

Öğretmenlerin örgütsel güveni: Okulda kalma, özdeşleşme ve bağlılık ile olan ilişkisini keşfetme

Hüseyin Gezen¹, Şenol Karataş², Taha Karagöz³, Yusuf Ziya Ersöz⁴

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:hsyngzn8520@hotmail.com

²Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:hayat0421@hotmail.com

³Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:Karagöz.taha25@gmail.com

⁴Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:yusufziya1637@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarına olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerinde kamu okullarında çalışan 24.191 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grup ise basit seçkisiz yöntem ile seçilen 402 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçme araçları olarak Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", Kaya ve Argon (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği", Şahin (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve Üstüner (2019) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Yürütülen analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları ve örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde iken örgütsel özdeşleşme algıları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçek genelinde hem de boyutlar bazında öğretmenlerin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkları ile aralarında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlerin, örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde pozitif yönlü anlamlı yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Received: 28.12.2024

Accepted: 22.03.2025

Published: 25.03.2025

Anahtar Kelimeler

Bağlılık, güven, okulda kalma, özdeşleşme.

Teachers' organizational trust: Exploring its relationship with retention, identification and commitment

Abstract

This study examines the impact of teachers' organizational trust perceptions on their attitudes toward staying at school, organizational identification, and organizational commitment. The population includes 24,191 teachers in public schools across Nilüfer, Osmangazi, and Yıldırım districts of Bursa during the 2023-2024 academic year, with a sample of 402 teachers selected via simple random sampling. Data were collected using the "Organizational Trust Scale" (Çalışkan, 2021), "Teachers' Attitude to Stay in School Scale" (Kaya & Argon, 2019), "Organizational Identification Scale" (Şahin, 2014), and "Organizational Commitment Scale for Teachers" (Üstüner, 2019). Results showed that teachers' organizational trust, attitudes toward staying at school, and organizational commitment were high, while organizational identification was moderate teachers' perceptions of organizational trust were found to have moderate positive and significant relationships with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. Finally, it was found that teachers' perceptions of organizational trust were significant positive predictors of their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment.

Corresponding author

Hüseyin Gezen
(hsyngzn8520@hotmail.com)

Keywords

Commitment, trust, retention, identification.

How to cite: Gezen, H., Karataş, Ş., Karagöz, T. & Ersöz, Y. Z. (2025). Öğretmenlerin örgütsel güveni: Okulda kalma, özdeşleşme ve bağlılık ile olan ilişkisini keşfetme. *Education Science and Sport*, 7 (1), 17-29.

GİRİŞ

Eğitim kurumları, bireylere belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için bilgi ve beceriler kazandırmaya çalışırken, öğretmenlerin bu hedeflere ulaşmadaki rolleri oldukça büyüktür (Leithwood ve ark., 2008). Öğretmenlerin potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilmesi için öğretmen davranışlarının iyi analiz edilmesi gerekir. Öğretmenlerin duygu, düşünce, sosyal çevre ve psikolojik durumları gibi etkenler, öğretmen verimliliğini etkileyen önemli unsurlardır (Gezen ve Kaya, 2023). Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel güven algıları, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkileyebilecek bir faktördür. Türk Dil Kurumu'na (2024) göre güven, korku ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur; bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan bu duygunun, çalışanların verimliliği üzerinde olumlu etkileri vardır (Artuksu, 2009). Örgütsel güven, çalışanların dürüst, şeffaf, ilgili ve gerçekçi ilişkiler kurmaları olarak tanımlanır (Yılmaz, 2009) ve güvenin eksikliği çalışanların performanslarını olumsuz etkileyebilir (Demirtaş ve ark., 2011). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin okul yönetimine güvenmeleri, örgütsel güvenin tüm boyutlarını olumlu etkileyerek, öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını güçlendirir (İlbasan, 2019). Ayrıca, öğretmenler arasında güven, okulda işbirliğini artırır ve okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Öğretmenlerin okullarına güven duymaları, okulda olumlu davranışlar sergilemelerini ve daha verimli çalışmalarını sağlar (Aktuğ, 2016).

Örgütsel güven; liderlik yaklaşımları, iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir (Dirks ve Ferrin, 2002). Özellikle eğitim kurumlarında örgütsel güven, okul iklimi ve öğretmenlerin motivasyonu üzerinde belirleyici bir faktör olarak ele alınmaktadır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Öğretmenlerin meslekte kalma kararlarında örgütsel güvenin önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Tschannen-Moran, 2014). Örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin mesleki tatmini arttığı ve uzun vadede okulda kalma eğilimlerinin güçlendiği belirtilmektedir (Bryk ve Schneider, 2002). Son yıllarda yapılan bir çalışma, okul yöneticileriyle kurulan güven temelli ilişkilerin, öğretmenlerin istifa oranlarını azaltabileceğini ortaya koymuştur (Nguyen, 2021). Okulda kalma, öğretmenin okulu sevmesi ve okuluyla özdeşleşmesi ile mümkün olur (Wang, 2003). Okuluyla özdeşleşen öğretmen, okulunun başarısına daha fazla katkı sağlar (Hatipoğlu, 2022). Örgütsel özdeşleşme, öğretmenin okuluna duyduğu sadakat, benzerlik ve aidiyet duyguları ile ilgilidir (Özdemirli, 2023). Örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin arttığı belirlenmiştir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Son dönemde yapılan bir çalışma, örgütsel güvenin özdeşleşme üzerindeki etkisinin özellikle kamu kurumlarında çalışan bireylerde daha belirgin olduğunu göstermiştir (Van Knippenberg, 2022). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duyduğu duygusal ve bilişsel bağlı ifade eder (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütsel güvenin yüksek olması, bağlılığın tüm boyutlarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır (Colquitt, Scott ve LePine, 2007). Eğitim sektöründe yapılan son araştırmalar, öğretmenlerin örgütlerine duyduğu güvenin arttıkça özellikle duygusal bağlılıklarının da güçlendiğini göstermiştir (Bal, 2023). Öğretmenlerin okuluna bağlılıkları, okul kültürünü güçlendirmekte ve daha yüksek verimlilik elde edilmesine olanak tanımaktadır (Sezgin, 2010). Öğretmenlerin bağlılık düzeyi ne kadar yüksekse, okullarının başarısı o kadar artar; bağlılık kaybı ise öğrencilerin başarısını olumsuz etkiler (Firestone ve Pennel, 1993). Bu nedenle, eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumu, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık düzeyleri, okulun başarısı ve eğitim çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Örgütsel güven, eğitim kurumlarında öğretmenlerin okullarına yönelik algılarını şekillendiren kritik bir faktördür. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, yalnızca bireysel iş tatminlerini ve motivasyonlarını değil, aynı zamanda kuruma olan bağlılıklarını, özdeşleşme süreçlerini ve uzun vadede okulda kalma niyetlerini de etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel güveni ile okulda kalma, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere dair bütüncül bir anlayış geliştirmek, eğitim yönetimi literatürü açısından önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir. Mevcut literatürde örgütsel güven, bağlılık, özdeşleşme ve okulda kalma gibi kavramlar genellikle bireysel düzeyde ya da ikili ilişkiler bağlamında ele alınmış; ancak bu dört değişkenin bir arada nasıl etkileşimde bulunduğu dair kapsamlı bir çerçeve sunulmamıştır. Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının, onların kuruma bağlılıkları, kurumsal kimlikleriyle özdeşleşme süreçleri ve okulda kalma niyetleri üzerindeki etkisini bir arada ele alarak, bu boşluğu

doldurmayı amaçlamaktadır. Özgünlük açısından, bu araştırma örgütsel güven; öğretmenlerin okulda kalma niyetleri, okula bağlılıkları ve özdeşleşmeleri arasındaki çok yönlü ilişkileri bir arada inceleyerek, eğitim yönetimi ve örgütsel davranış literatürüne bütüncül bir perspektif kazandırmaktadır. Bu doğrultuda çalışma, hem teorik hem de pratik düzeyde alana katkı sunmayı hedeflemektedir.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeylerine olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarına ait görüşleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeylerine olan etkisini ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışma nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Yine bu yöntem ile belirlenen tarama modellerinden ilişkisel (korelasyonel) araştırma modelinde desenlenmiştir. Tarama modellerinde genel amaç grubun belirli özelliklerini ortaya çıkarmak adına veriler toplanır. Tarama modellerinden ilişkisel araştırma modeli ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve sebep-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalardır. İlişkisel tarama modellerinde araştırmacının araştırma verilerine hiçbir şekilde müdahale etmemesi gerekmektedir (Creswell, 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılının birinci döneminde, Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerinde kamu okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrendeki toplam öğretmen sayısı 24.191 olarak tespit edilmiştir. Örneklemi belirlerken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Belirlenen evren içerisinde örneklemin rastgele seçilme işlemine basit seçkisiz yöntem denir (Büyüköztürk, ve ark., 2017). Yapılan araştırmanın örneklemini bu yöntem ile seçilen Bursa iline bağlı Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerde kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 402 öğretmenden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına olan güven duygularını belirlemek amacıyla Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 3 boyutlu ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarına bakıldığında *çalışma arkadaşlarına duyulan güven* (1,2,3,4,5,6,7), *yöneticiye duyulan güven* (8,9,10,11,12) ve *kuruma duyulan güven* (13,14,15,16,17) biçimindedir. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Kesinlikle Katılmam* (1), *Katılmam* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar güven düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarında çalışmaya devam etmelerini belirlemek amacıyla; Alexander (2010) tarafından geliştirilen Kaya ve Argon (2019) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisindeki ikinci madde ters puanlanan maddedir. Ölçek 5'li Likert tipinde olup cevaplar *Kesinlikle Katılmıyorum* (1), *Katılmıyorum* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar öğretmenlerin görev yaptıkları okulda kalmak istediklerini ifade etmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile özdeşleşmelerini belirlemek amacıyla; Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Şahin'in (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Hiç Katılmıyorum* (1), *Az Katılıyorum* (2), *Orta Düzeyde Katılıyorum* (3), *Oldukça Katılıyorum* (4) ve *Tamamen Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarıyla özdeşleştiklerini ifade etmektedir.

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarına bağlılıklarını belirlemek amacıyla Üstüner (2019) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Hiçbir Zaman* (1), *Nadiren* (2), *Bazen* (3), *Çoğu Zaman* (4) ve *Her Zaman* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda verilen dört ölçeğin güvenilirliklerini belirlemek için yürütülen analizler sonucunda elde edilen cronbach's alpha değerleri aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri

Boyut/Ölçek	Ölçeğin Kendisine Ait Değerler	Araştırmada Elde Edilen Değerler
Çalışma Arkadaşlarına Güven	.92 (Çalışkan, 2021)	.89
Yöneticiye Duyulan Güven	.95 (Çalışkan, 2021)	.91
Kuruma Duyulan Güven	.94 (Çalışkan, 2021)	.89
Örgütsel Güven Ölçeği	-	.93
Okulda Kalma Tutumu Ölçeği	.89 (Kaya ve Argon, 2019)	.83
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	.86 (Şahin, 2014)	.84
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	.97 (Üstüner, 2019)	.97

Yukarıda Tablo 1'de verilen değerler sonucunda araştırmada kullanılan dört ölçeğinde oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (George ve Mallery, 2003).

Yukarıda verilen dört ölçeğin geçerliliğini belirlemek için DFA yapılmış olup elde edilen uyum değerleri aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen uyum indeksleri

Ölçek	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Örgütsel Güven Ölçeği	2.512	.061	.032	.961	.955
Okulda Kalma Tutumu Ölçeği	1.947	.049	.020	.995	.987
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1.995	.050	.020	.990	.982
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3.459	.078	.030	.959	.950

Yukarıda Tablo 2'de verilen değerler sonucunda araştırmada kullanılan dört ölçeğinde geçerli olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin Analizi

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak, öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci alt problemde ise bu değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Üçüncü alt problemde, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla yol analizi yöntemi kullanılmıştır. Yol analizinin avantajı, birden fazla bağımlı değişkenin aynı anda analiz edilmesidir (Geiser, 2012; Şen, 2020). Bu analizde, okulda kalma tutumu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık dışsal (exogenous) değişkenler, örgütsel güvenin

alt boyutları ise içsel (endogenous) değişkenler olarak ele alınmıştır.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 3

Normallik ve ortalama düzey hesaplama analiz bulguları

Ölçek/Boyut	Çarpıklık	Basıklık	\bar{x}	ss
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-.420	.538	3.71	.60
Yöneticiye Güven	-.471	.130	3.74	.75
Kuruma Güven	-.565	.560	3.84	.69
Örgütsel Güven Toplam	-.177	-.280	3.76	.58
Okulda Kalma Tutumu	-.423	-.114	3.60	.74
Örgütsel Özdeşleşme	-.209	-.421	3.27	.85
Örgütsel Bağlılık	-.440	-.396	3.47	.90

Yukarıda verilen Tablo 3 incelendiğinde bütün ölçeklerin ve alt boyutların çarpıklık-basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olması sebebiyle dağılımların normal olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2009). Örgütsel güven ölçeğinin çalışma arkadaşlarına güven boyutuna ait ortalama 3.71 ile yüksek düzeyde; yöneticiye güven boyutuna ait ortalama 3.74 ile yüksek düzeyde; kuruma güven boyutuna ait ortalama 3.84 ile yüksek düzeyde ve ölçeğin geneline ait ortalamanın 3.76 ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait ortalamanın 3.60 ve yüksek düzeyde olduğu; örgütsel özdeşleşmeye ait ortalamlarının 3.27 ve orta düzeyde olduğu; örgütsel bağlılık ölçeğine ait ortalamlarının 3.47 ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4

Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki

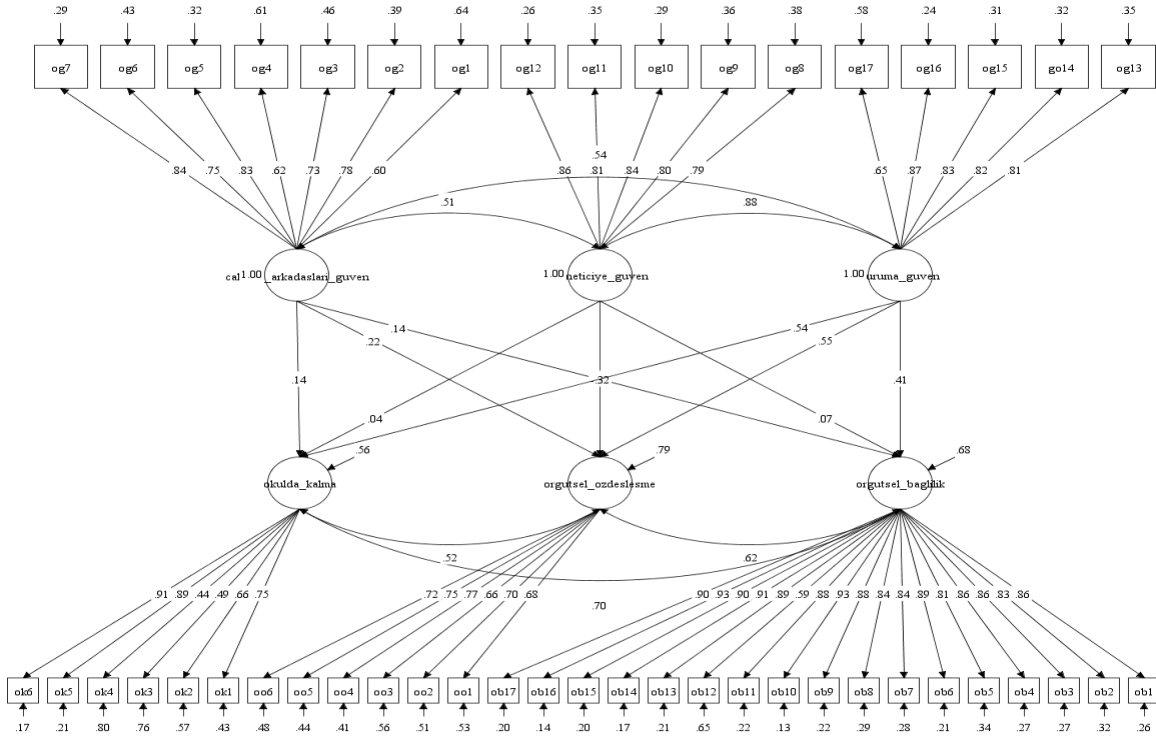
	Okulda Kalma Tutumu	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Bağlılık
Çalışma Arkadaşlarına Güven	r= .448**	r= .341**	r= .501**
Yöneticiye Güven	r= .540**	r= .308**	r= .599**
Kuruma Güven	r= .602**	r= .387**	r= .680**
Örgütsel Güven Toplam	r= .618**	r= .390**	r= .692**

p<.05*, p<.01**

Yukarıda verilen Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri hem ölçek genelinde hem de boyutlar bazında öğretmenlerin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile aralarında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Field, 2024).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında MLR yönteminin kullanılması ve yapılan yol analizi neticesinde modelin sahip olduğu ki-kare değerinin manidar olduğu (p<.05) lakin model uyum değerlerin $\chi^2/sd=2.15$, RMSEA=.05, SRMR= .08, CFI=.90 ve TLI= .90 olarak elde edildiği ve bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2013).



Şekil 1. Örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığa ait standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli

Yapılan yol analizine ait standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Benzer şekilde örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Yine örgütsel güvenin kuruma güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$).

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .14, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .04 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .54 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .14 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .04 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .54 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .22, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.32 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .55 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel özdeşleşme üzerinde .22 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .32 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .55 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .14, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .07 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .41 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .14 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .07 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .41 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişki katsayıları, çalışma arkadaşlarına güven ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeydedir (β Çalışma arkadaşlarına güven-Okulda kalma tutumu=.14; β Çalışma arkadaşlarına güven-Örgütsel

özdeşleşme=.22 ; β Çalışma arkadaşlarına güven-Örgütsel bağlılık=.14 $p<.05$). Yöneticiye güven ile okulda kalma tutumları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde (β Yöneticiye güven-Okulda kalma tutumu=.04; β Yöneticiye güven-Örgütsel bağlılık=.07 $p<.05$); yöneticiye güven ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve orta düzeydedir (β Yöneticiye güven-Örgütsel özdeşleşme=-.32 $p<.05$). Son olarak kuruma güven ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve orta düzeydedir (β Kuruma güven-Okulda kalma tutumu=.54; β Kuruma güven-Örgütsel özdeşleşme=.55 ; β Kuruma güven-Örgütsel bağlılık=.41 $p<.05$). Bunların yanında R-kare değeri, bağımsız değişkenlerle okulda kalma tutumları arasında .33, örgütsel özdeşleşme .21 ve örgütsel bağlılık .44 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerden örgütsel güvenin boyutları okulda kalma tutumlarının %33'ünü, örgütsel özdeşleşmedeki varyansların %21'ini ve örgütsel bağlılıktaki varyansların %41'ini açıklamaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel güven algı düzeyleri ölçek genelinde ve çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Nitelikli eğitim çıktılarının oluşması adına çalıştıkları okullara güvenen öğretmenlerin varlığı önemlidir. Bu doğrultuda bu bulgu eğitim için umut vericidir. İlgili alan yazın incelendiğinde literatürün bulunan bu bulguyu desteklediği görülmektedir (Altaş, 2022; Çolak, 2023; Gezen ve Kaya, 2024; Güngör, 2023; Meral Durmuş, 2023). Huff ve Kelley (2003) örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda akademik başarının yüksek olmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenin sahip olduğu güven onu motive edecek ve öğretmen okulu için daha çok çalışacaktır (Boydak ve Özdemir, 2013). Arslan (2009), Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ve Çınar ve ark. (2022) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini elde edilen bu bulgudan farklı bulmuşlardır. Seçilen örneklem grubunun farklılığı bu sonucu doğurmuş olabilmektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları okulda kalma tutumları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yüksek olması okullarında sıcak iklimin yer aldığının göstergesidir (Gezen ve Kaya, 2024). Buda öğretmenlerin motive olup kendilerini daha çok işlerine vermelerine katkı sağlayacaktır. İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin okulda kalma tutumları yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Demir, 2023; Gezen ve Kaya, 2024; Kaya, 2019).

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarını sevip özdeşleşmeleri nitelikli eğitim çıktılarının oluşmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Okuluyla özdeşleşen öğretmen daha çok verimli olacaktır. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuç öğretmenlerin okullarıyla tam olarak özdeşleşmedikleri görülmektedir. Paksoy (2021), Taş (2016) ve Yıldız (2013) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini orta olarak bulmuşlardır.

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık algı düzeyleri yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarına bağlanma düzeylerinin yüksek olması eğitim açısından güzel bir etki yaratacaktır. Okuluna bağlı olan öğretmen motive olup öğrencileri ile daha çok ilgilenecektir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Çömrü, 2022; Demir, 2016; Kaya ve ark., 2024; Yeşil, 2022).

Araştırma, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Bu sonuç, örgütsel güven algılarının artmasının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıracaklarını, güven algılarının azalmasının ise bu düzeyleri düşüreceğini göstermektedir. Ayrıca, okulda güven duygusunu artıran faktörlerin öğretmenlerin okulda kalmalarını, okuluyla özdeşleşmelerini ve bağlılıklarını destekleyeceği söylenebilir. Gezen ve Kaya (2024) ile Altun (2010) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okulda kalma tutumları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuşlardır. Taşkın ve Dilek (2010) ile Çetinel (2008) de örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Yol analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel güvenin boyutları (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven), öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını pozitif yönde düşük düzeyde, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif ve negatif yönde ise orta düzeyde etkilemektedir. Özellikle, örgütsel güvenin öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını düşük düzeyde etkilemesi, bu tutumun yalnızca güven faktörüne dayalı olarak şekillenmediğini göstermektedir. Öğretmenlerin bir okulda uzun süre görev yapma eğilimleri, kariyer gelişimi, iş tatmini, maaş ve çalışma koşulları gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını anlamak için yalnızca örgütsel güven değişkenine odaklanmanın yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin hem pozitif hem de negatif yönlü orta düzeyde gerçekleşmesi ise dikkat çekicidir. Bu bulgu, güvenin bazı durumlarda özdeşleşmeyi güçlendirirken, bazı bağlamlarda öğretmenlerin örgütle olan bağlarını zayıflatabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, aşırı kontrolcü veya merkeziyetçi bir yönetim anlayışı, öğretmenlerin güven duygusunu zedelerken, örgütle kurdukları kimlik bağını da olumsuz etkileyebilir. Benzer şekilde, kuruma duyulan yüksek güven, öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerini kolaylaştırabilirken, çalışma arkadaşlarına veya yönetime duyulan güvensizlik, özdeşleşme düzeyini düşürebilir. Örgütsel güvenin boyutları, okulda kalma tutumları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ait varyansların sırasıyla %33 ve %21'ini açıklamaktadır. Bu oranlar örgütsel güven faktörünün bu değişkenler üzerindeki etkisini anlamada önemli bir gösterge olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Gezen ve Kaya (2024) ile Uzun (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da desteklenmektedir.

Ayrıca, örgütsel güvenin boyutları (özellikle çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde düşük düzeyde etkilerken, kuruma güven boyutu pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye duyulan güvenin, örgütsel bağlılık üzerindeki düşük etkisi dikkat çekicidir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının bireysel motivasyonları ve mesleki değerleri ile daha fazla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Başka bir deyişle, öğretmenler mesleklerini bireysel bir anlam çerçevesinde değerlendirip sürdürdükleri için, iş ortamındaki güven düzeyi örgütsel bağlılıklarını belirlemede sınırlı bir role sahip olabilir. Bu, öğretmenlik mesleğinin doğası gereği bireysel sorumluluk bilincine dayandığını ve bu yüzden ilişkisel faktörlerden daha az etkilenebileceğini göstermektedir. Kuruma güven boyutunun daha yüksek bir etkiye sahip olması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bireylerden ziyade kurumun genel yapısına duydukları güven ile daha fazla bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Eğitim kurumlarının sağlam bir yönetim anlayışına, kurumsal istikrara ve güvenilir bir çalışma ortamına sahip olması, öğretmenlerin uzun vadede kuruma olan bağlılıklarını artıran temel faktörlerden biri olabilir. Bu durum, bireyler arası ilişkilerde yaşanabilecek değişimlerden bağımsız olarak, kurumun sürekliliğine duyulan güvenin örgütsel bağlılığı daha güçlü bir şekilde etkilediğini düşündürmektedir. Örgütsel güvenin boyutları, örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansların %41'ini açıklamaktadır. Bu oran, örgütsel bağlılığı etkileyen başka faktörlerin de önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Örneğin, iş doyumu, kariyer gelişim fırsatları, mesleki özerklik ve çalışma koşulları gibi unsurlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını şekillendiren diğer kritik faktörler olabilir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın yalnızca güven değişkeni üzerinden ele alınmasının eksik bir çerçeve oluşturabileceği söylenebilir. Günüşen (2016) de yapmış olduğu çalışmasında örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğunu ve bu güvenin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ve kuruma duyulan güvenin öğretmenlerin motivasyonunu artırarak okul ortamında daha verimli çalışmalarına katkı sağladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, eğitim süreçlerinde sürdürülebilir kalite sağlanması açısından önemli bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, örgütsel güvenin öğretmenler üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik kapsamlı bir bakış sunarak, eğitim kurumlarında güven ortamının güçlendirilmesinin

önemini vurgulamaktadır. Eğitimde başarının sürdürülebilir olması için öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri, aidiyet duygusunun yüksek olduğu bir okul ortamına ihtiyaç duydukları açıktır. Bu doğrultuda, araştırma bulguları eğitim yöneticilerine, politika yapıcılara ve araştırmacılara yol gösterici nitelikte olup, öğretmenlerin güven algısını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinin eğitimde kaliteyi yükselteceğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmak için okul yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine değer verdiğini hissettirecek uygulamalara yönelbilirler. Örneğin, öğretmenler kurulu toplantılarında katılımcı karar alma süreçlerini benimsemek ve okulun misyonuna uyum sağlamalarını destekleyecek oryantasyon programları düzenlemek katkılar sunabilecektir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla kurum içinde adil ve tutarlı bir yönetim anlayışı sergilenebilir. Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki özerkliklerini destekleyecek esnek çalışma modelleri, örneğin proje bazlı görevlendirmeler, uygulanabilir. Öte yandan, öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını etkileyen faktörler göz önünde bulundurularak, maaş artışı, sosyal haklar ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesi gibi somut adımlar da atılabilir. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel güven algılarını olumsuz etkileyebilecek aşırı kontrolcü yönetim anlayışından kaçınmak; iş birliğine dayalı ve destekleyici bir liderlik modeli benimsenmek kurum içerisinde güveni olumlu etkileyebilecektir.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Ethical Statement

This research was conducted with the decision of Bursa Uludağ University Ethics Committee numbered 2023-08

Financial support

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

Kaynaklar

- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alexander, J. M. B. (2010). *An examination of teachers' perceptions regarding constructivist leadership and teacher retention*. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, U.S.A.
- Altaş, C. (2022). *Okul müdürlerinin duygusal zekâları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.708435) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Rize]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.264094) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi - İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Artuksi, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği) etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arslan, M.M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: A state-of-the-art review. *Journal of Managerial Psychology*, 38(4), 235-250.
- Bal, P. M. (2023). Workplace trust and employee commitment: A longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 189-205.
- Boydak Ö. M. & Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 469-486.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F.. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 317s.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151
- Creswell, J. W. (2020). Arastirma deseni, nitel, nicel ve karma yontem yaklasimlari "(SB Demir Trans.).[Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.]. *Ankara: Egiten Kitap. Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 185-204.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk-taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler dergisi*, 2 (1), 42-59.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Çınar, M., İbiş, S., & Erdoğan, M. (2024). Millî eğitim bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının incelenmesi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 8(60), 1060-1065.
- Çolak, K. C., (2023). *Öğretmenlerin örgütsel güveni ile örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişki* (Tez No.803963) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi - Düzce]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Çömrü, K. (2022). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duyguları Yönetme Yeterlilikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayın No. 747868) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/> Ulusal Tez Merkezi/.
- Demir, K. (2016). Relations between teachers organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A metaanalysis. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1408-1417.
- Demir, S. (2023). Öğretmen özerkliğinin okulda kalma tutumu üzerindeki rolü: İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 806-818.
- Demirtaş, H., Cömert, M., Özer, N. ve Üstüner M. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159).
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Firestone, W.A. & Pennell, J.R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63 (4), 489-525.
- Geiser, C. (2012). *Data analysis with Mplus*. Guilford press.
- George, D., ve Mallery, P., (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 11.0 Update (4th Ed.), Allyn and Bacon, Boston.
- Gezen, H., ve Kaya A., (2023). Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79.
- Gezen, H., & Kaya, A. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarını yordaması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(42), 2109-2133.
- Güngör, H. (2023). *Okul yöneticilerinin karanlık kişilik özellikleri ile örgütsel güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki* (Tez No.812134) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi -Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Günüşen, Z. E. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9(3), 184-208.
- Huff, L. & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81- 90.
- İlbasan, D. (2019). The relationship between organizational trust social capital and job performance: A field study in it sector. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kaya, A. (2019). *Öğrenme çevikliği, öğretmen kalitesi ve öğretmenin okulda kalma tutumuna ilişkin öğretmen görüşleri*

- (Tez No.552332) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi -Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kaya, A. ve Argon, T. (2019). Öğretmenin okulda kalma tutumu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 16(4), 1180-1196.
- Kaya, A., Kaya, M., & Gezen, H. (2024). Öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 36-54.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D., (2008). Seven strong claims about successful school leadership, *School Leadership and Management*, 28(1), 27- 42, <https://doi.org/10.1080/13632430701800060> (17.06.2020).
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Meral Durmuş, B. (2023). Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkide duygusal emeğin aracılık rolü (Tez No.828963) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi -Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Nguyen, T. (2021). School leadership and teacher retention: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 57(2), 247-278.
- Özdemirli, H. (2023). Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Paksoy, D. (2021). Öğretmenlerin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği), (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Şahin, E. (2014) *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education Limited.
- Taş, A. (2016). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Antalya ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey-Bass.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Wang, H. (2003). *Concept of identification*, International Political Science Association World Congress, session GP8-385, Durban, South Afrika.
- Van Knippenberg, D. (2022). Organizational identification and workplace trust: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(6), 811-829.
- Yeşil, Ö. (2022). Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. (Tez No.732443) [Yüksek Lisans tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi -İstanbul Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldız, K.(2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-49.

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: Teachers play a major role in the process of imparting knowledge and skills in educational institutions. Emotions, thoughts and psychological states are among the factors affecting teachers' productivity. In this context, teachers' perceptions of organizational trust can directly affect school success. While organizational trust allows employees to establish transparent and honest relationships, its lack may negatively affect performance. Teachers' trust in school management increases organizational trust, strengthens cooperation and reinforces teachers' commitment to school. Teachers' attitudes towards staying at school are related to organizational identification and commitment. Teachers who identify with their school contribute more to the success of the school. Teachers with high levels of commitment strengthen school culture and increase productivity. Therefore, teachers' perception of trust, attitude of staying at school, organizational identification and commitment levels have significant effects on school success. As a result, it is emphasized that teacher behaviors affect educational outcomes and teachers' trust, commitment and identification with their school will increase productivity. The originality of this study is important in terms of examining four concepts together and contributing to the literature. The aim of this study is to reveal the effect of teachers' perception levels of organizational trust on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perception levels.

Method: This study, which aims to reveal the effect of teachers' organizational trust perception levels on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perception levels, was carried out as a quantitative research. It was also designed in the relational (correlational) research model, one of the screening models determined by this method. The population of the study consists of teachers working in state-owned schools in Nilüfer, Osmangazi and Yıldırım central districts of Bursa in the first semester of the 2023-2024 academic year. The sampling group consist of 402 teachers selected by simple random sampling. "Organizational Trust Scale" developed by Çalışkan (2021), "Teachers' Attitude to Stay in School Scale" adapted into Turkish by Kaya and Argon (2019), "Organizational Identification Scale" adapted into Turkish by Şahin (2014), and "Organizational Commitment Scale for Teachers" developed by Üstüner (2019) were used as measurement tools. Regarding the first sub-problem of the study, frequency, arithmetic mean and standard deviation values were calculated to determine the levels of teachers' organizational trust, attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment. In the second sub-problem, the statistical relationships between these variables were examined using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. In the third sub-problem, teachers' perceptions of organizational trust, attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment were examined.

Findings: It was found that the mean of the trust in colleagues dimension of the organizational trust scale was 3.71 and at high level; the mean of the trust in the manager dimension was 3.74 and at high level; the mean of the trust in the organization dimension was 3.84 and at high level; and the mean of the overall scale was 3.76 and at high level. It was found that the mean of teachers' attitudes towards staying at school was 3.60 and at a high level; the mean of organizational identification was 3.27 and at a medium level; and the mean of organizational commitment scale was 3.47 and at a high level. Teachers' organizational trust perception levels were found to have positive and moderately significant relationships with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. As a result of path analysis, it was found that teachers' perceptions of organizational trust had a significant positive effect on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perceptions. The dimensions of organizational trust (trust in colleagues, trust in the administrator and trust in the organization) positively affect teachers' attitudes towards staying at school at a low level and positively and negatively affect their organizational identification at a medium level. The dimensions of organizational trust explain 33% and 21% of the variances of school retention attitudes and organizational identification levels, respectively. In addition, the dimensions of organizational trust (especially trust in colleagues and trust in the administrator) explain 33% and 21% of the variance of teachers'

Conclusion: As a result of the analyses, it was determined that teachers' perception levels of

organizational trust, attitudes towards staying at school and organizational commitment were at high level, while their perception levels of organizational identification were at medium level. Teachers' perception levels of organizational trust were found to be positively correlated with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. Finally, it was determined that teachers' organizational trust perception levels were a positive and significant predictor of their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perceptions.