

# An Examination of Teachers' Organizational Identity and Their Level of Trust on School by Means of Some Variables

Celal Teyyar UĞURLU<sup>1</sup> Cihat Arslan<sup>2</sup>

**ABSTRACT.** In this study, school organizational identity and description of trust on school according to teachers' views and the effect of organizational identity on perception of trust on school are examined. The study group of this study consists of 35 primary schools dependent of Ministry of Education in Sivas. Statistical process is realized through 296 scales that returned and are available for process. In the analysis of research data, descriptive statistical methods are benefited. In the analysis of data, SPSS (Statistical Packet for Social Studies) 17 is used. Averages, standard deviation, the highest and the lowest points are calculated. In the analysis of research data, t – test, one – way analysis of variance (ANOVA) and regression analysis are applied. According to the results of research, organizational identity and their level of trust on school are seen to be above the average. From the point of gender variance, there is not a significant difference, the more they work at schools, the more they trust on school. The increase in the number of students at school increases the trust on school. Handling all sub dimensions about perceived organization identity, management and teacher are the predictor of trust on school and student and environment are not the predictor of trust on school. As a result of the research, in order for schools to have a remarkable identity, it can be suggested that cultural values of school should be taken into consideration, meetings and some special meals should be made to increase teachers' loyalty to school.

Key words: Organizational identity, school, trust, trust on school

## Summary

**Purpose.** Organizations want to create an effective and reliable environment to realize their aims. For this reason, perception of identity and trust about organizations are accepted to be important predecessors to realize their aims. Teachers' perception of identity and trust about their schools are accepted to be an important value for realizing schools' aims. In this study, school organizational identity and description of trust on school according to teachers' views and the effect of organizational identity on perception of trust on school are examined.

**Methods.** In the examination of teachers' organizational identity and their level of trust, descriptive model, in the definition of relation between teachers' organizational identity and their tendency of trust on school, relational screening model are used. The study group of research consists of teachers from primary schools dependent on Ministry of Education in Sivas and they are chosen disproportionate cluster sampling method from these schools. In the city center of Sivas, in 35 out of 81 schools, 1226 teachers work. 400 scales are delivered after talking to the volunteer teachers in 35 schools. Statistical process is realized by the 296 scales that returned and are available for process. In the analysis of research data, descriptive statistical methods are benefited. . In the analysis of data, SPSS (Statistical Packet for Social Studies) 17 is used. Averages, standard deviation, the highest and the lowest points are calculated. In the analysis of research data, t – test, one – way analysis of variance (ANOVA) and regression analysis are made.

**Results.** According to the results of research, organizational identity and their level of trust on school are seen to be above the average. From the point of gender variance, there is not a meaningful difference, the more they work at schools, the more they trust on school. The increase in the number of students at school increases the trust on school. Handling all sub dimensions about perceived organization identity, management and teacher are the predictor of trust on school and student and environment are not the predictor of trust on school.

**Discussion and Conclusion.** That the schools have a highly reliable culture might cause the decrease of conflicts, make teachers take responsibility, and strengthen their loyalty to schools. For this reason, it can be expected that schools may increase on trust basis. Analyzing the research studies examining schools' level of organizational identity, according to Çobanoğlu (2008), it is seen that in less effective schools, organizational identity is low, in highly effective schools, organizational identity is high. While, from the point of gender variable, there is not a meaningful difference between organizational identity and their trust on schools, the more they work at schools, the more they trust. The less students there are at school, the more trust there is. According to the results of the research, identity level of schools can be accepted as a primary factor that affects teachers' trust on schools. Whether the level of organizational identity about what school it is, how it is defined, how it is remembered is low or high predicts the level of trust on schools. For this reason, it can be suggested that cultural values of school should be taken into consideration, meetings and some special meals should be made to increase teachers' loyalty to school.

<sup>1</sup> Assoc. Prof. Dr., Celal Teyyar UĞURLU, Cumhuriyet University

<sup>2</sup> Master Student, Cihat ARSLAN, Cumhuriyet University

# Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Celal Teyyar UĞURLU<sup>3</sup> Cihat Arslan<sup>4</sup>

**ÖZ.** Bu çalışmada okul örgütsel kimliği ve okula güvenin öğretmen görüşlerine göre betimlenmesi ve örgütsel kimliğin okula güven algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Sivas ilinde otuz beş ilköğretim okulu oluşturmaktadır. Geri dönen ve işlenmeye uygun 296 ölçekle toplanan verilerle istatistik işlemler gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS( Statistical Packet for Social Studies) 17 programı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, en yüksek ve en düşük puanlar hesaplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel kimlik ve okula güven algıları anlamlı farklılık göstermezken, okulda çalışma süresi arttıkça *okula güven* algısı yükselmektedir. Okullardaki öğrenci sayısının artması okula olan güveni artırmaktadır. Algılanan örgüt kimliğine ilişkin bütün alt boyutlar birlikte ele alındığında *yönetim* ve *öğretmen* alt boyutlarının okula güven algısının anlamlı yordayıcısı, *öğrenci* ve *çevre* alt boyutunun ise okula güven algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda okulların belirgin bir kimliğe sahip olmaları için okul kültürel değerlerinin önemsenmesi, okulla öğretmenler arası bağlılıkların artırılmasını sağlayacak toplantı, yemek gibi özel paylaşımların sağlanması gerekliliği öneri olarak sunulabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel kimlik, okul, güven, okula güven

## Giriş

Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için etkili ve güvenli bir çevre yaratmak isterler. Bu nedenle örgütlere ilişkin kimlik algıları ve güven algıları örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede önemli önceller olarak kabul edilebilir.

Kimlik, kişinin toplumsal, politik, kültürel varlığını tanımlayan, ona farklılık veya belirlilik kazandıran, varoluşuna anlam yükleyen yapı ya da niceliktir (Cevizci, 2010). Belli amaçları gerçekleştirmek için bir arada bulunan insanlar zamanla kendilerini bir bütün olarak ve bir kimlikle ifade etme gereksinimi duymuşlardır. Kimlik ifadesi bireysel, sosyal ve örgütsel düzeylerde ifade edilmektedir (Çobanoğlu, 2008).

## Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıklarını, örgütlerine yönelik ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini tartışmak ve analiz etmek için geliştirilen bir metaforudur. Örgüt kimliği örgütün logosu, kullandığı renkler ve amblemi gibi görsel unsurları ile örgütsel iletişim, örgütsel davranış ve örgüt felsefesi unsurlarından meydana gelmektedir. Bu unsurların bir örgüte özgü bir biçimde kullanılması o örgütün *örgüt kimliğini* oluşturmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Scott ve Lane'a göre (2000b) örgütsel kimlik, geçtiğimiz son yirmi yılda örgütlerin pek çok yönünü araştırmanın bir yöntemi haline gelmiş ve günümüze kadar örgüt kimliği yapısı sınırlı sayıda kuramsal ve sistematik incelemelere konu olmuştur. Albert ve Whetten (1985) ise örgütsel kimliği, "örgütün özünü oluşturan, diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan ve zaman içinde süreklilik gösteren örgütsel özelliklere ilişkin örgüt üyelerinin paylaşılan inançları" olarak tanımlamıştır (Çobanoğlu, 2008). Şişman (2007); Dutton ve Dukerich (1991) ise bir örgütü diğerinden ayıran ve örgütü anlamlı kılan özellikler bütünü olarak tanımlar. Markwick ve Fill (1997) ise "bir örgütün nasıl tanındığına ve hatırlandığına verilen anlam" olarak ifade ederler. Mamatoğlu'a göre (2010) bireyin içinde bulunduğu örgütün olumlu iklimi, işinden aldığı doyum, performans ve iş verimliliği örgütün kimliğinden etkilenir. Bu anlamda örgütsel kimliklenme çalışmaları çalışanın bağlı bulunduğu örgüt içinde mutluluğu ve üretkenliği açısından önemlidir.

Örgütsel kimliğin temel özellikleri olarak kabul edilen unsurlar: *i.* Örgütün işine yönelik temel özellik, *ii.* Örgütü diğerlerinden farklı yapan şey *iii.* Örgüt üyeleri tarafından örgütün geçmişi ve geleceği arasında bağ kuran özellik, olarak ifade edilmiştir (Amon, 2004; akt. Çobanoğlu, 2007).

<sup>3</sup> Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU, Cumhuriyet Üniversitesi

<sup>4</sup> Y.L. Öğrencisi, Cihat ARSLAN, Cumhuriyet Üniversitesi

Örgütsel kimlik örgütün *ne yaptığı* ya da *kim olduğu* ile ilgilenir. Kimlik bir örgüt içinde, örgütün çalışanlarının davranışlarının oluşmasında etkilidir. Özellikle dış dünyayı yorumlamak ve tepki vermek için kimlik algısından yararlanılır. Çünkü, kimlik, örgüt hakkında temel varoluş ve özellikleri ifade etmektedir (Albert ve Whetten, 1985; Tajfel, 1982).

Örgütsel kimlik ile ilişkili birçok kavramın çalışıldığı alan yazında görülmektedir. Örgütsel kimlik, örgüt ile ilgili kavramlardan etkilendiği gibi birçok kavramı da etkilemektedir. Ertürk, Demircan ve Ceylan (2005) örgütsel kimlik, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık; Dönmez (2007) örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık; Çobanoğlu (2008) örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik; Gülşen (2010) örgütsel kimliklenme ve örgütsel adalet; Tüzün (2006) kimlik, özdeşleşme ve güven arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Bu araştırmalardan da anlaşılacağı gibi örgütsel kimlik algısı birçok örgütsel davranışı ve durumu etkilemekte ve onlardan etkilenmektedir.

### **Örgütsel Güven**

Araştırmanın diğer bir yönünü ise “okula güven” kavramı oluşturmaktadır. Bu bağlamda genel anlamda *örgütsel güven*, Korczynski’ye göre (2003) “bir ilişkinin tarafı olan bir kimsenin var olan ya da ortaya çıkabilecek bir zayıflığının, ilişkinin diğer tarafındaki kişi tarafından istismar edilmeyeceğinden emin olmasıdır”(Başak ve Öztaş, 2010) ya da bir ilişkide karşı tarafın zarara uğramayacağı düşüncesine sahip olmasıdır (Perks ve Halliday, 2003). Matthai (1989) “örgüt çalışanlarının herhangi bir belirsizlik karşısında örgütlerinin çalışanlarının haklarını koruyacağına olan inanç” olarak tanımlar (Büte, 2011). Tüzün’ün (2006) Shaw’dan (1997) aktardığına göre güven, bağlı olduğumuz bireylerin onlardan beklediğimiz şekilde davranacaklarına ve olumlu anlamda beklentilerimizi karşılayacaklarına olan inançtır. Bireyler, çıkarlarına uygun davranış sergileyen, kendi ihtiyaçlarını karşılamaya hazır, istekli ve kabiliyetli olan bireylere karşı güven duygusunu geliştirirler. Başka bir tanımda ise, örgütsel güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir (İşcan ve Sayın, 2010). Hosmer’e göre (1995), güvenin ortak özellikleri incelendiğinde de; güvenin oluşması için; *i*) iki tarafın olması, *ii*) bu iki tarafın tutum ve davranışları karşılıklı bağımlılık ve yarar koşullarının oluşması gerekmektedir (Polat, 2007). Güven kültürünün geliştirilmesi çok kolay değildir. Güven genellikle, daha uzun vadede, belirli deneyimlerden geçtikten sonra oluşur ve çoğu zaman kısa vadeli amaçlara zıttır. Başlangıçta psikolojik bir olgu olarak ele alınan güven psikoloji, sosyoloji, ekonomi gibi farklı disiplinler tarafından da irdelenmiştir. Daha sonraları ise örgüt alanında farklı iş kollarında çalışılmaya başlanmıştır (Lewicki, vd.1998).

Alanyazında güven türlerine yönelik pek çok sınıflandırma yapılmıştır. Shappiro, Sheppard ve Cheraskin’in (1992) yaptığı sınıflamaya göre hesaplamaya dayalı, bilgiye dayalı ve özdeşleşmeye dayalı güven türleri üzerinde durulmuştur (Tüzün, 2006). Benzer şekilde farklı araştırmalarda da; kişilerarası güven, yöneticiye duyulan güven ve örgüte güven şeklinde sınıflamaların yer aldığını görmek mümkündür (Polat, 2007). Bir başka bakış açısına göre ise, bilişsel ve duygusal güven olarak ele alınmıştır. Bilişsel güven doğruluk ve dürüstlüğü ilişkin bir düşünceyi temsil ederken; duygusal güven duyguların yarattığı özel bir bağlılık türünü ifade etmektedir (McAllister, 1995). Yılmaz (2009) örgütsel güvenle ilgili bir çalışmada, örgütsel güven kavramını yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven (öğrenci ve velilere güven) alt boyutları ile incelenmiştir.

*Yöneticiye güven:* Öğretmenlerin yöneticilerine ve yöneticilerinin dürüstlüğüne olan inançlarıdır. Yöneticinin öğretmenlerin sorunları ile ilgilenmesi; öğretmen-yönetici ilişkisinin tutarlı olması; verdiği sözleri tutması ile ilgilidir.

*Meslektaşlara güven:* Öğretmenlerin diğer öğretmenlere güvenmesi; onlardan şüphelenmemesi; onların sözlerine ve söylediklerine inanması ile ilgilidir.

*Paydaşlara güven (öğrenci ve velilere güven):* Öğretmenlerin kurumdaki öğrencilere, öğrencilerin ailelerine, öğrencilerin ve velilerin yaptıkları işlere, velilerin desteğine inanması ve güvenmesi ile ilgilidir.

Güven bireylerarası ilişkilerde ve örgütsel yaşamda önemli bir unsur olarak görülür. Güven bireyin karşısındakilerin tutum ve davranışlarından emin olması ile ilişkilendirilebilir. Güven örgütlerin başarısında örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerin niteliğinde iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyonda önemli bir etken olarak görülür (Arı ve Tuncay, 2010; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Brehm ve Gates, 2002). Örgütsel güvenin oluşmasında bireysel ve örgütsel özellikler önemli rol oynar. Örgütsel güven davranışı bireyin işine getirdikleri ile örgütün bireye sunduklarının

bileşiminden oluşur. Bu nedenle örgüte alınacak işgörenlerin güvenin temel niteliklerini taşıyıp taşımadıklarına bakılmalıdır. Aynı zamanda da örgüt birey üzerinde güven duygusu yaratmalıdır (Polat, 2007). Güven farklı örgüt kavramları ile ilişki içerisinde. Bazen güven örgütsel davranış içerisinde öncel bir durum olurken bazen sonuç durumuna geçebilmektedir. Başak ve Öztaş (2006) güven ağbağlarının sosyal sermaye üzerine etkisini, Fukuyama (2005) güvenin sosyal erdemler ve refahın yaratılmasında bir etken olduğunu, Büte (2011) güven ve etik iklim, İşcan ve Sayın (2010) güven adalet ve iş tatmini, Pillai vd. (1999) güven ve iş davranışları, Yılmaz (2009); Yücel ve Samancı (2009), Polat ve Celep (2008) güven ve örgütsel vatandaşlık, Gider (2010) güven, örgütsel bağlılık ve işdoymu, Çıtır ve Kavi (2010) örgütsel güven ve iş güvencesi ilişkisini vurgulamaktadırlar. Özyılmaz (2010) için ise güven etkili liderliğin temeli, bilgi paylaşımını artıran bir unsur, çalışanlar arasında etkili iletişim aracıdır. Bu bağlamda güven okul örgütleri içinde üzerinde önemle durulması gereken bir durum olarak kabul edilebilir. Güven, okulların etkili okullar olmasında, okullarda liderliğin geliştirilmesinde, öğrenci başarısının artırılmasında, okullarda örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesinde önemli bir önceldir (Yılmaz, 2009; Yücel ve Samancı, 2009; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Yılmaz, 2006).

### **Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki**

Örgütsel kimlik ve örgütsel güven kavramlarının farklı kavramlarla ilişkisi, farklı örgüt ortamlarında çalışanlarla yapılan birçok araştırmada ortaya konulmuştur (İşcan ve Sayın 2010; Gider, 2010; Polat ve Celep, 2008; Özyılmaz, 2010; Arı ve Tuncay, 2010; Ertürk, Demircan ve Ceylan, 2005). Kimlik ve güven arasındaki ilişkiye vurgu yapan Lewicki ve Wiethoff'a göre (2000) kimlik temelli güvende, taraflar birbirlerinin fikirlerine ve değerlerine dayalı olarak, özel bir öğretime gerek duymadan birbirlerini tanırlar ve niyetlerini anlarlar (Pullon, 2008). Dick, Wagner, Stellmacher, ve Christ'e göre (2004) örgütsel kimlikten yoksunluk, takım çalışması ve etkileşimli ilişkilerle ters orantılıdır. Hsu, Chang ve Huang'a göre (2002) ise örgütsel kimlikten yoksunluk, iş memnuniyetinde ve işte kalma niyetinde kötüleşmeye neden olmaktadır (Tseng, Chen ve Chen, 2005). Örgütsel kimlikten yoksunluk iş içerisinde takım çalışmasını ve örgüt üyeleri arasındaki etkileşimi etkiler. Bu sonuç örgüt üyelerinin birbirlerine karşı güven yitimine neden olabilmektedir. Shockley ve Morreale'e göre (2011) örgütlerin başarısında yüksek nitelikli güvenin etkisi vardır. Güven oluşmadığında özerkliğin oluşması, hızlı bir bilgi akışı imkansızlaşır. Çünkü düşük güven düşük performans ve düşük iş memnuniyeti yaratır. Voci'ye göre (2006) "bir gruba ilişkin kimliğin tespiti o gruba ait hoşgörü düzeyini gösterir". Okul örgütleri açısından da okulun tanımlanan kimliği, okulun çalışanları arasındaki ilişki ve etkileşimi, hoşgörü düzeyini, çalışanların birbirlerini kabullerini ve birbirlerine karşı güvenlerini tesis eder. Bu çalışmada okul örgütsel kimliği ve okula güvenin öğretmen görüşlerine göre betimlenmesi ve örgütsel kimliğin okula güven algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven algılarına ilişkin görüşleri *cinsiyet, çalışılan okuldaki görev süresi, okullardaki öğrenci sayısı* değişkenlerine göre ne düzeydedir ?
- Öğretmenlerin örgütsel kimlik ile örgütsel güven arasında yordayıcı bir ilişki var mıdır ?
- Öğretmenlerin örgütsel kimlik alt boyutları ile örgütsel güven arasında yordayıcı bir ilişki var mıdır ?

## **2.YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Modeli**

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli (Karasar, 2008) öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven eğilimlerinin ilişkisinin belirlenmesi için ise ilişki tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar,

2008). Örgütsel kimlik ve okula güven her iki değişken için; cinsiyet, halen çalıştığı okuldaki görev süresi ve okulundaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Sivas ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarından oransız küme örnekleme yöntemi ile seçilen 81 ilköğretim okulundan 35’inde toplam 1226 öğretmen görev yapmaktadır. Otuz beş okulda gönüllü öğretmenlerle görüşülerek ölçekleri doldurmaları istenilmiş bu nedenle toplam 400 ölçek dağıtılmıştır. Geri dönen ve işlenmeye uygun 296 ölçekle toplanan verilerle istatistik işlemler gerçekleştirilmiştir.

Değişkenler		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	123	41,5
	Erkek	173	58.45
Okulunuzdaki Görev Süresi	1-3 yıl arası	141	47,6
	4-7 yıl arası	92	31.1
	8 yıl ve üstü	63	21.3
Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı	450 ve altı	99	33.4
	451-800 arası	80	27.0
	801 ve üstü	117	39.5

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği” ve “Okula Güven Ölçeği” ile toplanmıştır.

### 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu:

Öğretmenlerin görüşleri; cinsiyet, kıdem, mevcut okullarındaki görev süresi, mezun olunan okul, branş, okullarındaki öğretmen sayısı ve okullarındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre toplanmıştır.

### 2.3.2. Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği:

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği; Çobanoğlu (2008) tarafından geliştirilmiştir. Faktör sayısı belirtilmeksizin yapılan faktör analizinde, 33 maddenin öz değeri, 1’den büyük olan beş faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu beş faktörün toplam varyansın yüzde 70,877’sini açıkladığı görülmüştür. Bu faktörler altındaki maddelerin faktör yükleri incelenerek, faktör yükü .51’in altında olan ve birden fazla faktöre girip bu faktörler arasındaki farkların .10 ve daha düşük olduğu beş madde çıkartılmıştır. Bu maddelerin çıkartılmasıyla oluşan beş faktör, kuramsal olarak nitelendirilemediği ve iki faktör altında üçer madde bulunduğu için analiz dört faktör üzerinden yeniden yapılmış ve faktör yükü .51’in altında olan ve birden fazla faktöre girip bu faktörler arasındaki farkların .10 ve daha düşük olan üç madde daha analizden çıkarılmıştır. Bu dört faktörün toplam varyansın yüzde 71,32’sini açıkladığı görülmüştür. Toplam dört faktöre ve 25 maddeye indirilen Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği son haline getirilmiştir. Ölçeğin “yönetim” olarak kuramsallaştırılan ilk boyutu 10 madde ile varyansın 53,98’ini, “öğretmen” olarak kuramsallaştırılan ikinci boyutu yedi madde ile varyansın 7,29’unu, “öğrenci” olarak kuramsallaştırılan üçüncü boyutu beş madde ile varyansın 5,57’sini ve son olarak “çevre” olarak kuramsallaştırılan dördüncü boyutu da üç madde ile varyansın 4,49’unu açıklamaktadır.

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği’nin 100 öğretmenden elde edilen Cronbach Alfa katsayıları yönetim alt ölçeği için .94 , öğretmen alt ölçeği için .95 , öğrenci alt ölçeği için .87 , çevre alt ölçeği için .73 ve toplam ölçekte .96 bulunmuştur. Ölçek 5’li likert tipi ölçek olduğu için alınabilecek en yüksek puan 125 ve alınabilecek en düşük puan 25’tir.

### 2.3.3. Okula Güven Ölçeği:

Okula güven Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in (1994) "Örgütsel Güven Ölçeği" ile ölçülmüştür. Bu ölçek aynı zamanda Kamer (2001) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve kullanılmıştır. Polat (2007) tarafından yapılan faktör analizinde hiçbir maddenin faktör yükü .45'in altına düşmediğinden deneme ölçeğindeki tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Uygulama sonucunda yapılan güvenilirlik analizinde okula güven ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayı .96 çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde 21 maddelik okula güven ölçeğindeki tüm maddeler tek faktörde toplanmış ve faktör yükleri de .45'ten yüksek olduğundan tüm maddeler değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanıldığı için alınabilecek en yüksek puan 105 ve alınabilecek en düşük puan 21'dir.

Ölçekler	n	K	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{x}$	Ss
AÖKÖ	296	25	49	125	91.92	15.62
OGÖ	296	21	35	105	80.95	13.66

"Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği"nde toplam 25 maddenin yer aldığı, bu ölçekten alınan en yüksek puanın 125 en düşük puanın ise 49 olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamasının 91.92 ve standart sapma değeri 15.62 olduğu bulunmuştur. "Okula Güven Ölçeği" verileri ise, bu ölçekten alınan en yüksek puanın 105, en düşük puanın ise 35 olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalama değeri: 80.95 ve standart sapma değeri ise 13.66 dır.

### 2.3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS( Statistical Packet for Social Studies) 17 programı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, en yüksek ve en düşük puanlar hesaplanmıştır. Verilerin analizinden önce verilerin homojenliği için, Homogeneity of variance ve Sample K-S testi yapılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre (Erkek-Kadın) gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için T Testi, Mevcut okulda çalışılan yıl değişkenine göre ( 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8 yıl ve daha fazla) tek yönlü ANOVA, öğrenci sayısı değişkenine (450 ve altı, 451-800, 801 ve daha fazla) göre ise yine tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda Post Hoc testlerinden ondört farklı ikili karşılaştırma testi bulunmaktadır. Bu testlerden en sık kullanılan ikili karşılaştırma testleri Scheffe ve Tukey'dir. Tukey testi karşılaştırılan grup sayısı fazla olduğunda tercih edilir (Durmuş, Yurtkoru, ve Çinko, 2011).

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2012). Bu durumda algılanan örgüt kimliği ölçeği alt boyutlarının birlikte etkisinin okula güven algısını yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu regresyon yöntemi kullanılmıştır.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde nicel bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır. Öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ve okula güven dereceleri; cinsiyet, halen çalışılan okuldaki görev süresi ve okullarındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ele alınmış, elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği ve Okula Güven Ölçeğinden Aldıkları Puanlar									
Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği						Okula Güven Ölçeği			
Cinsiyet	n	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss
		Puan	Puan			Puan	Puan		
Kadın	123	125	49	90.16	16.67	105	35	79.53	14.39
Erkek	173	125	49	93.17	14.75	105	45	81.95	13.06
Toplam	296	125	49	91.92	15.62	105	35	80.95	13.66
Bu Okuldaki Görev Süresi	n	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss
		Puan	Puan			Puan	Puan		
1-3 yıl	141	125	45	90.05	16.07	105	45	80.04	14.21
4-7 yıl	92	124	44	92.50	15.06	105	44	81.60	12.24
8 yıl ve üstü	63	125	35	95.25	15.00	105	35	82.01	14.42
Toplam	296	125	35	91.92	15.62	100	35	80.95	13.66
Okulunuzdaki Öğrenci Sayısı	n	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss	En Yüksek	En Düşük	$\bar{x}$	Ss
		Puan	Puan			Puan	Puan		
450 ve altı	99	125	49	87.50	15.22	105	45	76.53	14.18
451 ve 800	80	125	49	90.62	16.84	105	48	81.03	12.93
801 ve üstü	117	125	58	96.54	13.86	105	35	84.63	12.66
Toplam	296	125	49	91.92	15.62	105	35	80.95	13.66

Tablo 3'deki bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin algılanan örgüt kimliği ortalamaları cinsiyet değişkenine göre, kadın  $\bar{x}=90.16$  , erkek  $\bar{x}=93.17$  ortalamalara sahip oldukları; bu okuldaki görev süresi değişkenine göre 1-3 yıldır mevcut okulunda çalışanların ortalaması  $\bar{x}=90.05$  , 4-7 yıldır mevcut okulunda çalışanların ortalaması  $\bar{x}=92.50$  ve 8 yıl ve daha fazla yıldır aynı okulda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=95.25$  oldukları; Okulunuzdaki öğrenci sayısı değişkenine göre 450 ve altı sayıda öğrenciye sahip olan okulda çalışanların ortalaması  $\bar{x}=87.50$  , 451-800 sayıda öğrencisi bulunan okulda çalışanların ortalaması  $\bar{x}=90.62$  , 801 ve üstü öğrencisi bulunan okullarda çalışanların ortalaması ise  $\bar{x}=96.54$  olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okula güven algısı ortalamaları cinsiyet değişkenine göre, kadın  $\bar{x}=79.53$  , erkek  $\bar{x}=81.95$ ; mevcut okullarında kaç yıldır çalıştıkları değişkenine göre 1-3 yıldır aynı okulda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=80.04$  , 4-7 yıldır aynı okulda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=81.60$  , 8 ve daha fazla yıldır aynı okulda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=82.01$  ; okullarındaki öğrenci sayısı değişkenine göre ise 450 ve daha az öğrencisi bulunan okullarda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=76.53$  , 451-800 öğrencisi bulunan okullarda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=81.03$  , 801 ve daha fazla öğrencisi bulunan okullarda çalışanların ortalamaları  $\bar{x}=84.63$  olduğu görülmüştür.

### 3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kimliği Algıları ve Okula Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ve okula güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla T-Testi uygulanmıştır.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Ortalama	Ss	Sd	t	p
Algılanan Örgüt Kimliği	Erkek	173	93.17	14.75	294	-1.639	.102
	Kadın	123	90.16	16.67			
Yönetim	Erkek	173	38.92	6.46	294	-1.179	.087
	Kadın	123	37.56	6.99			
Öğretmen	Erkek	173	25.40	5.13	294	-1.011	.313
	Kadın	123	24.77	5.53			
Öğrenci	Erkek	173	18.38	3.34	294	-1.109	.268
	Kadın	123	17.92	3.75			
Çevre	Erkek	173	10.45	2.47	294	-1.845	.066
	Kadın	123	9.89	2.73			
Okula Güven Ölçeği	Erkek	173	81.95		294	-1.507	.133
	Kadın	123	79.53				

$p > .05$

Öğretmenlerin algılanan örgüt kimliği ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t_{(294)} = -1.639$ ;  $p = .102 > .05$ ). Yani cinsiyetin algılanan örgüt kimliği puanına etkisi yoktur. Aynı şekilde öğretmenlerin okula güven ölçeğinden aldıkları puanlarının da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülür ( $t_{(294)} = -1.507$ ;  $p = .133 > .05$ ).

Öğretmenlerin algılanan örgüt kimliği ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar; yönetim alt boyutu için ( $t_{(294)} = -1.179$ ;  $p = .087 > .05$ ), öğretmen alt boyutu için ( $t_{(294)} = -1.011$ ;  $p = .313 > .05$ ), öğrenci alt boyutu için ( $t_{(294)} = -1.109$ ;  $p = .268 > .05$ ), çevre alt boyutu için ( $t_{(294)} = -1.845$ ;  $p = .066 > .05$ ) olduğu için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2. Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kimliği Algıları ve Okula Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ve okula güven düzeylerinin bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

ANOVA testi sonucunda  $p > .05$  olduğunda gruplar arasında okulda çalışılan yıl değişkeni açısından farklılık yoktur. Algılanan örgüt kültürü ANOVA testi sonucu  $p > .05$  ve okula güven ölçeği ANOVA testi sonucu  $p > .05$  olduğu için anlamlı farklılık yoktur.

Algılanan örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için yine sig. değerlerine bakılır. Yönetim ve öğretmen alt boyutları için  $p > .05$  ve  $p > .05$  tir. Öğrenci ve Çevre boyutlarının anlamlılık değerleri  $p < .05$ . Bu durumda hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Tukey Testi uygulanır.

Post-Hoc testi analizi sonucunda öğrenci alt boyutunda halen çalıştığı okulda 1-3 yıl çalışanlar ile 8 yıl ve daha fazla çalışanlar arasındaki anlamlılık değeri  $p < .05$  olduğu için 8 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık vardır. Çevre alt boyutunda ise halen çalıştığı okulda 1-3 yıldır çalışanlar ile 8 yıl ve daha fazla süredir çalışanlar arasındaki anlamlılık değeri  $p < .05$  olduğu için gruplar arasında 8 yıl ve daha fazla süredir çalışanlar lehine anlamlı farklılık vardır.



Tablo 5: Algılanan Örgüt Kültürü, Alt Boyutları ve Okula Güven Algısının Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Görev Süresi	n	$\bar{X}$	ss	ANOVA		Anlamlı Fark
					F	p	
Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği	1-3 yıl	141	90.05	16.07	2.526	.082	-
	4-7 yıl	92	92.50	15.06			
	8 yıl ve üstü	63	95.25	15.00			
Yönetim	1-3 yıl	141	38.03	6.56	.558	.573	-
	4-7 yıl	92	38.34	6.68			
	8 yıl ve üstü	63	39.11	7.10			
Öğretmen	1-3 yıl	141	24.48	5.46	2.324	.100	-
	4-7 yıl	92	25.47	5.18			
	8 yıl ve üstü	63	26.11	4.97			
Öğrenci	1-3 yıl	141	17.75	3.67	3.501	.031	(1-3) yıl ile (8 yıl ve üstü)
	4-7 yıl	92	18.20	3.33			
	8 yıl ve üstü	63	19.15	3.29			
Çevre	1-3 yıl	141	9.77	2.75	4.617	.011	(1-3) yıl ile (8 yıl ve üstü)
	4-7 yıl	92	10.46	2.39			
	8 yıl ve üstü	63	10.87	2.34			
Okula Güven Ölçeği	1-3 yıl	141	80.04	14.21	.603	.548	-
	4-7 yıl	92	81.60	12.24			
	8 yıl ve üstü	63	82.01	14.42			

### 3.3. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgüt Kimliği Algıları ve Okula Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ve okula güven düzeylerinin bulunduğu öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Gruplar arasında farklılık olup olmadığını anlamak amacıyla Tek Yönlü ANOVA Testine bakılır. ANOVA testi sonucunda  $p < .05$  olduğunda gruplar arasında öğrenci sayısı değişkeni açısından farklılık vardır. Algılanan örgüt kültürü ANOVA testi sonucu  $p < .05$  ve okula güven ölçeği ANOVA testi sonucu  $p < .05$  olduğu için anlamlı farklılık vardır.

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği alt boyutlarına ilişkin ANOVA testi sonucunda sig. değerleri; yönetim boyutunda  $p < .05$ , öğretmen boyutunda  $p < .05$ , öğrenci boyutunda  $p < .05$  ve çevre boyutunda  $p < .05$  olduğu için gruplar arasında okulların öğrenci sayıları değişkeni açısından anlamlı farklılık vardır. Bu durumda hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Post-Hoc testlerinden Tukey Testi uygulanmıştır.

Algılanan Örgüt Kimliği Post-Hoc Testi sonuçlarına göre öğrenci sayısı 450 ve altı sayıda olan okulda çalışanlar ile öğrenci sayısı 451-800 olan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey testi sonucu  $p > .05$  olduğundan bu iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğrenci sayısı 450 ve daha az sayıda olan okulda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve üstü sayıda olan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey Testi sonucu  $p < .05$  olduğu için bu iki grup arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan grup lehine anlamlı farklılık vardır. Öğrenci sayısı 451-800 olan okullarda çalışanlar ile 801 ve üstü sayıda öğrencisi bulunan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey Testi sonucu  $p < .05$  olduğu için bu iki grup arasında da öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan grup lehine anlamlı bir farklılık vardır.

Okula Güven Ölçeği Post-Hoc Testi sonuçlarına göre öğrenci sayısı 450 ve altı sayıda olan okulda çalışanlar ile öğrenci sayısı 451-800 olan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey testi sonucu  $p > .05$  olduğundan bu iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğrenci sayısı 450 ve altı sayıda olan okulda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve üstü sayıda olan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey Testi sonucu  $p < .05$  olduğu için bu iki grup arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan grup lehine

anlamli farklilik vardir. Öğrenci sayisi 451-800 olan okullarda çalışanlar ile 801 ve üstü sayıda öğrencisi bulunan okullarda çalışanlar arasındaki Tukey Testi sonucu  $p > .05$  olduğu için bu iki grup arasında anlamli bir farklilik görülmemiştir.

Tablo 6: Algılanan Örgüt Kültürü, Alt Boyutları ve Okula Güven Ölçeği Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları								
	Grup No	Öğrenci Sayısı	n	$\bar{X}$	ss	ANOVA		Anlamli Fark
						F	p	
Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği	1	450 ve altı	99	87.50	15.22	9.995	.000	1-3. gruplar ve 2-3. gruplar
	2	451-800	80	90.62	16.84			
	3	801 ve üstü	117	96.54	13.86			
Yönetim	1	450 ve altı	99	36.68	7.12	5.039	.007	1-3. gruplar
	2	451-800	80	38.77	6.71			
	3	801 ve üstü	117	39.49	6.10			
Öğretmen	1	450 ve altı	99	23.46	4.96	9.118	.000	1-3. gruplar
	2	451-800	80	25.27	5.88			
	3	801 ve üstü	117	26.47	4.79			
Öğrenci	1	450 ve altı	99	17.46	3.56	11.859	.000	1-3. gruplar ve 2-3. gruplar
	2	451-800	80	17.36	3.67			
	3	801 ve üstü	117	19.38	3.03			
Çevre	1	450 ve altı	99	9.88	2.32	16.745	.000	1-3. gruplar ve 2-3. gruplar
	2	451-800	80	9.21	2.86			
	3	801 ve üstü	117	11.19	2.28			
Okula Güven Ölçeği	1	450 ve altı	99	76.53	14.18	9.924	.000	1-3. gruplar
	2	451-800	80	81.03	12.93			
	3	801 ve üstü	117	84.63	12.66			

Algılanan Örgüt Kimliği alt boyutlarına ilişkin Tukey testi sonuçlarına göre; *yönetim* alt boyutu için, öğrenci sayisi 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  olduğundan bu iki grup arasında öğrenci sayisi 801 ve daha fazla olan grup lehine öğrenci sayisi değişkeni açısından farklilik vardir. *Öğretmen* alt boyutu için öğrenci sayisi 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  olduğundan bu iki grup arasında öğrenci sayisi değişkeni açısından öğrenci sayisi 801 ve daha fazla olan grup lehine anlamli farklilik vardir; *öğrenci* alt boyutu için öğrenci sayisi 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  ve öğrenci sayisi 451-800 olan okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  olduğundan bu iki grup arasında öğrenci sayisi değişkeni açısından öğrenci sayisi 801 ve daha fazla olan gruplar lehine farklilik vardir; *çevre* alt boyutu için ise öğrenci sayisi 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  ve öğrenci sayisi 451-800 olan okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci sayıları 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler arasındaki sig. değeri  $p < .05$  olduğundan bu gruplar arasında da öğrenci sayisi değişkeni açısından öğrenci sayisi 801 ve daha fazla olan gruplar lehine anlamli farklilik vardir.

### 3.4.1. Algılanan Örgüt Kimliğinin Örgütsel Güveni Yordamasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında algılanan örgüt kimliği ölçeğinin örgütsel güveni yordamasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları incelenmiştir.

Tablo 7 : Algılanan Örgüt Kimliğinin Örgütsel Güveni Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları					
Değişkenler	$\beta$	Standart Hata <sub>B</sub>	Standardize Edilmiş $\beta$	t	
Sabit	19.294	3.050		6.325*	.000
Algılanan Örgüt Kimliği	.671	.033	.767	20.502*	.000
	R= .767 <sup>a</sup>	R <sup>2</sup> =.588	F=420.349		
N=296 , *p < .05					

Tablo 8’de görülen regresyon analizi sonucunun  $p < .05$  düzeyinde anlamlı olması, değişkenin okula güven algısına ilişkin açıkladığı varyansın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre algılanan örgüt kimliğinin okula güven algısına ilişkin toplam varyansın %58’ini açıkladığı görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayıları  $\beta = .671$ ,  $t = 20.502$  ve  $p < .05$  olduğunu göstermektedir. Bu durumda algılanan örgüt kimliği ölçeğinin okula güven algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4.2. Algılanan Örgüt Kimliği Alt Boyutlarının Örgütsel Güveni Yordamasına İlişkin Bulgular

Tablo 8: Algılanan Örgüt Kimliği Alt Boyutlarının Birlikte Etkisinin Örgüte Güven Algısını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları					
Değişkenler	$\beta$	Standart Hata <sub>B</sub>	Standardize Edilmiş $\beta$	t	p
Sabit	17.805	2.974		5.987*	.000
Yönetim	1.119	.111	.550	10.090*	.000
Öğretmen	.675	.150	.262	4.496*	.000
Öğrenci	.353	.217	.091	1.628	.421
Çevre	-.309	.252	-.059	-1.228	.578
	R=.798 <sup>a</sup>	R <sup>2</sup> =.636	F=127.124		
N=296 , *p<.05					

Tablo 9’de görülen regresyon analizi sonucunun  $p < .05$  düzeyinde anlamlı olması, değişkenlerin okula güven algısına ilişkin açıkladığı varyansın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre algılanan örgüt kimliği alt boyutları birlikte ele alındığında okula güven algısına ilişkin toplam varyansın %64’ünü açıkladığı görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin okula güven algısı üzerindeki önem sırasının; yönetim ( $\beta = .262$ ;  $t = 10.090$ ;  $p < .05$ ), öğretmen ( $\beta = .091$ ;  $t = 4.496$ ;  $p < .05$ ), çevre ( $\beta = .550$ ;  $t = -1.228$ ;  $p > .05$ ) ve öğrenci ( $\beta = -.059$ ;  $t = 1.628$ ;  $p > .05$ ) olduğunu göstermektedir. Bütün alt boyutlar birlikte ele alındığında yönetim ve öğretmen alt boyutlarının okula güven algısının anlamlı yordayıcısı, öğrenci ve çevre alt boyutunun ise okula güven algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin *Örgüt Kimliği* ve *Okula Güven Algı* düzeyleri cinsiyet, çalışılan okuldaki görev süreleri ve çalışılan okullardaki öğrenci sayıları değişkenleri açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının ve okula güven düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Polat ve Celep (2008) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel güven algılarının *yüksek* olduğu görülmüştür. Bökeoğlu ve Yılmaz’ın (2008) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada ise öğretmenlerin ortalama bir örgütsel güven duygusuna sahip oldukları görülmüştür. Cooper ve Sawaf’a göre (1997) güven örgütün etkililiğini artıran bir unsurdur. Birey güvene dayalı bir örgütte,

örgütüne karşı daha yüksek sorumluluk duymaktadır. Örgütlerin böyle yüksek bir güven kültürüne sahip olması örgüt üyelerinin örgütleri ile bağlarının güçlenmesine, sorumluluk almalarına, çatışmaların azalmasına yol açabilir. Bu nedenle etkili okulların güven temeli üzerinde yükselmesi beklenebilir. Okulların örgütsel kimlik düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında da Çobanoğlu'na göre (2008) az etkili okullarda örgütsel kimliğin *orta* düzeyde, çok etkili okullarda ise *yüksek* düzeyde kimlik algısının olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin algılanan örgüt kimliği ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Algılanan örgüt kimliği ölçeğinin alt boyutları olan *yönetim*, *öğretmen*, *öğrenci* ve *çevre* boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediği görülmüştür. Yine öğretmenlerin *okula güven* ölçeğinden aldıkları puan düzeylerinin de cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediği görülmüştür. Benzer araştırmalarda da örgütsel güven algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmüştür (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Yılmaz, 2006; Özdil, 2005). Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Cinsiyete göre okulların örgütsel kimlik algıları farklılık yaratmamaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Öğretmenlerin *okullarındaki çalışma süreleri* değişkeni açısından algılanan örgüt kimliği, okula güven ve alt boyutları incelediğinde 1-3 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler ile 8 yıl ve daha fazla süre aynı okulda görev yapan öğretmenler arasında *öğrenci* ve *çevre* alt boyutlarında farklılık olduğu ve bu farkın 8 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda görev yapanlar lehine olduğu görülmüştür. Okulda çalışma süresi arttıkça *okula güven* algısı yükselmektedir. Bu durum okullarda personel hareketliliğinin güven düzeyine olumsuz olarak yansımaları yorumlanabilir.

Öğretmenlerin *okullardaki öğrenci sayısı* değişkeni açısından algılanan örgüt kimliği ve okula güven algıları incelediğinde; örgüt kimliği ve okula güven algılarının her ikisinde de öğrenci sayısı değişkeni açısından öğrenci sayısı 450 ve daha az olan okullarda çalışanlarla, öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında, öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Algılanan örgüt kimliği alt boyutlarında ise anlamlı farklılık olup olmadığı yönündeki sonuçlarda ise *yönetim* alt boyutu için öğrenci sayısı 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında, öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu; *öğretmen* alt boyutu için öğrenci sayısı 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu; *öğrenci* alt boyutu için öğrenci sayısı 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu, yine *öğrenci* alt boyutu için öğrenci sayısı 450-800 olan okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu; son olarak ise *çevre* alt boyutu için öğrenci sayısı 450 ve daha az olan okullarda çalışanlar ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında, öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu, yine *öğrenci* alt boyutu için öğrenci sayısı 450-800 olan okullarda çalışan öğretmenler ile öğrenci sayısı 801 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında öğrenci sayısı 801 ve daha fazla okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Okullardaki öğrenci sayısının artması okula olan güveni artırmaktadır. Bu durum özellikle Türkiye açısından ilköğretim okullarda daha çok tercih edilen okullar olması ile ilişkilendirilebilir. Türkiye'de genellikle küçük kentlerde öğrenci sayılarının fazla olduğu okulların daha çok tercih edilen okullar olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmanın yapıldığı il olan Sivas'ın büyükşehir olmaması öğrenci sayısı fazla olan okulların tercih edilme durumuna bağlı olarak güven algısını etkilemiş olabilir. Bökeoğlu ve Yılmaz'ın (2008) araştırmasında ise ilköğretim okullarda örgütsel güven (yöneticiye güven, paydaşlara güven boyutları) toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre okuldaki öğrenci sayısı azaldıkça, örgütsel güvenin arttığı söylenebilir. Yılmaz'ın (2006) araştırma sonuçları bu araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılık bu çalışmada *okula güven* algısı ile Yılmaz'ın (2006) *yöneticiye güven ve paydaşlara güven* algısı farklılığından kaynaklanmış olabilir. Çünkü *okula güven* okulu bir bütün olarak, okulun kimlik algısı ile birlikte içine alarak değerlendirmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre algılanan örgüt kimliği ölçeğinin okula güven algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Örgüt kimliğinin güven algısını açıkladığı gibi farklı öncellerinde örgütsel güveni açıkladığı görülmüştür. Yılmaz'ın (2004) yaptığı araştırmada, destekleyici liderlik örgütsel güven arasında ilişki bulunmuştur.

Algılanan örgüt kimliğine ilişkin bütün alt boyutlar birlikte ele alındığında *yönetim ve öğretmen* alt boyutlarının okula güven algısının anlamlı yordayıcısı, *öğrenci ve çevre* alt boyutunun ise okula güven algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Alanyazında örgütsel kimlik ve örgütsel güven ilişkisini açıklayan bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, örgütsel kimlik ve örgütsel güvene ilişkin çalışmalar, örgütsel kimlik ve örgütsel güvenin örgüt çalışanlarının işe bağlılıklarını artırdığı, devamsızlığı azalttığı, örgütsel desteği artırdığı, bireysel performansı yükselttiği, örgüt sosyal sermayesini güçlendirdiği, tükenmişliği azalttığını ortaya koymaktadır (Büte, 2011; Eser, 2011; Öztaş, 2010; Arı ve Tuncay, 2010). Tüzün'ün (2006) yaptığı bir çalışmanın modelinde banka çalışanlarının algılanan örgütsel kimliğin örgütsel güvene, örgütsel güvenin de özdeşleşmeye yol açtığını ve algılanan örgütsel kimliğin özdeşleşme üzerindeki etkisini örgütsel güven aracılığıyla göstereceğini öngörmektedir. Modelin bir önerisi de algılanan örgütsel kimliğin düzeyinin, örgütsel özdeşleşme gücünü etkileyeceğidir. *Algılanan Örgütsel Kimliğin Örgütsel Güven* üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir. *Örgütsel Güvenin Özdeşleşme* üzerindeki doğrudan etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır. Benzer şekilde öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmada da örgütsel kimlik algısının örgütsel kimliği yordadığı görülmektedir. Özellikle yordama ilişkisinin yüksek denebilecek bir düzeyde olduğu görülmektedir. Tseng, Chen ve Chen' e göre (2005) örgütsel kimliğin önemli bir ögesi olarak güven, sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Bu durum örgütsel kimliğin örgütsel güven ile birlikte örgüte ilişkin farklı çıktıları etkilediğini göstermektedir. Bu na göre, okulların etkili, sağlıklı ve dirik okullar olmalarında örgütsel kimlik ve örgütsel güven ilişkisinin önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma sonuçlarına göre, okulların kimlik düzeyleri öğretmenlerin okula güven duymalarını etkileyen önemli bir öncel olarak kabul edilebilir. Okulun ne olduğu, nasıl tanımlandığı, nasıl hatırlandığı ile ilgili olan örgütsel kimlik algısının yüksek ya da düşük oluşu okula karşı duyulan güveni yordamaktadır. Bu nedenle okulların belirgin bir kimliğe sahip olmaları için okul kültürel değerlerinin önemsenmesi, okulla öğretmenler arası bağlılıkların artırılmasını sağlayacak toplantı, yemek gibi özel paylaşımların sağlanması önerilebilir.

## Kaynakça

- Albert, S. & Whetten, D. (1985) Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Arı, G. S., & Tuncay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 113-135.
- Bakan, P. (2011). *Çağdaş yönetim yaklaşımları*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Başak, S., & Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27-56.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, s. 211-233.
- Brehm, John, and Scott Gates (2002). Rules, trust, and the allocation of time. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL, April 25-28.
- Büte, M. (2011) Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cevizci, A. (2010). *Eğitim Sözlüğü*. İstanbul: Say Yayınları.
- Cooper, R. ve Sawaf, A. (1997). *Liderlikte duygusal zekâ*. (Çeviri: Z. Ayman ve B. Sancar). İstanbul: Sistem.
- Çobanoğlu, F. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik, (Denizli İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çıtır, I.Ö., ve Kavi, E. (2010) Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2) 232-243.
- Dönmez, A. (2007). *The impact of identity salience on organizational citizenship behaviors*. The Degree of Master of Business Administration, Middle East Technical University, Ankara.

- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- Ertürk, A., Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005) The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: A sectoral comparison. *Boğaziçi Journal*, 19 (1-2) 81-98.
- Eser, G. (2011) Güven eğiliminin algılanan destek üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30 (1) 365-376.
- Fukuyama, F. (2005) Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması. (Çev.A.Buğdaycı) İstanbul: T.İş bankası.
- Gider, Ö. (2010) Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim*, 21 (65), 81-105.
- Gülşen, M. U. (2010). *Örgütsel adalet ve kimliklenme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 195-215.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Lewicki, R.J., McAllister, D.J., Bies, R.J., (1998). Trust and distrust: New relationships and realities,” *Academy of Management Review*, 23, 438-459.
- Mamatoğlu, N. (2010, Haziran). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 82-97.
- Marwick, N. & Fill, C. (1997) Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of Marketing*, 31 (5), 396-409.
- Memduhoğlu, H. B., & Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi .
- McAllister, D.J. (1995) Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38 (1), 24 59.
- Özdil, K. (2005). *İlköğretim okullarında güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Başak, S. ve Öztaş, N. (2010) Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 27-56.
- Özyılmaz, A. (2010) Vertical trust in organization: A review of empirical studies over the last decade. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (13) 1-28.
- Perks, H. & Halliday, S.V. (2003). Sources, Signs And Signalling For Fast Trust Creation In Organisational Relationships. *European Management Journal*, 21 (3), 338–350.
- Pillai, R., Schriesheim, C.A., E.S. Williams, E.A.(1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study”, *Journal Of Management*, 25 (6), 897-933.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kocaeli*.
- Polat, S.,Celep, C. (2008) Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Pullon, S. (2008) Competence, respect and trust: Key features of successful interprofessional nurse-doctor relationships. *Journal of Interprofessional Care*, 22 (2), 133-147.
- Shockley-Zalabak, P.S. ve Sherwyn P. M. (2010). Building high trust organization. *Spring*, 39-45.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*, Ankara: Pegem.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tseng, H.C., Chen, T.F., ve Chen, F.I. (2005) Constructing and testing a model of trustworthiness, trust behavior and organizational identification. *Journal of Nursing Research Vol. 13 (4)*,293-303.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Voci, A. (2006) The link between identification and in-group favouritism: Effects of threat to social identity and trust-related emotions. *British Journal of Social Psychology*, 45, 265–284
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 471-490.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009) Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1) 113-132.