

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Okulda Kalma Tutumlarını Yordaması

Hüseyin Gezen*, Ahmet Kaya**

Makale Geliş Tarihi: 26/12/2023

Makale Kabul Tarihi: 12/03/2024

DOI: 10.35675/befdergi.1410457

Öz


Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına olan etkisini incelemektir. Araştırma yordayıcı korelasyonel modeliyle desenlenmiştir. Araştırmaya basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 315 öğretmen dahil olmuştur. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği" kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek adına Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı yordama için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ve okulda kalma tutumlarına ait düzey yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel güven ve öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları okulda kalma tutumlarının pozitif yordayıcısı ve öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %38'inin örgütsel güven ile açıklandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okulda kalma tutumu, öğretmen, örgütsel güven

Prediction of Teachers' Organizational Trust Perceptions on School Retention Attitudes

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of teachers' perceptions of organizational trust on their attitudes towards staying at school. The research was designed with a predictive correlational model. The study included 315 teachers selected by simple random sampling method. "Organizational Trust Scale" and "Teachers' Attitudes towards Staying at School Scale" were used to collect the data. Pearson Product Moment Correlation Coefficient was used to determine the relationship between variables and multiple regression analysis was used for prediction. According to the results of the study, it was seen that the level of teachers' perception of organizational trust and their attitudes towards staying at school were high. It was determined that there were positive and moderately significant relationships between organizational trust and teachers' attitudes towards staying at school. Teachers' perceptions of organizational trust were found to be a positive predictor of teachers' attitudes towards staying at school and 38% of the variance of tea.

*Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, hsyngzn8520@hotmail.com ORCID: [0000-0002-6969-6996](https://orcid.org/0000-0002-6969-6996) 

**Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye, ahmetkaya@ksu.edu.tr ORCID: [0000-0001-8899-9178](https://orcid.org/0000-0001-8899-9178) 

Kaynak Gösterme: Gezen, H., & Kaya, A. (2024). Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarını yordaması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(42), 2109-2133.

Keywords: Organizational trust, retention attitude, teacher

Giriş

Eğitim kurumlarında istenilen hedeflere ulaşabilmek için öğretmen faktörü büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple okulların belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri adına öğretmenlerin niteliklerinin artırılması ve potansiyellerinin etkin bir şekilde ortaya çıkarılması gerekmektedir (Ergül, 2019). Okulların verimliliği ve etkililiği öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarına karşı pozitif algı ve tutuma sahip olmaları ve çalışma ortamlarından memnun olmaları ile yakından ilgilidir (Koçak, 2022). Öğretmenlerin okul ortamında kendilerini işlerine adanmaları, verimli olmalarında olumlu olan etkenlerin artırılması ve olumsuz olan etkenlerin azalması gerekmektedir. Okulun sosyal ortamı, duygu, düşünce ve psikolojik davranışları gibi etkenler öğretmen verimliliğini etkileyebilmektedir (Gezen & Kaya, 2023). Olumlu etkenler denilince akla gelen kavramlardan bir tanesi güvendir. Öğretmenin içinde bulunduğu ortama, insanlara ve örgüte güvenmesi kendisini değerli hissettirecek ve öğretmenin işini severek, isteyerek yapmasına yol açması muhtemeldir. Yine görev yaptığı eğitim kurumunda önemli olduğunu hisseden ve bu eğitim kurumunda olmaktan keyif alan öğretmenlerin, okullarından ayrılıp başka bir okula geçme fikirlerinin azalacağı öngörülmektedir (Demir, 2023). Eğitim kurumlarında işini seven işinde mutlu olan öğretmenlerin varlığı için örgütsel güven ve okulda kalma tutumlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Örgütsel güven ve okulda kalma tutumları öğretmenlerin okul içerisinde daha nitelikli olmalarında yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple yapılan bu çalışmada eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve okulda kalma tutumlarına ait görüşleri incelenmiş; bu iki değişkenin aralarında anlamlı ilişkilerin olup olmadığı ve örgütsel güvenin okulda kalma tutumlarına olan etkisi araştırılmıştır.

Örgütsel Güven

Türk Dil Kurumu [TDK] (2023) güveni *korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu; emniyet, itimat* şeklinde ifade etmektedir. İnsanların başkalarıyla psikolojik olarak rahat işbirliği yapmasını ve sağlam temellere dayalı ilişkiler kurmasını sağlayan duyguya güven adı verilmektedir (Pars, 2017; Yılmaz, 2005). Güven, bireyin kendisine yaklaşan kişinin her konuda adil, ahlaki standartlara uygun ve öngörülebilir davrandığını düşünmesini sağlar (Özer ve ark., 2006). Bu tanımlardan yola çıkarak güven bireylerin yaşamlarının büyük çoğunluğunda gereksinim duydukları bir kavramdır (Meral Durmuş, 2023). Örgütsel güven kavramı ise örgüt içerisinde bireylerin birbirlerine karşı olan güvenini ifade etmektedir. İş görenlerin ve yöneticilerin samimiyetlerine ve iyi niyetlerine olan inançlarına örgütsel güven denilir (Memduhoğlu & Zengin, 2011). Freund (2014) örgütsel güveni, iş görenlerin örgütlerinden alacağı destek olarak tanımlamaktadır. Fiziksel ihtiyaçların bireye olan katkısı gibi güven duygusunun da örgütün ayakta kalması için önemi büyüktür (Demir Engizek, 2011).

Goddard ve diğ., (2001) örgütsel güvene ait boyutları *yardımseverlik, güvenilirlik, dürüstlük, açıklık ve yeterlik* şeklinde sınıflamışlardır. Kişiler arası güvenin oluşmasında yardımseverlik daha ön planda durmaktadır (Meral Durmuş, 2023). Yardımseverlik kişinin menfaat beklemeden karşısındakine iyilik yapmasıdır. Örgüt içerisinde meydana gelen güven duygusu kişiler arasında ihtiyaç halinde birbirlerinden yardım almalarını ve beraber çalışma duygusunu katkı sağlar (Bradach & Eccles, 1989). Barutçugil (2004), güvenin oluşmasında dürüstlüğe değinerek; kişilerin yaptıkları ile söylediklerinin aynı olması gerektiğini ifade etmektedir. Yine Hosmer (1995) örgüt içerisinde herkesin şeffaf ve açık olmasının güven ortamını oluşturduğunu belirtmektedir. Örgüt içerisinde güveni sağlayan diğer bir etken ise yeterlidir. Kişilerin sahip oldukları yeterlilikler karşı tarafa bir güven duygusu aşılamaktadır. Polat (2009) kişiler, işini iyi yapan ve yaptıkları işi başkalarına aktarabilen bireylere güven duyduklarını ifade etmektedir.

Güven duygusunun hâkim olduğu bir okulda öğretmenler arasında işbirliği ve yardımseverlik daha çok görülmektedir (Güngör, 2023). Yine okul içerisinde öğretmenler ve okul yönetimi arasında örgütsel güven adeta yapıştırıcı bir madde olarak görev almaktadır (Yılmaz, 2009). Eğitim kurumlarında yer alan güven duygusu okul içerisinde kişiler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir (Çağlar, 2011). Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı insan olması sebebiyle okul ortamında sağlıklı bir öğrenme ortamı oluşturmak, istenilen hedeflere ulaşmak, olumlu iletişim kanalları oluşturmak, karşılıklı anlayışı ve verimliliği artırmak adına örgütsel güven önem arz etmektedir (Kartal, 2010).

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu

Çalışanların örgütlerinde kalmaları için örgüt içerisinde olumlu çalışma ortamlarının olması önemlidir. Örgüt yöneticilerinin sağlayacakları olumlu tutum ve davranışlar, çalışana yeterli düzeyde maaş gibi faktörler kişiyi örgütüne bağlayacağı düşünülebilir. Örgütüne bağlanan bir birey işten ayrılma gibi olumsuz duygulardan uzak durarak işinde kalmaya devam etmesi muhtemeldir. Eğitim kurumlarında da bu durum aynen geçerlidir. Okul yönetimini öğretmene sağlayacağı kolaylıklar ve çalışma ortamı öğretmeni işine bağlı kılacaktır. Öğretmenin çalışma ortamında yaşayacağı olumlu iklimin onu okulda kalmasını destekleyeceği düşünülebilir. Farklı bir söylem ile öğretmenlerin başka okullara gitme gibi düşüncelerinden uzaklaşacağı söylenebilir (Demir, 2023). Öğretmenlerin okul değişikliği yapmalarının sıklığı artması eğitim sürecine zarar vererek verimliliği azaltmaktadır (Ingersoll, 2007). İşini seven ve donanımlı olan bir öğretmenin okulundan soğuyup başka okullara gitmek için gösterdiği çaba ve süre, nitelikli eğitim için olumsuzluklara yol açabilir.

Örgütsel Güven ve Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumları Arasındaki İlişki

Eğitim ortamlarında istenilen hedeflere ulaşmada etkili okul profili önem taşımaktadır. Etkili okul profillerinde öğretme işini yapan öğretmenlerin olumsuz

durumlardan etkilenmemesi gerekmektedir. Olumlu bir çalışma ortamı öğretmeni işine karşı güdüleyecek ve performansını artırarak en üst düzeyde verimli olmasına yol açacaktır. Olumlu çalışma ortamının gerçekleşmesi adına öğretmenlerin okul içerisinde kendilerini güvende hissetmeleri önceliklidir. Güvenilir ortamlarda çalışan öğretmenler okullarında kalacaklardır. Bu noktada okul içerisinde örgütsel güvenin artması öğretmenleri okullarından ayrılma duygusunu azaltıp okullarında kalmalarını sağlayacaktır. Bu sebeptendir ki örgütsel güven öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını yordayacağı düşünülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarına olan etkisini inceleyen çalışmalara ulaşılamamıştır. Bu noktada bu çalışma bu eksikliği gidermesi yönünden önem taşımaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarına olan etkisini incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır?

1. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve okulda kalma tutumlarına ait algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve okulda kalma tutumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kıdem ve okulun öğretim şekli değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve okulda kalma tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri okulda kalma tutumlarının bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Bu kısımda; *araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları* ile elde edilen verilerin değerlendirmesinde kullanılan *analiz yöntemleri* yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarını yordamasının incelendiği bu çalışma nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmada korelasyonel araştırma türlerinden *yordayıcı korelasyonel araştırma yöntemi* kullanılmıştır. Bu çalışma için toplanılan verilerde herhangi bir müdahalenin olmaması gerekmektedir (Creswell, 2020).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde, Bursa iline bağlı Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerinde kamuya ait ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlenirken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih

edilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde katılımcılar belirlenen evren içerisinde rastgele seçilmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2017). Örneklem için yeterli sayıya ulaşmada ölçekte yer alan madde sayısının on katından fazla katılımcıya ulaşma referans alınmıştır (Tavşancıl, 2002). Bu doğrultuda toplamda 315 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmaya ait çalışma grubunun demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Erkek	136	43.2
	Kadın	179	56.8
Medeni Durum	Bekâr	81	25.7
	Evli	234	74.3
Yaş	20-30 Yaş	37	11.7
	31-40 Yaş	152	48.3
	41-50 Yaş	92	29.2
	51+ Yaş	34	10.8
Öğrenim Durumu	Lisans Mezunuyum	217	68.9
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	10.2
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	28.9
Kıdem	0-5 Yıl	32	10.1
	6-10 Yıl	73	23.2
	11-19 Yıl	128	40.6
	20+ Yıl	82	26.1
Okulun Öğretim Şekli	Tekli Öğretim	145	46.0
	İkili Öğretim	170	54.0
Toplam		315	100

Yukarıda verilen Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya 136 (%43.2) erkek ve 179 (%56.8) kadın; 81 (%25.7) bekâr ve 234 (%74.3) evli; 37 (%11.7) 20-30 Yaş, 152 (%48.3) 31-40 Yaş, 92 (%29.2) 41-50 Yaş ve 34 (%10.8) 51+ Yaş; 217 (%68.9) Lisans Mezunu, 32 (%10.2) Yüksek Lisans Yapan ve 66 (%28.9) Yüksek Lisans mezunu; 32 (%10.1) 0-5 Yıl, 73 (%23.2) 6-10 Yıl, 128 (%40.6) 11-19 Yıl ve 82 (%26.1) 20+ Yıl; 145 (%46.0) tekli öğretim ve 170 (%54) ikili öğretim olan okullarda çalışan öğretmenin katıldığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Yapılan bu araştırma için “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Örgütsel güven ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek adına Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen *örgütsel güven ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan ve 17 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin boyutları *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) şeklindedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup cevaplar *Kesinlikle Katılmam* (1), *Katılmam* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçek genelinde en az 17 puan en çok 85 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği örgütsel güvenliliğin yüksek düzeyde olduğunu; puanların düşüklüğü örgütsel güvenliliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışkan (2021) yapmış olduğu güvenlilik analizleri sonucunda cronbach alpha değerlerini *çalışma arkadaşlarına duyulan güven* boyutu için .92, *yöneticiye duyulan güven* boyutu için .95, *kuruma duyulan güven* boyutu için .94 olarak bulunmuştur. Yapılan bu araştırma için ise cronbach alpha değerleri *çalışma arkadaşlarına duyulan güven* boyutu için .91, *yöneticiye duyulan güven* boyutu için .93, *kuruma duyulan güven* boyutu için .91 ve ölçeğin genelini için .95 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *örgütsel güven ölçeğinin* oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (George & Mallery, 2003). Geçerlilik çalışması için DFA çalışması yapılmış olup gerekçesi; genel hatları çizilmiş yapının model olarak doğrulanması ve ne derecede ölçüm yaptığını belirlemektir (Çokluk vd, 2016). Çalışkan (2021) yapmış olduğu geçerlilik analizleri sonucunda ölçeğe ait uyum değerlerini χ^2/sd için 2.61, RMSEA için .03, NFI ve GFI için .96, AGFI için .95 ve CFI için .98 olarak bulmuştur. Yapılan bu araştırma için DFA sonucunda *örgütsel güven ölçeğinin* uyum değerleri χ^2/sd 2.22, RMSEA .062, CFI .97, TLI .96 ve SRMR .03 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *örgütsel güven ölçeğinin* geçerli olduğu ifade edilebilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Öğretmenlerin okulda kalma tutumu ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını ölçmek için *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek Alexander (2010) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlamasını Kaya ve Argon (2019) yapmışlardır. Ölçek tek boyuttan ve 6 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin ikinci maddesi ters puanlanan maddedir. Ölçek 5'li Likert tipinde olup cevaplar *Kesinlikle Katılmıyorum* (1), *Katılmıyorum* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçek genelinde en az 6 puan en çok 30 puan alınmaktadır. Ölçek genelinde alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarında kalmak istediklerini azlığı ise öğretmenlerin okullarından kalmak istemediklerini ifade etmektedir. Kaya ve Argon (2019) yapmış oldukları güvenlilik analizleri sonucunda cronbach alpha değerini ölçek genelinde .889 olarak bulmuşlardır. Yapılan bu araştırma için ise cronbach alpha değeri ölçek genelinde .833 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma*

Tutumu Ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (George & Mallery, 2003). Geçerlilik çalışması için DFA çalışması yapılmış olup gerekçesi; genel hatları çizilmiş yapının model olarak doğrulanması ve ne derecede ölçüm yaptığını belirlemektir (Çokluk vd, 2016). Yapılan bu araştırma için DFA sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinin* uyum değerleri χ^2/sd 3.88, RMSEA .096, CFI .97, TLI .95 ve SRMR .03 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinin* geçerli olduğu ifade edilebilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Verilerin Toplanması

Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın etik Kurulları, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 29 Eylül 2023 tarih ve 2023-8 oturum sayısı ile etik kurul izni alınmıştır. Yine bu çalışmada kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okulda kalma tutumlarının ne düzeyde olduğunu tespit ederek iki değişken arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışmada *Örgütsel Güven Ölçeği* ve *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinden elde edilen veriler* uygun istatistiksel programlar kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın birinci alt probleminin cevabı olan örgütsel güven ve okulda kalma tutum düzeylerini bulmak için frekans, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci alt problemi cevaplamak için bağımlı değişkenler olan örgütsel güven ve okulda kalma tutumu algı düzeylerine ait dağılımların normal olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel güven ölçeğinin hem boyutları hem de ölçeğin geneli ile öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait dağılımların çarpıklık-basıklık değerlerinin +1 ve -1 aralığında olması normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir (Hair ve ark., 2013). Dağılımların normal olması sebebiyle parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür. İki kategorili değişkenlerde *Bağımsız Gruplar t-Testi* ikiden fazla kategori içeren değişkenlerde ise *Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)* kullanılmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). Kategoriler arasında anlamlı farklılıkların belirlenmesi adına Post-Hoc (Bonferroni) testi uygulanmıştır. Üçüncü alt problemin cevabı örgütsel güven ve öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasındaki olası ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Dördüncü alt problemin cevabını bulmak için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Güven aralığı araştırmanın hata payını belirlemektedir. Araştırmada güven aralığı $p \leq .05$ alınması, evrenin ortalama değerini %95 ihtimalle içinde yer alacağı değerler aralığını belirtmektedir (Altunışık vd., 2007).

Bulgular

Bu kısımda belirlenen alt problemler doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel güven ve okulda kalma tutumlarına ait algı düzeylerinin ne olduğudur. Bu alt problem için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.

Ölçme Araçlarından Elde Edilen Çarpıklık, Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Ortalamaların Karşılık Geldiği Aralık

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık	\bar{x}	ss	Aralık
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-.607	.760	3.66	.67	Katılırim
Yöneticiye Güven	-.715	.492	3.67	.83	Katılırim
Kuruma Güven	-.733	.699	3.76	.76	Katılırim
Örgütsel Güven Toplam	-.660	.596	3.69	.66	Katılırim
Okulda Kalma Tutumu	-.541	.710	3.42	.56	Katılıyorum

Yukarıda verilen Tablo 2’de örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve ölçeğin toplamı ile öğretmenlerin okulda kalma tutumu ölçeğinin çarpıklık-basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu bu sebeple dağılımlarının normal olduğu görülmektedir (Hair ve ark., 2013).

Tablo 2’de verilen bilgilere baktığımızda öğretmenlerin örgütsel güven algıları; *çalışma arkadaşlarına güven* boyutuna ait ortalamaları \bar{x} =3.66 ve standart sapması .67 sahip olduğu aralık ise *katılırim*; *yöneticiye güven* boyutuna ait ortalamaları \bar{x} =3.67 ve standart sapması .83 sahip olduğu aralık ise *katılırim*; *kuruma güven* boyutuna ait ortalamaları \bar{x} =3.76 ve standart sapması .76 sahip olduğu aralık ise *katılırim*; ölçeğin geneline yani toplamına ait ortalamaları \bar{x} =3.69 ve standart sapması .66 sahip olduğu aralık ise *katılırim* görüşüne denk gelmektedir. Buradan öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçek genelinde hem de alt boyutlarda yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının ortalaması \bar{x} =3.42 ve standart sapması .56 sahip olduğu aralık ise *katılıyorum* görüşüne denk gelmektedir. Buradan öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okulda kalma tutumlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kıdem ve okulun öğretim şekli değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğinin

bulunmasıdır. Bu alt problem için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	t	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Erkek	136	3.76	.65	2.351	.019*
	Kadın	179	3.58	.68		
Yöneticiye Güven	Erkek	136	3.70	.86	.555	.057
	Kadın	179	3.65	.82		
Kuruma Güven	Erkek	136	3.79	.80	.467	.641
	Kadın	179	3.75	.73		
Örgütsel Güven Toplam	Erkek	136	3.75	.68	1.353	.177
	Kadın	179	3.65	.64		
Okulda Kalma Tutumu	Erkek	136	3.46	.56	1.126	.261
	Kadın	179	3.39	.55		

$p < .05^*$, $p < .01^{**}$

Yukarıda verilen Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğinin toplamında ve yöneticiye güven, kuruma güven boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmaz iken ($p > .05$) çalışma arkadaşlarına güven boyutuna ait dağılımlarda anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($p < .05$). Burada erkek öğretmenlere ait puanların kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin okulda kalma tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$).

Tablo 4.
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	t	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Bekâr	81	3.55	.69	-1.758	.080
	Evli	234	3.70	.66		
Yöneticiye Güven	Bekâr	81	3.65	.85	-.234	.815
	Evli	234	3.68	.83		
Kuruma Güven	Bekâr	81	3.74	.81	-.317	.752
	Evli	234	3.77	.74		
Örgütsel Güven Toplam	Bekâr	81	3.64	.68	-.934	.351
	Evli	234	3.72	.65		
Okulda Kalma Tutumu	Bekâr	81	3.37	.58	-.961	.338
	Evli	234	3.44	.55		

Yukarıda verilen Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğın toplamında ve alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p>.05$). Yine öğretmenlerin *okulda kalma tutumları* medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 5.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Okulun Öğretim Şekli Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	t	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Tekli Öğretim	145	3.61	.75	-1.327	.185
	İkili Öğretim	170	3.71	.60		
Yöneticiye Güven	Tekli Öğretim	145	3.49	.85	-3.679	.000**
	İkili Öğretim	170	3.83	.79		
Kuruma Güven	Tekli Öğretim	145	3.64	.79	-2.637	.009**
	İkili Öğretim	170	3.87	.72		
Örgütsel Güven Toplam	Tekli Öğretim	145	3.58	.71	-2.828	.005**
	İkili Öğretim	170	3.79	.59		
Okulda Kalma Tutumu	Tekli Öğretim	145	3.43	.56	.077	.939
	İkili Öğretim	170	3.42	.56		

$p<.05^*$, $p<.01^{**}$

Yukarıda verilen Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları *çalışma arkadaşlarına güven* boyutunda okulun öğretim şekli değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmaz iken ($p>.05$) ölçeğın toplamında ve *yöneticiye güven* ve *kuruma güven* boyutlarında dağılımlar ikili öğretim yapan okullarda olan öğretmenlerin lehinedir ($p<.05$). Yine öğretmenlerin *okulda kalma tutumları* okulun öğretim şekli değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 6.
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Yaş Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	20-30 Yaş	37	3.76	.60	1.679	.172
	31-40 Yaş	152	3.57	.72		
	41-50 Yaş	92	3.75	.60		
	51+ Yaş	34	3.71	.69		
Yöneticiye Güven	20-30 Yaş	37	3.75	.96	2.075	.104
	31-40 Yaş	152	3.56	.89		
	41-50 Yaş	92	3.73	.70		
	51+ Yaş	34	3.91	.70		
Kuruma Güven	20-30 Yaş	37	3.88	.90	2.198	.088
	31-40 Yaş	152	3.66	.77		
	41-50 Yaş	92	3.81	.71		
	51+ Yaş	34	3.97	.62		
Örgütsel Güven Toplam	20-30 Yaş	37	3.79	.70	2.361	.071
	31-40 Yaş	152	3.60	.70		
	41-50 Yaş	92	3.76	.56		
	51+ Yaş	34	3.85	.62		
Okulda Kalma Tutumu	20-30 Yaş	37	3.48	.64	1.834	.141
	31-40 Yaş	152	3.35	.61		
	41-50 Yaş	92	3.48	.48		
	51+ Yaş	34	3.54	.39		

Yukarıda verilen Tablo 6'ya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğinin toplamında ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p>.05$). Yine öğretmenlerin *okulda kalma tutumları* yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 7.
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Lisans Mezunuyum	217	3.71	.63	2.173	.116
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	3.47	.79		
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	3.59	.74		
Yöneticiye Güven	Lisans Mezunuyum	217	3.70	.80	2.015	.135
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	3.39	.86		
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	3.71	.90		
Kuruma Güven	Lisans Mezunuyum	217	3.79	.74	1.587	.206
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	3.54	.76		
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	3.79	.80		
Örgütsel Güven Toplam	Lisans Mezunuyum	217	3.73	.61	2.258	.106
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	3.47	.73		
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	3.69	.73		
Okulda Kalma Tutumu	Lisans Mezunuyum	217	3.44	.56	.850	.429
	Yüksek Lisans Yapıyorum	32	3.30	.56		
	Yüksek Lisans Mezunuyum	66	3.43	.54		

Yukarıda verilen Tablo 7'ye bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğinin toplamında ve alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p>.05$). Yine öğretmenlerin *okulda kalma tutumları* yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Tablo 8.
Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Kıdem Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0-5 Yıl	32	3.71	.60	1.171	.321
	6-10 Yıl	73	3.53	.81		
	11-19 Yıl	128	3.70	.66		
	20+ Yıl	82	3.70	.58		
Yöneticiye Güven	0-5 Yıl	32	3.80	.99	1.011	.388
	6-10 Yıl	73	3.55	.97		
	11-19 Yıl	128	3.67	.79		
	20+ Yıl	82	3.75	.69		
Kuruma Güven	0-5 Yıl	32	3.85	.97	.672	.570
	6-10 Yıl	73	3.68	.79		
	11-19 Yıl	128	3.75	.72		
	20+ Yıl	82	3.83	.69		
Örgütsel Güven Toplam	0-5 Yıl	32	3.78	.74	1.135	.335
	6-10 Yıl	73	3.58	.76		
	11-19 Yıl	128	3.70	.63		
	20+ Yıl	82	3.75	.56		
Okulda Kalma Tutumu	0-5 Yıl	32	3.39	.69	.404	.750
	6-10 Yıl	73	3.39	.66		
	11-19 Yıl	128	3.42	.52		
	20+ Yıl	82	3.48	.45		

Yukarıda verilen Tablo 8'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğinin toplamında ve alt boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir ($p>.05$). Yine öğretmenlerin *okulda kalma tutumları* yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve okulda kalma tutumları arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığıdır. Bu alt problem için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Alguları ile Okulda Kalma Tutumları Arasındaki İlişki

	Okulda Kalma Tutumu
Çalışma Arkadaşlarına Güven	$r = .398, p = .000^{**}$
Yöneticiye Güven	$r = .576, p = .000^{**}$
Kuruma Güven	$r = .603, p = .000^{**}$
Örgütsel Güven Toplam	$r = .589, p = .000^{**}$

$p < .05^*$, $p < .01^{**}$

Tablo 9'da verilen bilgilere baktığımızda öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin hem ölçeğin toplamı hem de alt boyutları ile öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p < .01$; $0.30 < r < 0.70$).

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarının yordayıcısı olup olmadığıdır. Bu alt problem için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 10.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p
Okulda Kalma Tutumu	Sabit	1.676	.148		11.316	.000 ^{**}
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	.037	.047	.044	.784	.434
	Yöneticiye Güven	.144	.059	.214	2.431	.016 [*]
	Kuruma Güven	.288	.067	.392	4.286	.000 ^{**}

$R = 0.615$ $R^2 = 0.378$

$F(3, 311) = 62.912$ $p = .000$

$p < .05^*$, $p < .01^{**}$

Tablo 10'da öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise yöneticiye güven ($\beta = .214$; $t = 2.431$; $p = .016$) okulda kalmayı pozitif yönde, kuruma güven ise ($\beta = .392$; $t = 4.286$; $p = .000$) okulda kalmayı pozitif yönde anlamlı yordayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışma arkadaşlarına güven boyutunun okulda kalmayı anlamlı bir şekilde

yordamadığı görülmektedir ($p>.05$). Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %38'inin örgütsel güven ile açıklandığı ifade edilebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel güvenlik algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar alanyazındaki çalışmalar ile kıyaslanıp, yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri hem ölçek genelinde hem de alt boyutlar bazında *katılıyorum* görüşüne denk gelerek yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarında güven duygusunun olması istenilen eğitim çıktılarının oluşmasına katkılar sunacaktır. Bu noktada öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek çıkması eğitimimiz için önem arz etmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde Çolak (2023) yapmış olduğu çalışmada eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini bu çalışmadaki gibi yüksek olarak bulmuştur. Benzer şekilde Meral Durmuş (2023) yapmış olduğu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını yüksek düzeyde bulmuştur. Altaş (2022), Baş (2010), Çelik (2016), Güngör (2023) ve Pars (2017) yapmış oldukları çalışmalarında benzer sonuçlar bulmuşlardır. İlgili literatüre baktığımızda çalışmaların çoğunluğunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin yüksek olduğu eğitim kurumlarında başarı ihtimali daha yüksektir (Huff & Kelley, 2003). Boydak ve Özdemir (2013) güvenin hâkim olduğu okullarda öğretmenlerin daha motive olduklarını ve istenilen hedeflere ulaşmada daha gayretli olduklarını belirtmişlerdir. Ancak Cemaloğlu ve Kılınc (2012), yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algılarını orta düzeyde bulmuşlardır. Arslan (2009) meslek liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven algılarını düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu farklılığın sebebi olarak tercih edilen örneklem gösterilebilir. İlgili alanyazının büyük çoğunluğunun elde edilen bulguyu desteklediği görülmektedir.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumları *katılıyorum* görüşüne denk gelerek yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dünya çapında öğretmenleri mesleği bırakmaya teşvik eden ortak faktörler arasında düşük maaşlar, öğretmen yetiştirme programlarının kalitesi, aşırı iş yükü ve kötü çalışma koşulları yer alıyor (Geiger & Pivovarova, 2018). Türkiye'de de bu durum benzer şekildedir. Bu olumsuzluklara rağmen öğretmenlerde var olan okulda kalma tutumunun yüksek olması eğitimin geleceği adına olumlu durmaktadır. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yüksek olması okul içerisinde olumlu iklimin yer aldığı göstergesidir. Olumlu şartlar altında çalışan öğretmen okulundan ayrılmak istememektedir. İlgili alanyazın incelendiği zaman Demir (2023) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını "Katılıyorum" düzeyinde bulmuştur. Benzer şekilde Kaya (2019) yapmış olduğu doktora çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları okulda kalma

tutumlarını “Katılıyorum” görüşüne denk geldiğini tespit etmiştir. İlgili literatürün elde edilen bu bulguyu desteklediği görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre ölçeğin toplamında ve yöneticiye güven, kuruma güven boyutlarında anlamlı farklılıklar oluşturmadığı ancak çalışma arkadaşlarına güven boyutunda anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında erkek öğretmenlerin puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), Erdoğan (2012) ve Pars (2017) yapmış oldukları çalışmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalışma arkadaşlarına daha çok güvendikleri tespit edilmiştir. Yine Akın (2015) ve Çağlar (2011) bu bulguyu destekler sonuçlar bulmuşlardır. Güngör (2023) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algılarının cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğunu bulmuştur. Çelik ve Gencer (2019), Meral Durmuş (2023) ve Uygur ve Arabacı (2019) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel güven algısının öğretmenin cinsiyetine göre farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Buradan öğretmenin kadın veya erkek olması okulda kalma tutumuna anlamlı bir etki oluşturmadığı görülmektedir. İlgili alanyazın incelendiği zaman Kaya (2019) yapmış olduğu çalışmasında erkek ve kadın öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını benzer düzeylerde bulmuş aralarında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Zengin (2016) ise yapmış olduğu çalışmasında kadın öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulmuştur. Yine Chapa (2012) ve Guarino ve ark. (2006) yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin okulda kalma tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları ölçeğin toplamında ve alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. İlgili literatüre bakıldığında Çelik ve Gencer (2019), İşcan ve Sayın (2011), Uygur ve Arabacı (2019) ve Uysal (2014) yapmış oldukları çalışmalarında medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algılarında anlamlı farklılıklar oluşturmadığını bulmuşlardır. Ancak Horuz (2014) ve Meral Durmuş (2023) yapmış oldukları çalışmalarında medeni durum değişkeninin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Kaya (2019) öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını medeni durum değişkenine göre incelediğinde kadın ve erkek öğretmenlerde anlamlı farklılıklar bulmamıştır. Ancak Coetzee ve Stoltz (2015) yapmış oldukları çalışmalarında evlilerin örgütlerinde kalma görüşlerini kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları çalışma arkadaşlarına güven boyutunda okulun öğretim şekli değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmaz iken ölçeğin

toplamında ve *yöneticiye güven* ve *kuruma güven* boyutlarında dağılımlar ikili öğretim yapan okullarda olan öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. İkili öğretim yapan okullarda öğretmenler günlerini daha aktif kullanabildikleri için hem yöneticilerine hem de kurumlarına daha çok güvenmektedirler.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının okulun öğretim şekli değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bunun sebebine baktığımızda benzer şartlar altında çalışan öğretmenlerin aynı ders saati, aynı öğrenci profilleri ve aynı görev bilinciyle çalışmaları okulda kalma tutumlarının benzer olmasına yol açtığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçeğin toplamında hem de alt boyutlarında yaş değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin yaşlarının yüksek veya düşük olması okul içindeki güveni anlamlı olarak etkilemediği anlaşılmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde Demirdağ (2015) yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel güven algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. Ancak Güngör (2023), Karabulut (2019) ve Omarov (2009) yapmış oldukları çalışmalarında yaş değişkeninin örgütsel güven üzerinde anlamlı farklılıklara yol açtığını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarında yaş değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin yaşlarının yüksek veya düşük olması okulda kalma tutumlarını anlamlı olarak etkilemediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçeğin toplamında hem de alt boyutlarında öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. İlgili literatüre bakıldığında Mutluay (2018) ve Özdemir (2020) yapmış oldukları çalışmalarında bu bulguyu destekler sonuçlar buldukları görülmektedir. Ancak Meral Durmuş (2023) ve Koçak (2022) yapmış oldukları çalışmalarında bu çalışmadan farklı olarak öğrenim durumunun örgütsel güveni etkilediğini bulmuşlardır.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarında öğrenim durumu değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin almış oldukları eğitim düzeyi onları okullarına karşı bağlı kılma veya uzaklaştırma gibi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçeğin toplamında hem de alt boyutlarında kıdem değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenin ister görevde yeni olması ister eski olması okul içindeki güven duygusu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bulut (2018), Çolak (2023), Ergün (2017), Güngör (2023) ve Özdemir (2020) yapmış oldukları çalışmalarında kıdem değişkeninin örgütsel güven üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmadığını bulmuşlardır.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarında kıdem değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde Kaya (2019) yapmış olduğu çalışmasında kıdem değişkeninin öğretmenlerin okulda kalma tutumları üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Sarı ve ark., (2018) yaptıkları çalışmalarında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul hayatlarında daha memnun olduklarını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinde hem ölçeğin toplamı hem de alt boyutları ile öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Buradan okul içerisinde güven duygusunun artması öğretmenlerin okulda kalma tutumlarında artışlara yol açacağı tam tersi güven duygusunun azalması ise öğretmenlerin okulda kalma tutumlarında azalmalara sebebiyet vereceği düşünülebilir. Okul içerisinde olumlu şartların artması öğretmenlerin güven duygusunu hissetmelerine yol açacaktır. Kendilerinin güvende hissedilen öğretmenler okullarında kalacaklardır. Altun (2010) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin güven duygularının artmasının örgüte bağlılıklarını artırdığını tespit etmiştir. Okul içerisinde öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel güven algı düzeyinin artması yaşanabilecek çatışma ve streslerin önüne geçmektedir (Maral Durmuş, 2023). Yine Zengin (2020) örgütsel güvenin öğretmenlerin negatif davranışlarını ve örgütsel sinizm düzeylerini azalttığını ifade etmektedir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel güven algı düzeyleri okulda kalma tutumlarının yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiye güven ve kuruma güven boyutları öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını pozitif yönde yordamaktadır. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %38'inin örgütsel güven ile açıklandığı tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin görev yaptıkları okulda kalmaları isteniyorsa o okulda örgütsel güvenin sağlam temellere oturtulması gerekmektedir.

Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ile okulda kalma tutumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişkiler olduğu ve örgütsel güvenin okulda kalma tutumlarını yordadığı tespit edilmiştir. Pozitif olan bu ilişki doğrultusunda öğretmenlerin okullarından ayrılmaları önlenmesi ve okullarında kalması adına örgütsel güveni artıracak önlemler ve adımlar atılmalıdır. Bu noktada okul yönetiminin düzenli olarak öğretmenleri takip etmeleri, okul içerisinde güveni olumsuz etkileyecek etkenleri yok etmeleri öğretmenlerin okulda kalmalarına katkılar sunabilir.

Bu noktada okul yönetimi bu süreci iyi takip edip gerekli olan süreci başlatmalıdırlar. Yapılan bu çalışma nicel olmakta örgütsel güven ve okulda kalma tutumlarının incelendiği nitel ve karma araştırma yöntemleri üzerine çalışılabilir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri ve Çıkar Çatışması Beyanı

Etik değerlendirmeyi yapan kurum: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik kurul karar tarihi/ Etik kurul belgesinin sayı numarası: 29.09.2023/2023-8

Yapılan bu çalışma için yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, s.40 (181), 175-189.
- 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.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 226, 103-118.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2, 17-36.
- 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.
- Bökeoğlu, Ö., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 211- 233
- Bradach, J. L., & Eccles, R. G. (1989). Price, authority, and trust: From ideal types to plural forms. *Annual review of sociology*, 15(1), 97-118.
- Bulut, B. U. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.519957) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F.. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., & 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
- Chapa, S. (2012). *What school leaders need to know about teacher retention*. Doctoral Dissertation, University of Houston, U.S.A.

- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91.
- Creswell, J. W. (2020). Arastirma deseni, nitel, nicel ve karma yontem yaklasimlari "(SB Demir Trans.).[Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.]. *Ankara: Egıten Kitap. Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 185-204.
- Caęlar, C. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(11),1827-1847.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler dergisi*, 2 (1), 42-59.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel güven ilişkisi: Balıkesir merkez ilçeleri örneği* (Tez No.440896) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, K., & Gencer, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının değişime ilişkin tutumlarına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1), 108-124.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş., (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Atıf İndeksi, 001-414.
- 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.
- Demir, S. (2023). Öğretmen özerkliğinin okulda kalma tutumu üzerindeki rolü: İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 806-818.
- Demirdağ, Ş. A., (2015). Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. (Tez No.382172) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi - Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Demir Engizek, S. (2011). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı; kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma* (Tez No.553493) [Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi - Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Erdoğan, C. (2012). *İlköğretim okullarında güven kültürü ve önyargı ile ilişkisi*. (Tez No.311770) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi -Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ergül, S. B. (2019). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Tez No.553493) [Yükseklisans tezi, Marmara Üniversitesi -İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ergün, H. (2017). Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler. Yayınlanmamış Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Freund, R. (2014). Determining the effects of employee trust on organizational commitment. *Unpublished doctoral diSSertation*, Pepperdine University, California
- Geiger, T., & Pivovarov, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604-625.
- George, D., & 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., & Kaya A., (2023). Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79.
- Goddard, R. D. Tschannen Moran, M., & Hoy, M. 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* (131- 185), 102 (1), 3-17.
- Guarino, C., Santibanez, L., & Daley, G. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Always Learning.
- Horuz, F. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme* (Tez No.382101) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi -İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20 (2), 379-403. <https://www.jstor.org/stable/258851>
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81- 90.
- Ingersoll, R. M. (2007). Short on power long on responsibility. *Educational Leadership*, 65(1), 20-25.
- İşcan, Ö., & Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Karabulut, M., (2019). *Türkiye yerel yönetimlerinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi: Elazığ belediyesi* (Tez No.579106) [Yüksek lisans tezi, Ardahan Üniversitesi -Ardahan]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kartal, S. E. (2010). *Genel liseler ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılması (Elazığ ili örneği)* (Tez No.263640) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi -Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- 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., & Argon, T. (2019). Öğretmenin okulda kalma tutumu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 16(4), 1180-1196.
- Koçak, S. (2022). *Ortaokul müdürlerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.627191) [Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Meral Durmuş, B. (2023). *Öğretmen algılarına 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.
- Mutluay, Y. (2018). *Okul yöneticilerinin okul yönetiminde evrensel değerleri uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.524510) [Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Omarov, A., (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama* (Tez No.236082) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi -İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki* (Tez No.616161) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi-Edirne]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7 (1) , 103-124.
- Pars, M. Ş. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No.456611) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Sarı, M., Canoğulları, E., & Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 387-409, ISSN:1302- 8944.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education Limited.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık.
- TDK (2023). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.

- Uygur, K., & Arabacı, İ. B., (2019). Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: Elâzığ ili örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.16 (1), 744-770.
- Uysal, E. (2014). *Lise öğretmenlerinin örgütsel güven alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Tez No.366308) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S., (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 448s.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 567-580.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-49.
- Zengin, S. (2020). Örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma bir araştırma (Tez No.654702) [Doktora tezi, Trabzon Üniversitesi-Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Zengin, Y. (2016). *Kişiyeye özgü (İdiosinkratik) anlaşmaların çalışanı elde tutmaya etkisi*. (Tez No.454655) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi -İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Extended Abstract

The teacher factor is of great importance in order to achieve the desired goals in educational institutions. For this reason, in order for schools to achieve their goals, the quality of teachers should be increased and the existing quality should be effectively reflected in practice (Ergül, 2019). The efficiency and effectiveness of schools are closely related to teachers' positive perceptions and attitudes towards the educational institutions where they work and their satisfaction with their working environment (Koçak, 2022). Positive factors should be increased and negative factors should be decreased in order for teachers to devote themselves to their work and be productive in the school environment. Factors such as the social environment of the school, emotions, thoughts and psychological behaviors can affect teacher productivity (Gezen & Kaya, 2023). One of the concepts that comes to mind when it comes to positive factors is trust. Teachers' trust in the environment, people and the organization will make them feel valuable and will likely lead them to do their job willingly and willingly. It can be thought that the positive climate that the teacher will experience in the working environment will support him/her to stay in the school (Demir, 2023). In other words, it can be said that teachers will move away from thoughts such as going to other schools (Demir, 2023). Increasing the frequency of teachers changing schools damages the educational process and reduces productivity (Ingersoll, 2007). For the realization of a positive working environment, it is a priority for teachers to feel safe within the school. Teachers working in safe environments will stay in their schools. At this point, an increase in

organizational trust within the school will reduce teachers' feeling of leaving their schools and ensure that they stay in their schools. For this reason, it is thought that organizational trust will predict teachers' attitudes towards staying at school. When the relevant literature is examined, there are no studies examining the effect of teachers' perceptions of organizational trust on their attitudes towards staying at school in educational institutions. At this point, this study is important in terms of eliminating this deficiency.

The purpose of this study is to examine the effect of teachers' perceptions of organizational trust on their attitudes towards staying at school. In line with this general purpose, answers to the following sub-problems were sought?

1. What is the level of teachers' perceptions of organizational trust and their attitudes towards staying at school?
2. Is there a statistically significant relationship between teachers' perceptions of organizational trust and their attitudes towards staying at school?
3. Do teachers' perceptions of organizational trust and their attitudes towards staying at school show significant differences according to the variables of gender, marital status, age, education level, seniority and type of school?
4. Are teachers' organizational trust perception levels a predictor of their attitudes towards staying at school?

This study, which examines the prediction of teachers' perception levels of organizational trust on their attitudes towards staying at school, was conducted as a quantitative research. In quantitative research, predictive correlational research method, one of the correlational research types, was used. There should not be any intervention in the data collected for this study (Creswell, 2020).

The population of this study consists of teachers working in public primary, secondary and high schools in Nilüfer, Osmangazi and Yıldırım central districts of Bursa province in the first semester of the 2023-2024 academic year. While determining the sample of the study, simple random sampling method was preferred. In the simple random sampling method, participants are randomly selected from the population (Büyüköztürk et al., 2017). In reaching the sufficient number of participants for the sample, reaching more than ten times the number of items in the scale was taken as a reference (Tavşancıl, 2002). Accordingly, 315 participants were reached in total.

"Organizational Trust Scale" and "Teachers' Attitudes towards Staying at School Scale" were used to collect the research data. In order to determine the relationship between the variables, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and multiple regression analysis were used for prediction.

It was concluded that teachers' perception levels of organizational trust were at a high level both in the scale and on the basis of sub-dimensions, coinciding with the I Agree opinion. Teachers' attitudes towards staying at school were found to be at a high level corresponding to the Agree opinion.

It was determined that teachers' organizational trust perception levels did not create significant differences in the total scale and in the dimensions of trust in the administrator and trust in the organization according to gender variable, but it was found that it created significant differences in the dimension of trust in colleagues. Considering the significant differences, it was seen that the scores of male teachers were higher than female teachers. While teachers' perceptions of organizational trust did not show significant differences in the dimension of trust in colleagues according to the teaching type of the school, the distributions in the total scale and in the dimensions of trust in the administrator and trust in the institution were found to be in favor of teachers in schools with dual education. It was determined that teachers' perceptions of organizational trust did not show significant differences in the total and sub-dimensions of the scale according to marital status, age, education level and seniority variables.

It was determined that teachers' attitudes towards staying at school did not show significant differences according to gender, marital status, type of school, age, education level and seniority variables.

It was determined that there were moderate positive significant relationships between teachers' organizational trust perception levels, both the total and sub-dimensions of the scale, and teachers' attitudes towards staying at school.

Teachers' organizational trust perception levels were found to be a predictor of their attitudes towards staying at school. The dimensions of trust in the administrator and trust in the organization positively predict teachers' retention attitudes. It was determined that 38% of the variance of teachers' attitudes towards staying at school was explained by organizational trust.