



## Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Güven ile Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler: Bir Meta-Analiz Çalışması

Yılmaz İlker Yorulmaz <sup>1</sup>, Elif Iliman Püsküllüoğlu <sup>2</sup>, İbrahim Çolak <sup>3</sup>,  
Yahya Altınkurt <sup>4</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı, eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, 1997-2020 yılları arasında, belirtilen ilişkileri belirlemeye dönük çalışmaların meta-analizi yapılmıştır. Meta-analiz çalışmasına öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiler açısından 34 ( $N_{\text{toplam}}=17.271$ ), örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları açısından 35 ( $N_{\text{toplam}}=15.874$ ), örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları açısından 27 ( $N_{\text{toplam}}=14.991$ ) araştırma dâhil edilmiştir. Araştırmada, bu değişkenleri alt boyutları ile inceleyen çalışmaların da meta-analizi yapılmıştır. Meta-analize dâhil edilen çalışmalar Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Çin, Endonezya, Hollanda, İran, İsrail, Kanada, Kuveyt, Malezya, Pakistan, Tayland, Tayvan ve Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalardan oluşmaktadır. Yayım yanlılığı için incelenen huni saçılım grafikleri, Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi, Orwin Güvenli  $N$  analizi ve Egger regresyon testi, meta-analizde yayım yanlılığının olmadığına işaret etmektedir. Rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen etki büyüklüğü analizlerinde, Fisher  $z$  katsayısı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün yüksek, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Meta-analiz çalışmasının sonuçları, bu ilişkilerin öğretim kademesi (ilköğretim, ortaöğretim), çalışma türü (makale ve lisansüstü tez) ve yıl (2010 ve öncesi, 2011-2015, 2016 ve sonrası) alt grupları açısından farklılaşmadığını, araştırmaların gerçekleştiği ülkeler (Amerika, Avrupa, Asya ve Avrasya) açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir.

### Anahtar Kelimeler

Meta-analiz  
Örgütsel güven  
Örgütsel adalet  
Örgütsel bağlılık  
Örgütsel vatandaşlık  
Öğretmen

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 29.05.2020  
Kabul Tarihi: 16.06.2021  
Elektronik Yayın Tarihi: 29.07.2021

DOI: 10.15390/EB.2021.9806

<sup>1</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [yilkeryorulmaz@gmail.com](mailto:yilkeryorulmaz@gmail.com)

<sup>2</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [elif.iliman@gmail.com](mailto:elif.iliman@gmail.com)

<sup>3</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, [ibrhmcolak@gmail.com](mailto:ibrhmcolak@gmail.com)

<sup>4</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [yaltinkurt@gmail.com](mailto:yaltinkurt@gmail.com)

## Giriş

Örgütsel davranış alanyazınında, çalışanların örgüte olan güveni konusunda son yıllarda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Buna paralel olarak, eğitim örgütlerinde de örgütsel güvenin ilişkisel olarak incelendiği çalışmalarda 2000'li yıllardan itibaren önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların önemli bir bölümü, örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yöneliktir. Birbirinden bağımsız olarak yürütülen bu çalışmaların bulgularının birleştirilmesi, geçerli, güvenilir ve eğitim örgütleri özelinde genellenebilir bilgilerin üretilmesi bakımından önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada, öğretmen görüşlerine göre örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin meta-analizinin yapılması amaçlanmıştır. Güvenin hem örgütler hem de sosyal yaşam açısından kritik derecede önemli bir kavram olması nedeniyle, örgütsel güven bu çalışmada ele alınan değişkenlerle ilişkilerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Güven, kişinin bireyler ya da gruplar ile olan ilişkilerinde, karşısındaki kişi ya da gruptan kendisine zarar gelmeyeceğine olan inancı temsil etmektedir. Dünya Değerler Araştırması'nın (World Values Survey, 2020) sonuçları, bazı ülkelerde bireyler arası ilişkilerdeki güvenin düşüklüğüne dikkat çekmektedir. Dünya Değerler Araştırması'nın sonuçları üzerinden, meta-analize dâhil edilen çalışmaların yürütüldüğü ülkelerin güven düzeyleri incelendiğinde, Asya ülkelerinde (Çin, Endonezya, İran, Malezya, Pakistan, Tayland, Tayvan) yaşayanların %27,8'inin, ABD'de yaşayanların %37'sinin, Türkiye'de yaşayanların ise yalnızca %14'ünün diğer kişileri genel olarak güvenilir bulduğu görülmektedir. Bu oran, Avrupa ülkelerinde görece yüksektir. Örneğin meta-analize dâhil edilen bazı çalışmaların yürütüldüğü Hollanda'da yaşayanların %58,5'i diğer kişileri güvenilir bulmaktadır. Güven, insanların temel gereksinimlerinden biridir. Maslow (1943), ihtiyaçlar sıra dizisinde güveni, fizyolojik ihtiyaçlarından sonra ikinci temel gereksinim olarak değerlendirmektedir. Buna karşılık bir toplumdaki güvensizlik algısı, o toplumun üyelerini, belirsiz durumlar karşısında kendisini tehdit altında hissetmeye ve bunlardan kaçınmaya yönelik inançlar yaratmaya yöneltmektedir. Bu durum, belirsizlikten kaçınma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Hofstede, 2001; Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010). Hofstede'nin (Hofstede Insights, 2020) araştırmasında, bireyler arası güvenin düşük olduğu Asya ülkeleri ve Türkiye'nin belirsizlikten kaçınma eğiliminin, güvenin görece yüksek olduğu Avrupa ülkelerinden daha yüksek olması, Dünya Değerler Araştırması'nın (World Values Survey, 2020) sonuçlarını desteklemektedir. Örneğin belirtilen çalışmada, Türkiye'nin belirsizlikten kaçınma indeksi 100 üzerinden 85, Pakistan'ın 70, Tayvan'ın 69, Tayland'ın 64, Hollanda'nın 53, ABD'nin ise 46'dır. Örgütlerin de toplumsal yapının bir parçası olduğu düşünüldüğünde, toplumsal düzeydeki bu güven ve güvensizlik ikliminin örgütlere yansımaları da kaçınılmaz olmaktadır.

Örgütlerdeki karşılıklı güven ya da güvensizlik algısı, çalışanların davranışları yanında örgütün her türlü işleyişini de olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Hatta güvenin, örgütsel işleyişin asgari ölçüsü olduğu söylenebilir. Karşılıklı güvenin yüksek olduğu örgütlerin en önemli özelliği, olumlu bir örgüt iklimine sahip olmasıdır. Bu örgütlerde çalışanlar, kaygı ve korku duymadan, risk alabilir ve yeni fikirler ortaya çıkarabilirler (Hoy, 2012). Güvenin olmadığı örgütler ise risk toplumu özelliği gösterirler. Risk toplumlarında, bireyler kendilerini güvende hissetmez. Çünkü riskin ve tehlikenin her an kapıda olduğunu düşünürler (Beck, 2011). Benzer şekilde risk toplumu özelliği gösteren örgütlerde, bireylerin güvenleri düşük olacağından, örgütsel ortam da bundan olumsuz etkilenecektir.

Okullardaki örgütsel güvene ilişkin ilk sistematik çalışmalar, 1980'lerin başında yapılmaya başlanmıştır. 1980'ler, güvensizliği pekiştiren neoliberal politikaların yayılmaya başladığı yıllardır (Harvey, 2005). Örgütsel güven konusunda yapılan çalışmalarla da aslında neoliberal politikalar sonucu ortaya çıkan güvensizliğin örgüte yansımalarının incelendiği söylenebilir. Bu kapsamda gerçekleştirilen ilk çalışmalar ile okul çalışanlarının kolektif güven algıları kavramsallaştırılmış ve buna yönelik ölçme

aracı geliştirilmiştir (Hoy ve Kupersmith, 1984, 1985). Hoy ve Kupersmith (1985) tarafından geliştirilen ve örgütsel davranış alanyazınında yaygın olarak kullanılan bu ölçme aracı, örgütsel güvenin üç boyutu üzerinde durmaktadır. Bunlar (1) yöneticiye güven, (2) meslektaşlara güven ve (3) örgüte güvenidir. Daha sonra yapılan çalışmalarda (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999, 2003), örgütsel güvenin öğrenci başarısı ile ilişkisini açıklayabilmek için paydaşlara güven (öğrenci ve ebeveynlere) boyutu da ölçüğe eklenmiştir. Ancak ilerleyen süreçte gerçekleştirilen araştırmalarda örgüte güven boyutu, faktörler arasında yeterli düzeyde temsil edilmediği için boyutlar arasından çıkarılmıştır.

Örgütsel güvenin boyutlarından da anlaşılacağı üzere, örgütsel güvenin oluşturulmasında yöneticiler, örgütteki uygulamalar ve çalışanlar arasındaki ilişkiler etkili olabilmektedir. Yöneticilerin, çalışanlara karşı tutarlı, duyarlı, adil ve dürüst olmaları (Yılmaz, 2004); terfi, performans değerlendirme, ödüllendirme ve karar alma gibi temel örgüt politikalarının işleyişi; çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001), adaletli bir performans sisteminin olması (Mayer ve Davis, 1999) ve örgüt içerisindeki iletişim kanallarının açık olması (Asunakutlu, 2002) çalışanların örgüte duydukları güveni artırabilmektedir. Bunun yanı sıra eğitim örgütlerinde yürütülen bazı araştırmalarda örgütsel güven ile örgütsel destek (Polat, 2010), örgütsel sağlık (Zahed-Babelan ve Moenikia, 2010) ve örgütsel sinizim (Polat, 2013) arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Görüldüğü gibi örgütsel güven, birçok örgütsel değişken ile yakından ilişkilidir. Ancak alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güveni ile en çok ilişki kurulan değişkenlerin örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları olduğu görülmektedir (Akın ve Orman, 2015; Hodge ve Ozag, 2007; Hoy ve Tarter, 2004; Kılıçlar, 2011; Schwabsky, 2014). Dolayısıyla bu meta-analiz çalışmasında, öğretmenler özelinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bunların içerisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet ele alındığında, her iki değişkenin karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği söylenebilir. Başka bir ifade ile öğretmenler, örgütteki işleyişin adaletli olduğu algısına sahipse, güven düzeyleri de artmaktadır. Ya da öğretmenlerin güven düzeyi yükseldikçe, örgütteki işleyişin adaletli olduğuna ilişkin algıları da artmaktadır. Nitekim Hoy ve Tarter (2004), güven ve adalet kavramlarından biri olmadan diğerinin düşünülmemeyeceğini ifade etmektedirler.

Adalet, toplumsal yapıların temel ögesidir (Rawls, 1999). Bu nedenle yüzyıllardır filozoflar, siyasetçiler, ekonomistler ve bilim insanları, toplumdaki zenginlik, güç, varlık ve hizmetlerin toplumda nasıl dağıtılacağına ilişkin düşünceler öne sürmüşlerdir (Adams, 1965). Bu düşünceler sonucunda ortaya çıkan “eşit haklar, herkese açık fırsatlar ve kaynakların herkesin yararı gözetilerek dağıtılması” ilkeleri (Rawls, 1999), toplumlarda yaşanabilir koşulların oluşmasına ve toplumların gelişmesine katkı sağlamıştır. Örgütler söz konusu olduğunda da aynı ilkelerin, örgütlerin sağlıklı ve başarılı olarak devamlılığı açısından geçerli olduğu söylenebilir. Örgütlerde de herkese eşit hakların tanınması, örgüt içi olanakların herkese sunulması, kaynakların dağıtımında adaletin gözetilmesi, örgüt iklimine olumlu katkı sağlayacaktır. Çünkü örgütsel adalet sonucu çalışanların memnuniyeti, bağlılığı, güveni ve vatandaşlık davranışları artmaktadır. Bunun sonucu olarak da çalışanlardan, örgüte yüksek düzeyde katkı sağlamaları, olumlu iş ortamı ve güçlü bir örgüt kültürü oluşmasına destek olmaları beklenmektedir (Altınkurt, 2010).

Örgütsel adalet, temel olarak dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir. *Dağıtımsal adalet*, Adams'ın (1965) adalet kuramına (*theory of justice*) dayanmaktadır. Çalışanların dağıtımsal adalet algısı, örgütsel kaynakların adil dağıtımı ile ilişkilidir (Folger ve Cropanzano, 1998). Bu kapsamda çalışanlar, örgüte sağladıkları katkı oranında kazanım elde etmek istemektedirler (Greenberg, 1990). *İşlemsel adalet*, dağıtım kararlarının nasıl verildiği ve karardan etkilenenlerin bunu nasıl algıladığı ile ilgilidir (Konovsky, 2000). Çalışanın işlemsel adalet algısı, örgütteki süreçler ve karar mekanizmaları üzerindeki kontrollerine bağlı olarak değişebilmektedir (Greenberg, 1990). Bireylerin bu süreçlerde etkin olup olmaması ve bu süreçlerin adil olarak işletilip

işletilmediği, adalet algılarını etkilemektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Yani, çalışanların dağıtımsal adalet algısı, nihai kazanımlarından, işlemsel adalet algısı ise bu kararların alınış şekline etkilenmektedir (Folger, 1987). *Etkileşimsel adalet* ise çalışanın kendisine nasıl davranıldığına ilişkin algısıdır. Bu algı, kişiler arası duyarlılık ve sosyal açıklamalar olmak üzere iki temel değişkene göre oluşturulmaktadır. Çalışana duyarlı davranılıp davranılmaması ve örgüt içinde gerçekleşen olaylara ilişkin rasyonel açıklamalar yapılıp yapılmaması, çalışanların etkileşimsel adalet algılarını şekillendirmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Görüldüğü gibi dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını şekillendiren olgular birbirinden farklılık göstermektedir. Ancak bu boyutların herhangi birindeki adaletsizlik algısı, genel olarak örgütü olumsuz etkilemektedir. Çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olması, suçluluk ve kızgınlık duygularını ortaya çıkarabilmektedir (Greenberg, 1990). Bunun sonucunda; çalışanların bağlılıkları, performansları ve vatandaşlık davranışları azalırken, çatışma eğilimleri artabilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998).

Alanyazında dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Li ve Cropanzano, 2009). Örgütlerde güvenin ve adaletin sağlanması, çalışanların örgüte ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda örgütsel güvenin, çalışanların örgüte duyduğu bağlılıkla ilişkili olduğu bilinmektedir. Güven ortamının sağlandığı eğitim örgütlerinde, ilişkilerin iyi niyet üzerine kurulu olması ve sağlıklı bir okul ikliminin oluşması, öğretmenlerin bağlılıklarını artırabilmektedir (Akn ve Orman, 2015). Dolayısıyla çalışanların örgüte duydukları güven, örgütsel bağlılıklarının da önemli bir yordayıcısıdır (Hodge ve Ozag, 2007; Top, Akdere ve Tarcan, 2014).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine inanması, örgüt yararına çaba harcaması ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile oluşan bir yapıdır (Mowday, Steers ve Porter, 1978). Bu yapıda, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini, içinde buldukları çevreye yansıtmaları önemlidir (Kanter, 1968). Çünkü bu sayede çalışanlar, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlamış olmaktadır. Diğer bir ifadeyle bağlılık, örgütün performansı üzerinde belirleyici bir değişken olarak düşünülebilir. Bağlılık, örgütlerde temel olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut altında ele alınmaktadır. *Duygusal bağlılıkta*, çalışanın duygusal olarak örgüte bağlanması, kendini örgütle özdeşleştirme, örgüte ve örgütteki işleyişe dâhil olması söz konusudur. Diğer bir ifadeyle çalışanın istekleri ön plana çıkmakta ve çalışan istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir. *Devam bağlılığında*, çalışanın örgütten ayrılma ya da kalma gibi seçeneği bulunmaktadır. Çalışan, örgütte kalması ya da ayrılması durumundaki olası kazanımlarının muhasebesini yapmakta ve gereksinimleri doğrultusunda farklı nedenlerle örgütte kalmayı sürdürmektedir. *Normatif bağlılıkta* ise çalışanın örgütte kalma ya da ayrılma gibi bir seçeneği bulunmamaktadır. Bu bağlılıkta, çalışan zorunluluklar nedeniyle örgütte kalmaya devam etmektedir (Colquitt, LePine ve Wesson, 2019; Meyer ve Allen, 1991).

Çalışanların örgüte bağlılık duymalarında bireysel özellikleri, örgüt içerisindeki rolleri, çalışma deneyimleri ve örgütün yapısı gibi özellikler etkili olabilmektedir (Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015; Mowday, Porter ve Steers, 1982). Tüm bu özelliklerin sonucunda ortaya çıkan bağlılık düzeyine göre çalışanlar, örgüt içinde farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu durum Hirschman'ın (1970) çıkış-ses-sadakat (exit-voice-loyalty) kuramı üzerinden okunabilir. Kurama göre bir çalışanın bağlılık düzeyi, örgütsel olaylar karşısında nasıl tepki vereceğinin de belirleyicisidir. Yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, çıkış-ses-sadakat sınıflandırmasında seslendirmeyi ve sadakati seçerek yapıcı çözümleri tercih edebilmektedirler. Düşük bağlılık gösteren çalışanlar ise çıkmayı ve duyarsızlaşmayı seçerek yıkıcı tepkiler gösterebilmekte, psikolojik ve fiziksel olarak kendilerini geri çekilebilmektedirler (Colquitt vd., 2019). Bu durumda çalışanlar, örgütte kalmaya devam etmelerine rağmen, örgütün amaçlarının gerçekleşmesine beklenen katkıyı sağlamamaktadırlar.

Çalışanların örgütün amaçlarına katkı sağlamalarında, rol fazlası davranışlar, yani örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri de önemlidir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen en önemli etkenlerden biri güvendir. Çünkü güven temel bir gereksinimdir ve güvensiz bir ortamda çalışandan rol fazlası davranışlar beklenemez. Örgütsel güvenin sağlandığı bir ortamda çalışanlar, örgütün amaçları doğrultusunda ortak bir çaba göstermekte, görüşlerini özgürce ifade edebilmekte ve inisiyatif alabilmektedirler. Nitekim Cerit (2009) araştırmasında, örgütsel güvenin sağlandığı okullarda, öğretmenlerin daha fazla iş birliği içerisinde hareket edebildiği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, öğretmenlerin rol fazlası davranışlarını da arttırabilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde birbirlerine güvenen çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler. Güvenin olmadığı durumlarda ise vatandaşlık davranışları azalmaktadır (Schwabsky, 2014; Uslaner ve Brown, 2005).

Vatandaşlık kavramı, felsefe, siyasal bilimler, sosyoloji ve tarih alanlarında entelektüel bir mirasa sahiptir. Bu miras, vatandaşlık hakları ve sorumluluklarıyla da ilişkilidir (Graham, 1991; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Görüldüğü gibi vatandaşlık, kökleri güçlü bir kavramdır. Örgütlerde ise vatandaşlık davranışı, Katz ve Kahn'ın (1966) da vurguladığı gibi, iş ve görev tanımlarının ötesindeki *rol fazlası davranışları (supra-role behavior)* kapsamaktadır (Bateman ve Organ, 1983). Bu kapsamda meslektaşlarına yardımcı olmak, geçici olumsuzluklara toleranslı davranmak, yöneticilerin örgüt yararına değişiklik önerilerinde iş birliği yapmak, çalışma alanını temiz tutmak, örgütte çatışmaları çözmeye eğilimli olmak gibi davranışlar vatandaşlık davranışları kapsamında ele alınmaktadır. Bunlar yöneticiden, çalışma ekibinden ve örgütten kaynaklanan ya da sadece bireysel nedenlerle gerçekleşen davranışlardır. Vatandaşlık davranışları sayesinde örgütte işler kolaylaştığı için yönetici zamanını ve enerjisini diğer gerekli işlere yönlendirebilmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Organ ve Bateman, 1986). Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt performansının artmasını sağlamakta, örgütsel çıktılarının nitelik ve nicelik olarak iyileşmesine yardımcı olmakta, örgütün etkinliğini ve etkililiğini arttırmakta, memnuniyetin artmasını sağlamaktadır (Bergeron, 2007).

Alanyazındaki çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları; yardımlaşma, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem olarak sınıflandırılmaktadır. Bu boyutlardan *yardımlaşma*, örgütle ilgili herhangi bir konu ya da sorunda meslektaşlara yardımcı olmayı ifade etmektedir. Yardımlaşma davranışında çalışan, bu davranışı nedeniyle ödüllendirilmeyi beklememektedir. Yardımlaşma, yeni gelen çalışana, örgütü ve çevresini tanıması için yardımcı olmak, çeşitli nedenlerle (hastalık vb.) izinli olan bir meslektaşının yerine bakmak, yöneticilere yardımcı olmak gibi davranışları kapsamaktadır. *Vicdanlılık*, çalışanın kendisinden beklenen rol davranışlarını, asgari düzeyin (görev tanımının) üzerinde gerçekleştirmesidir. Bu davranışlar, örgütün etkili bir şekilde işlev göstermesinde önemlidir. Çalışanın, kendi yeterliklerini geliştirmesi ve zamanı etkili bir şekilde kullanması, bu kapsamda ele alınabilecek davranışlardır. *Centilmenlik*, çalışanın şikâyetlerden kaçınması olarak tanımlanmaktadır (Bies, 1989; Wan, 2016). Olumlu bir tutum takınmak ve istenmeyen durumlarda yapıcı yaklaşımlarda bulunmak, centilmenlik davranışlarına karşılık gelmektedir (Organ, 1988, aktaran Wan, 2016). *Sivil erdem*, herhangi bir sorun oluşmaması ya da sorunların çözülmesi için çaba sarf etmek olarak tanımlanmaktadır (Bies, 1989). Ancak çalışanın böyle bir davranışta bulunabilmesi için örgütte ne olup bittiğiyle ilgili bilgisinin olması gerekmektedir (Wan, 2016). Çalışanın örgütteki yeni gelişmelerden haberdar olması, örgüt politikalarını ve çalışma yöntemlerini yakından takip etmesi, sivil erdem davranışlarına karşılık gelmektedir (Yılmaz ve Taşdan, 2009). Örgütsel vatandaşlığının boyutlarından her birinin düzeyinin artması örgüte olumlu katkı sağlarken, azalması ise örgütün bu durumdan zarar görmesi anlamına gelmektedir. Ancak kökleri güçlü olan vatandaşlık kavramının, 1980 sonrası neoliberal politikaların da etkisiyle, anlam ve içeriğinin zayıflatıldığı görülmektedir. Neoliberal politikalar aracılığı ile örgütler, vatandaşlık kavramının çağrıştırdığı olumlu anlamdan yararlanarak, çalışanların koşulsuz ve karşılıksız olarak itaat etmelerini beklemektedir. Ancak bu durum, örgüt ile çalışan arasında var olan psikolojik sözleşmenin, çalışan aleyhine ihlali anlamına



gelmektedir. Başka bir ifadeyle, neoliberal politikaların etkisi ile anlam ve içeriği boşaltılan vatandaşlık kavramı, Standing'in (2011) de vurguladığı gibi "geçici" ya da "kısmi" vatandaşlığa dönüştürülmek istenmektedir. Kavramın kökleri göz önünde bulundurulduğunda örgütsel vatandaşlık, çalışanın örgüte biat etmesi ya da mekanik dayanışma içinde olması anlamına gelmemelidir. Yani hak ve ödev kavramları üzerine inşa edilen vatandaşlıkta, haklar görmezlikten gelinip ödevler vurgulanmaktadır. Oysa haktan yoksun bir vatandaşlık, sömürüdür. Vatandaşlık davranışı, çalışanın örgüt yararına davranması ve Durkheim'ın (2018) da öne sürdüğü şekliyle organik dayanışma içinde olmasıdır. Vatandaşlık davranışının gelişimi, örgütün de çalışanlara destekleyici olanaklar sunmasını gerektirmektedir. Böylelikle örgütler amaçlarına daha kolay ulaşabilir, bireyin emeği ve enerjisi daha etkin kullanılarak örgütler daha etkili hale gelebilir.

Alanyazında örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ya da örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunlar arasında, eğitim örgütleri dışında örgütsel güven ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği meta-analiz çalışmaları da yer almaktadır. Bu çalışmalarda, örgütsel güven ile liderlik (Dirks ve Ferrin, 2000), düzenleme ve kontrol, itibar, iletişim, iş doyumu ve paylaşılan değerler (Nienaber, Hofeditz ve Searle, 2014), iş birliği ve çatışma (Balliet ve Van Lange, 2013a), takas ilişkileri (Vanneste, Puranam ve Kretschmer, 2014), ceza, işbirliği ve teknoloji kabulü (Balliet ve Van Lange, 2013b; Wu, Zhao, Zhu, Tan ve Zheng, 2011) gibi değişkenler arasındaki ilişkiler meta-analiz yöntemi ile incelenmiştir. Eğitim örgütleri dışında, örgütsel güven ile bu çalışmada ele alınan örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği meta-analiz çalışmaları da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda *örgütsel güven* ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme (Ng, 2015), örgütsel bağlılık, özdeşleşme ve sosyal sorumluluk (Farooq, Payaud, Merunka ve Valette-Florence, 2014), örgütsel vatandaşlık (Petrella, 2013); *örgütsel adalet* ile örgütsel güven, bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti (Li ve Cropanzano, 2009), örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, bağlılık ve güven (Fischer, 2013), vatandaşlık (Fassina, Jones ve Uggerslev, 2008), iş doyumu, bağlılık, performans ve vatandaşlık (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001); *örgütsel bağlılık* ile örgütsel adalet (Spiser-Albert, 2001), örgütsel vatandaşlık (Çetin vd., 2015), iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık (Shahjehan, Afsar ve Shah, 2019) gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Türkiye örneklemini özelinde yürütülen meta-analiz çalışmaları arasında ise Ülbeği'nin (2016) örgütsel adalet ile vatandaşlık, bağlılık, güven, sinizm, tükenmişlik, özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini; Gürbüz, Ayhan ve Sert'in (2016) örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık; Top ve diğerlerinin (2014) örgütsel bağlılık ile örgütsel güven, iş doyumu ve liderlik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmalar yer almaktadır.

Alanyazında örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının hem kendi boyutları arasındaki ilişkileri hem de bu değişkenler arası ilişkileri inceleyen meta-analiz çalışmaları da bulunmaktadır. *Örgütsel adalet* veya boyutları açısından yapılan meta-analiz çalışmaları arasında Cohen-Charash ve Spector'un (2001) örgütsel adalet ve boyutları ile örgütsel güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ve Hauenstein, McGonigle ve Fliender'in (2002) işlemsel ve dağıtımsal adalet arasındaki ilişkileri incelediği meta-analiz çalışmaları yer almaktadır. Bunun yanı sıra Shao, Rupp, Skarlicki ve Jones (2013), çalışanların örgütsel adalet algıları, boyutları ve sonuçları arasındaki ilişkilerde kültürel etmenlerin moderatör etkisini incelemişlerdir. *Örgütsel bağlılık* veya boyutları açısından yapılan meta-analiz çalışmaları arasında King'in (2002) tek boyutlu ve üç boyutlu örgütsel bağlılık modellerini; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky'nin (2002) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkileri incelediği çalışmalar yer almaktadır. Ayrıca Meyer ve diğerleri (2012), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkileri; Fischer ve Mansell (2009) ise çalışan bağlılığını kültürlerarası karşılaştırmayı ölçüt alan meta-analiz çalışmaları yapmışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılığın öncülleri, ilişkileri ve sonuçlarını ele alan 48 meta-analiz çalışmasının değerlendirmesini yapmışlardır. *Örgütsel vatandaşlık* veya boyutları açısından yapılan meta-analiz çalışmaları arasında ise LePine, Erez

ve Johnson'ın (2002) örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları arasındaki ilişkileri incelediği çalışma yer almaktadır. Bunun yanı sıra Carpenter, Berry ve Houston (2014), bireyin kendisini ya da diğer örgüt çalışanlarını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık davranışlarının; Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume (2009) ise örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel sonuçlarının meta-analizini yapmışlardır.

Bu çalışmalara ek olarak, alanyazında çeşitli demografik değerışkenlerin örgütsel güven (Avcı, 2019), örgütsel adalet (Altınkurt, Yılmaz ve Karaman, 2015; Schulz, 2018), örgütsel bağlılık (Aven, Parker ve McEvoy, 1993; Aydın, Sarier ve Uysal, 2011; Cohen, 1992, 1993; Çoğaltay, 2015; Dalgıç, 2014) ve örgütsel vatandaşlık (Yılmaz, Altınkurt ve Yıldırım, 2015) davranışları üzerindeki etkisini inceleyen meta-analiz çalışmaları da bulunmaktadır. Ayrıca eğitim örgütlerinde eğitsel liderlik ile iş doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, performans, örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasındaki ilişkilerin incelendiği bir meta-analiz çalışması (Çoğaltay ve Karadağ, 2016) desenlenmiştir. Buna karşın, alanyazında eğitim çalışanlarının örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen meta-analiz çalışmalarının sayısı sınırlıdır. Bu çalışmalardan Akar (2018), Türkiye'de eğitim çalışanlarının (öğretmen, okul yöneticisi ve akademisyen) örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışları, mobbing, iş doyumunu, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve etik liderlikleri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Arslan ve Yıldız (2015) çalışmalarında, Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumlu ve olumsuz etkileyen değerışkenleri ele almış ve örgütsel güven ile ilişkilerini incelemiştir. Benzer şekilde Uysal, Sarier ve Çilek'in (2019) çalışmalarında, Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen değerışkenler incelenmiş ve örgütsel güven ile ilişkisinin meta-analizi yapılmıştır. Ancak mevcut araştırmada ele alınan değerışkenleri, öğretmenler özelinde inceleyen ve farklı ülkelerden araştırma sonuçlarını bir araya getiren meta-analiz çalışmasına ulaşamamıştır. Dolayısıyla bu araştırmada, alanyazındaki diğer çalışmalardan farklı olarak, eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler, öğretmenler özelinde ve çeşitli ülkeler genelinde incelenecektir. Bu nedenle mevcut çalışmanın, ilgili alanyazında üretilen araştırma sonuçlarının bütüncül olarak değerlendirilmesine ve sonuçların çeşitli kültürlere göre incelenebilmesine olanak sağlayarak alanyazındaki önemli bir eksikliği gidereceği söylenebilir.

Bu araştırmada ele alınan örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi değerışkenlerin birbirleriyle yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Örneğin örgütsel güven ve adaletin birbirinden bağımsız olarak tek başına düşünölemeyeceği ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığı etkileyen bir değerışken olduğu söylenebilir. Nitekim bu değerışkenler arasındaki ilişkilerin alanyazında birçok araştırmamanın konusunu oluşturduğu görölmektedir. Bu araştırmaların sonuçlarının birleştirilmesi eğitim örgütleri açısından genellenebilir bulguların elde edilebilmesini sağlayacaktır. Örgütsel güven ve örgütsel güvenin boyutları ile araştırmadaki diğer değerışkenler ve boyutları arasındaki genellenebilir ilişkilerin ortaya konması, okullardaki güven ile daha yüksek ilişki gösteren değerışkenlerin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Böylelikle okullarda güven ortamının oluşturulmasına yönelik öneriler geliştirilebilecektir. Ayrıca alt grup analizleri yoluyla ilişkiler üzerinde belirleyici olan etmenler ortaya konabilecektir. Bu nedenlerden dolayı bu araştırmamanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünölmektedir. Bu bağlamda bu araştırma ile eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüklerinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Örgütsel güven ve boyutları (yöneticiye güven, meslektaşlara güven, paydaşlara güven) ile örgütsel adalet ve boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğu nedir?

2. Örgütsel güven ve boyutları ile örgütsel bağlılık ve boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğü nedir?
3. Örgütsel güven ve boyutları ile örgütsel vatandaşlık ve boyutları (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğü nedir?
4. *Araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, öğretim kademesi, çalışma türü ve yıl* alt grupları açısından örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklükleri ne düzeyde farklılaşmaktadır?

### Yöntem

Bu çalışmada, eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları (ve boyutları) arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüklerinin meta-analiz yöntemi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Meta-analiz, çeşitli araştırma sonuçlarının geçerli ve etkili biçimde birleştirilmesine ve bütüncül sonuçlar çıkarılmasına olanak sağlamaktadır (Tsagris ve Fragkos, 2018).

#### *Çalışmaların Seçimi ve Kodlanması*

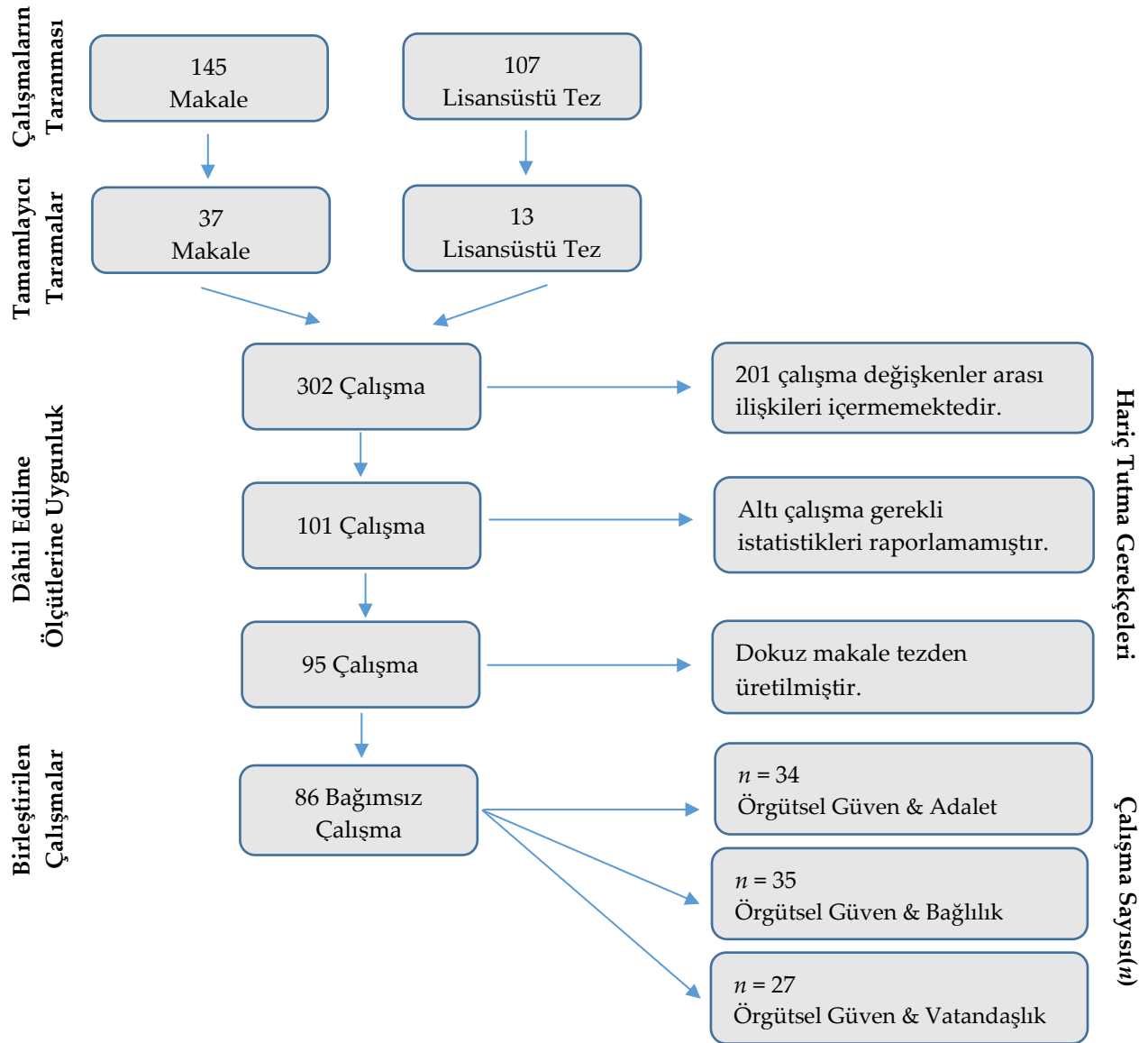
Meta-analiz çalışması için gerekli alanyazın taraması 2020 yılı Ocak ayında, tamamlayıcı taramalar ise 2020 yılı Mart ve Kasım aylarında yapılmıştır. Taramalar, Türkçe ve İngilizce dillerinde yapılmıştır. Meta-analiz çalışmasında yer alan araştırmalara ulaşmak amacıyla, ['organizational trust' and 'teacher'] ve ['örgütsel güven' 'öğretmen'] anahtar kelimeleri ile EBSCOhost, Web of Science Platform, ERIC, ProQuest, ULAKBİM ve Google Akademik'te taramalar yapılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde ise ['güven' 'öğretmen'], ['trust' 'teacher'] ve ['confidence' 'teacher'] anahtar kelimeleri ile gelişmiş tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda ulaşılan araştırmalar, öncelikle başlık ve özetlerine bakılarak değerlendirilmiştir. Başlık ve özetten, eğitim örgütleri dışında gerçekleştirildiği anlaşılan çalışmalar dikkate alınmamıştır. Bunun dışında, çalışma konusu ile ilgili olabilecek çalışmalar daha ayrıntılı incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmada ele alınan değişkenleri inceleyen ve örneklem grubunu eğitim çalışanlarının oluşturduğu 145 makale ve 107 lisansüstü tez olmak üzere toplam 252 araştırma kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan çalışmalar, araştırmacılar tarafından oluşturulan kodlama anahtarına girilmiştir. Bu kodlama anahtarında; araştırmanın yazar(lar)ı, yılı, çalışma türü (tez, makale), örneklem grubu ve büyüklüğü, incelenen değişkenler, kullanılan veri toplama araçları ve boyutları, araştırmanın gerçekleştirildiği ülke ve öğretim kademesi yer almaktadır.

Kodlama anahtarına girilen araştırmalar incelendiğinde, örgütsel güven konusunu eğitim örgütleri özelinde inceleyen araştırmaların sırasıyla en çok örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, liderlik, iş doyumunu, örgütsel destek ve örgüt iklimi değişkenleri ile çalışıldığı görülmüştür. Bu çerçevede, araştırmanın kuramsal temelleri de göz önünde bulundurularak kodlanan 252 araştırmanın meta-analize dâhil edilebilmesi amacıyla şu ölçütler belirlenmiştir: (1) Araştırmaların 1995-2020 yılları arasında hakemli dergilerde yayınlanan çalışmalar ya da bu yıl aralığında tamamlanan lisansüstü tezler olması (Tezden üretilen makalelerde, daha fazla veri içermesi ve yayım yanlılığının daha düşük olması nedeni ile lisansüstü tezler tercih edilmiştir), (2) Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, bağlılık ya da vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye dönük olması, (3) Araştırma bulgularında, örneklem büyüklüğü ve korelasyon değerlerine ya da bu değerlerin hesaplanabilmesi için gerekli istatistiklere yer verilmiş olması, (4) Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, öğretmenlerin örgütsel güven, adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını belirlemeye dönük olması şeklindedir. Bu ölçütler aynı zamanda hariç tutma ölçütü olarak kullanılmıştır. Bu ölçütlere uymayan çalışmalar, araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmaya makale ve tezlerin dahil edilip, bildiri ve araştırma raporlarının dahil edilmemesinin bir nedeni, makale ve tezlerin veri tabanları, akıllı tarama platformları ve arama motorları üzerinden erişilebilir olmasıdır. Bunun ikinci nedeni ise makalelerin hakem değerlendirmesinden, tezlerin ise kurumsal olarak bir jüri



değerlendirmesinden geçmesidir. Araştırma raporları ile yayımlanan bazı kongre ve sempozyum bildirilerinin sağlıklı bir hakem sürecinden geçip geçmediğinin görece belirsiz olması nedeniyle bu çalışmaların meta-analize dahil edilmemesine karar verilmiştir.

Dâhil edilme (hariç tutma) ölçütleri belirlendikten sonra tamamlayıcı taramalar ['organizational trust' and 'organizational justice' and 'teacher'], ['organizational trust' and 'organizational commitment' and 'teacher'], ['organizational trust' and 'organizational citizenship' and 'teacher'], ['güven' 'adalet' 'öğretmen'], ['güven' 'bağlılık' 'öğretmen'], ['güven' 'vatandaşlık' 'öğretmen'] anahtar kelimeleri ile EBSCOhost, Web of Science Platform, ERIC, ProQuest, ULAKBİM ve Google Akademik'te taramalar yapılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde ise ['güven' 'adalet' 'öğretmen'], ['güven' 'bağlılık' 'öğretmen'], ['güven' 'vatandaşlık' 'öğretmen'], ['trust' 'justice' 'teacher'], ['trust' 'fairness' 'teacher'], ['trust' 'commitment' 'teacher'], ['trust' 'citizenship' 'teacher'] anahtar kelimeleri ile gelişmiş tarama yapılmıştır. Ayrıca birinci taramada kayıt altına alınan araştırmaların kaynakçaları taranmış, dâhil edilme ölçütlerine uygun olabilecek araştırmalar da incelenmiştir. Bu çerçevede, birinci tamamlayıcı tarama (Mart 2020) sonucunda 24 makale ve 12 lisansüstü teze, ikinci tamamlayıcı tarama sonucunda (Kasım 2020) 13 makale ve bir lisansüstü teze daha ulaşılmıştır. Tamamlayıcı tarama sonrasında kodlama anahtarına girilen araştırma sayısı 182 makale ve 120 lisansüstü tez olmak üzere toplam 302'ye ulaşmıştır. Dâhil edilme ölçütleri incelenerek, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ya da örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmediği 201 araştırma meta-analiz çalışmasının kapsamına dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 101 araştırmadan altısı, ilgili korelasyon değerlerinin ya da hesaplanması için gerekli istatistiklerin raporlanmaması ve dokuzu, tezden üretilmiş makale olması (bu çalışmalarda, tezler meta-analize dahil edilmiştir) nedeni ile meta-analize dahil edilmemiştir. Bu çerçevede meta-analizler bağımsız 86 araştırma ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların bazılarında, örgütsel güvenin birden fazla değişkenle ilişkisi incelenmektedir. İki araştırmada, örgütsel güven ile hem örgütsel adalet hem de örgütsel bağlılık (Alazmi ve Alenezi, 2020; Ting, 2014); üç araştırmada, örgütsel güven ile hem örgütsel adalet hem de örgütsel vatandaşlık (Kouchi, Hashemi ve Beshlideh, 2016; Polat, 2007; Zeinabadi, 2013); üç araştırmada, örgütsel güven ile hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel vatandaşlık (Thomsen, Karsten ve Oort, 2015, 2016; Uzun, 2018); bir araştırmada ise örgütsel güven ile hem örgütsel adalet hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiler (Laçinoğlu, 2010) yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlığa ilişkin bir araştırmada (Dede, 2017) ise bağımsız iki örneklem yer almaktadır. Belirtilen bu çalışmalar nedeniyle bağımlılık sorunu olup olmadığını belirlemek için sınıf içi korelasyon değeri incelenmiştir. Bu değer 0'a yakın olması, etki büyüklükleri arasında bağımlılığın olmadığını, 1'e yakın olması ise bağımlılığın olduğunu göstermektedir. Sınıf içi korelasyon değerinin yüksek olması durumunda, çok düzeyli model yaklaşımının kullanılması önerilmektedir (Şen ve Akbaş, 2016). Yapılan analiz ile sınıf içi korelasyon değeri ,037 ( $p > ,05$ ) olarak hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının 0'a yakın olması nedeniyle bağımlılığın önemsiz olduğuna karar verilmiştir. Sonuç olarak, 86 bağımsız araştırmadan toplam 97 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Araştırmada dâhil edilme ölçütlerini karşılayan araştırmalardan 34'ü ile örgütsel güven ve örgütsel adalet, 35'i ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık, 27'si ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada (Dede, 2017) bağımsız iki örneklem yer aldığından, çalışma sayısı 27 olmasına rağmen, hesaplanan toplam etki büyüklüğü sayısı 28'dir. Meta-analiz çalışmalarının raporlama sürecine ilişkin ilkeler sunan ve araştırmacının genelinde yararlanılan PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman ve The PRISMA Group, 2009)] raporunun önerdiği şekilde, incelenen çalışmaların tarama ve seçim sürecine ilişkin akış grafiği Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Çalışmaların tarama ve seçim sürecine ilişkin PRISMA akış grafiği

Araştırma konusundaki çalışmaların doğru biçimde taranması ve ulaşılan çalışmaların geçerliğinin, güvenilirliğinin ve tamlığının kodlayıcılar tarafından denetlenmesi gerekmektedir (Stewart ve Kamins, 2001). Bu çerçevede araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin çalışmalar, öncelikle Eğitim Yönetimi alanından üç araştırmacı tarafından taranmış, ardından ulaşılan çalışmalar birleştirilerek araştırmacılar tarafından oluşturulan kodlama anahtarına girilmiştir. Kodlama anahtarına girilen çalışmaların tamamı, düzenlenen toplantılarda tüm araştırmacılar tarafından dâhil edilme ve hariç tutma ölçütleri doğrultusunda incelenmiş ve dâhil edilme ölçütlerini karşılayan araştırmalar kararlaştırılmıştır. Dâhil edilme ölçütlerini karşılayan tüm çalışmalara ilişkin veriler, üç araştırmacı tarafından bağımsız olarak ikinci kodlama anahtarlarına girilmiş ve bu değerlerin sınıf içi korelasyon katsayısı ,91 olarak bulunmuştur. Kodlanan etki büyüklüğü değerleri arasındaki farklılıklar için düzenlenen uzlaşma toplantıları ile tüm verilerin tam ve doğru kodlanması sağlanmıştır ( $r = 1,00$ ). Araştırmada ortalama etki büyüklükleri ve heterojenliğin durumu belirlendikten sonra, etki büyüklükleri arasındaki farklılıkları açıklayabilecek alt gruplar belirlenmiştir. Belirlenen alt gruplara ilişkin veriler, üç araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlama anahtarlarına eklenmiş ve bu değerlerin sınıf içi korelasyon katsayısı ,94 olarak bulunmuştur. Alt gruplara ilişkin veriler için düzenlenen uzlaşma toplantısı ile tüm verilerin tam ve doğru kodlanması sağlanmıştır ( $r = 1,00$ ).

***Dâhil Edilen Çalışmalar***

Meta-analiz çalışmasına, örgütsel güven ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler açısından 34, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık açısından 35, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık açısından 27 çalışma dâhil edilmiştir. Aynı zamanda, belirtilen değişkenleri alt boyutları ile inceleyen çalışmaların da meta-analizi yapılmıştır. Analize dâhil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklükleri, örgütsel güven ve örgütsel adalet ilişkisi açısından 17.271, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi açısından 15.874, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi açısından 14.991'dir. Dâhil edilen çalışmaların özellikleri Tablo 1'de sunulmaktadır. İzleyen tablo ve şekillerde okunabilirliği kolaylaştırmak için örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları, "güven", "adalet", "bağlılık" ve "vatandaşlık" olarak ifade edilmiştir.

**Tablo 1.** Meta-Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Özellikleri

		Güven & Adalet (n = 34)	Güven & Bağlılık (n = 35)	Güven & Vatandaşlık (n = 27)
<b>Türü</b>	Makale	28	21	17
	Yüksek Lisans Tezi	3	8	3
	Doktora Tezi	3	6	7
<b>Yılı</b>	1997	-	1	-
	2002	-	-	1
	2004	1	-	-
	2005	-	-	1
	2007	2	1	2
	2008	-	1	1
	2009	-	2	1
	2010	3	3	1
	2011	2	-	3
	2012	1	1	1
	2013	2	1	3
	2014	2	4	2
	2015	2	5	4
	2016	4	2	2
	2017	5	2	1
	2018	3	3	2
	2019	5	3	-
2020	2	6	2	
<b>Öğretim Kademesi</b>	Okul Öncesi	-	1	-
	İlkokul	7	3	9
	Ortaokul	3	-	4
	Ortaöğretim	5	10	7
	İlköğretim	5	8	3
	İlk ve Ortaöğretim	14	13	4

**Tablo 1.** Devamı

		Güven & Adalet (n = 34)	Güven & Bağlılık (n = 35)	Güven & Vatandaşlık (n = 27)
<b>Verilerin Toplandığı Ülkeler</b>	Amerika ABD	3	4	6
	Kanada	-	1	-
	Çin	-	1	-
	Endonezya	-	2	1
	İran	5	-	5
	İsrail	-	1	3
	Asya Kuveyt	1	1	-
	Malezya	2	-	1
	Pakistan	2	-	-
	Tayland	1	-	-
	Tayvan	1	1	-
	Avrupa Hollanda	-	2	2
	Avrasya Türkiye	19	22	9

**Yayım Yanlılığı**

Yayım yanlılığı, bir araştırma konusunda yayımlanmış çalışmaların o konuda tamamlanmış tüm çalışmaları temsil etme yeterliğinin düşük olmasıdır (Card, 2011; Littell, Corcoran ve Pillai, 2008). Benzer bir bakış açısıyla yayım yanlılığı, bir konu hakkında yapılmış çalışmanın yayımlanma olasılığının ürettiği etki büyüklüğü ve istatistiksel anlamlılığı ile ilişkili olması durumudur (Dias, Ades, Welton, Jansen ve Sutton, 2018). Bu çerçevede yayım yanlılığı, yapılmış çalışmalardan bazılarının, beklenen yönde istatistiksel anlamlı sonuçlar üretmemesi nedeniyle araştırmacılar tarafından yayımlanmak istenmemesi ya da bilimsel dergilerce kabul görmemesi gibi nedenlerle araştırma sentezlerine dâhil edilememesinin sonucunda oluşabilmektedir (Makowski, Piroux ve Brun, 2019). Bir meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının yüksekliği, ortalama etki büyüklüğünün olması gerekenden farklı raporlanmasına neden olarak (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009), ortalama etki büyüklüğünün niteliğini (doğruluğunu) olumsuz etkilemektedir (Pecoraro, 2018). Bu nedenle, ortalama etki büyüklükleri belirlenmeden önce meta-analizde yayım yanlılığının durumu incelenmiştir. Bu meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının durumu; huni saçılım grafikleri, Orwin'in Güvenli N analizi, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger'in regresyon testi ile incelenmiştir. Analizler hem belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler hem de değişkenlerin alt boyutları açısından gerçekleştirilmiştir.

**Model Seçimi**

Meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının durumu belirlendikten sonra, ortalama etki büyüklüklerinin hesaplanmasında kullanılacak istatistiksel model seçimi yapılmıştır. Etki büyüklüğü hesaplamalarında, çalışmalar arası varyansın farklılaşma derecesine göre kullanılan ana yaklaşımlar, sabit etki ve rastgele etkiler modelleridir (Pigott, 2012). Sabit etki modeli, birleştirilen çalışmaların örneklem büyüklükleri dışındaki özelliklerinin homojenliğine işaret ederken, rastgele etkiler modeli çalışmalar arasındaki parametre çeşitliliğini vurgulamaktadır (Cumming, 2012). Farklı çalışmalara ilişkin etki tahminlerinin yalnızca benzer bir dağılımın sonucu olduğu varsayımına dayanan rastgele etkiler modelinde (Deeks, Higgins ve Altman, 2008) ortalama etki büyüklüğü hesaplanırken, birleştirilen çalışmalarda örneklem hatası dışında etki büyüklükleri, katılımcı özellikleri, çalışma süresi, kapsamı ve deseni gibi çeşitli durumlar göz önünde bulundurulmaktadır (Littell vd., 2008). Meta-analiz çalışmasında model seçimi yapılırken, analize dâhil edilen çalışmaların örneklem özellikleri ve yapılmak istenen çıkarımlar dikkate alınmalıdır. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmaların örneklem özelliklerinin çeşitli parametrelerden etkilenmesi, rastgele etkiler modelinin kullanımının daha uygun olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca rastgele etkiler modeli ile yapılmak istenen



çıkarımların, meta-analize dâhil edilen çalışmaların ötesinde olduğu belirtilmektedir (Field, 2003; Field ve Gillett, 2010). Bu nedenle rastgele etkiler modelinin kullanımı, araştırma verilerinin genellenebilirliğine de katkı sağlamaktadır. İstatistiksel model seçimine ilişkin belirtilen ölçütler, model seçiminin, yapılması düşünülen meta-analiz çalışmasının doğasına göre, analiz öncesi gerçekleştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Borenstein, Hedges ve Rothstein, 2007; Littell vd., 2008). Bu çerçevede, meta-analize dâhil edilen çalışmaların örneklemine oluşturan öğretmenlerin farklı ülke ve kültürlerden olduğu, çalışmaların örneklem özellikleri, desen ve kapsamlarının çeşitlilik gösterdiği göz önünde bulundurularak rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

### **Heterojenlik**

Meta-analiz, dâhil edilen çalışmalar arasındaki çeşitliliğin derecesini ortaya koyarak araştırma konusunun farklı parametreler ile incelenemesine olanak sağlamaktadır. Bu çerçevede araştırmada, analize dâhil edilen çalışmalar arasında heterojen bir dağılım olup olmadığı incelenmiştir. Bu meta-analiz çalışmasında, birleştirilen çalışmaların heterojenlik durumu  $Q$  testi ve  $I^2$  değeri ile belirlenmiştir.  $Q$  testi, gözlenen sonuçlar arasındaki farklılıkların rastgele dağılım olasılığını değerlendirmektedir (Deeks vd., 2008).  $Q$  değerinin serbestlik derecesine göre hesaplanan  $\chi^2$  değerini aşması, ortalama etki büyüklüklerinin heterojenliğine işaret etmektedir (Card, 2011; Shadish ve Haddock, 2009).  $Q$  testinin tamamlayıcısı olan  $I^2$  değeri ise ortalama etki büyüklüklerinin heterojenlik miktarını ortaya koymaktadır (Cleophas ve Zwinderman, 2017).  $I^2$  değerinin %75'ten büyük olması, yüksek düzeyde heterojenlik olarak yorumlanmaktadır (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009).

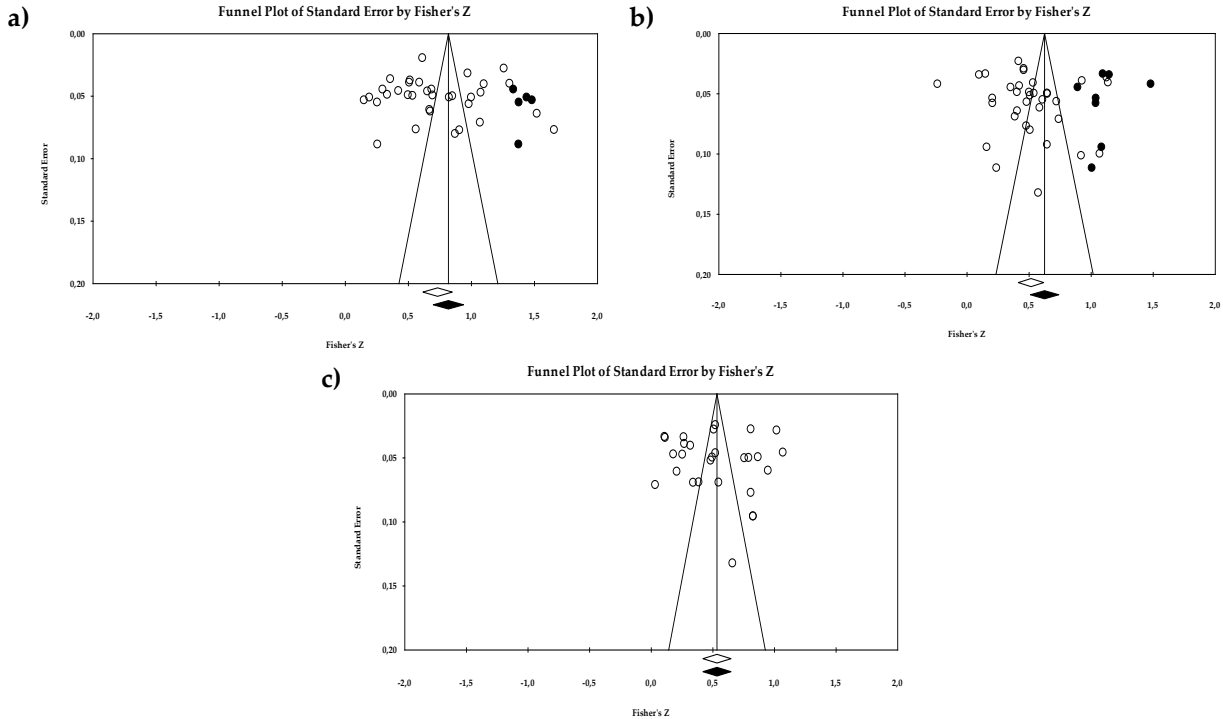
Meta-analize dâhil edilen araştırmalar arasında heterojenliğine rastlanması durumunda, heterojenliğin nedenleri çalışma özelliklerine dayalı olarak incelenebilir. Araştırmalar arasındaki heterojenlik ile ilişkili olabilecek çalışma özellikleri, alt grup analizleri aracılığıyla yorumlanabilmektedir (Deeks vd., 2008). Alt gruplar belirlenirken, incelenen çalışmalarda yeterli sayıda yer almasına ve araştırma sonuçları arasındaki farklılıkları açıklayabilme durumuna dikkat edilmiştir. Bu çerçevede bu meta-analiz çalışmasında, eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler açısından heterojenliğin; araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, öğretim kademesi, çalışma türü ve yıl alt grupları ile açıklanabileceği öngörülmüştür. Belirtilen değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan etki büyüklüğü sayısının alt grup analizlerini gerçekleştirebilmek için yeterli olmadığı düşüncesiyle, alt grup analizleri çalışmanın ana değişkenleri arasındaki ilişkiler özelinde gerçekleştirilmiştir.

### **Etki Büyüklüklerinin Yorumlanması**

Meta-analiz çalışmalarında, varyansın, korelasyon katsayılarından ( $r$ ) etkilenmesi nedeniyle (Borenstein vd., 2009) ve özellikle birleştirilen çalışmalardaki korelasyon değerlerinin birbirine yakın olduğu durumlarda, Pearson korelasyon değerinin, Fisher  $z$  değerine dönüştürülerek analizlerin gerçekleştirilmesi gereklidir (Makowski vd., 2019). Bu nedenle korelasyon katsayıları Fisher  $z$  değerine dönüştürülmüş, analiz sonrasında ilişkilerin ve güven aralıklarının raporlanması amacıyla eski haline ( $r$ ) getirilmiştir. Gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü analizleri, korelasyon ( $r$ ) katsayısı türünde raporlanmıştır. Korelasyon katsayısı ortalama etki büyüklüğü değeri  $r < \pm,10$  ise çok düşük etki (Cohen, Manion ve Morrison, 2007);  $\pm,10 \leq r < \pm,30$  ise düşük etki ;  $\pm,30 \leq r < \pm,50$  ise orta etki;  $\pm,50 \leq r$  ise yüksek etki (Cohen, 1988) olarak yorumlanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, öğretim kademesi, çalışma türü ve yıl alt gruplarının belirtilen ilişkileri farklılaştırma durumu ise  $Q_{between}$  testi, serbestlik derecesine göre belirlenen  $\chi^2$  değeri ve  $p$  değeri aracılığıyla belirlenmiştir. Araştırma verilerinin analizi, CMA v2 (Comprehensive Meta-Analysis Software Version 2) ile gerçekleştirilmiştir.

## Bulgular

Bu araştırmanın amacı, öğretmen görüşlerine göre örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüklerinin belirlenmesidir. Araştırmada, etki büyüklüğü analizleri öncesinde yayım yanlılığının durumu incelenmiştir. Yayım yanlılığının durumu, öncelikle *huni grafiği* ve *kırp ve doldur yöntemi* ile görsel olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme hem belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler hem de değişkenlerin alt boyutları açısından gerçekleştirilmiştir. Ancak raporlamanın kısıtlılığı nedeniyle Şekil 2’de yalnızca örgütsel güven ile *sırasıyla* (a) örgütsel adalet, (b) örgütsel bağlılık ve (c) örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin huni saçılım grafikleri gösterilmektedir.



Şekil 2. Örgütsel güven ile a) örgütsel adalet, b) örgütsel bağlılık ve c) örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüklerine ilişkin huni saçılım grafikleri

Huni saçılım grafiğine göre yayım yanlılığının ihmal edilebilmesi için etki büyüklüklerinin, ortalama etki büyüklüğüne ait standart hata ekseninin her iki tarafında simetrik dağılması beklenmektedir (Borenstein vd., 2009). Şekil 2’deki huni saçılım grafikleri incelendiğinde, etki büyüklüklerinin standart hata eksenini etrafında genel olarak simetrik dağıldığı, buna karşın, bazı çalışmaların simetrikliği olumsuz etkilediği belirtilebilir. Ancak huni saçılım grafiklerinin simetrikliğine ilişkin yorumların öznel olması (Card, 2011) ve bu grafiklere göre yayım yanlılığına ilişkin karar vermenin güç olması (Lipsey ve Wilson, 2001; Pigott, 2012) nedeniyle yayım yanlılığının durumu diğer yöntemlerle de incelenmiştir. Şekildeki *kırp ve doldur yöntemine* göre oluşturulan huni grafiklerinde yer alan boş çemberler meta-analize dahil edilen, dolu çemberler ise yayım yanlılığını azaltmak için meta-analize dahil edilmesi gereken çalışmaları göstermektedir. Huni grafikleri, *örgütsel güven ve adalet* (Şekil 2a) arasındaki ilişki açısından 5, *örgütsel güven ve bağlılık* (Şekil 2b) arasındaki ilişki açısından 8 çalışmanın daha meta-analize eklenmesinin yayım yanlılığını azaltmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Son huni grafiği ise *örgütsel güven ve vatandaşlık* (Şekil 2c) arasındaki ilişkinin yayım yanlılığını azaltmak için meta-analize yeni çalışma eklenmesine gereksinim olmadığını göstermektedir. *Örgütsel güven ve adalet* arasındaki ilişki açısından 34, *örgütsel güven ve bağlılık*

arasındaki ilişki açısından 35 çalışmanın meta-analize dahil edildiği ve diğer yayım yanlılığı analizleri göz önünde bulundurulduğunda, eklenebilecek çalışmalar ihmal edilebilir.

Kırp ve doldur yöntemi, bu çalışmaları kapsayan bir meta-analiz yapıldığında huni grafiğinin yeni (düzeltilen) merkezini de belirleyebilmektedir (Duval ve Tweedie, 2000; Higgins ve Green, 2008). Şekildeki huni grafiklerinde yer alan boş elmas sembolleri gözlenen, dolu elmas sembolleri ise düzeltilen ortalama etki büyüklüğünü göstermektedir. Elmas sembollerinin merkezlerinde önemli bir değişimin olmadığı ifade edilebilir. Ancak huni saçılım grafiklerin ürettiği sonuçlar öznel yorumlara neden olabileceğinden, ek analizler ile desteklenmesi gerekmektedir (Littell vd., 2008). Bu nedenle yayım yanlılığının durumu, Orwin Güvenli  $N$  analizi, Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi ve Egger regresyon testi ile istatistiksel olarak incelenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Yayım Yanlılığı Testleri ve Sonuçları

Değişkenler Arası İlişkiler	Orwin Güvenli $N$	Duval ve Tweedie		Egger Testi
	(,01 Fisher $z$ )*	Kırılan	Gözlenen/Düzeltilen	( $p$ )
Adalet ve Güven	2.443	5	,624 (,673)	,967
Adalet- Yöneticiye Güven	1.200	2	,731 (,701)	,926
Adalet- Meslektaşlara Güven	277	0	,390 (,390)	,810
Adalet- Paydaşlara Güven	107	0	,342 (,342)	,786
Güven- Dağıtım Adalet	713	0	,488 (,488)	,385
Güven- İşlemsel Adalet	1.104	2	,546 (,593)	,195
Güven- Etkileşimsel Adalet	1.138	0	,652 (,652)	,318
Bağlılık ve Güven	1.677	8	,474 (,554)	,511
Bağlılık- Yöneticiye Güven	872	3	,486 (,545)	,922
Bağlılık- Meslektaşlara Güven	147	1	,384 (,350)	,165
Bağlılık- Paydaşlara Güven	143	1	,365 (,341)	,006
Güven- Duygusal Bağlılık	615	0	,480 (,480)	,975
Güven- Devam Bağlılığı	57	2	,075 (,027)	,647
Güven- Normatif Bağlılık	340	2	,391 (,327)	,159
Vatandaşlık ve Güven	1.446	0	,488 (,488)	,949
Vatandaşlık- Yöneticiye Güven	440	0	,341 (,341)	,639
Vatandaşlık- Meslektaşlara Güven	556	0	,565 (,565)	,720
Vatandaşlık- Paydaşlara Güven	479	0	,455 (,455)	,249
Güven- Yardımlaşma	179	0	,346 (,346)	,814
Güven- Centilmenlik	84	1	,202 (,229)	,149
Güven- Vicdanlılık	106	0	,224 (,224)	,860
Güven- Sivil Erdem	170	0	,331 (,331)	,800

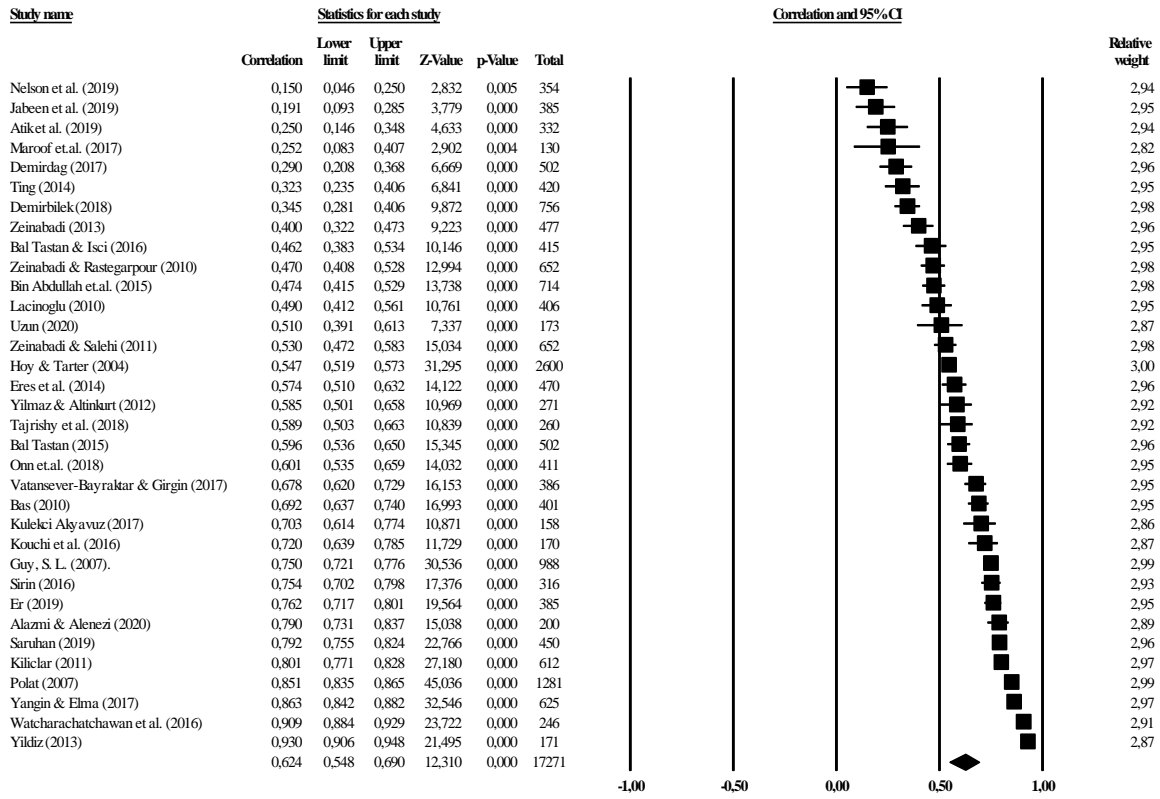
\*,01 ölçüt değeri olarak kullanılmıştır.

Tablo 2’de örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık (ve alt boyutları) arasındaki ilişkiler açısından yayım yanlılığının durumu incelenmiştir. Orwin Güvenli  $N$  analizi, ortalama etki büyüklüğünün belirli bir önemsiz (trivial) değerin altına düşürülmesi için gereken çalışma sayısını göstermektedir (Orwin, 1983).  $N$  sayısının büyüklüğü, bazı çalışmaların dışlanmasıyla ortalama ilişkinin sıfır olmayacağına ve yayım yanlılığının çok düşük olduğuna işaret etmektedir (Şen ve Yıldırım, 2020). Bu çalışmada,  $N$  değerinin etki büyüklüğü sayısına göre oluşan tolerans değerinin ( $N > 5k + 10$ ) üzerinde olması (Mullen, Muellerleile ve Bryant, 2001), yayım yanlılığının olmadığını göstermektedir. Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi, huni grafiklerinin simetrikliğini olumsuz etkileyen çalışmaların meta-analizden çıkarılması ya da tam simetrik karşılıklarının eklenmesinin, ortalama etki büyüklüğünü önemli düzeyde farklılaştırmadığını belirlemektedir. Egger testlerinin sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmaması ise meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının olmadığını ortaya koymaktadır. Yayım yanlılığı analizleri, ortalama etki büyüklüklerinin iç geçerliğinin

yüksekliğine ve ilgili konuda yapılan çalışmalarını temsil etme yeterliğine işaret etmektedir. Yayımlanmış çalışmaların durumu incelendikten sonra, örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklükleri belirlenmiştir.

### Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın birinci amacı, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, ortalama etki büyüklüğüne ilişkin orman grafiği Şekil 3'te, belirtilen değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. Örgütsel güven ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiye ait orman grafiği

Tablo 3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilere Yönelik İstatistikler

Değişkenler	k	N <sub>toplam</sub>	EB <sub>ort</sub>	S <sub>hata</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	Z	p
Güven- Adalet	34	17.271	,624	,037	,548	,690	12,310	,00
Adalet- Yöneticiye Güven	13	8.892	,731	,024	,671	,782	15,430	,00
Adalet- Meslektaşlara Güven	7	5.331	,390	,028	,259	,506	5,507	,00
Adalet- Paydaşlara Güven	3	1.660	,342	,009	,246	,431	6,640	,00
Güven- Dağıtımsal Adalet	13	6.186	,488	,070	,311	,633	4,922	,00
Güven- İşlemsel Adalet	17	8.005	,546	,052	,414	,656	6,963	,00
Güven- Etkileşimsel Adalet	14	6.811	,652	,059	,527	,750	7,892	,00

k: Etki büyüklüğü sayısı; N<sub>toplam</sub>: Toplam örneklem büyüklüğü; EB<sub>ort</sub>: Ortalama etki büyüklüğü (r)

S<sub>hata</sub>: Standart hata; EB<sub>alt</sub> – EB<sub>üst</sub>: EB<sub>ort</sub> alt ve üst sınırları; p: EB<sub>ort</sub> istatistiksel anlamlılığı

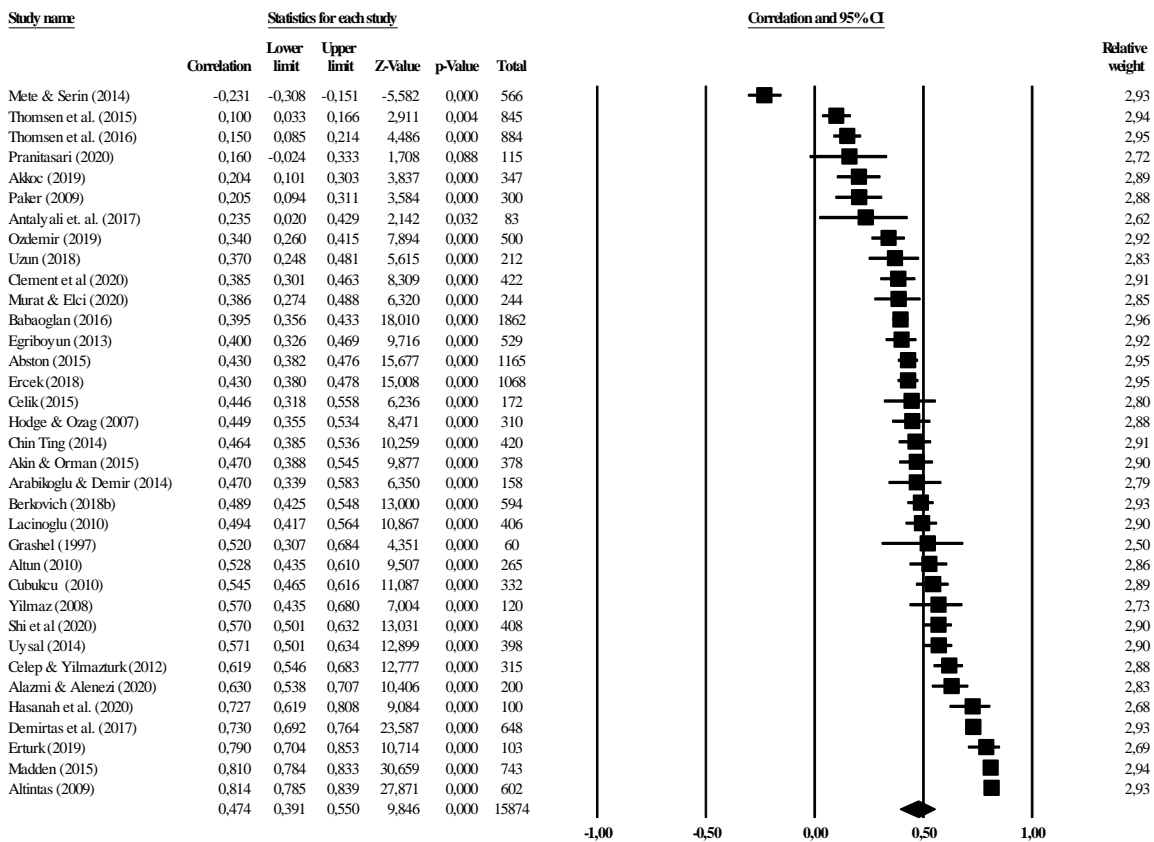
Şekil 3'teki orman grafiğinde yer alan kare semboller etki büyüklüklerini, yatay çizgiler etki büyüklüklerinin %95 güven düzeyindeki aralıklarını, elmas sembolü ise ortalama etki büyüklüğünü göstermektedir. Orman grafiği incelendiğinde, etki büyüklüklerinin alt ve üst sınırlarının genel olarak birbirine yakın ve çalışma ağırlıklarının birbirine benzer olduğu görülmektedir. Çalışma ağırlıkları açısından bu benzerlik, birleştirilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğüne katkısının benzerliğine işaret etmektedir. Şekil 3'e göre, Nelson, Hegtvedt, Haardorfer ve Hayward (2019) en düşük, Yıldız



(2013) en yüksek etki büyüklüğüne sahip araştırmalardır. Orman grafiği, birleştirilen çalışmaların tamamının ve ortalama etkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymaktadır. Şekil 3'teki orman grafiği ve Tablo 3'teki ortalama etki büyüklüğü istatistiklerine göre, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkileri inceleyen 34 etki büyüklüğü ile yapılan meta-analiz çalışmasının sonuçları, bu ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün yüksek düzeyde ( $r = ,624$ ) olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet, örgütsel güvenin boyutlarından en çok yöneticiye güven ( $r = ,731$ ), sonra sırasıyla meslektaşlara güven ( $r = ,390$ ) ve paydaşlara güven ( $r = ,342$ ) ile ilişkilidir. Örgütsel güven ise örgütsel adaletin boyutlarından en çok etkileşimsel adalet ( $r = ,652$ ), sonra sırasıyla işlemsel adalet ( $r = ,546$ ) ve dağıtımsal adalet ( $r = ,488$ ) ile ilişkilidir.

### Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın ikinci amacı, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, ortalama etki büyüklüğüne ilişkin orman grafiği Şekil 4'te, belirtilen değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait orman grafiği

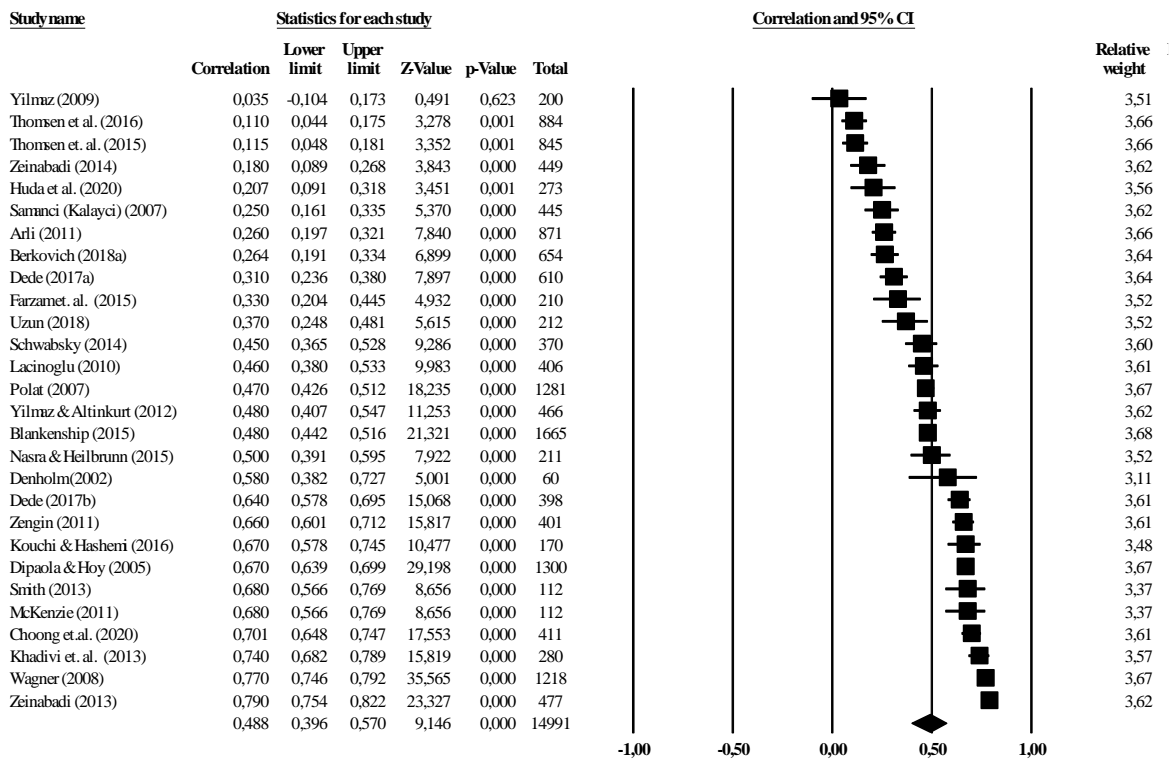
Tablo 4. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik İstatistikler

Değişkenler	k	N <sub>toplam</sub>	EB <sub>ort</sub>	S <sub>hata</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	Z	p
Güven- Bağlılık	35	15.874	,474	,029	,391	,550	9,846	,00
Bağlılık- Yöneticiye Güven	17	7.315	,486	,045	,357	,597	6,601	,00
Bağlılık- Meslektaşlara Güven	5	2.059	,384	,051	,180	,557	3,563	,00
Bağlılık- Paydaşlara Güven	4	1.214	,365	,006	,292	,434	9,145	,00
Güven- Duygusal Bağlılık	12	4.188	,480	,086	,271	,646	4,178	,00
Güven- Devam Bağlılığı	10	3.374	,076	,020	-,048	,197	1,202	,00
Güven- Normatif Bağlılık	10	3.374	,391	,051	,212	,545	4,085	,00

Şekil 4'teki orman grafiği incelendiğinde, etki büyüklüklerinin alt ve üst sınırlarının genel olarak birbirine yakın ve çalışma ağırlıklarının birbirine benzer olduğu görülmektedir. Çalışma ağırlıkları açısından bu benzerlik, birleştirilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğüne katkısının benzerliğine işaret etmektedir. Şekil 4'e göre, Thomsen ve diğerleri (2015) en düşük, Altıntaş (2009) en yüksek etki büyüklüğüne sahip araştırmalardır. Orman grafiği, birleştirilen çalışmaların bir araştırma (Mete ve Serin, 2014) dışında tamamının ve ortalama etkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymaktadır. Şekil 4'teki orman grafiği ve Tablo 4'teki ortalama etki büyüklüğü istatistiklerine göre, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri inceleyen 35 etki büyüklüğü ile yapılan meta-analiz çalışmasının sonuçları, bu ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün orta düzeyde ( $r = ,474$ ) olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel güvenin boyutlarından en çok yöneticiye güven ( $r = ,486$ ), sonra sırasıyla meslektaşlara güven ( $r = ,384$ ) ve paydaşlara güven ( $r = ,365$ ) ile ilişkilidir. Örgütsel güven ise örgütsel bağlılığın boyutlarından en çok duygusal bağlılık ( $r = ,480$ ), normatif bağlılık ( $r = ,391$ ) ve en az devam bağlılığı ( $r = ,076$ ) ile ilişkilidir.

### Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın üçüncü amacı, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, ortalama etki büyüklüğüne ilişkin orman grafiği Şekil 5'te, belirtilen değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin istatistikler Tablo 5'te yer almaktadır.



Şekil 5. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye ait orman grafiği \*

\* Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların ( $n = 27$ ) birinde (Dede, 2017) bağımsız iki örneklem yer aldığından, bu çalışmadan iki etki büyüklüğü elde edilmiş ve etki büyüklükleri orman grafiğinde Dede (2017a) ve Dede (2017b) şeklinde raporlanmıştır ( $k = 28$ ).

**Tablo 5.** Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkilere Yönelik İstatistikler

Değişkenler	<i>k</i>	<i>N</i> <sub>toplam</sub>	EB <sub>ort</sub>	S <sub>hata</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	Z	<i>p</i>
Güven- Vatandaşlık	28*	14.991	,488	,032	,396	,570	9,146	,00
Vatandaşlık- Yöneticiye Güven	14	7.725	,341	,019	,245	,431	6,603	,00
Vatandaşlık- Meslektaşlara Güven	10	5.575	,565	,061	,418	,684	6,439	,00
Vatandaşlık- Paydaşlara Güven	8	2.983	,455	,128	,186	,660	3,184	,00
Güven- Yardımlaşma	5	3.605	,346	,024	,203	,475	4,545	,00
Güven- Centilmenlik	5	3.605	,202	,008	,110	,291	4,262	,00
Güven- Vicdanlılık	5	3.605	,224	,011	,119	,323	4,142	,00
Güven- Sivil Erdem	5	3.605	,331	,012	,230	,425	6,132	,00

Şekil 5'teki orman grafiği incelendiğinde, birleştirilen etki büyüklüklerinin alt ve üst sınırlarının genel olarak birbirine yakın ve çalışma ağırlıklarının birbirine benzer olduğu görülmektedir. Çalışma ağırlıkları açısından bu benzerlik, birleştirilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğüne katkısının benzerliğine işaret etmektedir. Şekil 5'e göre, Yılmaz (2009) en düşük, Zeinabadi (2013) en yüksek etki büyüklüğüne sahip araştırmalardır. Orman grafiği, birleştirilen çalışmaların tamamının ve ortalama etkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymaktadır. Şekil 5'teki orman grafiği ve Tablo 5'teki ortalama etki büyüklüğü istatistiklerine göre, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen 28 etki büyüklüğü ile yapılan meta-analiz çalışmasının sonuçları, bu ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün orta düzeyde ( $r = ,488$ ) olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık, örgütsel güvenin boyutlarından en çok meslektaşlara güven ( $r = ,565$ ) ve sırasıyla paydaşlara güven ( $r = ,455$ ) ile yöneticiye güven ( $r = ,341$ ) ile ilişkilidir. Örgütsel güven ise örgütsel vatandaşlığın boyutlarından en çok yardımlaşma ( $r = ,346$ ) ve sırasıyla sivil erdem ( $r = ,331$ ), vicdanlılık ( $r = ,224$ ) ve en az centilmenlik ( $r = ,202$ ) ile ilişkilidir.

#### *Alt Grup Analizleri*

Meta-analiz çalışmasında ortalama etki büyüklüğü analizlerinin ardından, analize dâhil edilen çalışmaların heterojen dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Birleştirilen çalışmalara ilişkin heterojenlik durumu, *Q* testi ve *I*<sup>2</sup> değeri ile belirlenmiştir. *Q* testi ve *I*<sup>2</sup> değerleri, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet [ $Q_{(34)} = 1.941,149$ ,  $p = ,00$ ;  $I^2 = 98,300$ ], örgütsel bağlılık [ $Q_{(34)} = 1.414,633$ ,  $p = ,00$ ;  $I^2 = 97,597$ ] ve örgütsel vatandaşlık [ $Q_{(27)} = 1.317,934$ ,  $p = ,00$ ;  $I^2 = 97,951$ ] davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların yüksek düzeyde heterojen yapıda olduğunu ortaya koymaktadır. Birleştirilen araştırmalara ilişkin heterojenlik, analize dâhil edilen araştırmaların özellikleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın son amacı, örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin, *araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, öğretim kademesi, çalışma türü ve yıl* alt grupları açısından farklılaşma durumunun belirlenmesidir. Araştırmanın gerçekleştiği ülkelerin karşılaştırılmasında ülkeler tek tek değil, dahil oldukları kıtalara göre gruplandırılmıştır. Çünkü ülkeler üzerinden karşılaştırma yapmak için yayım sayısı yeterli değildir. Ülke karşılaştırmasında Türkiye'nin ayrı bir değişken olarak ele alınmasının nedeni, coğrafi olarak Avrasya'da yer alan Türkiye'nin sosyokültürel olarak hem Avrupa hem de Asya ülkeleri ile benzer ve farklı özelliklerinin bulunmasıdır. Ancak meta-analize dahil edilen çalışmalarda bu grupta sadece Türkiye yer almaktadır. Bu nedenle bulgular ve tartışmada Avrasya ülkeleri yerine Türkiye ifadesi tercih edilmiştir. Bu doğrultuda belirtilen ilişkilerin araştırmanın gerçekleştirildiği ülkelere göre karşılaştırılmasına ilişkin istatistikler Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Etki Büyüklüklerinin Ülkelere Göre Dağılımı ve Heterojenlik Testleri

İlişkiler	Ülkeler	GA (%95)				Heterojenlik Testleri			
		<i>k</i>	EB <sub>ort</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	sd	$\chi^2$	$Q_B$	<i>p</i>
Güven & Adalet	Avrasya (Türkiye)	19	,671	,644	,982	2	5,991	2,528	,283
	Asya	12	,565	,464	,816				
	Amerika (ABD)	3	,524	,225	,939				
Güven & Bağlılık	Avrasya (Türkiye)	22	,471	,382	,641	3	7,815	64,637	,000
	Avrupa (Hollanda)	2	,126	,076	,176				
	Asya	6	,525	,443	,724				
	Amerika (ABD ve Kanada)	5	,545	,293	,931				
Güven & Vatandaşlık	Avrasya (Türkiye)	10	,411	,312	,562	3	7,815	70,699	,000
	Avrupa	2	,112	,066	,160				
	Asya	10	,518	,356	,792				
	Amerika (ABD)	6	,654	,582	,981				

Tablo 6’da görüldüğü üzere, araştırmaların gerçekleştirildiği ülkelere göre örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiler, heterojenlik değerinin ( $Q_B$ ) serbestlik derecesine göre belirlenen  $\chi^2$  değerini aşmaması ( $p > ,05$ ) nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiler, heterojenlik değerinin ( $Q_B$ )  $\chi^2$  değerini aşması ( $p < ,05$ ) nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.  $Q$  testi sonuçları, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin araştırmanın gerçekleştiği ülkeler açısından heterojenliğine işaret etmektedir. Tablo 6’ya göre, örgütsel güven ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler Türkiye’de en yüksek, Amerika’da en düşük; örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiler Amerika’da en yüksek, Avrupa’da en düşük düzeyde raporlanmıştır.

Meta-analize dahil edilen çalışmaların örneklemini oluşturan öğretim kademeleri; okul öncesi, ilköğretim, ortaokul, ilköğretim okulu, ortaöğretim, ilköğretim-ortaöğretim gruplarından oluşmaktadır. Alt grup analizi yapılırken, verileri doğru yorumlamak ve veri kaybını en aza indirmek amacıyla, ilköğretim ve ortaokullarda yürütülen çalışmalar *ilköğretim* olarak birleştirilmiştir. Örgütsel güven ve bağlılık açısından okul öncesi kademesinde yürütülen yalnızca 1 çalışma olduğu için analize dahil edilmemiştir. Ayrıca tüm kademelerde gerçekleşen (ilköğretim ve ortaöğretim) ya da öğretim kademesinin belirtilmediği araştırmalara ait etki büyüklükleri alt grup analizine dahil edilmemiştir. Belirtilen ilişkilerin öğretim kademesine göre karşılaştırılmasına ilişkin istatistikler Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Etki Büyüklüklerinin Öğretim Kademesine Göre Dağılımı ve Heterojenlik Testleri

İlişkiler	Öğretim Kademesi	GA (%95)				Heterojenlik Testleri			
		<i>k</i>	EB <sub>ort</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	sd	$\chi^2$	$Q_B$	<i>p</i>
Güven & Adalet	İlköğretim	15	,598	,490	,687	1	3,841	,012	,912
	Ortaöğretim	5	,612	,321	,798				
Güven & Bağlılık	İlköğretim	11	,445	,251	,604	1	3,841	,019	,890
	Ortaöğretim	10	,462	,274	,616				
Güven & Vatandaşlık	İlköğretim	17	,542	,447	,624	1	3,841	1,522	,217
	Ortaöğretim	7	,389	,125	,602				



Tablo 7’de görüldüğü üzere, öğretim kademesine göre öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler, heterojenlik değerinin ( $Q_B$ ) serbestlik derecesine göre belirlenen  $\chi^2$  değerini aşmaması ( $p > ,05$ ) nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna karşın öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler ilköğretim kademesinde daha düşük; örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler ise ilköğretim kademesinde daha yüksek düzeydedir. Belirtilen ilişkilerin çalışmaların yayım türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin istatistikler Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Etki Büyüklüklerinin Çalışma Türüne Dağılımı ve Heterojenlik Testleri

İlişkiler	Çalışma Türü	GA (%95)			Heterojenlik Testleri				
		<i>k</i>	EB <sub>ort</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	sd	$\chi^2$	$Q_B$	<i>p</i>
Güven & Adalet	Makale	28	,605	,581	,823	1	3,841	1,044	,307
	Lisansüstü Tez	6	,700	,573	1,163				
Güven & Bağlılık	Makale	21	,451	,356	,615	1	3,841	,496	,481
	Lisansüstü Tez	14	,508	,399	,720				
Güven & Vatandaşlık	Makale	17	,464	,336	,669	1	3,841	,454	,500
	Lisansüstü Tez	11	,524	,421	,742				

Tablo 8’de görüldüğü üzere, çalışmaların yayım türüne göre örgütsel güven ile örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık arasındaki ilişkiler, heterojenlik değerinin ( $Q_B$ ) serbestlik derecesine göre belirlenen  $\chi^2$  değerini aşmaması ( $p > ,05$ ) nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Meta-analize dahil edilen çalışmaların makale ya da lisansüstü tez olması ortalama etki büyüklüğünü farklılaştırmamaktadır. Buna karşın öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler lisansüstü tezlerde daha yüksek düzeyde raporlanmıştır. Belirtilen ilişkilerin araştırmanın gerçekleştirildiği yıl gruplarına göre yapılan alt grup analizleri Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Etki Büyüklüklerinin Yıla Göre Dağılımı ve Heterojenlik Testleri

İlişkiler	Yıl Grupları	GA (%95)			Heterojenlik Testleri				
		<i>k</i>	EB <sub>ort</sub>	EB <sub>alt</sub>	EB <sub>üst</sub>	sd	$\chi^2$	$Q_B$	<i>p</i>
Güven & Adalet	2010 ve öncesi	6	,659	,537	1,046	2	5,991	,253	,881
	2011-2015	9	,648	,526	,941				
	2016 ve sonrası	19	,588	,526	,896				
Güven & Bağlılık	2010 ve öncesi	8	,537	,370	,830	2	5,991	,706	,703
	2011-2015	11	,444	,247	,707				
	2016 ve sonrası	16	,461	,384	,614				
Güven & Vatandaşlık	2010 ve öncesi	7	,495	,647	,703	2	5,991	,624	,732
	2011-2015	13	,516	,408	,733				
	2016 ve sonrası	8	,434	,259	,672				

Tablo 9’da görüldüğü üzere, araştırmaların gerçekleştirildiği yıllara göre öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler, heterojenlik değerinin ( $Q_B$ ) serbestlik derecesine göre belirlenen  $\chi^2$  değerini aşmaması ( $p > ,05$ ) nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna karşın, örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin, 2010 yılı ve öncesi ile karşılaştırıldığında, 2016 yılı ve sonrasında görece düşüklüğü dikkat çekmektedir.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları (ve boyutları) arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çeşitli ülkelerde, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet ( $n = 34$ ), örgütsel bağlılık ( $n = 35$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışları ( $n = 27$ ) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar meta-analize dâhil edilmiştir. Ancak örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada bağımsız iki örneklem yer aldığı için çalışma sayısı ( $n$ ) 27 olmasına rağmen, hesaplanan toplam etki büyüklüğü sayısı ( $k$ ) 28'dir. Meta-analizi yapılan araştırmaların toplam örneklem büyüklükleri; örgütsel güven ile örgütsel adalet açısından 17.271, örgütsel bağlılık açısından 15.874 ve örgütsel vatandaşlık açısından 14.991'dir. Araştırmada, 2000'li yıllardan itibaren belirtilen değişkenleri ele alan çalışmalarda artış dikkat çekici bulunmuştur. Ayrıca meta-analize dâhil edilen çalışmaların çoğunlukla Türkiye, Amerika ve Asya ülkelerinde yapılmış çalışmalardan oluşması, Avrupa'da ise belirtilen ilişkileri belirlemeye dönük yalnızca iki çalışmaya (bu iki çalışma da aynı yazarlara aittir) ulaşılmış olması dikkat çekicidir. Bu durum, görece sosyal devlet özelliği gösteren Avrupa ülkelerine kıyasla, Amerika, Türkiye ve Asya ülkelerinde etkili bir şekilde uygulanan neoliberal politikaların bir sonucu olarak, bu ülkelerde özellikle güven konusunun önemli bir problem alanı olarak görülmesi olarak değerlendirilebilir. Çünkü neoliberalizm, güvensizlik, güvencesizlik ve belirsizlik üzerine kurulu ekonomik bir modeldir (Harvey, 2005; İnel, 2015; Sennett, 2017). Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey, 2020) sonuçları da bu yorumu desteklemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, neoliberal politikaların daha etkili uygulandığı ABD, Türkiye ve Asya ülkelerinde yaşayan insanlar, Avrupa'daki insanlara kıyasla birbirlerine çok daha az güvenmektedir. Bu durumun bir başka nedeni ise Türkiye ve diğer Asya ülkelerinin Amerikan akademi geleneğine yakın olması olabilir. Bu geleneğe, pozitivist bir bakış açısıyla nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması daha yaygındır. Bu durum, meta-analiz çalışmasının genellenebilirliği açısından sınırlılık oluşturmaya karşın, birleştirilen araştırmaların toplam örneklem büyüklükleri ve gerçekleştirildikleri ülkelerin çeşitliliği (ABD, Çin, Endonezya, Hollanda, İran, İsrail, Kanada, Kuveyt, Malezya, Pakistan, Tayland, Tayvan, Türkiye) araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine katkı sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklüğünün ( $r = ,624$ ) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının güçlü olduğu durumlarda, örgütsel güven algılarının da güçlü olduğu ifade edilebilir. Öğretmenler, yöneticilerin adil davrandığına inanırlarsa örgüte olan güvenleri de artabilmektedir. Ya da tersinden okunursa, öğretmenlerin güven düzeyleri arttığında, okul yöneticilerinin uygulamalarının adaletli olduğuna inanabilmektedirler. Hoy ve Tarter'ın (2004) da vurguladığı gibi, örgütsel güven ve adalet arasında karşılıklı iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani sağlıklı sosyal ilişkilere dayanan örgütsel güven güçlü olduğunda, öncelikle adil bir çalışma ortamı oluşabilmekte, örgütsel adalet algısında artış olduğunda ise örgütsel güvenin artması mümkün olabilmektedir.

Araştırma sonuçları, Ülbeği'nin (2016) Türkiye'deki çalışanlar genelinde ( $r = ,783$ ) ve Akar'ın (2018) Türkiye'deki eğitim çalışanları özelinde ( $r = ,70$ ) örgütsel güven ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkileri incelediği meta-analiz çalışmalarının sonuçları ile örtüşmektedir. Mevcut araştırmada, örgütsel güven ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler açısından meta-analizi yapılan 34 araştırma incelendiğinde, bu ilişkilerin yalnızca beş araştırmada (Atik, Demirtaş ve Aksoy, 2019; Demirdağ, 2017; Jabeen, Ishaque, Khakwani, Luqman ve Irshad, 2019; Maroof, ul Mabood, Mehmood ve Ahmad, 2017; Nelson vd., 2019) düşük düzeyde olduğu, araştırmaların genelinde ise orta ve yüksek

düzeyde olduğu görülmüştür. Bu araştırmada örgütsel güven ve örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunması, iki kavramdan, biri olmadan diğerinin düşünülmemeyeceğini göstermektedir. Çünkü öğretmenlerin örgüt içerisindeki ilişkileri, kaynakların dağıtımını ve var olan uygulamaları adaletli olarak algılamaları, örgüte olan güvenlerini arttırabilmektedir. Alanyazındaki araştırmalar da örgütsel adaletin, çalışanların yöneticilere karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabileceğini, örgüte karşı soğukluğunu azaltabileceğini ve örgütsel güveni geliştirebileceğini ortaya koymaktadır (Jiang, Gollan ve Brooks, 2017; Puçétaité ve Lämsä, 2008; Yılmaz ve Altınkurt, 2012a). Bu durumun ise olumlu iş ortamı ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturulmasına (Altınkurt, 2010), örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının artmasına (Folger ve Cropanzano, 1998) katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Meta-analize dâhil edilen araştırmalarda, örgütsel güven ve adalet arasındaki ilişki farklılıklarını açıklayabilecek alt grup analizleri incelendiğinde, araştırmaların gerçekleştirildiği öğretim kademesinin, çalışma türünün ve yılın çalışma sonuçları açısından bir farklılık oluşturmadığı, buna karşın araştırmanın gerçekleştirildiği ülkelere göre örgütsel güven ve adalet arasındaki ilişkilerin farklılaştığı görülmektedir. Bu ilişki, Türkiye’de yapılan çalışmalarda ( $r = ,671$ ), Asya ülkeleri ( $r = ,565$ ) ve ABD’de ( $r = ,524$ ) yapılan çalışmalardan daha yüksek düzeydedir. Bu durum, toplumların kültürel özellikleri yoluyla açıklanabilir. Hofstede’in (2001) kültürler üzerinde yaptığı araştırmaya göre, riskten kaçınma, Türkiye’de kültürün baskın bir özelliğidir. Riskten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda yaşayan bireyler, bu düzeyin düşük olduğu toplumlara göre daha agresif, duygusal ve belirsizlikler karşısında tahammülsüzdür (Vitell, Nwachukwu ve Barnes, 1993). Shao ve diğerleri (2013), 32 farklı ülkeden 190 bin çalışanı kapsayan meta-analiz çalışmalarında, çalışanların örgütsel adalet algıları ile bunun sonuçları arasındaki ilişkilerde kültürel etmenlerin moderatör etkisini incelemiştir. Belirtilen bu çalışmada, riskten kaçınma kültürünün yüksek olduğu ülkelerdeki çalışmalarda, örgütsel adaletin örgütsel güven üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Fischer (2013), 36 farklı ülkeden 54.100 çalışan üzerinde yürüttüğü meta-analiz çalışmasında, riskten kaçınma kültürünün yüksek olduğu toplumlarda dağıtımsal adaletin güven üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek riskten kaçınma kültüründeki çalışanların, belirsizliğin olmadığı adaletli ortamlara daha fazla gereksinim duymaları nedeniyle, örgütsel adalet algısına daha güçlü bir tepki verecekleri söylenebilir. Bu meta-analiz çalışması da riskten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu Türkiye’deki öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin görece yüksek olduğunu göstermektedir. Yani Türkiye’deki öğretmenler, Amerika ve Asya ülkelerindeki öğretmenlerle karşılaştırıldığında, örgütsel adaletin sağlanması durumunda örgüte daha fazla güven duyabileceklerdir. Riskten kaçınma, yapısal sorunlara ve sağlıksız bir bürokrasiye işaret etmektedir. Doğası itibarıyla örgütsel adalet algısı, ülkenin genel ikliminden bağımsız olarak düşünülemez. Okul özelinde düşünüldüğünde, adaleti sağlanması beklenen okul yöneticilerinin kişisel çabaları ile adalet algısını etkilemeleri mümkünse de çalışanın adalet algısının, o ülkedeki vatandaşların genel adalet sistemine olan güveninden ya da güvensizliğinden bağımsız olmadığı söylenebilir. Çünkü yöneticiyi atayan, merkezi bürokrasi ya da merkezi bürokrasinin koyduğu kurallardır. Çalışanların atanmış yöneticinin liyakatine güvenmemesi, kendisini korumak adına riskten kaçınması anlamına gelmektedir. Altınkurt ve Aysel’in (2016) çalışmasında, Türkiye’deki okul yöneticisi atamalarında liyakatin temel alınmadığına ve patronaj ilişkilerinin olduğuna dikkat çekilmektedir. Ziblim’in (2020) Türkiye ve Gana’daki öğretmenlerin örgütsel güç mesafesini belirlediği çalışmasında da Hofstede’nin (2001) çalışmasını destekler nitelikte, her iki ülkedeki öğretmenlerin güç mesafesi yüksek çıkmıştır. Yüksek güç mesafesi algısı, adaletsizliklerin normal ve doğal olarak kabul edilen bir olgu olarak görülmesine sebep olmaktadır

(Hofstede, 1983, 2001). Güç mesafesinin, özellikle gücü kabullenme ve güce razı olma boyutundaki yüksek değer (Ziblim, 2020), öğretmenlerin belirsizlikten kaçınma eğilimini açıklamaktadır.

Örgütsel adalet, örgütsel güvenin alt boyutları açısından en çok yöneticiye güven ( $r = ,731$ ), ardından meslektaşlara güven ( $r = ,39$ ) ve paydaşlara güven ( $r = ,342$ ) ile ilişkilidir. Örgütsel adaletin sağlanmasında; ilişkilerin niteliği ile kaynakların dağıtımı üzerindeki etkisi ve verdikleri kararlar ile özellikle yöneticilerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Dolayısıyla bu bulgu, beklenen bir sonuçtur. Hoy ve Tarter (2004), öğretmenlerin yöneticiye güvendiğinde, örgütü de adaletli olarak algıladıklarını ifade etmektedirler. Nitekim Hoy ve Tarter bu araştırmalarında, yöneticiye güven ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde ( $r = ,72$ ) ilişki bulmuşlardır. Örgütsel güven ise örgütsel adaletin alt boyutları açısından en çok etkileşimsel adalet ( $r = ,652$ ), ardından işlemsel adalet ( $r = ,546$ ) ve dağıtımsal adalet ( $r = ,488$ ) ile ilişkilidir. Cohen-Charash ve Spector (2001) çeşitli örgütlerdeki çalışanlar üzerinde yürüttükleri meta-analiz çalışmalarında, örgütsel güven ile etkileşimsel adalet ( $r = ,35$ ), işlemsel adalet ( $r = ,48$ ) ve dağıtımsal adalet ( $r = ,43$ ) arasında orta düzeyde birbirine yakın ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine Li ve Cropanzano (2009) Doğu Asya'daki çalışanları ele alan meta-analiz çalışmalarında, örgütsel güven ile dağıtımsal adalet ( $r = ,39$ ) ve işlemsel adalet ( $r = ,48$ ) arasında orta düzeyde ve birbirine yakın ilişkiler bulmuşlardır. Bu meta-analiz çalışmasında da örgütsel güven ile örgütsel adaletin boyutlarından dağıtımsal adalet ( $r = ,488$ ) arasında orta düzeyde; örgütsel güven ile işlemsel adalet ( $r = ,546$ ) ve etkileşimsel adalet ( $r = ,652$ ) arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmamızın eğitim çalışanları özelinde yürütülmesi bu durumun bir nedeni olabilir. Etkileşimsel adalet, örgüt içerisindeki iletişim sürecine vurgu yapmakta, karşılıklı ilişkilerde saygı ve dürüstlüğü gerektirmektedir. Ayrıca etkileşimsel adalet daha çok yöneticilerin öğretmenlere karşı yaklaşımları ile ilgilidir. Örgütsel güvenin adaletin alt boyutlarından daha çok etkileşimsel adalet ile ilişkili olması, öğretmenlerin örgütsel güven algılarında, yöneticilerin yaklaşımının daha önemli olduğuna işaret etmektedir.

Meta-analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün ( $r = ,474$ ) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu durumlarda, örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu ifade edilebilir. Akar'ın (2018) eğitim çalışanlarının ( $r = ,51$ ) ve Arslan ve Yıldız'ın (2015) öğretmenlerin ( $r = ,33$ ) örgütsel güven ve bağlılıkları arasındaki ilişkileri inceledikleri meta-analiz çalışmalarında da sırasıyla yüksek ve orta düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Mevcut araştırmamızda örgütsel güven ve bağlılık arasındaki ilişkiler açısından meta-analizi yapılan 35 araştırma incelendiğinde, bu ilişkilerin yedi araştırmada düşük (Akkoç, 2019; Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017; Mete ve Serin, 2014; Paker, 2009; Pranitasari, 2020; Thomsen vd., 2015, 2016) düzeyde olduğu, araştırmaların genelinde de orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu meta-analiz çalışması sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde (yüksek düzeye yakın) ilişki bulunması, güvenin örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli bir rolü olabileceğini göstermektedir. Çünkü öğretmenlerin yönetici, paydaşlar ve meslektaşlarının güvenirliliğine ve dürüstlüğüne olan inancı, örgütle olan bağlarını güçlendirebilmektedir. Nitekim Hodge ve Ozag (2007), okullardaki örgütsel güvenin öğretmenlerin algıladıkları tehditleri azaltabileceği ve böylelikle örgütsel bağlılıklarını arttırabileceğini belirtmektedirler. Alanyazında eğitim örgütleri dışında yapılan çalışmaların sonuçları da araştırmamızın bu bulgusu ile örtüşmektedir. Top ve diğerleri (2014) sağlık çalışanları, Farooq ve diğerleri (2014) imalat sektörü çalışanları ve Ng (2015) çeşitli örgütlerdeki çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırmalarda, örgütsel güveni, örgütsel bağlılığının istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olarak bulmuşlardır. Bu durumun ise örgüte olumlu katkılar sağlaması beklenir. Çünkü çalışan, enerjisini ve aidiyetini (Kanter, 1968) içinde bulunduğu örgüte verirse, onun koşullarını iyileştirmek için daha çok çaba sarf eder.



Colquitt ve diğerlerinin (2019) ifade ettiği gibi psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmez, Hirschman'ın (1970) "seslendirme" sini tercih ederek örgüt koşullarını iyileştirir.

Meta-analiz sonucunda ortaya çıkan, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki farklılıklarını açıklayabilecek alt grup analizleri incelendiğinde, yalnızca araştırmanın gerçekleştirildiği ülkelere göre örgütsel güven ve bağlılık arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu ilişki, Amerika'da (ABD ve Kanada) ( $r = ,545$ ) yapılan çalışmalarda, Asya ülkeleri ( $r = ,525$ ) ve Türkiye'de ( $r = ,471$ ) yapılan çalışmalardan daha yüksek düzeydedir. Ancak, Avrupa'da (Hollanda) ( $r = ,126$ ) yapılan çalışmalarda düşük düzeydedir. Ayrıca örgütsel güven ve vatandaşlık arasındaki ilişkilerin de benzer şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu ilişki, Amerika'da ( $r = ,654$ ) yapılan çalışmalarda, Asya ülkelerinde ( $r = ,518$ ) ve Türkiye'de ( $r = ,411$ ) yapılan çalışmalardan daha yüksek düzeydedir. Avrupa'da ( $r = ,112$ ) ise bu ilişkinin düşük düzeyde olması dikkat çekicidir. Meta-analiz çalışmasında Amerika'daki örgütsel güven ile bağlılık arasındaki ilişkinin görece yüksek bulunmasının bir sebebi ABD ve benzer özellik gösteren Kanada toplumunun bireyci kültür özelliği taşıması olabilir. Fischer ve Mansell (2009), çalışan bağlılığının kültürlerarası karşılaştırmasını temel alan meta-analiz çalışmalarında da duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ülkelerin bireycilik ve güç mesafesi düzeyinden etkilendiğini belirtmektedir. Daha çok kolektivizm daha yüksek normatif bağlılık; daha yüksek güç mesafesi daha yüksek devam ve normatif bağlılık ile eşleştirilmektedir. Meyer ve diğerleri (2012), kültürel değerlerin/uygulamaların en çok normatif bağlılıktaki, ardından duygusal bağlılıktaki varyansı açıklamakta olduğunu, devam bağlılığını ise açıklamadığını ifade etmektedir. Doney, Cannon ve Mullen (1998), toplulukçu kültürlerde güven düzeyinin yüksek ve ilişkilerin daha güçlü olduğunu, bireyci kültürlerde ise güven düzeyinin daha düşük ve ilişkilerin daha zayıf olduğunu belirtmektedir. Toplulukçu kültürdeki bireylerin davranışları, kendi tutumlarından daha çok, bağlı buldukları toplumsal yapının normları tarafından belirlenmektedir (Triandis, 2001). Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının toplulukçu kültürlerde sadece güvenden değil daha çok kültürün özelliğinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Diğer yandan, kendi ilgi ve amaçlarını ön planda tutan bireyci toplumdaki çalışanların, örgütsel güven karşısında daha güçlü bir tepki vereceği söylenebilir. Dolayısıyla, bireyci özellikler taşıyan ABD ve Kanada toplumunda, kültürün özelliği olmayan güvenin sağlanmasının, daha çok bağlılık ve vatandaşlık davranışları ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Alanyazında bazı araştırmalarda doğrudan bu değişkenler arasında olmasa da bireyci-toplulukçu kültürün çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki aracı rolü incelenmiştir. Bu araştırmaların sonuçları da bireyci kültürlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin Shao ve diğerleri (2013) meta-analiz çalışmalarında bireyci kültürün baskın olduğu ülkelerde, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Erdogan ve Liden (2006), örgütsel adalet ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkinin toplulukçu kültür düzeyi yüksek olan çalışanlarda daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları öğretim kademesi alt grupları açısından inceleyebilmek için okul öncesi (Arabikoğlu ve Demir, 2014) kademesinde yapılan bir araştırma ve kademe ayrımı yapılmayan araştırmalar meta-analizden çıkarılarak analizler tekrarlanmıştır. Bu durumda, ortaöğretim okullarında gerçekleştirilen çalışmaların ( $r = ,462$ ) ortalama etki büyüklüğünün, ilköğretim okullarında gerçekleştirilen çalışmalardan ( $r = ,445$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla liselerde oluşturulacak güven ortamının öğretmenlerin bağlılığı üzerinde daha fazla etkili olabileceği söylenebilir. İlköğretim okullarının görece küçük okullar olması, öğretmen sayısının daha az olması, öğretmenlerin öğrenci ve velilerle daha uzun süre bir arada olması ve okul içinde kurulan yakın ilişkiler, örgütsel bağlılığın böyle bir ortamın etkisiyle doğal olarak gelişmesini

sağlayabilmektedir. Liselerdeki öğretmenler, ilköğretim okulu öğretmenlerine göre bir arada bulunma, öğrenci ve velilerle etkileşim içerisinde olma bakımından daha az fırsatlara sahiptirler.

Örgütsel bağlılık, örgütsel güvenin boyutları açısından en çok yöneticiye güven ( $r = ,486$ ), ardından meslektaşlara güven ( $r = ,384$ ) ve paydaşlara güven ( $r = ,365$ ) ile ilişkilidir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, meslektaşlara veya paydaşlara duydukları güvenden daha çok yöneticiye duydukları güvenden kaynaklanabilmektedir. Yukarıdaki paragraflarda da ifade edildiği gibi bu bulgu beklenen bir sonuçtur. Çünkü yöneticiler, gücü ellerinde bulundukları için genel olarak çalışanlar üzerinde daha yüksek etkiye sahiptirler. Berkovich (2018a), İsrail'deki 654 ilköğretim öğretmeni ile gerçekleştirdiği araştırmasında, yöneticilere yüksek düzeyde güvenen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nitekim alanyazında, çalışanların yöneticiye güven duymasının, örgütsel adalet (Hoy ve Tarter, 2004), okul başarısı (Price, Moolenaar, Tschannen-Moran ve Gareis, 2015), okul etkililiği (Hoy, Tarter ve Witkoskie, 1992) ve iş doyumunu (Van Maele ve Van Houtte, 2012) gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu değişkenlerin de örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde, yöneticiye güvenin örgütsel bağlılığı birçok değişken aracılığıyla da etkileyebileceği söylenebilir. Bu durum, mevcut meta analiz çalışmasında, örgütsel bağlılık ile yöneticiye güven arasındaki ilişkinin görece yüksek bulunmasının da nedeni olabilir.

Örgütsel güven, örgütsel bağlılığın boyutlarından en çok duygusal bağlılık ( $r = ,480$ ), ardından normatif bağlılık ( $r = ,391$ ) ve devam bağlılığı ( $r = ,076$ ) ile ilişkilidir. Duygusal bağlılık, dışsal bir zorunluluk veya ayrılmanın getireceği maliyetten değil, çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine olan bağlılığından kaynaklanabilmektedir. Örgüte duygusal bağlılık duyan çalışanlar, kendilerini örgütle özdeşleştirebilmektedirler. Dolayısıyla örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında, diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek bir ilişkinin olması anlaşılabilir bir durumdur. Çünkü örgüte daha fazla güven duyan öğretmenlerin, örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleştiği yani duygusal bağlılık kurduğu söylenebilir. Nitekim alanyazında bu sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Nyhan (1999) kamu çalışanları ve Jiang ve diğerleri (2017) üniversite çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, örgütsel güvenin, duygusal bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Meta-analiz çalışması ile öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün ( $r = ,488$ ) orta düzeyde (yüksek düzeye yakın) olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu durumlarda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da güçlü olduğu söylenebilir. Yani çalışanlar örgüte güvenirse, örgüt yararına daha çok rol fazlası davranışlarda bulunabilmektedir. Akar'ın (2018) eğitim çalışanlarının ( $r = ,43$ ) ve Uysal ve diğerlerinin (2019) öğretmenlerin ( $r = ,46$ ) örgütsel güven ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelediği meta-analiz çalışmalarında da orta düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Petrella (2013) ise çalışanlar üzerinde 2002 yılı itibarıyla yapılan araştırmaları incelediği meta-analiz çalışmasında, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düşük düzeyde ( $r = ,11$ ) ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ve eğitim örgütlerinde yürütülen diğer meta-analiz çalışmalarında örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin görece yüksekliği, eğitim çalışanlarının risk altındayken daha az vatandaşlık davranışı sergileyebileceklerine işaret etmektedir. Mevcut araştırmada, örgütsel güven ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler açısından meta-analizi yapılan 27 araştırma incelendiğinde, bu ilişkilerin altı araştırmada düşük düzeyde (Arlı, 2011; Samancı Kalaycı, 2007; Thomsen vd., 2015, 2016; Yılmaz, 2009; Zeinabadi, 2014) olduğu, araştırmaların genelinde de orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, bu meta-analiz çalışması ile örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde (yüksek düzeye yakın) ilişki bulunması, güvenin örgütsel

vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Alanyazında birçok araştırmacı güveni, bireyin risk altındayken savunmasızlığa karşı istekli olması olarak tanımlamaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995; Mayer ve Gavin, 2005). Bu tanımda da vurgulandığı üzere, öğretmenlerin risk altında kendilerini güvende hissetmeleri, iş tanımlarının ötesinde rol fazlası davranışları sergilemelerine katkı sağlayabilmektedir. Nitekim Tschannen-Moran (2003), çalışanların vatandaşlık davranışı sergilemeleri için güvenin gerekli olduğuna dikkat çekmektedir.

Eğitim örgütlerinde güven ve adalet gibi kavramların şekillenmesinde ekonomi politığın, yönetim anlayışı ve örgütler üzerine yansımaları etkili olabilmektedir. Özellikle 1980 sonrası neoliberal politikaların örgüt yönetimi anlayışında getirdiği değişiklikler, yöneticilerin uygulamalarını ve çalışanlardan beklentileri büyük ölçüde değiştirebilmektedir. Neoliberal politikalar ile birlikte, örgüt yönetiminde girişimcilik, kârlılık, rekabet, esnek istihdam politikaları, hesap verebilirlik gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Örgütlerin daha fazla “verimli” olabilmesi adına çalışanların özerklikleri azaltılırken, sorumlulukları ve hesap verebilirlikleri artırılmaktadır. Bu durum çalışanları korumasız ve kolayca gözden çıkarılabilir hale getirmektedir (Brown, 2018). Yeni yönetim anlayışının İngiltere’deki yükseköğretim üzerindeki etkilerini inceleyen Deem (1998) de, bu tür bir yönetimin yönetsel kontrolü arttırdığını; iş birliği, güven ve özerkliği azalttığını vurgulamaktadır. Ayrıca söz konusu araştırma, üniversitelerde yöneticilerin akademisyenlere daha az kaynak ile daha çok eğitim ve araştırma yapmaları konusunda baskı yapabildiğini de ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Simkins (1999), örgüt yönetiminde ortaya çıkan değişimlerle birlikte yöneticilere geleneksel bürokratik yetkilerin ötesinde yönetme gücü verildiğini, ancak çalışanların da bir o kadar güçsüzleştirildiğini belirtmektedir. Sonuç olarak, rekabeti ön plana alan bir yönetim anlayışı, “verimlilik” adı altında adaletsiz uygulamaları da beraberinde getirebilmekte ve çalışanların güvenlerini sarsabilmektedir. Esnekliğe vurgu yapan istihdam politikalarıyla, çalışanların örgüte uzun süreli bağlılığı artık istenemezken, çalışanlardan mümkün olduğunca çok, rol fazlası davranışları sergilemeleri beklenebilmektedir. Bu politikaların çalışandan beklentisi artık “geçici” ya da “kısmi” vatandaşlıktır (Standing, 2011). Yani çalışanlardan tek bir örgüte bütünüyle ve kalıcı olarak bağlı kalmaları yerine, örgütün amaçlarına sıkı sıkıya bağlı olmaları ve rol fazlası davranışları sergilemeleri istenmektedir. Bu araştırma kapsamında, araştırmaların gerçekleştirildiği yıllar açısından yapılan alt grup analizleri de bu durumu destekler niteliktedir. Neoliberal politikaların örgütlere yansımalarının yıllar geçtikçe artması, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin zayıflaması ile sonuçlanmaktadır. Nitekim yıl gruplarına göre farklılık, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmasa da 2016 yılı ve sonrasındaki araştırmaların ortalama etki büyüklüklerinin 2010 yılı ve öncesindeki araştırmalara göre düşüklüğü bu durumu destekler niteliktedir.

Meta-analize dâhil edilen araştırmalarda raporlanan ilişki farklılıklarını açıklayabilecek alt grup analizleri incelendiğinde, araştırmaların gerçekleştirildiği öğretim kademesinin, çalışma türünün ve yılın çalışma sonuçları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Buna karşın, araştırmaların gerçekleştirildiği ülkelerin, çalışma sonuçlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştırdığı görülmektedir. Örgütsel güven ile vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin ABD’de daha yüksek, Türkiye’de ise görece düşük düzeyde olması dikkat çekicidir. Bu durum, yukarıda da belirtildiği gibi ABD toplumunun bireyci kültür özelliği taşımasından kaynaklanıyor olabilir. Bireyci kültürel özellikler taşıyan toplumlarda örgütsel güvenin sağlanmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini kolaylaştırdığı söylenebilir. Bunun bir başka nedeni de Batı toplumlarında otoritenin rasyonel-yasal temellere dayanarak meşrulaştırılması sonucunda otoriteye yönelik güvenin görece yüksekliği olabilir. Weber (1948), iktidarın geleneksel, karizmatik ve rasyonel-yasal olmak üzere üç temel dayanağa göre meşrulaştırıldığını ifade etmektedir. Rasyonel-

yasal otorite, görece daha modern olan Batı toplumlarında geleneksel ve karizmatik otoritenin yerine geçen otorite tipidir. Giddens'a (2010) göre, iktidarın rasyonel-yasal otorite ile meşrulaştırıldığı modern Batı toplumlarında, otoritenin geniş özgürlük alanı, yerini yasalaştırılmış kurallara ve kişisel haklara duyulan inanca bırakmakta ve otoriteye duyulan güveni artırmaktadır. Bireylerin örgütsel güven algılarının otoriteye duydukları güvenden bağımsız olmadığı düşünüldüğünde, Batı toplumlarında örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla artırması öngörülen bir sonuçtur.

Örgütsel vatandaşlık, örgütsel güvenin boyutlarından en çok meslektaşlara güven ( $r = ,565$ ) ve sırasıyla paydaşlara güven ( $r = ,455$ ) ve yöneticiye güven ( $r = ,341$ ) ile ilişkilidir. Araştırmanın bu sonucu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha çok meslektaşlarına yönelik güvenlerinden kaynaklandığını göstermektedir. Öğretmenlerin rol fazlası davranışlarının genellikle meslektaşlarıyla iş birliği yapmalarını gerektirmesi, meslektaşlara güven ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin görece yüksek olmasının nedeni olabilir. Yine bu meta-analiz çalışmasında ortaya çıkan ve bir sonraki paragrafta değinilen örgütsel vatandaşlığın yardımlaşma boyutu ile örgütsel güven arasındaki görece yüksek ilişki bu yorumu desteklemektedir. Nitekim Dipaola ve Hoy (2005a), meslektaşlarının desteğini hissettiği için kendine daha çok güvenen öğretmenlerin risk alabileceğini ve rol fazlası davranışlar sergilemede istekli olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca Yılmaz ve Altınkurt (2012a), Türkiye'deki 466 ortaokul öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında benzer şekilde örgütsel vatandaşlığın örgütsel güvenin boyutlarından en çok meslektaşlara güven ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel güven ise örgütsel vatandaşlığın boyutlarından en çok yardımlaşma ( $r = ,346$ ) ve sırasıyla sivil erdem ( $r = ,331$ ), vicdanlılık ( $r = ,224$ ) ve en az centilmenlik ( $r = ,202$ ) ile ilişkilidir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütteki güven algılarının en çok yardımlaşma davranışları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yardımlaşma, örgüt içerisindeki diğer bireylere yönelik bir davranış olmasına rağmen, bireyin performansını artırarak grubun etkililiğine de katkı yapabilmektedir (Organ, 1988, aktaran DiPaola ve Hoy, 2005b). Öğretmenlerin kendilerini örgüt içerisinde daha fazla güvende hissetmeleri, meslektaşları ile daha fazla iş birliği yapmalarına katkı sağlayabilmektedir. Araştırmanın diğer bir bulgusu olan örgütsel vatandaşlığın, örgütsel güvenin boyutlarından en çok meslektaşlara güven ile ilişkili olması da bu bulguyu desteklemektedir. Alanyazında bu bulgu ile örtüşen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Nielsen, Hrivank ve Shaw (2009), 38 araştırma ve 3097 çalışanı kapsayan meta-analiz çalışmalarında performansın, örgütsel vatandaşlığın boyutları arasında en fazla yardımlaşma boyutu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Podsakoff ve diğerleri (2009) örgütsel vatandaşlığın yardımlaşma boyutunun iş doyumu ile yakından ilişkili olduğunu ifade etmektedir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, yapılan meta-analiz sonucunda, örgütsel güvenin sırasıyla örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Akar'ın (2018) 2008-2018 yılları arasındaki Türkiye'de yapılan ve örgütsel güvenin çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalar üzerine yürüttüğü meta-analiz çalışmasında da benzer şekilde, örgütsel güven ile örgütsel adalet arasında, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiden daha yüksek bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adaletin örgütsel güven ile ilişkisinin diğer iki değişkenden yüksek olmasının bir nedeni, örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet ile örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güven boyutunun birbiri ile yakından ilişkili olması olabilir. Nitekim bu iki boyut, örgütsel güven ve adaletin toplam puanları ile en fazla ilişkili olan boyutlar olarak bulunmuştur. Alanyazında da etkileşimsel adaletin daha çok yöneticilerin davranışları ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Jiang vd., 2017). Mevcut meta-analize dahil edilen çalışmalar arasında, aynı örneklemden elde edilen etki büyüklüğü sayısı ve sınıf içi korelasyon katsayıları düşük olduğundan etki büyüklükleri arasındaki bağımlılığın önemsiz olduğuna karar verilmiştir. Bu doğrultuda, örgütsel güvenin sırasıyla örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve

örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçevede araştırmacılara, aynı örneklemden birden fazla etki büyüklüğü elde edildiğinde, analiz öncesinde bağımlılık durumunu incelemeleri ve gerektiğinde çok düzeyli modelleme yaklaşımını kullanmaları (Şen ve Akbaş, 2016; Şen ve Yıldırım, 2020) önerilmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak örgütsel güvenin sağlanması eğitim örgütlerinin yöneticilerine önemli görevler düştüğu söylenebilir. Yöneticilerin adaletli yaklaşımı ve mesleki ilişkilerinde adaletli olması, öğretmenlerin güveninin oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini artırmak için okul yöneticileri, öğretmenlere adaletli ve duyarlı davranmalı, ilişkilerde saygı ve dürüstlüğe önem vermelidirler. Okullarda örgütsel güvenin sağlanmasında, kaynakların adaletli dağıtılması ve karar alma süreçlerinde öğretmenlere söz hakkı verilmesi önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin hem yapısal hem psikolojik olarak güçlendirilmeleri de örgütsel güvene katkı sağlayacaktır. Bu yollarla örgütsel güvenin artırılması, öğretmenlerin örgütsel adalet ve bağlılık düzeylerinin artmasını ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini beraberinde getirecektir. Sonuç olarak bu durum hem öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltebilir hem de eğitimin niteliğine anlamlı bir katkı sağlayabilir. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ile sınırlıdır. Alanyazın taraması ve ulaşılan çalışmaların kodlanması ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ileriki araştırmalarda öğretmenlerin ya da diğer eğitim çalışanlarının örgütsel güven algıları ile liderlik, iş doyumunu, örgütsel destek ve örgüt iklimi gibi değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen meta-analiz çalışmaları desenlenmesi önerilebilir.



## Kaynakça

### \* Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmalar

- \*Abdullah, A. G. K. B., Anamalai, T. A. L., Ismail, A. B. ve Ling, Y. L. (2015). Do perceived organizational justice and trust determine satisfaction of performance appraisal practice? A case of Malaysian secondary school teachers. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 2(8), 23-37.
- \*Abston, L. R. (2015). *Faculty trust in principal and organizational commitment* (Yayımlanmamış doktora tezi). Graduate School of the University of Alabama, Alabama.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* içinde (s. 267-299). New York: Academic.
- Akar, H. (2018). Meta-analysis of organizational trust studies conducted in educational organizations between the years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287-302.
- \*Akın, U. ve Orman, E. (2015). The relationship between teachers' organizational trust and organizational commitment levels. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.
- \*Akkoç, Ö. (2019). *Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma güven ve bağlılığı ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- \*Alazmi, A. A. ve Alenezi, A. S. (2020). Exploring the mediating role of trust in principal on the relationship between organizational justice and teacher commitment in Kuwait. *International Journal of Leadership in Education*. Erken görünüm. doi:10.1080/13603124.2020.1832705
- Altınkurt, Y. (2010). Örgütsel adalet. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 275-290). Ankara: Pegem Akademi.
- Altınkurt, Y. ve Aysel, İ. (2016). Yeni Türkiye ve eğitim: Eğitime dikkatli bakmak. İ. Kaya (Ed.), *Yeni Türkiye'nin toplumsal yapısı* içinde (s. 13-39). Ankara: İmge.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Relationship between the school administrators' power sources and teachers' organizational trust levels in Turkey. *Journal of Management Development*, 31(1), 58-70.
- Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Karaman, G. (2015). The effect of gender, seniority and subject matter on the perceptions of organizational justice of teachers: A meta-analytical study. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 33-43.
- \*Altıntaş, Ö. C. (2009). *Duygusal zeka elemanlarının liderlik tarzları ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi: Isparta ili ilköğretim okullarında bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- \*Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- \*Antalyalı, Ö. L., Dumlupınar, M. ve Özkul, A. S. (2017). Yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1679-1702.
- \*Arabikoğlu, S. N. ve Demir, K. (2014). Okulöncesi öğretmenlerinin okula bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarına göre incelenmesi. *E-International Journal of Educational Research*, 5(4), 83-98.
- \*Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, A. ve Yıldız, N. (2015). Meta-analysis of the variables that predict the organizational commitment of teachers in Turkey. *Journal of Theory and Practice in Education*, 11(4), 1310-1335.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.

- \*Atik, S., Demirtaş, H. Ve Aksoy, M. (2019). The mediating effect of the trust of managers in teachers in the relation between manager support and organizational justice. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(3), 265-280.
- Avcı, İ. N. (2019). *Örgütsel güveni etkileyen faktörler: Cinsiyetin ve medeni durumun etkisine yönelik bir meta analiz çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aydın, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic analysis. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 628-632.
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26(1), 63-73.
- \*Babaoğlu, E. (2016). The predictive power of organizational trust to organizational commitment in elementary and high school teachers. *Anthropologist*, 24(1), 83-89.
- \*Bal Taştan, S. (2015). Örgütsel güven ve sosyal adalet algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 13-58.
- \*Bal Taştan, S. ve İşçi, E. (2016). Algılanan sosyal adalet, benlik kurguları ve adil dünya inancının örgütsel güven ile ilişkilerinin incelenmesi: Kültürel psikoloji ve sosyal biliş kuramı açısından bir değerlendirme. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(3), 137-162.
- Balliet, D. ve Van Lange, P. A. (2013a). Trust, conflict, and cooperation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 139(5), 1090-1112.
- Balliet, D. ve Van Lange, P. A. (2013b). Trust, punishment, and cooperation across 18 societies: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 8(4), 363-379.
- \*Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 1(2), 17-36.
- Bateman, T. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *The Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Beck, U. (2011). *Risk toplumu: Başka bir modernliğe doğru* (B. Doğan ve K. Özdoğan, Çev.). İstanbul: İthaki.
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost?. *Academy of Management Review*, 32(4), 1079-1095.
- \*Berkovich, I. (2018a). Typology of trust relationships: Profiles of teachers' trust in principal and their implications. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(7), 749-767.
- \*Berkovich, I. (2018b). Effects of principal-teacher gender similarity on teacher's trust and organizational commitment. *Sex Roles*, 78(7), 561-572.
- Bies, R. J. (1989). Book review of organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome by Dennis W. Organ. *Academy of Management Review*, 14(2), 294-297.
- \*Blankenship, T. H. (2015). *Effects of delegated decision making and collective trust on organizational citizenship: An investigation of relationships* (Yayımlanmamış doktora tezi). Graduate School of the University of Alabama, Alabama.
- Borenstein, M., Hedges, L. V. ve Rothstein, H. (2007). *Meta-analysis: Fixed effect vs. random effects*. [https://www.meta-analysis.com/downloads/M-a\\_f\\_e\\_v\\_r\\_e\\_sv.pdf](https://www.meta-analysis.com/downloads/M-a_f_e_v_r_e_sv.pdf) adresinden erişildi.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. UK: Wiley.
- Brown, W. (2018). *Halkın çözümlüğü: Neoliberalizmin sinsi devrimi* (B. E. Aksoy, Çev.). İstanbul: Metis.
- Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research: Methodology in the social sciences*. New York: Guilford.
- Carpenter, N. C., Berry, C. M. ve Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other reported organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 547-574.

- \*Celep, C. ve Yılmaztürk, Ö. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Cerit, Y. (2009). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657.
- \*Choong, Y. O., Ng, L. P., Na, S. A. ve Tan, C. E. (2020). The role of teachers' self-efficacy between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers. *Personnel Review*, 49(3), 864-886.
- \*Clément, L., Fernet, C., Morin, A. J. S. ve Austin, S. (2020). In whom college teachers trust? On the role of specific trust referents and basic psychological needs in optimal functioning at work. *Higher Education*, 80(3), 511-530.
- Cleophas, T. J. ve Zwinderman, A. H. (2017). *Modern meta-analysis: Review and update of methodologies*. Switzerland: Springer.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. bs.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6. bs.). New York: Routledge.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (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. ve 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.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. ve Wesson, M. J. (2019). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Cooper, H., Hedges, L. V. ve Valentine, J. C. (Eds.). (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. bs.). New York: Sage.
- Cumming, G. (2012). *Understanding new statistics: Effect sizes, confidence intervals, and meta-analysis*. New York, USA: Routledge.
- \*Çelik, F. (2015). *Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Resmi-özel öğretim kurumlarında bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, S., Gürbüz, S. ve Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviour: Test of potential moderator variables. *Employee Responsibility and Rights Journal*, 27(4), 281-303.
- Çoğaltay, N. (2015). Organizational commitment of teachers: A meta-analysis study for the effect of gender and marital status in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(4), 911-924.
- Çoğaltay, N. ve Karadağ, E. (2016). The effect of educational leadership on organizational variables: A meta-analysis study in the sample of Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(2), 603-646.
- \*Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri (Turizm meslek liselerinde bir uygulama)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dalgıç, G. (2014). A meta-analysis: Exploring the effects of gender on organizational commitment of teachers. *Issues in Educational Research*, 24(2), 133-151.

- \*Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deeks, J. J., Higgins, J. P. T. ve Altman, D. G. (2008). Analysing data and undertaking meta-analyses. J. P. T. Higgins ve S. Green (Eds.), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* içinde (s. 243-296). Sussex: John Wiley & Sons.
- Deem, R. (1998). 'New managerialism' and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, 8(1), 47-70.
- \*Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- \*Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 132-153.
- \*Demirtaş, H., Özer, N., Demirbilek, N. ve Balı, O. (2017). Relationship between the perceived principal support, trust in principal and organizational commitment. *International Journal of Educational Sciences*, 9(4), 1075-1092.
- \*Denholm, P. J. (2002). *A study of organizational citizenship behavior and trust in a public high school* (Yayımlanmamış doktora tezi). Wilmington College, Ohio.
- Dias, S., Ades, A. E., Welton, N. J., Jansen, J. P. ve Sutton, A. J. (2018). *Network meta-analysis for decision-making*. Hoboken, NJ: Wiley.
- \*DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005a). School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 15(4), 387-406.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005b). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2000). The effects of trust in leadership on employee performance, behavior, and attitudes: A meta-analysis. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 2000(1), 1-1. doi:10.5465/apbpb.2000.5535181
- Doney, P. M., Cannon, J. P. ve Mullen, M. M. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3) 601-620.
- Durkheim, E. (2018). *Toplumsal işbölümü* (Ö. Çetinkaya, Çev.). İzmir: Cem.
- Duval, S. ve Tweedie, R. (2000). Trim and fill: A simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta-analysis. *Biometrics*, 56(2), 455-463.
- \*Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- \*Er, E. (2019). *Örgütsel adaletin örgütsel güven üzerine etkisi: Alanya'daki ilk ve ortaöğretim kurumları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- \*Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi (Diyarbakır ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdogan, B. ve Liden, R. C. (2006). Collectivism as a moderator of responses to organizational justice: Implications for leader-member exchange and ingratiation. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 1-17.



- \*Ereş, F., Gülcan, M. G. ve Çelik, S. (2014). Primary school teachers' perceptions of justice and trust in principals in Ankara. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(2), 33-41.
- \*Ertürk, R. (2019). Ethical leadership behaviors of school principals, trust perceptions of school teachers and organizational commitment in terms of various variables. *İnönü University Journal of the Faculty Education*, 20(1), 119-135.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D. ve Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563-580.
- \*Farzam, F., Emami, M. ve Khatibzadeh, M. (2015). The relation between organizational trust and organizational citizenship behavior of physical education teachers working in North Khorasan province in Iran. *Asian Journal of Physical Education and Computer Science in Sports*, 12(1), 31-34.
- Fassina, N. E., Jones, D. A. ve Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 805-828.
- Field, A. P. (2003). The problems in using fixed-effects models of meta-analysis on real-world data. *Understanding Statistics*, 2(2), 105-124.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), 665-694.
- Fischer, R. (2013). Belonging, status, or self-protection? Examining justice motives in a three-level cultural meta-analysis of organizational justice effects. *Cross-Cultural Research*, 47(1), 3-41.
- Fischer, R. ve Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1339-1358.
- Folger, R. (1987). Distributive and procedural justice in the workplace. *Social Justice Research*, 1(2), 143-159.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage.
- Giddens, A. (2010). *Modernite ve bireysel kimlik: Geç modern çağda benlik ve toplum* (Ü. Tatlıcan, Çev.). İstanbul: Say.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102(1), 3-17.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- \*Grashel, J. N. (1997). *The impact of the use development supervision by principals on teachers' efficacy, expectations, collegiality, trust and commitment* (Yayımlanmamış doktora tezi). Graduate School of the University of Kansas, Kansas.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- \*Guy, S. L. (2007). *Organizational justice perceptions in Virginia high schools: A study of its relationship to school climate and faculty trust* (Yayımlanmamış doktora tezi). The College of William and Mary in Virginia, The Faculty of the School of Education, Virginia.
- Gürbüz, S., Ayhan, O. ve Sert, M. (2016). Organizational justice and organizational citizenship behavior relationship: A meta-analysis on studies in Turkey. *Turkish Journal of Psychology*, 31(77), 61-79.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. New York: Oxford University.
- \*Hasanah, R., Putrawan, I. M. ve Vivanti, D. S. (2020). Keeping teachers' organizational commitment high by considering the role of teachers leadership and trust. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 1885-1888.



- Hauenstein, N. M. A., McGonigle, T. ve Flinder, S. W. (2002). A meta-analysis of the relationship between procedural justice and distributive justice: Implications for justice research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(1), 39-56.
- Higgins, J. P. ve Green, S. (Eds.). (2008). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge: Harvard University.
- \*Hodge, E. M. ve Ozag, D. (2007). The relationship between North Carolina teachers trust and hope and their organizational commitment. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 49(2), 128-139.
- Hofstede Insights. (2020). *Country comparison*. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/> adresinden erişildi.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2. bs.). Thousand Oaks, California: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3. bs.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. (2012). School characteristics that make a difference for the achievement of all students: A 40-year odyssey. *Journal of Educational Administration*, 50(1), 76-97.
- Hoy, W. K. ve Kupersmith, W. J. (1984). Principal authenticity and faculty trust. *Planning and Changing*, 15(2), 81-88.
- Hoy, W. K. ve Kupersmith, W. J. (1985). The meaning and measure of faculty trust. *Educational and Psychological Research*, 5(1), 1-10.
- \*Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9(3), 184-208.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools. W. K. Hoy ve C. G. Miskel (Eds.), *Studies in leading and organizing schools* içinde (s. 181-207). Greenwich, CT: Information Age.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26(1), 38-45.
- \*Huda, S. A., Chairunnisa, C. ve Utami, P. P. (2020). Analysis of organizational citizenship behavior in school. *Jurnal Kependidikan*, 6(3), 356-364.
- İnsel, A. (2015). *Neo-liberalizm: Hegemonyanın yeni dili*. İstanbul: İletişim.
- \*Jabeen, I., Ishaque, S., Khakwani, M. S., Luqman, R. ve Irshad, S. (2019). Impact of trust and subjective wellbeing on procedural justice: A mediation study. *Revista Inclusiones*, 6(2), 83-98.
- Jiang, Z., Gollan, P. J. ve Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: A cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973-1004.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- \*Khadivi, A., Talebi, B. ve Jabbari, M. G. (2013). Explaining the organizational citizenship behavior of elementary school teachers based on their organizational trust. *Advances in Environmental Biology*, 7(10), 3137-3144.

- \*Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- King, C. V. (2002). *Antecedents, correlates, and outcomes associated with single and three facet models of organizational commitment: A meta-analysis* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kansas State University, Kansas.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- \*Kouchi, T., Hashemi, S. E. ve Beshlideh, K. (2016). Relationship of organizational trust and organizational justice with organizational citizenship behavior of female teachers: Chain mediation of job stress and emotional exhaustion. *International Journal of Psychology*, 10(2), 140-164.
- \*Külekcı Akyavuz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- \*Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Li, A. ve Cropanzano, R. (2009). Do East Asians respond more/less strongly to organizational justice than North Americans? A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787-805.
- Lipsey, M. W. ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks: CA, Sage.
- Littell, J. H., Corcoran, J. ve Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York: Oxford University.
- \*Madden, J. H. (2015). *Relationships of principal grit, teacher trust in the principal, and faculty organizational commitment in Alabama public high schools* (Yayımlanmamış doktora tezi). Graduate School of the University of Alabama, Alabama.
- Makowski, D., Piraux, F. ve Brun, F. (2019). *From experimental network to meta-analysis: Methods and applications with R for agronomic and environmental sciences*. Dordrecht: Springer.
- \*Maroof, Z., ul Mabood, N., Mehmood, K. ve Ahmad, B. (2017). Linking procedural justice and employee development: Investigating the mediating role of trust among primary & secondary Pakistani school teachers. *Academic Research International*, 8(1), 34-44.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mayer, R. C. ve Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- Mayer, R. C. ve Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss?. *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve 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 the three referents of trust and the organizational citizenship of elementary school teachers* (Yayımlanmamış doktora tezi). Graduate Faculty of the University of Texas, San Antonio.
- \*Mete, Y. A. ve Serin, H. (2014). Effect of perceived organizational justice and organizational trust on organizational commitment behavior. *Journal of Educational Sciences Research*, 4(2), 265-286.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. ve Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225-245.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G. ve The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages, the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1978). *The measurement of organizational commitment: A progress report* (Technical Report No. 15). Eugene, Oregon: Graduate School of Management, University of Oregon.
- Mullen, B., Muellerleile, P. ve Bryant, B. (2001). Cumulative meta-analysis: A consideration of indicators of sufficiency and stability. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1450-1462.
- \*Murat, G. ve Elçi, M. (2020). Mobbing'in örgüte bağlılığa ve yöneticiye güvene etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 295-308.
- \*Nasra, M. A. ve Heilbrunn, S. (2015). Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the Arab educational system in Israel: The impact of trust and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(3), 380-396.
- \*Nelson, J. L., Hegtvedt, K. A., Haardorfer, R. ve Hayward, J. L. (2019). Trust and respect at work: Justice antecedents and the role of coworker dynamics. *Work and Occupations*, 46(3), 307-338.
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A. ve Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5), 555-577.
- Nienaber, A. M., Hofeditz, M. ve Searle, R. H. (2014). Do we bank on regulation or reputation? A meta-analysis and meta-regression of organizational trust in the financial services sector. *International Journal of Bank Marketing*, 32(5), 367-407.
- Nyhan, R. C. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58-70.
- \*Onn, C. Y., bin Yunus, J. N., binti Yusof, H., Moorthy, K. ve Na, S. A. (2018). The mediating effect of trust on the dimensionality of organisational justice and organisational citizenship behaviour amongst teachers in Malaysia. *Educational Psychology*, 38(8), 1010-1031.
- Organ, D. W. ve Bateman, T. (1986). *Organizational behaviour: An applied psychological approach*. Texas: Business.
- Orwin, R. G. (1983). A fail-safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157-159.
- \*Özdemir, İ. H. (2019). *Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- \*Paker, N. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pecoraro, V. (2018). Appraising evidence. G. Biondi-Zoccai (Ed.), *Diagnostic meta-analysis: A useful tool for clinical decision-making* içinde (s. 99-114). Cham, Switzerland: Springer.

- Petrella, M. V. (2013). *The effects of trust on organizational citizenship behaviors: A meta-analysis* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eastern Kentucky University, Lexington.
- Pigott, T. (2012). *Advances in meta-analysis*. Chicago, USA: Springer.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141.
- \*Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2010). The effect of organizational support; Perception of teachers on organizational trust perception of their schools. *African Journal of Business Management, 4*(14), 3134-3138.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews, 8*(16), 1483-1488.
- \*Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen, 35*(1), 75-91.
- Price, H. E., Moolenaar, N. M., Tschannen-Moran, M. ve Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration, 53*(1), 116-139.
- Pučetaité, R. ve Lämsä, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics, 82*(2), 325-337.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Revised Edition). Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- \*Samancı Kalaycı, G. (2007). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- \*Saruhan, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Schulz, N. (2018). *Gendered reactions to organizational justice: A meta-analysis* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Purdue University, Indiana.
- \*Schwabsky, N. (2014). Teachers' individual citizenship behavior (ICB): The role of optimism and trust. *Journal of Educational Administration, 52*(1), 37-57.
- Sennett, R. (2017). *Yeni kapitalizmin kültürü* (A. Onocak, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Shadish, W. R. ve Haddock, C. K. (2009). Combining estimates of effect size. H. Cooper, L. V. Hedges ve J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* içinde (s. 257-278). New York: Sage.
- Shahjehan, A., Afsar, B. ve Shah, S. I. (2019). Is organizational commitment-job satisfaction relationship necessary for organizational commitment-citizenship behavior relationships? A meta analytical necessary condition analysis. *Economic Research, 32*(1), 2657-2679.
- Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P. ve Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. *Journal of Management, 39*(1), 263-301.
- \*Shi, X., Yu, Z. ve Zheng, X. (2020). Exploring the relationship between paternalistic leadership, teacher commitment, and job satisfaction in Chinese schools. *Frontier Psychology, 11*(1481), 1-12.
- Simkins, T. (1999). Values, power and instrumentality: Theory and research in education management. *Educational Management & Administration, 27*(3), 267-281.
- \*Smith, P. A. (2013). Trust and organizational citizenship: Moderating the effects of school socioeconomic status. *Journal of School Public Relations, 34*(2), 218-248.
- Spiser-Albert, V. L. (2001). *A meta-analysis of organizational commitment and justice in survivors and victims of organizational downsizing* (Yayımlanmamış doktora tezi). Our Lady of the Lake University, Texas.
- Standing, G. (2011). *Prekaryaya: Yeni tehlikeli sınıf* (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim.



- Stewart, D. W. ve Kamins, M. A. (2001). Developing a coding scheme and coding study reports. M. W. Lipsey ve D. B. Wilson (Eds.), *Practical meta-analysis* içinde (s. 73-90). California: Sage.
- Şen, S. ve Akbaş, N. (2016). A study on multilevel meta-analysis methods. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 7(1), 1-17.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile meta-analiz uygulamaları*. Ankara: Anı.
- \*Şirin, Y. (2016). Organizational justice, organizational trust and organizational identification perceptions of physical education teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(2), 126-133.
- \*Tajrishy, A. J. K., Doroudian, A. ve Azadfada, S. (2018). The relationship of psychological contract and perceived organizational justice and organizational trust of physical education teachers in district 1 of Tehran. *International Journal of Advances in Sport Management*, 3(1), 1-5.
- \*Thomsen, M., Karsten, S. ve Oort, F. J. (2015). Social exchange in Dutch schools for vocational education and training: The role of teachers' trust in colleagues, the supervisor and higher management. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 755-771.
- \*Thomsen, M., Karsten, S. ve Oort, F. J. (2016). Distance in schools: The influence of psychological and structural distance from management on teachers' trust in management, organisational commitment, and organisational citizenship behaviour. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(4), 594-612.
- \*Ting, S. C. (2014). Organizational justice influences foci commitment of teachers via trust. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 7(1), 78-92.
- Top, M., Akdere, M. ve Tarcan, M. (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: Public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.
- Tsagris, M. ve Fragkos, K. C. (2018). Meta-analyses of clinical trials versus diagnostic test accuracy studies. G. Biondi-Zoccai (Ed.), *Diagnostic meta-analysis: A useful tool for clinical decision-making* içinde (s. 31-42). Cham, Switzerland: Springer.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering organizational citizenship in schools. W. K. Hoy ve C. Miskel (Eds.), *Studies in leading and organizing schools* içinde (s. 157-159). Greenwich: Information Age.
- Uslaner, E. M. ve Brown, M. (2005). Inequality, trust, and civic engagement. *American Politics Research*, 33(6), 868-894.
- \*Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Çilek, A. (2019). Türkiye'de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler: Bir meta-analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- \*Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987.
- \*Uzun, T. (2020). Relationships between power distance, organizational commitment, and trust in schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(3), 359-371.
- Ülbeği, İ. D. (2016). Örgütsel adaletin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 101-112.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Van Maele, D. ve Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879-889.



- Vanneste, B. S. Puranam, P. ve Kretschmer, T. (2014). Trust over time in exchange relationships: Meta-analysis and theory. *Strategic Management Journal*, 35(12), 1891-1902.
- \*Vatansever Bayraktar, H. ve Girgin, S. (2017). Investigation of the relation between trust in the manager and organizational justice. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 208-217.
- Vitell, S. J., Nwachukwu, S. L. ve Barnes, J. H. (1993). The effects of culture on ethical decision-making: An application of Hofstede's typology. *Journal of Business Ethics*, 12(10), 753-760.
- \*Wagner, C. A. (2008). *Academic optimism of Virginia high school teachers: Its relationship to organizational citizenship behaviors and student achievement* (Yayımlanmamış doktora tezi). The College of William and Mary in Virginia, The Faculty of the School of Education, Virginia.
- Wan, H. L. (2016). *Organizational justice and citizenship behaviour in Malaysia*. Singapore: Springer.
- \*Watcharachatchawan, K. ve Steane, P. (2016). Organization citizenship behaviour path analysis: Justice, trust, satisfaction and commitment. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome.*, 3(1), 1-21.
- Weber, M. (1948). *From Max Weber: Essays in sociology*. New York: Oxford University.
- World Values Survey. (2020). *European values study and world values survey: Joint EVS/WVS 2017-2021 Dataset* (Joint EVS/WVS). Retrieved from <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSEventsShow.jsp?ID=427&ID=427>. doi:10.14281/18241.2
- Wu, K., Zhao, Y., Zhu, Q., Tan, X. ve Zheng, H. (2011). A meta-analysis of the impact of trust on technology acceptance model: Investigation of moderating influence of subject and context type. *International Journal of Information Management*, 31(6), 572-581.
- \*Yangın, D. ve Elma, C. (2017). The relationship among interactional justice, manager trust and teachers' organizational silence behavior. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 325-333.
- \*Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, K. (2004). Okul yöneticilerinin destekleyici liderlik davranışları ile okullardaki güven arasındaki ilişki konusunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 117-131.
- \*Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- \*Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- \*Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012a). Relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. İ. Duyar ve A. Normore (Eds.), *Advances in educational administration* içinde (13. cilt, s. 223-248). USA: Emerald.
- \*Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012b). Relationship between the leadership behaviors, organizational justice and organizational trust. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 41(1), 12-24.
- Yılmaz, K. ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y. ve Yıldırım, H. (2015). Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 285-304.
- Zahed-Babelan, A. ve Moenikia, M. (2010). A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1532-1536.
- \*Zeinabadi, H. (2013). Social exchange outcomes of transformational leadership: Comparing male and female principals of public primary schools in Iran. *International Journal of Educational Management*, 27(7), 730-743.

- \*Zeinabadi, H. (2014). Principal-teacher high-quality exchange indicators and student achievement: Testing a model. *Journal of Educational Administration*, 52(3), 404-420.
- \*Zeinabadi, H. ve Rastegarpour, H. (2010). Factors affecting teacher trust in principal: Testing the effect of transformational leadership and procedural justice. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1004-1008.
- \*Zeinabadi, H. ve Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.
- \*Zengin, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel güven ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Ziblim, L. (2020). *Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin güç mesafesi arasındaki ilişki (Muğla/Türkiye-Tamale/Gana örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.