlik etme, bilgisini paylaşma, okul yararı için gönüllü olma, zorunluluklar dışında ek görevleri alma gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Sinizm

1980'lerden itibaren literatürde yer almaya başlamış olmasına rağmen Sinizm aslında Antik Yunan filozofu Gorgias ve Socrates'in öğrencisi Antisthenes'in bir öğretisi olarak bilinmektedir. Sinizme ün kazandıran düşünür ise bütün ihtiyaçlarından sıyrılarak bir fiçıda yaşadığı rivayet edilen Diogenes'tir (Aydın, 2004). Sinizm'in başlıca bileşenleri umutsuzluk, hayal kırıklığı ve duygusal kırılmadır (Helvacı, 2013; Türköz vd., 2013). Örgütsel sinizm, "örgüt içinde bir bütünlük olmaması inancı" ve "bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumu" olarak tanımlanmaktadır (Bedeian, 2007: 11). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998, 345) ise örgütsel sinizmin üç önemli boyutu olduğunu belirtmektedirler: 1) Örgüte güvenmede yoksunluk, 2) Örgüte ilişkin olumlu olmayan duygular, 3) Örgütü küçümseme ve sık sık eleştirme.

Örgütsel sinizmin, örgütün verimini ve etkililiğini azaltan, maddi-manevi kayıplara sebep olan bazı etkileri vardır. Literatürde, örgütsel sinizmin başlıca etkileri, tükenmişlik, işten doyum almama, yabancılaşma, isteneni yapmama, devamsızlığın çoğalması, örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermenin ve örgütsel güvenin azalmasıdır (Gül ve Ağıröz, 2011; Pelit ve Pelit, 2014).

Literatürde örgütsel sinizmle ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda örgütsel sinizm ile ilişkili olan kavramların birisi de ÖVD kavramıdır. Örgütlerde ÖVD gösterilmesi ile örgüt etkililiğinin artması, çalışanlar bireylerin performanslarının yükselmesi ve insanlar arasında işbirliğinin güçlenmesi gibi durumlar yaşanırken; ÖVD gösterilmediğinde ise bu olumlu durumların yerini, sağlıklı olmayan iş ortamları alabilmektedir (Keleş ve Pelit, 2009, 39). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinin azalmasına ve çalışan performansı azalmasına neden olan temel değişken örgütsel sinizmdir (Kabataş, 2010, 8). Bu bağlamda, yöneticiler sinizmin azaltılmasında önemli çalışmalar yapabilir ve ÖVD sıklıkla gösterilmesi için gayret gösterebilirler (Pelit ve Pelit, 2014).

Literatür incelendiğinde, Türkiye'de ve dünyada müdür liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı konularının daha çok eğitim

dışındaki kurumlarda çalışıldığı görülmektedir. Özellikle Türkiye’de eğitim örgütlerinde bu konularda çok az bilimsel çalışma yürütüldüğü gözlenmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın konusu; Türkiye’de üretilen bilimsel çalışmalar sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm bağımsız değişkenlerinin ilişkilerini meta analiz yöntemi ile incelemek ve bireysel çalışmaların toplam değerini belirleyerek büyük resmi ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının okullar için öneminin sayısal bulgularla ortaya çıkacağı ve bu bağlamda okul yöneticilerinin etkili liderlik gösterecekleri beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile bu davranışlarla ilişkili değişkenler arasındaki ilişkilerin meta-analiz yöntemi ile araştırılmasıdır. Ayrıca çalışmada aşağıdaki alt problemlere de cevap aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yayınlanma süreci, eğitim kademesi ve yayın türü moderatör değişkenlerine göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Çalışmada önceden üretilen bilimsel verilerin birleştirilmesi amaçlandığından dolayı meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, üretilen bireysel araştırma sonuçlarının yeniden değerlendirilmesi yöntemi olarak ifade edilen meta-analiz yöntemi, son yıllarda birçok bilim alanında kullanılmakta, özellikle tıpta ve eğitim bilimlerinde sıklıkla tercih edilmektedir (Sağlam ve Yüksel, 2007, 176). Meta-analiz, bir konu ile ilgili yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok araştırmanın bulgularını birleştirme ve bunların istatistiksel analizini yapma ve bunları tekrar yorumlama yöntemidir. Bu yöntem, araştırmacılara çeşitli çalışmaların sonuçlarını özetleyen veriler sunabilmektedir (Robinson vd., 2008, 640; Chin, 2007: 169; Lipsey ve Wilson, 2001, 2). Bu bağlamda araştırmada meta-analiz yöntemi tercih edilmiştir.

Verilerin toplanması ve belirlenen ölçütler

Meta-analizde, incelenen konuyla ilgili yayımlanmış-yayımlanmamış tüm çalışmalara ulaşmak hedeflenmektedir. Araştırmada incelenen konu ile ilgili verilere, bilimsel yayınlarda ulaşılacağı görüldüğünden dolayı, veri olarak doktora-yüksek lisans tezleri ile makaleler çalışmaya alınabilmiş ve analiz için uygun olanlar araştırmaya alınmıştır. Meta-analizinde verilere ulaşmak amacıyla seçilen anahtar kelimeler çok önemlidir. Bu bağlamda, bu araştırma verileri için seçilen anahtar kelimeler şunlardır: “örgütsel vatandaşlık davranışları”, “okul müdürünün liderliği”, “dönüşümcü-destekleyici-emredici-sürdürümcü-etkileşimci-vizyoner kültürel”, “demokratik-etik liderlik”, “örgütsel adalet”, “örgütsel güven”, “örgüt kültürü”, “tükenmişlik” ve “örgütsel sinizm”. Çalışma için belirlenen verilere, internet ortamında Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden ve Ulakbim Ulusal Veri Tabanından ulaşılmıştır. Araştırmalar incelenirken amaç ve ölçekler değerlendirilmiş çalışmalar kategorileştirilmiş ve kodlanmıştır. Uzman görüşlerinin de alınmasının ardından, moderatör değişkenler belirlenmiş ve çalışmaya alınabilecek 26 araştırmanın bulunduğu anlaşılmıştır. Ancak araştırmaya dahil edilen bazı yayınlarda, kullanılabilir veri sayısının birden çok olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalışmada, 26 yayından (kaynakça bölümünde önüne * işareti konulan) toplam 36 veri seti kullanılmıştır. Örneklem ilişkili bilgiler bulgular kısmında Tablo 1’de sunulmuştur. Bir çalışmanın meta-analize katılabilmesi için araştırma için belirlenen sınırlar içerisinde olması ve analiz yapabilmek için gereken istatistiksel verileri buldurması şarttır (Lipsey ve Wilson, 2001). Bu çalışmada, araştırmaya katılacak çalışmaları belirlerken tercih edilen ölçütler şunlardır:

- Eğitim yönetimi alanında Türkiye’de 01.01.2000 ile 31.12.2017 tarihleri arasında yayımlanmış olması.
- İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışma yürütülmesi.
- Meta-analiz için gereken örneklem bilgisine ve Pearson korelasyon katsayısına (r) sahip olması.

Model Seçimi

Meta-analizde iki model kullanılmaktadır: sabit etkiler ve rastgele etkiler modeli. Model tercihinin karar verirken, meta-analize alınan çalışmaların özelliklerinin, hangi modelin koşullarına uygunluk gösterdiğine bakılması gereklidir (Borenstein vd., 2009, Hedges ve Olkin, 1985; Kulinskaya vd., 2008). Sabit etkiler modeli; çalışmaların fonksiyonel olarak benzer oldukları öngörüsünde olup sadece tanımlı bir popülasyonda etki büyüklüğü değerini hesaplamayı amaçlamaktadır. Eğer çalışmaların fonksiyonel olarak eşit olmadığı düşünülüyor ve daha büyük popülasyonlar için genelleme yapılması amaçlanıyorsa, rastgele etkiler modeli tercih edilmelidir (Karadağ vd., 2015, 83). Çalışmada öncelikle sabit etkiler modeli ile analiz yapılmıştır. Bu modelde homojenliğin bulunmadığı görülmüş olup ardından rastgele etkiler modeliyle meta-analiz yapılmıştır. Çalışmada istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi olarak .05 kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Analiz iki bölümde yapılmıştır. Öncelikle betimsel bir analiz yapılmıştır. Betimsel analizin ruhuna uygun olarak, incelenen değişkenlerin yüzde, frekans değerleri kullanılmıştır. İkinci bölümde ise ulaşılan çalışmaların meta-analizi yapılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında ilişkiler incelendiğinden dolayı ilişkisel meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmada, meta-analiz programı “CMA 2.0 (Comprehensive Meta Analysis 2.0)” kullanılmıştır.

Korelasyon verilerinin kullanıldığı meta-analiz çalışmalarının amacı, verilerin birleştirilmesi ve ortalama etki büyüklüğü değerinin ve homojenliğin belirlenmeye çalışılmasıdır. Elde edilen etki büyüklükleri bazı ölçüt değerleri ile kullanılarak yorumlanmaktadır. Cohen, Manion ve Morrison (2007, 221), korelasyona dayalı etki büyüklüğü değerlerini şu şekilde yorumlamışlardır:

Tablo 1. Etki büyüklüğü değerlerinin yorumlanması

1.0	\leq etki büyüklüğü değeri < 0.10 ise çok zayıf düzeyde etki
1.10	\leq etki büyüklüğü değeri < 0.30 ise zayıf düzeyde etki
1.30	\leq etki büyüklüğü değeri < 0.50 ise orta düzeyde etki
1.50	\leq etki büyüklüğü değeri < 0.80 ise güçlü düzeyde etki
	etki büyüklüğü değeri \geq 0.80 ise çok güçlü düzeyde etki

Heterojenlik

Moderatör analizi, alt gruplar arasında bulunan farklılıkların yönünü ve ortalama etki büyüklükleri arasında bulunan farklılaşmaları belirlemeyi amaçlayan bir yöntemdir. Hedges ve Olkin’in (1985) geliştirdiği Q istatistiği ile moderatör değişkenler arasında bulunan farkın istatistiksel olarak anlamlılığı test edilebilmektedir. Bu yöntemde Q, Q between [Qb] ve Q within [Qw] olmak üzere ikiye bölünmekte ve analizler bu iki farklı Q üzerinden yürütülmektedir. Qw, söz konusu moderatör değişkenin kendi içindeki homojenliği, Qb ise gruplar arasındaki homojenliği test etmektedir (Borenstein vd., 2009; Hedges ve Olkin, 1985; Kulinskaya vd., 2008). Bu araştırmada, moderatörler arasındaki farkların anlamlılığı incelenmek istendiğinden analizlerde Qb değeri kullanılmıştır. Çalışmada, analiz yapabilmek için yeterli veri bulunan yayınlanma süreci (yıl olarak), eğitim kademesi ve yayın türü belirlenen moderatör değişkenlerdir.

Yayın Yanlılığı

Yayın yanlılığı, bir konudaki çalışmaların tümünün yayımlanmamış olma varsayımına dayanmaktadır. Özellikle anlamlı ilişkiler olduğu belirlenemeyen veya düşük düzeyde ilişkilerin belirlendiği çalışmalar yayımlanmaya layık görülmediğinden, bu durum toplam etki büyüklüğünü olumsuz yönde etkilemekte ve bu değeri yanı olarak arttırmaktadır (Borenstein vd., 2009). Kayıp veri olan bu etki, meta-analiz araştırmalarının toplam etkisini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda meta-analiz araştırmalarında yayın yanlılığı olasılığı daima incelenmektedir. Meta-analizlerde yayın yanlılığı olup olmadığı bazı istatistiksel yöntemlerle araştırılmaktadır. Bu yöntemlerin en önemlisi huni grafiği (funnel plot) yöntemidir. Bu yöntemde bulunan şekil, sübjektif değerlendirmeyle belirlenen çalışmaların, yayın yanlılığı etkisinde bulunup bulunmadığını anlamamızı sağlamaktadır. Çalışmada incelenen araştırmaların yayın yanlılıkları da incelenmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik

Meta-analizine yeterli sayıda çalışma dâhil edilmelidir. Korelasyon çalışmalarında en az 30 çalışmaya yer verilmelidir. Çalışmada 36 veri setine ulaşılmıştır. Araştırmada geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması ve niteliğinin artırılması için literatür ayrıntılı olarak incelenmiştir, dâhil edilme kriterleri açık ve ayrıntılı bir biçimde verilmiştir, heterojenlik testi uygulanmıştır, sonuçların birleştirilmesi için uygun istatistiksel yöntem seçilmiştir, araştırmacılara yönelik öneriler verilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya dahil edilen çalışmaların betimsel analizi yapılmış, ardından ulaşılan verilerin birleştirilmesinde meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmalara ilişkin veriler aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır. Tablo 2’de araştırmada incelenen araştırmaların betimsel analizine ilişkin dağılım görülmektedir.

Tablo 2. Çalışmalara İlişkin Betimleyici Verilerin Frekans ve Yüzde Tablosu

		Frekans	Yüzde Değeri
ÖVD ile ilişkili Faktör	Okul Müdürünün Liderliği	13	36.11
	Örgütsel Adalet	6	16.67
	Örgütsel Güven	6	16.67
	Örgüt Kültürü	4	11.11
	Tükenmişlik	4	11.11
	Örgütsel Sinizm	3	8.33
Çalışmanın Yapıldığı Süreç	2000-2010	14	38.89
	2011-2017	22	61.11
Yayın Türü	Tez	27	75.00
	Makale	9	25.00
Öğretim kademesi	İlköğretim	24	66.67
	Ortaöğretim	6	16.67
	İlköğretim ve ortaöğretim birlikte	6	16.67

Tablo 2 incelendiğinde çalışma kapsamında belirlenen süreçte, ÖVD ile ilgili 36 veri setinin üretildiği gözlenmektedir. Özellikle ÖVD ile okul müdürünün liderliği arasındaki ilişkilerin daha çok araştırıldığı (% 36.11) görülmektedir. Araştırmada çalışmaların yıllara göre dağılımı incelendiğinde çalışmaların çoğunluğunun (% 61.11), 2011 yılı ve sonrasında üretildiği görülmektedir. Bu durum son yıllarda ÖVD ile araştırılan değişkenler arasındaki ilişki konusunun, araştırmacılarca sıklıkla çalışıldığını göstermektedir. Çalışmaların, % 75’i tez türünde ve üçte ikisi (% 66.67) ise ilköğretim kurumlarında üretilmiştir. İncelenen çalışmaların etki büyüklüğü yönlerine ilişkin dağılım Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönlerine İlişkin Bulgular

ÖVD'yi Etkileyen Faktör	Etki büyüklüğü yönü	f	%
Okul Müdürünün Liderliği	+ (pozitif)	13	36.11
Örgütsel Adalet	+ (pozitif)	6	16.67
Örgütsel Güven	+ (pozitif)	6	16.67
Örgüt Kültürü	+ (pozitif)	4	11.11
Tükenmişlik	+ (pozitif)	1	2.78
	-(negatif)	4	11.11
Örgütsel Sinizm	-(negatif)	3	8.33

Tablo 3 incelendiğinde konu ile ilgili Türkiye’de üretilen çalışmaların büyük çoğunluğunda (% 81.66) pozitif yönlü ilişkiler belirlenmişken, özellikle tükenmişlik ve örgütsel sinizm ile ÖVD arasında ise negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. İncelenen çalışmaların etki büyüklüğü düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4. Çalışmaların Etki Büyüklüğü Düzeylerine İlişkin Bulgular

Etki büyüklüğü yönü	f	%
Çok zayıf	2	5.56
Zayıf	15	41.67
Orta	15	41.67
Güçlü	4	11.11

Tablo 4 incelendiğinde konu ile ilgili üretilen çalışmalar, Cohen, Manion ve Morrison’a (2007) göre değerlendirildiğinde; ÖVD ile incelenen değişkenler arasında orta ve güçlü düzeyde ilişkiler bulunduğu (% 52.78) görülmüştür. İncelenen çalışmaların etki büyüklüğü düzeyleri sabit etkiler modeline göre analizi yapılmış ve dağılım Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5. ÖVD ile İncelenen Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Sabit Etkiler Modelinde Meta-Analizi Bulguları

Etki yönü	ÖVD'yi Faktör	Etkileyen	f	ES	% 95 Güven Aralığı		Q	X ²	p
					Alt	Üst			
Pozitif	Okul Müdürünün Liderliği	Müdürünün	13	.341	.318	.364	76.29	21.02	.000
	Örgütsel Adalet		6	.401	.367	.435	83.39	11.07	.000
	Örgütsel Güven		6	.460	.429	.491	148.91	11.07	.000
	Örgüt Kültürü		4	.462	.419	.505	38.59	7.81	.000
	Genel		29	.397	.381	.412	394.26	41.33	.000
Negatif	Örgütsel Sinizm		3	-.147	-.201	-.092	8.91	5.99	.012
	Tükenmişlik		4	-.128	-.181	-.075	37.09	7.81	.000
	Genel		7	-.137	-.175	-.099	46.250	12.59	.000

Sabit etki modeline göre yapılan analizin ardından ortalama etki büyüklüğü değerleri pozitif ilişkiler bulunan tüm değişkenler için orta düzeyde (Genel ortalama etki büyüklüğü değeri: 3.97) iken özellikle olumlu örgüt kültürü ve örgütsel adalet ve güven ÖVD göstermeyi önemli derecede etkilemektedir. Ayrıca örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ÖVD arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Çalışmada bulunan p=.00 ile analizin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Q istatistiksel değerleri, %95 anlamlılık düzeyinde, kay kare değerlerinden yüksektir. Bu değerler ışığında, çalışmaların etki büyüklüğü dağılımlarının, sabit etkiler modelinde heterojen özellikte olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Tablo 4 de görüldüğü gibi araştırmaya alınan çalışmaların etki büyüklüğü düzeyleri de farklılaşmakta ve heterojen özellik göstermektedir. Bu nedenlerle çalışmada rastgele etkiler modelinin kullanılmasının daha uygun olacağı görülmüştür. İncelenen çalışmalar, araştırılan değişkenlere göre rastgele etkiler modelinde analizi yapılmış ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. ÖVD ile İncelenen Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Rasgele Etkiler Modelinde Meta-Analiz Bulguları

Etki yönü	ÖVD'yi Etkileyen Faktör	f	ES	% 95 Güven Aralığı		Heterojenlik testi		
				Alt	Üst	Q _B	X ²	p
Pozitif	Okul Müdürünün Liderliği	13	.356	.295	.416	4.023	7.81	.259
	Örgütsel Adalet	6	.380	.236	.524			
	Örgütsel Güven	6	.485	.311	.659			
	Örgüt Kültürü	4	.496	.336	.655			
	Genel	29	.383	.333	.434			
Negatif	Örgütsel Sinizm	3	-.144	-.261	-.027	.012	3.84	.914
	Tükenmişlik	4	-.156	-.345	.032			
	Genel	7	-.147	-.247	-.045			

Tablo 6 incelendiğinde, gruplar arası heterojenlik değerleri gerek pozitif etki yönüne sahip değişkenler için (4.023) gerekse negatif etki yönüne sahip değişkenler için (.012) kay-kare tablo değerlerinden (7.81 ve 3.84) daha düşük olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda incelenen değişkenlerin heterojenliğin nedenini açıklamadığı, araştırmalarda birbirine yakın bulgulara ulaşıldığı söylenebilir. İncelenen çalışmalar, süreç değişkenine göre rasgele etkiler modelini kapsamında analizi yapılmış ve bulguları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. ÖVD ile İncelenen Değişkenler Arasındaki İlişkilerin, Süreç Açısından Rastgele Etkiler Modelinde Meta-Analizi Bulguları

Etki yönü	ÖVD'yi Etkileyen Faktör	Süreç	f	ES	% 95 Güven Aralığı		Heterojenlik testi		
					Alt	Üst	Q _B	X ²	p
Pozitif	Okul Müdürünün Liderliği	2000-2010	11	.378	.279	.478	1.102	3.84	.464
	Örgütsel Adalet	2011-2017	18	.425	.351	.498			
	Örgütsel Güven Örgüt Kültürü								
Negatif	Örgütsel Sinizm	2000-2010	3	-.115	-.341	.111	.216	3.84	.642
	Tükenmişlik	2011-2017	4	-.174	-.281	-.068			

Tablo 7 incelendiğinde, rasgele etkiler modeline göre, heterojenlik testi için birden fazla çalışma gerektiği için süreç değişkenine göre sadece pozitif yönde etki gösteren değişkenler açısından bu test yapılabilmektedir. Gruplar arası heterojenlik değerleri pozitif etki yönüne sahip değişkenler için (1.102) kay-kare değerlerinden (3.84) daha düşüktür bu nedenle incelenen çalışmaların homojen özellikte olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yıl değişkeninin heterojenliğin nedenini açıklamadığı, araştırmalarda birbirine yakın bulgulara ulaşıldığı söylenebilir. İncelenen çalışmalar, yayın türü değişkenine göre rastgele etkiler modeline göre analizi yapılmış ve bulguları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. ÖVD ile İncelenen Değişkenler Arasındaki İlişkilerin, Yayın Türü Açısından Rasgele Etkiler Modelinde Meta-Analizi Bulguları

Etki yönü	ÖVD'yi Etkileyen Faktör	Yayın türü	f	ES	% 95 Güven Aralığı		Heterojenlik testi		
					Alt	Üst	Q _B	X ²	p
Pozitif	Okul Müdürünün Liderliği	Tez	21	.424	.346	.501	.972	3.84	.324
	Örgütsel Adalet	Makale	8	.367	.284	.450			
	Örgütsel Güven Örgüt Kültürü								
Negatif	Örgütsel Sinizm	Tez	6	-.167	-.287	-.048	2.314	3.84	.128
	Tükenmişlik	Makale	1	-.040	-.181	-.018			

Tablo 8 incelendiğinde yayın türü açısından, gruplar arası heterojenlik değerleri gerek pozitif etki yönüne sahip değişkenler için (.972) gerekse negatif etki yönüne sahip değişkenler için (2.384) kay-kare

tablo değerinden (3.84) daha düşüktür bu nedenle incelenen çalışmaların homojen özellikte olduğu söylenebilir. Bu bağlamda incelenen değişkenlerin yayın türü açısından heterojenliğin nedenini açıklamadığı, araştırmalarda birbirine yakın bulgulara ulaşıldığı söylenebilir. İncelenen çalışmalar, eğitim kademesi değişkenine göre rastgele etkiler modelinde analiz yapılmış ve bulguları Tablo 9'da verilmiştir.

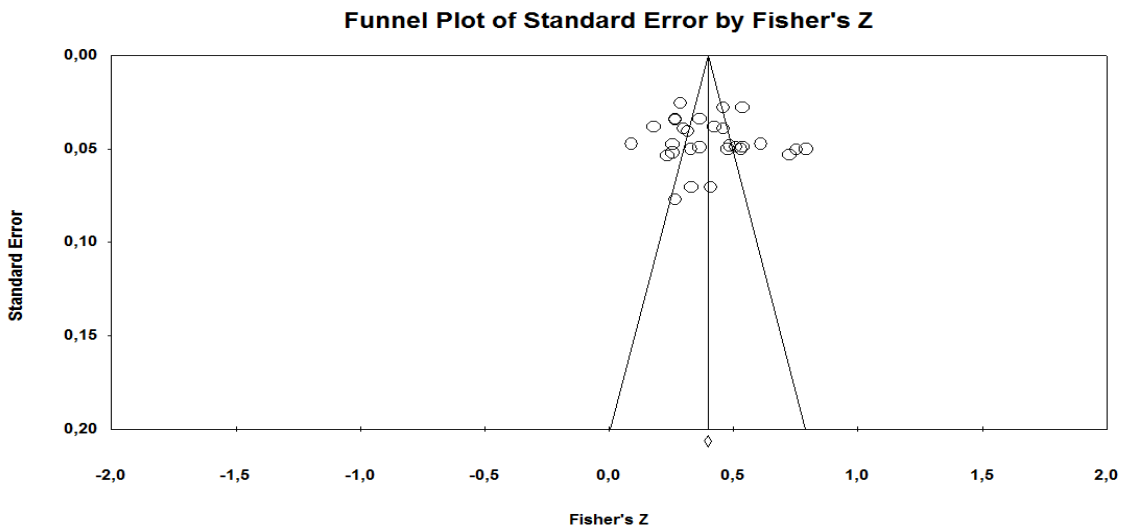
Tablo 9.ÖVD ile İncelenen Değişkenler Arasındaki İlişkilerin, Eğitim Kademesi Açısından Rastgele Etkiler Modelinde Meta-Analizi Bulguları

Etki yönü	ÖVD'yi Etkileyen Faktör	Öğretim kademesi	f	ES	% 95 Güven Aralığı		Heterojenlik testi		
					Alt	Üst	Q _B	X ²	p
Pozitif	Müdür Liderliği Örgütsel Adalet Örgütsel Güven Örgüt Kültürü	İlköğretim	18	.363	.291	.431	.892	3.84	.345
		Ortaöğretim	6	.412	.337	.481			
Negatif	Örgütsel Sinizm Tükenmişlik	İlköğretim	6	-.130	-.242	-.014			
		Ortaöğretim	0						

Tablo 9 incelendiğinde, rastgele etkiler modeline göre, heterojenlik testi için birden fazla çalışma gerektiği için eğitim kademesi değişkenine göre sadece pozitif etkiye sahip değişkenler açısından bu test yapılabilmektedir. Gruplar arası heterojenlik değerleri pozitif etki yönüne sahip değişkenler için (.892) kay-kare tablosunun değerlerinden (3.84) daha düşüktür ve bu nedenle incelenen çalışmaların homojen özellikte Bu bağlamda öğretim kademesi değişkeninin heterojenliğin nedenini açıklamadığı, araştırmalarda birbirine yakın bulgulara ulaşıldığı söylenebilir.

Meta analiz çalışmalarında araştırmaya dahil edilen yayımların yanlılığının incelenmesi de oldukça önemlidir. Yayım yanlılığı, bir konudaki çalışmaların tümünün yayımlanmamış olma varsayımına dayanmaktadır. Özellikle anlamlı ilişkiler olduğu belirlenemeyen veya düşük düzeyde ilişkilerin belirlendiği çalışmalar yayımlanmaya layık görülmediğinden, bu durum toplam etki büyüklüğünü olumsuz yönde etkilemekte ve bu değeri yanıltıcı olarak arttırmaktadır (Borenstein vd., 2009). Kayıp veri olan bu etki, meta-analiz araştırmalarının toplam etkisini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda meta-analiz araştırmalarında yayım yanlılığı olasılığı daima incelenmektedir. Meta-analizlerde yayım yanlılığı olup olmadığı bazı istatistiksel yöntemlerle araştırılmaktadır. Bu yöntemlerin en önemlisi huni grafiği (funnel plot) yöntemidir. Bu yöntemde bulunan şekil, subjektif değerlendirmeye belirlenen çalışmaların, yayım yanlılığı etkisinde bulunup bulunmadığını anlamamızı sağlamaktadır. Bu çalışmada meta-analize dâhil edilen araştırmalara ait huni grafiğine Şekil 1'de yer verilmiştir.

Şekil 1. Yayım yanlılığına ilişkin etki büyüklüğü huni grafiği



Şekil 1 incelendiğinde meta-analize alınan çalışmalarda, yayım yanlılığıyla ilişkili bir etkinin olduğuna dair bir delil gözlenmemektedir. Yayım yanlılığı olduğunda huni grafiği büyük oranda asimetrik görülmektedir. Özellikle huninin altında yer alan çalışmaların ortalama etki büyüklüğü değerini belirleyen çizginin bir yanında yoğunlaşması, yayım yanlılığı bulunduğu olasılığını göstermektedir. Bu çalışmada böyle bir durumun olmadığı görülmüştür.

Huni grafiğinde yayım yanlılığına ilişkin bir delil görülmemesine karşın, rastgele etkiler modelinde elde edilen etki büyüklüğünün yayım yanlılığına bağlı etki düzeyini değerlendirmek için yapılan Trim ve Fill testi bulgusu Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Trim ve Fill Testi Sonuçları

Çıkartılmış çalışma	Nokta tahmini	% 95 Güven Aralığı		Q
		Alt	Üst	
Gözlenen Değer	.301	.225	.373	1055.315
Düzeltilmiş değer	0	.225	.373	

Tablo 10'da incelendiğinde, gözlenen etki büyüklüğü değeri ile yayım yanlılığından kaynaklı sanal etki büyüklüğü arasında bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada yayım yanlılığı olup olmadığını belirlemek için ayrıca Klasik Güvenli N (Classic Fale-Safe N) analizi de kullanılmıştır. Analizin bulguları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.Klasik Güvenli N Analizi

Meta-analizin Gücü	
Z-değeri	42.41
p-değeri	.00
Alfa değeri	.05
Alfa değeri için Z değeri	1.96
N	34
p>alfa sonucu için gerekli çalışma sayısı	5891

Klasik Güvenli N analizinde bulunan p değeri (.00), alfa değerinden (.05) küçük olduğunda çalışmanın güçlü ve güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 10 incelendiğinde, yapılan çalışmanın sonucunu geçersiz olabilmesi için 5891 tane daha çalışmanın analize dahil edilmesi gerekmektedir (p<.05). Bu sonuçlar, yapılan bu çalışmada yayım yanlılığının bulunmadığını göstermektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde öncelikle ulaşılan bulgular dayalı sonuçlar ifade edilmekte, literatür destekli olarak tartışılmakta ve geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile bu davranışları etkileyen değişkenlerin (okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik ve örgütsel sinizm) incelendiği bu çalışmada, araştırmaya dahil edilebilecek 26 yayının üretildiği ve bu yayınlardan 36 veri setinin çalışmada kullanıldığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile bu davranışları olumlu yönde etkileyen değişkenler (okul müdürünün liderliği, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt kültürü) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=.397$) ilişki bulunurken, olumsuz yönde etkileyen değişkenler (örgütsel sinizm ve tükenmişlik) arasında ise negatif yönlü zayıf düzeyde ($r=-.137$) bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında yer alan örgütsel değişkenlerin, ÖVD'nin teşvik edilmesi hususunda önemli bir rol aldığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar, araştırmada belirlenen bulguları destekler niteliktedir. Araştırmalarda, yöneticilerinin adil davrandıklarına inanan bireylerin, daha çok ÖVD sergiledikleri (Moorman, 1991; Konovsky ve Pugh, 1994), güven, liderlik ve ÖVD arasında pozitif

yönde ilişkilerin olduğu (Podsakoff vd., 1990), örgütsel adaletin eksikliğinin, çalışanların vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini azalttığı ve kendilerine adaletli davranıldığına inanan çalışanların ise daha çok ekstra rol davranışı sergiledikleri (Ölçüm Çetin, 2004) ifade edilmektedir.

Araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönde en güçlü düzeyde ilişkiler örgüt kültürü değişkeni arasında ($r=.462$) bulunmuştur. İpek (2012) çalışması sonucunda da öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Başka bir araştırma sonucunda da öğretmenlerin okul kültürü algıları ile ÖVD arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada, örgüt kültürünün, ÖVD'nin anlamlı bir yordayıcısı olduğu da ifade edilmiştir (Yaprak Kaya, 2015). Samancı'ya (2007) göre, güçlü örgüt kültürü ve iklimi sonucunda oluşan örgüt içerisindeki pozitif sosyal ilişkiler ÖVD'yi etkileyebilmektedir. Örgütte yardımlaşma, olumlu ilişkiler, güçlü iletişim ve yöneticilerin destekleyici davranışları ÖVD sergileme eğilimini artırmaktadır. Örgütte; angaryalar, okul yönetimindeki otokratik anlayış ve adaletsizlik arttıkça ÖVD gösterme düzeyi de azalmaktadır. Okula yönelik olumlu algılar öğretmenlerin ÖVD gösterme eğilimlerini artırabilmektedir.

Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkilerin olduğu bir başka değişken ise örgütsel güven değişkeni ($r=.460$) olarak belirlenmiştir. Kalaycı (2007) tarafından yürütülen çalışma sonucunda da öğretmenlerin ÖVD düzeyleri ile örgüte güven duyulması arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmada ÖVD ile pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkilerin bulunduğu bir başka değişken ise örgütsel adalet değişkeni ($r=.401$) olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, Polat ve Celep (2008) yaptıkları araştırma sonucunda, öğretmenlerin, örgütsel adalet-güven ile ÖVD arasında olumlu ilişkilerin bulunduğunu saptamıştır. Ayrıca yapılan meta analiz araştırmalarında da örgütsel adalet ve ÖVD arasındaki ilişkilerin, pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt vd., 2001; Dalal, 2005; Organ ve Ryan, 1995).

Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkilerin ($r=.341$) olduğu bir başka değişken ise okul müdürünün liderliği değişkeni olarak belirlenmiştir. Yapılan bir meta analizde Podsakoff ve arkadaşları (2000), örgütsel adalet algıları ve yönetici desteğinin ÖVD ile orta düzeyde (.21 ile .31 arasında) anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ifade etmiştir. Çağımızda eğitim sisteminde en önemli sorunlardan birinin “liderlik sorunu” olduğu belirtilmekte (Erdoğan, 2002); küreselleşmenin büyük oranda hissedildiği, bilişim teknolojilerinin büyük bir hızla geliştiği, öğrenen örgüt, stratejik yönetim, katılımcı yönetim gibi bazı yeni yaklaşımların öneminin anlaşıldığı günümüzde okul müdürlerinden beklenen etkili liderlik davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Bu bağlamda okul müdürleri, etik davranışlar sergileyen, demokratik kültürü benimsemiş, paylaşılan ve güçlü bir vizyon belirlemiş, iletişim yeteneği güçlü, geleceği stratejik biçimde plânlayan, yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayan, güvenli bir örgüt ortamı oluşturan, paydaşların gelişimleri için pozitif bir iklim yaratabilen ve etkili liderler olmalıdırlar. Oğuz (2011) araştırmasında, öğretmenlerin ÖVD sergilemeleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirtmiştir.

Araştırmada ÖVD ile tükenmişlik arasında negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin ($r=-.128$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yücel (2006) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile tükenmişlik arasında düşük düzeyde, negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre, öğretmenler duygusal anlamda bitkinleştikçe, birbirlerinden uzaklaştıkça, ve fiziksel anlamda yıprandıkça, ÖVD gösterme düzeyleri olumsuz olarak etkilenmektedir.

Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm değişkeni arasında negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki ($r=-.147$) bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, okullarda öğretmenlerin başarılı olması ve amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütsel sinizm algıları düşük düzeyde olmalıdır. Yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısı, okullarda bulunan öğretmenlerin, negatif davranış ve tutum sergilemelerine, performanslarının düşmesine ve okulu geliştirici önerilerde bulunmaktan

kaçınmalarına neden olabilmektedir. Çalışmada, örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizmin olumsuz ve yıkıcı etkisinden korunmak, misyon ve vizyonlarını gerçekleştirebilen okullar olabilmek için öğretmenlerin özellikle örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri sağlanmalıdır. Araştırma sonuçları, İçerli ve Yıldırım (2012) ve Yetim ve Ceylan (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir.

Çalışmada moderatör değişkenler (çalışmaların yayınlanma süreci, yayın türü ve öğretim kademesi) açısından araştırmaların homojen özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu sonuç üretilen çalışmalarda ulaşılan bulguların birbirleri ile tutarlı olmasını göstermesi açısından da önemlidir.

Gönüllülüğe, anlayışa, işbirliğine, kendini geliştirmeye fırsat sunan örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini arttırmak amacıyla okulların ortak hedeflerinin öğretmenlerce kabul görmesi oldukça önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel olarak ödüllendirilmeyen ve genellikle karşılık beklentisi olmadan gerçekleştirilen davranışlardır. Ancak insan doğasının bir sonucu olarak olumlu davranışların, sözle de olsa, fark edilerek takdir edilmesi bu tür davranışların yeniden ortaya çıkmasını ve daha çok öğretmen tarafından sergilenmesini sağlayabilir.

Okul müdürleri liderlik davranışlarını daha çok göstermeli, öğretmenlere güvendiklerini belli etmeli ve onlar için bir rol model olabilmelidir. Okulda öğretmenlerin gönüllü olarak kalabilmesi için yöneticilerin informal yönlerinin çok güçlü olması için okulda tüm paydaşlarca paylaşılan bir vizyon belirlenmesi gereklidir. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılmalarına fırsat verilmesi, kendilerini geliştirici etkinliklere katılmaları yönünde teşvik edilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilebilmesi için önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin okullarına bağlılıklarının yüksek düzeyde olması, olumlu ve güçlü bir okul iklimi de örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesi için gerekli faktörlerdendir. Bu bağlamda, okul müdürleri öğretmenlere destek olmalı ve güçlü bir okul iklimi oluşturmaya çalışmalıdır.

Öğretmen tükenmişliğini azaltmak konusunda yöneticilere çok iş düşmektedir. Yöneticiler personel içinde uyumu ve morali yükselterek olumlu bir atmosfer yaratmalıdır. Öğretmenlerinin önemseydiği problemleri küçük görmemeli, sadece olumsuzlukları değil aynı zamanda olumlu çalışmaları da görmeli, sadece olumsuz eleştiri değil gerektiğinde takdir ve desteğini de öğretmenlerine hissettirmeli, örgüt için önemli bir yere sahip olduklarını hissettirerek performanslarını arttırmalarına ve tükenmişlik yaşamalarına engel olmalıdır.

Okullarda, okul ikliminin iyileştirilmesi ve kurum içi olumlu iletişimin sağlanması, örgütsel sinizmin azaltılması için önemlidir. Ayrıca yöneticiler, örgütsel sinizmin bir nedeni olan adaletsizliği yok ederek, örgütsel sinizmin azalmasını sağlayabilirler. Yöneticiler öğretmenleri karar alma sürecine katarak, açık, şeffaf ve adaletli bir yönetim sergileyerek de örgütsel sinizmin azalmasını hızlandırabilirler.

Ülkeler eğitim kurumlarının tümünde çalışma yürüterek, paydaşları en fazla etkileyen liderlik yaklaşımlarını belirleyebilir; bu sayede eğitim sistemini yeniden yapılandırabilir ve etkin politikalar üretebilirler. Ayrıca ülkemizde eğitim alanında bu çalışmaya benzer meta-analiz çalışmaları yaygınlaştırılmalı ve bu konuda çalışma yürüten araştırmacılar desteklenmelidir.

Kaynakça

- Abili, K. H., Shateri, K., Yozbashi, A., & Faraji-DehSorkhi, H. (2009). *Organizational citizenship behavior: Characteristics, dimensions and outcomes*, 1st National Conference of Management of Organizational Citizenship Behavior.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*, L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Cilt: 2, New York, 267-299.
- Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: Eğitim sektörü üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(2), 282-288.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Alguları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Avcı, A. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5373-5398.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, Z. (2004). *Organizasyonlarda algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve Kayseri’de bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE, Afyon.
- Aydın, A. (2004). *Düşünce tarihi ve insan doğası*. Ankara: PegemA yayınları .
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Baltaş, A. (2006). *Bir solukta ekip yönetimi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Baysal, E. A. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Bedeian, A. G. (2007). “Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy of Management Learning ve Education*, 6(1), 9–32.
- Bies, R.J., & Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1 (2), 199-218
- Bhal, K. T. (2006). LMX-Citizenship behavior relationship: Justice as a mediator. *Leadership ve Organization Development Journal*, 27(2), 106-117.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York, Wiley, .88-97.
- Blomqvist, K., Hurmelinna, P., & Seppänen, R. (2003). Balancing Trust and Contracting in Asymmetric RveD Collaboration. *RveD Management Conference*, July 7-9, Manchester, England.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. United Kingdom: John Wiley ve Sosns.
- Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, 1(1), 51-58.
- Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17(3), 643-663.
- Byrne, Z. S., & R. Cropanzano. (2001). The History of Organizational Justice: The Founders Speak. R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace*, New Jersey.
- Cameron K., & Freeman S. J. (1991). Cultural congruence, strength and type: Relationship to effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 23-58.
- Chin, J. M. C. (2007). Meta-analysis of transformational school leadership effects on school outcomes in Taiwan and the USA. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 166-177.
- Cohen L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in education*. London: Routledge-Falmer.

- Cohen-charash, Y., & P. E. Spector. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Çakıroğlu, K., ve Tabancalı, E. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 392-417.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi. Sosyal bilimler enstitüsü, İstanbul.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- DiPaola, M., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and student achievement. *The High School Journal*, 88 (3), 35 - 44.
- DiPaola, M. F., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447.
- Duyurucu, S. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin tükenmişliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Flores, M. A. (2004). The impact of school culture and leadership on new teachers' learning in the workplace. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 7(4), 297-318.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Gambetta, D. (1988). *Can we Trust Trust?* In: Gambetta, D., Ed., *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Blackwell, New York, 213-237.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- Goudarzvand-Chegini, M. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 171-174.
- Gök, E. B. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stiline ilişkin öğretmen algularının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership:Development Of Leader-Member Exchange (LMX) Theory Of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

- Guangling, W. (2011). The study on relationship between employees' sense of organizational justice and organizational citizenship behavior in private enterprises. *Energy Procedia*, 5, 2030–2034.
- Güçlü, N. ve Özden, S. (2000). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 67- 78.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Hallinger, P., & Leithwood K. (1996). Culture and educational administration: A case of finding out what you don't know you don't know. *Journal of Educational Administration*, 34(5), 98-116.
- Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical method for meta-analysis*. United Kingdom: Academic Press.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K.(Editörler). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. (2.Baskı). Ankara. Pegem A Yayıncılık, 383-397.
- Hooijberg, R., & Petrock, F. (1993). On cultural change. *Human Resource Management, Spring*, 53-62.
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalaycı, G. S. (2007). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadağ, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N., ve Yalçın, M. (2015). The effect of educational leadership on students' achievement: A meta-analysis study. *Asia Pasific Education Review*, 16(1), 79-93.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü.
- Keleş, Y., ve Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Kendirilgil, S. (2006). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, S. (2014). *Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Malatya ili öğretmenleri üzerine bir uygulama)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D. (1994) Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.

- Koşar, D., ve Yalçinkaya, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4), 603-627.
- Kurt, E. (2011). *Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: bir kamu kurumu çalışanlarına yönelik araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kulinskaya, E., Morgenthaler, S., & Staudte, R. G. (2008). *Meta-analysis: a guide to calibrating and combining statistical evidence*. London: John Wiley ve Sons.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- 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
- Moorman, R. H., & Z. S. Byrne. (2005). *How does organizational justice affect organizational citizenship behavior?*. J. Greenberg ve J. A. Colquitt (Ed.), *Handbook of Organizational Justice*, New Jersey, 355-379.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6 (3), 209-225.
- Nar, O. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denesen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Nyhan R., & Marlowe H.A., (1997). Development and Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), October.
- O'Hanlon, J. (1983). Theory Z in school administration? *Educational Leadership*, 40 (5), 16-18.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington: MA.
- Organ, D. W., & Moorman, R.H. (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections?. *Social Justice Research* 6, 5-18.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik -ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(1), 93-112.
- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Nevşehir ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 571-581.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-114.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Bommer, W.H. (1996). Transformational leaders' behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22 (2), 259-298.

- 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, 513-563.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Robinson, M. J. V., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Rosen, R. H. (1998). *İnsan yönetimi*. Çev: Gündüz Bulut, İstanbul: Mess yayınları.
- Sağlam, M., ve Yüksel, İ. (2007). Program değerlendirmede meta-analiz ve meta-değerlendirme yöntemleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 175-187.
- Sağnak, M. (2016). Participative leadership and change-oriented organizational citizenship: The mediating effect of intrinsic motivation. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 181-194.
- Samancı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, 10(1), 25-40.
- Schoen, L. T., & Teddie, C. (2008). A new model of culture: A response to call for conceptual clarity. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(2), 129-153.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shockley-Zalabak P, Ellis K., & Winograd G. (2000). Organizational trust, what it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18, 35-48.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 281-298.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Şayir, G. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile okul kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim bilimleri enstitüsü, Erzurum.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2011). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan, H. H., ve Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 241-260.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal bilimler enstitüsü, Balıkesir.
- Tschannen Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39, 308-331.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 12.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Wang, K. Y. & Clegg, S (2002). Trust and decision making: Are managers different in the people's republic of china and in australia. *Cross Cultural Management*, 9 (1), 30 –45.

- Yaghobi, M., Javadi, M., & Agha-Rahimi, Z. (2010). The relationship between knowledge management and students' demographic characteristics in Isfahan Medical University, Iranian Journal of Education in Medical Science Number of development and education.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yetim, S. A., ve Özden Ö. C. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-696.
- Yorulmaz, A., ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Zaheer, A., McEvily B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9, 141-159.