



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK  
LİSANS  
TEZİ

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL  
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Orkun AKBABA

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Antalya, 2023

**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL  
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Orkun AKBABA**

**Danışman**

**Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI**

**Antalya, 2023**

## DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitű tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

03 /02 / 2023

Orkun AKBABA

# AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

## EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Orkun Akbaba'nın bu çalışması 03.02.2023 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

**Başkan :** Prof. Dr. Ali SABANCI

.....

**Üye :** Dr. Öğr. Üyesi Ümran DEMİR

.....

**Üye (Danışman) :** Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

.....

**YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI:** Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**ONAY:** Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun ..... tarihli ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Enstitü Müdür

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sürecinin her aşamasında bilgisi ve deneyimi ile yardımlarını esirgemeyen, yaşanan olumsuzluklarda bana yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisans öğrenimim boyunca ders aldığım hocalarım Prof. Dr. Ali SABANCI, Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI, Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU ve Prof. Dr. Engin KARADAĞ' a teşekkürlerimi sunuyorum. Tez savunma jürimde bulunmayı kabul eden, pozitifliğiyle bana kendimi iyi hissettiren Dr. Öğr. Üyesi Ümran DEMİR'e teşekkür ederim. Ayrıca araştırmaya katılan ve araştırmada yer alan soruları samimiyetle yanıtlayan değerli öğretmenlere de teşekkür etmek isterim.

Eğitim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen babam Veli AKBABA ve annem Necibe AKBABA'ya teşekkür ederim.

Olmazsa olmazlarım, hayatımın her anında ve aldığım bütün kararlarda her zaman yanımda olan, çalışmam boyunca tecrübesinden ve bilgisinden yararlandığım eşim Dilan AKBABA' ya teşekkür ederim. Son teşekkürüm tezimi ithaf ettiğim güler yüzlü canım oğluma. Hayatımıza girdiği 3 yıldır bize şans getiren sevgili oğlum Uygur AKBABA'ya sonsuz teşekkür ederim.

Orkun AKBABA

## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

AKBABA, Orkun

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

Şubat 2023, 100 sayfa

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Çalışmada nicel araştırma yaklaşımına dayalı yöntemlerden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya ili Manavgat, Serik ve Aksu ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise basit seçkisiz küme örnekleme yöntemi ile belirlenen 527 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Friborg ve ark. tarafından geliştirilen, Basım ve Çetin tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” ve Celep tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği” kullanılmıştır.

Verilerin istatistiksel analizinde frekans, yüzdelik, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Verilerin niceliksel analizinde t-Testi, ANOVA ve LSD istatistiki tekniklerinden faydalanılmış olup SPSS 24 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdemi, bulunduğu okulda çalışma süresi, okul türü, okul kademesi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme değişkenlerine göre incelenmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile

örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde sırasıyla cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, çalışılan okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmezken; okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinde sırasıyla cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, çalışılan okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmezken; okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu araştırma bulguları sonucunda, öğretmenlere okul iklimini benimsetmek, okula aidiyet duygusunu güçlendirmek, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlıklarını düzeylerini arttırmak için, bir hizmet içi eğitim programları hazırlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** *Psikolojik dayanıklılık, örgütsel adanmışlık, öğretmen*

## **ABSTRACT**

### **EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL DEDICATION**

AKBABA, Orkun

Master's Degree, Institute of Educational Sciences

Thesis Advisor: Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

February 2022, 100 pages

The purpose of this study was to investigate the relationship between teachers' psychological resilience and their organizational dedication.

In this quantitative research, correlation analysis method was performed to answer the research question. In addition, the target population for the study was the teachers from both public and private schools affiliated to the Turkish Ministry of National Education from Aksu, Serik and Manavgat from Antalya district. The sample of the study was 527 participants who are chosen by simple random sampling technique. Moreover, the instruments used were "Personel Information Form", was prepared by the researcher and "Psychological Resilience Scale for Adults", created by Friborg et.al , and translated by Basim and Cetin, and "Teacher's dedication to Educational Organizations" by Celep.

Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, median and standard deviation were calculated. T-test and LSD statistical methods were used in the quantitative analysis of the data and it was done in the analysis software SPSS 24. Correlation analysis was conducted to examine the relationship between teachers' resilience and their organizational dedication. The variables of interests, teachers' psychological resilience and their organizational dedication were inspected according to participants sex, experience as teacher, the number of years worked in the current school, the type of school, the level of school, the sociol-economic background of the school district, the level of support that school administrators have towards creating social and cultural activities.



As a result of the research, it was determined that the teachers' psychological resilience and organizational dedication were at a high level. After the analysis, a significant positive and moderate correlation between teachers' psychological resilience and their organizational dedication was found. Although, there wasn't a significant difference between teachers' psychological resilience in terms of sex, experience, the number of years worked in the school, school type, the level of the school, sociol-economic background of the school district, there was a significant difference between teachers' psychological resilience and administrators willingness to support social and cultural activities. Likewise, there wasn't a significant difference between teachers' organizational dedication in terms of sex, experience, the number of years worked in the school, school type, the level of the school, sociol-economic background of the school district, but there was a significant difference between teachers' organizational dedication and administrators willingness to support social and cultural activities. As a result, an in-service training program can be prepared to help teachers adapt to the school climate, strengthen their sense of belonging to the school, increase their psychological resilience and organizational dedication.

**Keywords:** *Psychological resilience, organizational dedication, teacher*

## İÇİNDEKİLER

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| TEŞEKKÜR .....                 | i  |
| ÖZET .....                     | ii |
| ABSTRACT.....                  | iv |
| TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xi |

### BÖLÜM I

#### GİRİŞ

|  |   |
|--|---|
| 1.1. Problem Durumu .....              | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....          | 2 |
| 1.3. Araştırmanın Soruları .....       | 3 |
| 1.4. Araştırmanın Önemi .....          | 4 |
| 1.5. Araştırmanın Varsayımları .....   | 4 |
| 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları ..... | 4 |
| 1.7. Tanımlar .....                    | 4 |

### BÖLÜM II

#### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Psikolojik Dayanıklılık.....                          | 5  |
| 2.1.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları .....           | 7  |
| 2.1.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler .....   | 8  |
| 2.1.3. Psikolojik Dayanıklılık ve Öğretmenlik Mesleği..... | 10 |
| 2.2. Örgütsel Adanmışlık.....                              | 11 |
| 2.2.1. Örgütsel Adanmışlık Kuramları .....                 | 13 |
| 2.2.1.1. Tutumsal Adanmışlık Kuramı.....                   | 13 |

|  |    |
|--|----|
| 2.2.1.1.1 Etzioni'nin Adanmışlık Modeli (1961).....              | 13 |
| 2.2.1.1.2. Kanter'in Adanmışlık Modeli (1968) .....              | 14 |
| 2.2.1.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Adanmışlık Modeli (1986) ..... | 14 |
| 2.2.1.1.4. Allen ve Meyer'in Adanmışlık Modeli (1990) .....      | 15 |
| 2.2.1.2. Davranışsal Adanmışlık Kuramı .....                     | 17 |
| 2.2.1.3. Çoklu Adanmışlık Kuramı .....                           | 18 |
| 2.2.2. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler .....            | 18 |
| 2.2.2.1. Kişisel Faktörler .....                                 | 18 |
| 2.2.2.2. Örgütsel Faktörler .....                                | 19 |
| 2.2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler .....                              | 20 |
| 2.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı.....                   | 21 |
| 2.2.3.1. İş Tasarımı.....  | 21 |
| 2.2.3.2. Özerklik .....  | 22 |
| 2.2.3.3. Karara Katılma .....                                    | 22 |
| 2.2.3.4. Dönüt .....   | 22 |
| 2.2.3.5. İş Birliği.....   | 23 |
| 2.2.3.6. Kaynaklar .....   | 23 |
| 2.3. İlgili Araştırmalar .....                                   | 24 |
| 2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....                    | 24 |
| 2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....                   | 29 |

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....  | 32 |
| 3.2. Evren ve Örneklem.....     | 32 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları..... | 34 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu .....                             | 34 |
| 3.3.2 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ..... | 34 |
| 3.4 Veri Toplama Süreci.....                                | 38 |
| 3.5. Verilerinin Analizi.....                               | 39 |

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri .....  | 41 |
| 4.1.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi .....  | 42 |
| 4.1.2. “Kıdem” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi .....   | 42 |
| 4.1.3. “Okuldaki Hizmet Süresi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi.....                                       | 43 |
| 4.1.4. “Okulun Bulunduğu Sosyoekonomik Çevre” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi .....                        | 43 |
| 4.1.5. Öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Algıları” ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi ..... | 44 |
| 4.1.6. “Çalışılan Okul Kademesi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi.....                                      | 44 |
| 4.1.7. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi.....  | 45 |
| 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri .....   | 45 |
| 4.2.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi .....  | 46 |
| 4.2.2. “Kıdem” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi .....   | 47 |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.3. “Buldukları Okuldaki Hizmet Süresi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi.....                           | 47 |
| 4.2.4. “Okulun Bulunduğu Sosyoekonomik Çevre” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi .....                       | 48 |
| 4.2.5. Öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Algıları” ile Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi..... | 48 |
| 4.2.6. “Çalışılan Okul Kademesi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi.....                                     | 49 |
| 4.2.7. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi.....   | 49 |
| 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki.....                        | 50 |

## **BÖLÜM V**

### **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

|  |           |
|--|-----------|
| 5.1. Sonuç ve Tartışma .....   | 52        |
| 5.1.1 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma.....                                   | 52        |
| 5.1.1.1 Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma .....         | 53        |
| 5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma .....  | 55        |
| 5.1.2.1 Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma .....             | 56        |
| 5.1.3 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma ..... | 58        |
| 5.2. Öneriler.....   | 59        |
| 5.2.1 Uygulamacılara Öneriler .....  | 59        |
| 5.2.2 Araştırmacılara Öneriler .....   | 59        |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>   | <b>61</b> |

|   |    |
|---|----|
| <b>EKLER</b> .....  | 76 |
| EK-1 Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı ..... | 76 |
| EK-2 Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Onay Yazısı .....                               | 77 |
| EK-3 Kişisel Bilgi Formu.....   | 79 |
| EK-4 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....   | 79 |
| EK-5 Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği .....                                  | 80 |
| EK-6 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği İzni .....   | 81 |
| EK-7 Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği İzni .....                             | 81 |
| <b>BİLDİRİM</b> .....   | 82 |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....   | 83 |
| <b>İNTİHAL RAPORU</b> .....   | 84 |

## TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Tablo 3. 1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....   | 33 |
| Tablo 3. 2 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Uyum İndeksleri.....   | 35 |
| Tablo 3. 3 Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi .....  | 40 |
| Tablo 4. 1 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular.....   | 41 |
| Tablo 4. 2 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları.....  | 42 |
| Tablo 4. 3 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....  | 42 |
| Tablo 4. 4 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....  | 43 |
| Tablo 4. 5 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Çalıştığı Okulun Sosyoekonomik Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 43 |
| Tablo 4. 6 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Çalıştıkları Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları ..... | 44 |
| Tablo 4. 7 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okulda Çalıştığı Kademeye Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 45 |
| Tablo 4. 8 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları.....  | 45 |
| Tablo 4. 9 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular .....  | 46 |
| Tablo 4. 10 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları.....  | 46 |
| Tablo 4. 11 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 47 |
| Tablo 4. 12 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 47 |

|   |    |
|---|----|
| Tablo 4. 13 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çalıştığı Okulun Sosyoekonomik Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 48 |
| Tablo 4. 14 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çalıştıkları Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları ..... | 48 |
| Tablo 4. 15 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okulda Çalıştığı Kademeye Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları .....   | 49 |
| Tablo 4. 16 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları.....  | 50 |
| Tablo 4. 17 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Tablosu.      | 51 |
| Şekil 3. 1 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları Şeması..   | 37 |



# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde giriş, problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Bireyler yaşadıkları olumsuzluklara karşı kendilerine özgü tepkiler geliştirir. Bu tepkiler bireyde de farklı sonuçlara neden olmaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, olumsuz durumlar karşısında bireylerin mücadele etme yeteneği şeklinde tanımlanabilir. Bireyin geçmişte yaşadığı olaylara karşı dayanıklı olması, gelecekteki yaşamına olumlu katkı sağlayabilir. Buna karşın hayatımızdaki devam eden stresli durumlar da yaşamımızı olumsuz yönde etkileyebilir (Öziş, 2016). Bireyler için hastalık, ani ölüm, maddi ve manevi kayıp, cinsel istismar, duygusal istismar, fiziksel istismar ve şiddet gibi durumlar kronik stres bozukluğuna neden olabilir. Bireyler karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında pozitif bir tavır ortaya koyabildiği sürece dayanıklı kalabilirler.

Psikolojik dayanıklılık, farklı meslek gruplarında farklı gelişim süreçleri gösterebilir. Uluslararası literatürde bu konu “Mesleki Dayanıklılık (Occupational Resilience)” kavramıyla ele alınmış olup ayrı bir çalışma konusu olmuştur. Her meslek grubunun şartları, yaşadıkları güçlükler, sahip olunması gereken beceriler ve mesleğin getirileri farklılık göstermektedir (Luthar ve ark., 2000). Psikolojik dayanıklılığın “Teacher Resilience” kavramıyla çalışıldığı mesleklerden bir tanesi öğretmenlik mesleğidir. Öğretmenler meslekleri gereği kişiler arası çatışmalara ve stresli durumlara maruz kalabilmekte ve bu durum psikolojik iyilik hallerini düşürerek hem iş yaşantılarını hem kişisel yaşantılarını etkileyebilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Bu stres hallerinin yapıcı biçimde çözümlenememesi bireyin özgüvenini kırabilir, iş doyumunu azaltabilir ve kişi depresyon riski ile karşılaşabilir. Bu stres halleri uyku ve yeme gibi fiziksel problemlere sebep olabilir (Bobek, 2002). Öğretmenin mesleği ile ilgili olarak çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve öğrencilerine olan tutumu olumsuz yönde etkilenebilir. Öğretmenin psikolojik iyilik hali, iş performansı ve gösterdiği başarı için psikolojik dayanıklılık kavramı önem arz etmektedir. Bobek (2002), öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının iyileştirilmesinin hem öğretmenin işine ve

örgütüne adanmışlığını hem de eğitimde başarının sağlanmasını etkileyen temel unsurlardan biri olduğunu belirtmiştir.

Verimli eğitim kurumları toplumların şekillenmesi yönünden büyük öneme sahiptir. Eğitim kurumlarının bu ihtiyacı karşılayabilmesi için liyakatli ve işine bağlı yönetici ve öğretmenlere ihtiyaçları vardır. Adanmışlık duygusu ve gerekli donanıma sahip olmayan öğretmen ve yöneticilerin okullarına yeterince katkı sağlamayacağı ortadadır. Toplumsal dönüşümle ilgili çabalarda merkezi bir konumu bulunan okullarda, başta öğretmenler ve ardından diğer tüm paydaşların, eğitimin iş görenleri olarak örgütsel adanmışlıklarının yükseltilmesi elzem olduğu gibi ertelenmemesi gereken bir husustur (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Okullarda örgüt başarısını yakalamak, kalite ve verimi merkeze alarak yeni uygulamaların gerçekleşmesini sağlamak büyük oranda öğretmenlerin okul ile ilgili tutumlarına bağlıdır. Okula duyulan örgütsel adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi, okul tarafından yürütülen işlere yaratıcı ve yenilikçi fikirlerle destek olması için oldukça önem arz etmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığı ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Sezgin (2008), ilköğretim okulu öğretmenlerinde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmada, psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki çıkmış olup, öğretmenlerin demografik özelliklerinin psikolojik dayanıklılığı yordamada yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatür bilgilerine dayalı olarak, Türkiye’de öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin araştırılması, stres içeren bir meslek olan öğretmenlik hakkında daha çeşitli çıkarımlar sunmak için önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ve örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki olabileceği ve bu ilişkinin ortaya konmasının önemli olacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık arasında ne yönde bir ilişki olduğu, demografik değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın temel amacı Antalya’nın Manavgat, Serik ve Aksu ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışmanın diğer amaçları ise

öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin cinsiyet, kıdem, bulunulan okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, okul yöneticilerinin sosyal kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi, çalışılan okul kademesi ve okul türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

### 1.3. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amaçları çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1.Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri nedir? Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri;

- a. cinsiyet
- b. kıdem
- c. bulunulan okuldaki hizmet süresi
- d. okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre
- e. okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetlere destekleme düzeyi
- f. çalışılan okul kademesi
- g. çalışılan okul türü (resmi –özel) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri nedir? Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri;

- a. cinsiyet
- b. kıdem
- c. bulunulan okuldaki hizmet süresi
- d. okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre
- e. okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetlere destekleme düzeyi
- f. çalışılan okul kademesi
- g. çalışılan okul türü (resmi–özel) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Alan yazında psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık üzerine farklı çok sayıda çalışma olsa da iki değişkeni bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Yoğun bir çalışma ortamında faaliyet gösteren öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ile psikolojik dayanıklılığı ve örgütsel adanmışlığı artıracak düzenlemeler önerilerek hem öğretmenler için hem eğitim kurumları hem de öğrenciler için daha kaliteli ve verimli bir örgüt oluşturulmasına katkı sağlanması açısından önemlidir.

#### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin çalışmada kullanılan ölçekleri içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.

#### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın çalışma evreni, 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Antalya'nın Manavgat, Serik ve Aksu ilçesindeki resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin cevapları ile sınırlıdır. Araştırmanın bulguları veri toplama sürecinde uygulanan ölçme araçlarının ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

#### **1.7. Tanımlar**

**Psikolojik Dayanıklılık:** Bireyin olumsuz yaşantılar ve engellemeler karşısında, kriz durumlarını yönetebilme becerisi olarak kabul edilmektedir (Basım ve Çetin, 2011).

**Örgütsel Adanmışlık:** Örgütsel adanmışlık, çalışanın çalıştığı örgütün değerler ve amaçlarını benimseme, bunların başarılması için beklenenden daha fazla çaba gösterme ve örgütte kalmaya devam etme eğilimi şeklinde tanımlanır. Örgütsel adanmışlık kısaca çalışanların örgüt hedeflerine ulaşılması amacıyla harcadığı emek e örgüte duyduğu sadakattir (Balay, 2014).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık kavramları incelenmiş ve aşağıda sunulmuştur.

#### 2.1. Psikolojik Dayanıklılık

Yaşamlarında geçirdikleri stresli durumlar ve travmalar bireylere etki edebilmektedir. Bazı bireyler, bu travmalar nedeniyle psikolojik sağlıklarını yitirerek anksiyete, depresyon ve benzeri rahatsızlıklara yakalanabilmekte ve bu rahatsızlıklar uzun sürebilmektedir. Ancak bazı bireyler de bu tip olumsuz deneyimlerin etkisi altında kalmayıp, kısa sürede olumsuz ruh durumundan kurtularak yaşamlarını sürdürebilmektedir. İkinci gruba dahil olan insanlar psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde tanımlanabilir (Doğan, 2015).

Psikolojik dayanıklılık Latince "resiliens" sözcüğünden gelen, esneklik, önceki durumuna kolayca geri gelebilme manasını taşıyan bir kavramdır. Ancak literatürde bulunan manasına göre, insanın karşılaştığı zorluklara rağmen hasta olmama, gerginlik oluşturan durumların üstesinden gelebilme, bireyin yaşadığı olumsuz vaziyetten kurtulması şeklinde ifade edilmektedir (Doğan, 2015). Farklı bir deyişle bu insanlar yaşadıkları tersliklere karşı olumlu reaksiyonlar göstermektedirler (Çetin ve ark., 2015).

Psikolojik anlamda dayanıklı olan insanların stresli durumları başkalarına nazaran daha kolay atlatabildiği gözlenmektedir. Bunun yanı sıra bu insanların psikolojik rahatsızlıklara da daha az yakalandığı görülmektedir (Hoge ve ark., 2007). Çoğu zaman, problemlerin rahatça üstesinden gelebilen, güç hayat koşullarına adapte olabilen ve bu sebeple bunları gerçekleştirebilecek kişisel kuvveti olan bireyler psikolojik dayanıklılığa sahip olarak ifade edilmektedir (Çakar ve ark., 2014). Yürütülen çalışmalar, bu niteliği taşıyan bireylerin negatif hallerde ruh sağlıklarını koruyabildiklerini ve yaşamlarını olduğu gibi sürdürebildiklerini ortaya koymuştur (Kaba ve Keklik, 2016).

Psikolojik açıdan dayanıklı insanlar ruhsal sağlıklarına negatif anlamda etki eden durumlardan korunabilmekte ya da az hasarla üstesinden gelebilmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin bir dizi nitelikleri mevcuttur. Bu nitelikler;

- Yaşamlarını idare etme ve yönlendirme kuvvetine sahip oldukları düşüncesini taşımaları,
- Yaşamda etkin rol oynamaları,
- Değişmek için büyük gayret gerektiğini bilerek, tüm değişimlere hazır olmaları şeklinde sayılabilmektedir.

Sayılan bu nitelikler bu insanların ayırt edici nitelikleri olarak önem taşımaktadır. Hayatlarını arzuladıkları şekilde düzenleyebilen ve yönetebilen insanlar başkalarına nazaran negatif hallere daha az maruz kalmaktadır. Bu kuvvetin bireyde bulunması onun özgüvenini arttırmaktadır. İkinci nitelik olarak sayılan yaşamda etkin rol oynama da bireyin öne çıkmasını belirtmektedir. Bu sayede her geçen gün daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip olmaktadırlar. Bu vaziyet de bireyin hem çalışma hem de hususi yaşamında daha güvenli şekilde ilerlemesini temin etmektedir. Üçüncüsü ise, değişimi kabullenmek ve onun için mücadele etmenin de bireyin yaşamına bir başka katkı sağlayabilmesidir (Yöndem ve Bahtiyar, 2016).

Duygusal zekâsı daha gelişmiş olan insanların psikolojik dayanıklılıklarının da fazla olduğu araştırmalarca saptanmıştır. Hislerine hâkim olabilen, zor durumlarda dahi pozitif hissiyatla eyleme geçebilen bireyler stresli durumların üstesinden daha rahat bir şekilde gelebilmektedir. Psikolojik anlamda dayanıklı olan bireyler, hislerini de verimli kullanarak negatif durumların üstesinden daha kolay gelmektedir (Özer ve Deniz, 2014).

Psikolojik açıdan dayanıklılığı yüksek olan insanlar, çevreleriyle kolayca iletişime geçebilen, yaşadıkları problemlerin kolayca üstesinden gelebilen, gelişim için kuvveti olan ve sosyal anlamda başarılı olabilen insanlardır. Bu tür bireyler canlı bir sosyal hayata sahiptir ve yaşadıkları sorunları fırsata çevirmeyi hedeflemektedirler (Çakar ve ark., 2014).

Birtakım bireylerin ruh sağlığı bakımından doğduğu andan itibaren başkalarına göre dirençli olduğuna inanılmaktadır. Dahası, bireyler hayatlarını sürdürürlerken dayanıklılığın sonradan da öğrenilebildiği ve zaman içerisinde inşa edilerek de kazanılabileceği düşünülmektedir (Sakarya ve Güneş, 2013). Birtakım çalışmalarda psikolojik dayanıklılık şahsi bir nitelik olarak incelenmiştir. Ancak başka bazı çalışmalarda dayanıklılığın giderek farklılaşabilen ve sonradan

elde edilebilen bir özellik olduğunun altı çizilmektedir. Yürütülen çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın insanlarda gelip geçici bir nitelik olduğu düşüncesi ifade edilmiştir. Bu nedenle de psikolojik dayanıklılığın kazanılabilen bir kavram olduğu düşünülmektedir (Kaba ve Keklik, 2016). Bu durum ise, çocukluk zamanında güç ve olumsuz durumlar yaşayan insanların, kötü tecrübelerine karşın, yaşamlarının geri kalan kısmında psikolojik anlamda dayanıklı bireyler haline gelebileceği anlamına gelmektedir. Öte yandan, çocukluk zamanında kuvvetli ve dayanıklı olan bireylerinde, bu tecrübelerine karşın yaşamlarının devamında psikolojik anlamda dayanıksız olabilecekleri tespit edilmiştir. Bu nedenle bireyin ömrü boyunca psikolojik açıdan dayanıklı olabildiği düşüncesi reddedilmektedir. Bu tür çalışmaların daha ziyade çocuklara yönelik olarak yapıldığı gözlenmektedir. Bunun yanında, daha ileri yaştaki insanlarda da psikolojik dayanıklılığın araştırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu duruma ek olarak, insanların çocukken psikolojik dayanıklılık seviyesiyle erişkin olduktan sonraki psikolojik dayanıklılık seviyesinin arasında net bir fark olduğu ortadadır (Bozgeyikli ve ark., 2017; Bitmiş ve ark., 2013; Özbay ve Aydoğan, 2013).

Psikolojik açıdan dayanıklı bireyler, yaşantılarını daha sağlıklı ve mutluluk içinde devam ettirebilmekte, verilen işleri ve sorumlulukları daha iyi yerine getirebilmekte, çalışma ve okul yaşamlarında daha rahat bir şekilde başarıya ulaşabilmektedirler (Güngörmüş ve ark., 2015). Bireyin gergin zamanların ardından hızlıca kendine gelmesi ve hayatına hemen uyum sağlayabilmesi amacıyla, hoşuna giden, keyif aldığı ve ilgisini çeken aktivitelere zaman ayırması önemlidir (Şahin ve ark., 2012). Farklı bir deyişle psikolojik dayanıklılık, insanların iş ve yaşantılarında yaşadıkları tersliklere, sorumluluklarının artmasına ya da başarısız olmalarına karşılık olarak, kuvvetlenmek ve toparlanıp eski hallerine geri dönmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir (Bitmiş ve ark., 2013).

### **2.1.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları**

Bireyler toplumun en basit bileşenleridir ve onlara etki eden durumlar toplum açısından da büyük etki oluşturmaktadır. Bu sebeple psikolojik dayanıklılık yalnızca bir bireyi etkilememektedir. Psikolojik dayanıklılığı değerlendirirken bizim de başvuracağımız şahsi niteliklerin yanında, dışsal nitelikleri de ele alan Friborg ve arkadaşlarının (2005) 6 boyutu yerinde bir örnek teşkil etmektedir. Yazında da belirtildiği şekilde birey ve bireysel gelişim dışsal etmenlerin etkisine bakılmadan ele alınamamaktadır. Bu anlamda, psikolojik dayanıklılık açıklanırken “yapısal stil”, “gelecek algısı”, “kendilik algısı”, “sosyal yeterlilik”, “sosyal

kaynaklar” ve “aile uyumu” şeklinde 6 boyutta incelenmiştir. Kendilik algısı, bireyin şahsından haberdar olması ve kendisini tanımlarken verdiği yanıtlardır. Bu noktada birey özünü bilmekte ve özünden haberdar olmaktadır. Öte yandan gelecek algısı; bireyin ileriye yönelik pozitif bir düşüncesinin bulunması ve iyimser olması durumudur. Bu pozitif düşünce psikolojik dayanıklılık açısından önem teşkil etmektedir. Yapısal stil ise, bireyin kuvvetli ve güçsüz taraflarını bilmesine değinmektedir. Bu demektir ki, bireyin özgüvenli ve kuvvetli taraflarından haberdar olması dayanıklılığını arttırmaktadır. Sosyal kaynaklar, bireyin sosyal ortamına adaptasyonu ve ilişkilerinin sağlığına odaklanmaktadır. Bu anlamda sağlıklı ilişkiler inşa etmenin bireye her açıdan pozitif etki yapacağı ortadadır. Aile uyumu, bireyin ilk olarak çekirdek ailesi, ardından da geniş ailesinden gördüğü yardımı ortaya koymaktadır (Çetin ve ark., 2015). Bütün araştırmaların odak noktası, aile içi iletişimidir. Bireyin dayanıklılık ve karakter yolculuğu bu şekilde başlamaktadır. Tabi ki genetik etmenler de devrededir. Sosyal yeterlilik bireyin bulunduğu toplumdaki başka insanlarla ilişkilerine odaklanmaktadır (Akfirat, 2006). Buna örnek olarak bir kuruluşa, vakfa dahil olmak dahi aidiyeti arttırmakta ve psikolojik dayanıklılığa katkı sağlamaktadır. Bireyin daha dayanıklı olmasında sosyal ve aileden gelen yardımcı faktörlerin devrede olduğu ifade edilmektedir. Sevgiyi ve güven temelinde kurulan ilişkiler ve düzgün bir rol modelin bulunması gibi faktörler bireyin ruhsal olarak daha kuvvetli olmasını sağlamakta ve pozitif düşünceye zemin hazırlamaktadır.

### **2.1.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler**

Psikolojik dayanıklılığa dair sayılan ifadelerin tamamı iki etmene indirgenebilmektedir. Bu risk etmenleri ve koruyucu etmenlerin ayrıntılarına değinilecektir. Özetle, negatif vaziyetleri çoğaltan şahsi ve dışsal etmenler risk etmeni grubuna girerken, strese karşı koyabilme, stresi şansa çevirebilme yeteneği de koruyucu etmenler arasında bulunmaktadır (Truffino, 2010). Dayanıklılık da bu iki etmen grubunun toplamından oluşmaktadır (Çam ve Büyükbayram, 2017). Bireyin daha dayanıklı olmasında sosyal ve aileden gelen yardımcı faktörlerin devrede olduğu ifade edilmektedir. Sevgiyi ve güveni merkezine koyan münasebetler ve düzgün bir rol modelin bulunması gibi faktörler bireyin akli olarak daha kuvvetli olmasını sağlamakta ve pozitif düşünceye zemin hazırlamaktadır.

Psikolojik dayanıklılık halinin oluşması amacıyla, bireyin güç bir durumla başa çıkmasından oluşan psikolojik dayanıklılığa; risk ve risk etmenleri mühim rol oynamaktadır.



Hayatının bir aşamasında bireyin negatif etki oluşturan bir durumu tecrübe etmemesi, o bireyin psikolojik anlamda dayanıklı olduğu anlamına gelmekten ziyade, başarılı olması şeklinde tanımlanmasının daha doğru olduğu literatürdeki bakış açılarındandır (Suniya ve ark., 2000). Fakat daha çocuklukta risk grubuna dahil olan insanların sonraki hayatlarında da soruna maruz kalma ihtimalinin bulunduğu da akılda tutulmalıdır. Travma yaşamak daha sonradan da sağlıklı bir insan olmayı güçleştirebilmektedir.

Koruyucu etmenler, risk etmenlerinin negatif etkisini düşürmeye yardımcı etmenlerdir. Tanım ve kapsamında de görüldüğü şekilde, koruyucu etmenler, stresli halden evvel bireyin bu halden hasarsız bir şekilde sıyrılmasını olanaklı hale getiren etmenlerden oluşmaktadır. Zira psikolojik dayanıklılık olumlu hislerden güç alan ve geliştirilebilen bir olgudur. Bu bağlamda insanların dayanıklılıkları yükseldikçe yaşadıkları güç vaziyetler ve stres durumlarına karşı mücadele etmede şahsi koruyucu etmenlerini oluşturmayı ve bunlardan faydalanmayı öğreneceklerdir. Kötü yaşanmışlıkların insandaki etkisini düşürmeye yardımcı olan koruyucu etmenler de tıpkı risk etmenleri gibi kategorize edilebilmektedir. Buna örnek olarak, koruyucu etmenler, uyum sağlayabilme, sosyal münasebetlerin güçlü olması, yüksek özgüven olarak açıklanmaktadır. Dışsal etmenler ise, aile üyeleri haricinde sosyal ortamların bulunması, ortamların seviyesinin yüksek olması ve devamlılığının olması şeklindedir (Masten ve Coatsworth, 1998).

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen etmenlerden olan bağlanma, bireyin günlük yaşama katılırken yaşamda bir anlam ve amaç bulma duygusudur. Bağlanma aynı zamanda hayata aktif biçimde dahil olma ve kendini anlamayı da içerir. Birey ailesine, arkadaşlarına, sosyal çevresine, değerlerine ve inançlarına bağlanırsa psikolojik dayanıklılık düzeyi de yükselecektir. Bunun sonucunda bireyin olumsuz durumlarla başa çıkma kapasitesi artacaktır. Aynı zamanda bireyin çalıştığı kuruma, çalışma arkadaşlarına ve örgütün amaçlarına bağlı olması psikolojik dayanıklılığını arttırıcı bir unsurdur (Sezgin, 2012).

Diğer bir etmen olan öz düzenleme ise kişinin şahsi ilgi ve becerisini tutumlarına yansıtması Bandura'nın ifade ettiği öz düzenleme kapasitesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Öz düzenleme bir amaca yönelik üretilen taktiksel planlar ve bu planların kontrolü şeklinde ifade edilebilmektedir (Çiltaş, 2011). Öz düzenleme becerisi gelişmiş bireyler maruz kalacağı olumsuz durumlara karşı önlem alabilmekte ve kendini düzenleyebilmektedir. Öz düzenleme becerisi yüksek bireyler örgüt içerisinde karşılaştıkları problemlere karşı önlem alabilmekte, kendi davranışlarını değiştirerek ve

şahsi olarak gelişerek bu durumların üstesinden gelebilmekte ve böylece bu bireylerin psikolojik dayanıklılıkları yükselebilmektedir (Yule ve ark., 2019).

Girişkenlik ve özgüven psikolojik dayanıklılığı etkileyen bir diğer etmendir. Sahip olduğu haktan haberdar olan ve onu koruyabilen birey girişkendir. Gereksinimlerini ifade etmesi, bir hususta hislerini ve aklından geçenleri söylemesi gibi unsurları içeren bir nitelik olan özgüven ise, bireyin kendisini özel görmesi hissidir. Özgüven, kimi zaman pozitif, kimi zamansa negatiftir. Özgüvenin yüksekliği ya da düşüklüğü bireyin reaksiyonlarını değiştirmektedir (Aktan ve Önder, 2018). Özgüvenli ve girişken olmak bireyin psikolojik olarak dayanıklı olmasına katkı sağlamaktadır. Özgüveni yüksek ve girişken bir birey örgüt içerisindeki olumsuzluklara karşı dirençli olabilir ve pes etmek yerine mücadele etme azmi gösterebilir.

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen bir diğer etmen olan sosyal yeterlilik, çevresi ile iletişim kurabilme becerisi ile ilgili bir durumdur (Çetin ve Basım, 2011). Çeşitli araştırmacıların tanımları dikkate alınarak, sosyal yeterlilikleri gelişmiş olan insanların, başka insanlarla kolayca bağlantı kurmaları ve toplum içerisinde takdir görmeleri, farklı aktiviteleri yapmaları olağandır (Aktan ve Önder, 2018). Okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okulun içinde ve dışında sosyal yeterlilikleri çok önemlidir. Tutarlı ve düzenli şekilde sosyal yeterliliklerini sürdürdüğü takdirde hem davranışlarını düzenleyebilecek hem de iletişim halinde olduğu örgüt üyelerinin duygusal ve sözel ifadelerini tatmin edici cevaplar verebilecektir (Argon ve Çelik, 2016).

### **2.1.3. Psikolojik Dayanıklılık ve Öğretmenlik Mesleği**

Öğretmenlik mesleği küçük yaş grupları ile çalışan aynı zamanda okul yöneticileri ve veliler ile iş birliğini gerektiren bir meslek grubu olduğu için stresli durumlarla sık karşılaşabilmektedir. Öğretmenlerin görev ve sorumluluk alanları oldukça geniştir. Belirli bir süre kısıtının olmasının da etkisi büyüktür. Bu nedenle öğretmenlik mesleği stres yönünden riskli bir grup olarak değerlendirilebilir (Akbaba ve Turhan, 2016; Öztürk, 2019).

Stres unsurlarının fazla olması öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesine engel olurken mesleki doyum, yaşam doyumu, mutluluk ve tükenmişlik düzeyi gibi pek çok durumu olumsuz etkileyebilir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması stres faktörleri ile başa çıkmalarını kolaylaştırmakta ve görevlerini verimli biçimde yerine getirmelerine olanak sağlamaktadır (Aydın, 2002; Öztürk, 2019).

Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı tutumları, okul ortamına olan etkileri ve yönetim anlayışları öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkilemektedir. Okul yöneticilerinin destekleyici tavırları ve stres unsurlarını azaltması öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yükselmesine, çalışma yaşamında başarılı ve verimli olmasına katkı sunmaktadır. Tüm bu sebeplerle psikolojik dayanıklılık kavramının öğretmenlik mesleği için önemli olduğu söylenebilir (Balay, 2000; Öztürk, 2019).

## 2.2. Örgütsel Adanmışlık

Bireyin hedefine varmada ya da görevini yaparken ki azmini, hedef ve görevine odaklanmasını tanımlayan adanmışlık kavramı işçi ve kurumun güçlü bir bağ kurmasını sağlayan aidiyet duygusunu baz almaktadır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018). Adanmışlık bazen şahsi menfaatleri kurumsal menfaatlerden aşağıda görme manasını taşımakta, kimi zaman da kurumsal bütünlüğün geleceğe yansıtılması olmaktadır (Tutar ve ark., 2009). Adanmışlık, işçinin kurumdaki iç motivasyonunu kapsamakta olup, işçilerin görevlerine konsantre olmaları ve çalışmalarına bakarak kurumlarına sadık, motive, canlı ve keyifli bir biçimde görevlerine adanmalarıdır (Yavan, 2016).

Psikolojik yardım, kurumsal tatmin, bağımsızlık ve iş memnuniyeti gibi dört etmenin etkisi ile birlikte işçilerin görevlerine keyifli ve mutlu bir biçimde odaklanması neticesinde oluşan bağ kurma şeklinde açıklanan adanmışlık, kuruma sadakat ve işe adanma tutumlarının birinci unsurudur ve bu iki unsur arasından olumlu korelasyon mevcuttur (Bakker ve ark., 2008).

Kurumsal rekabetin yükselmesi, insan faktörü gibi kuruma özgü olan her türlü etmenin ayrıntılı incelenmesini beraberinde getirmiştir. Bu etmenlerden en mühimi olan insan faktörüne, kurumun başarısı açısından en başta gelen unsur gözüyle bakılmaktadır (Karasoy, 2011). Örgütsel adanmışlık, örgütsel psikoloji ve davranış konularındaki çalışmaların ilgi odağı haline gelen bir husus haline gelmiştir; değişik biçimlerde ifade edilmiş ve ölçümü yapılmıştır (Allen ve Meyer, 1990; Güçlü, 2006).

İngilizce olarak "Organizational Dedication" olan bu unsuru Türkçe'de Balcı (2003) ve Celep (2000) örgütsel adanmışlık şeklinde yazmıştır. Varoğlu (1993) ve Tuncer (1995)'e göre ise kavram örgütsel bağlılıktır. Fakat bu kavramda işçilerin örgütün hedeflerine adapte olarak tutum sergilemeleri ve kurumlarının değerlerini kabul etmeleri önemlidir. İşçilerin kurumlarının gaye ve

değerlerini kabul etmeleri, örgütsel bağlılık ve adanmışlıkta gerekli olmakta, bu nedenle bu iki kavramın birbiriyle uyumlu olan anlamları olduğu dile getirilebilmektedir. Fakat, bu kavram, işçilerin sadece örgütüne bağlanmasından ziyade, örgütün menfaatlerine uygun bir çalışma yapma arzuları ve örgütü benimsemelerini de ortaya koymaktadır (Taştan, 2014). Adanmışlık, örgüt tarafından işçiden istenen normatif ve şekilsel durumların da ilerisinde, işçinin gaye ve değerlere uyan tutumlar içinde olmasıdır (Celep, 2000). Bu durumda bağlılık ve adanmışlık, aynı manayı taşıyan değil, bir bütün oluşturan unsurlardır (Artun, 2008). Bu minvalde, Celep (2000) de adanmışlığa geniş çapta odaklanmış ve kavramı analiz etmiştir.

Bu kavram, örgütün gayeleri ve değerlerine kuvvetli bir şekilde bağlanması, göze çarpan biçimde gayret gösterilmesi ve örgütte kalmak için kuvvetli bir arzu duyulmasıdır (Celep ve ark., 2004; Değirmenci, 2004; Karagöz, 2007). Adanmışlık kavramı, şahsi ve örgütsel etmenler tarafından ortaya çıkarılmakta ve örgüte duyulan sadakat, kurulan bağın gücüdür (Güven, 2006). Adanmışlığın verimliliğe pozitif anlamda etki ettiği varsayılmakta olup, bu kavram işe geç gelme, gelmeme ve işten ayrılma gibi negatif hareketlerin sıklığının düşmesine zemin hazırlamakta; mal, hizmet kalitesini de arttırmaktadır (Altunel, 2015). Adanmışlık, boyun eğen, etkin olmayan bir işçi olmaktan çok, örgütü ilerletmek ve büyütmek için fedakarlığa başvuran işçilerin kuvvetli bir şekilde bağlanmaları, gayelere olan adanmışlıklarıdır (Özeren ve ark., 2019).

Örgütsel adanmışlık ifadelerinin ortak zeminini bulmak için; işçinin örgüte dahil olarak var olmayı sürdürüp örgüte bağlanması, gaye ve değerlerini hayata geçirmeye çalışması, birey ve örgütün psikolojik anlamda bağ kurması, olumlu duyguların hissedilmesi, başka bir söyleyişle pozitif duygular hissetmekte olduğu örgütte bulunmaktan iftihar etmesidir. Bu sebeple örgütsel adanmışlık, işçilerin örgütlerine ve çalışmalarına karşı pozitif tutumları ve bu tutum bağlamında gerçekleşen olumlu hal ve hareketlerin oluşmasıdır (Alış, 2019).

Örgüte bağlanmış olan bireyler örgütün gayelerini birinci olarak görmekte ve örgütü ilerletmek amacıyla gayret göstermektedirler (Alim, 2019). Literatüre bakıldığında, bu kavramla ilgili olarak çalışmalarda ekseriyetle işçilerin bağlarının türü, örgütün menfaatlerini koruma ve sürdürme arzuları, belli başlı vazifeleri yerine getirerek örgütsel birlikteliğin psikolojik tarafına odaklanmaları ve bütün bunlara odaklanmalarının yanında, kavramın, işçilerin örgütün daha başka unsurlarına ya da taraflarına adanmışlıkları şeklinde açıklamalar yapılmıştır (Balay, 2014). Buna benzer olarak, Celep (2000) örgütsel adanmışlığın çok yönlü incelemesini yapmış ve değişik örgütsel unsurları adanmışlık olarak ifade etmiştir.

## **2.2.1. Örgütsel Adanmışlık Kuramları**

Gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda örgütsel adanmışlığın üç ana başlıkta incelendiği söylenebilir. Davranışsal adanmışlık, çoklu adanmışlık ve tutumsal adanmışlık yaklaşımlarıdır (Gül, 2002).

### **2.2.1.1. Tutumsal Adanmışlık Kuramı**

Tutum bireyin diğer bireylere, nesnelere, vakalara ve etkinliklere olan yönelimlerini nitilemektedir (Ceylan, 1998). Bu yaklaşım çerçevesinde örgütsel adanmışlık; örgütün hedeflerine ve değerlerine bireyin olumlu bakışı, bu hedeflere ve değerlere dair rolünü kabul etmesi, maddi çıkarı (araçsal değer) mevcut olmasa dahi bunlarla bilişsel bir şekilde özdeşleşmesi ve bağlılık duymasıdır (Celep, 2000). Diğer bir ifadesi ile tutumsal yaklaşım çerçevesinde örgütsel adanmışlık çalışan, örgüt bağıni niteliği ve kalitesini tutum ekseninde ele almaktadır. Bu tipte bir adanmışlığın ortaya çıkmaya başladığı nokta bireyin örgüt ile olan ilişkisini düşünmeye başladığı noktadır.

Tutumsal adanmışlığın görüldüğü bireylerde içsel değer yargılarının ve hedeflerin örgütünkilerle aynı doğrultuda olması ve çatışmaması genellikle gereklidir (Turan, 1998). Bu perspektiften bakıldığında bireyin örgüt aidiyetini sürdürmesi için amaç ve değer birliğinin oluşması ve sürekliliği son derece önemlidir denilebilir. Tutumsal yaklaşım noktasında bakıldığında bu fikirden hareket eden araştırmacıların adanmışlığın davranışsal sonuçlarına atıf yaptıklarını, buradan da daha önceki durumun analizine gittikleri görülebilmektedir (Allen ve Meyer, 1991). Tutumsal adanmışlık noktasında çok sayıda değişik bakış açısı mevcuttur.

#### **2.2.1.1.1 Etzioni'nin Adanmışlık Modeli (1961)**

Etzioni'ye göre bireyin örgüt ile yaklaşması örgütsel adanmışlığın temelidir (Etzioni, 1966). Bu bağlamda Etzioni'ye göre örgütün üyelerine yönelik sergilediği güç ve yetkiler üyenin örgüte bağlanması ile ilişkilidir. Bu durumda üyenin örgüte yaklaşması üç boyuta sahiptir: hesapçı, yabancılaştırıcı, ahlaki (moral). En olumlu adanmışlık ahlaki adanmışlık iken en olumsuz olanı yabancılaştırıcı adanmışlıktır. Hesapçı adanmışlık ise nötr olarak görülebilir (Balay, 2014).

Ahlaki adanmışlık, ahlaki adanma çerçevesinde örgütün amaçları tanımlanır ve özümсенir. Örgüte olan adanmışlık ödüldeki göreceli değişimlerden etkilenmiyor ise ahlaki olduğu ileri sürülebilir. Bireylerin örgüte bağlılığı toplumsal fayda içeren eylemler gerçekleştiriliyorsa daha fazla olmaktadır. Böylesi bir durumda birey dışsal ödüllendirmeye ihtiyaç duymadan, örgüte değer

temelli özdeşlik duyarak harekete geçer (Sığrı, 2007). Hesapçı adanmışlık, bireylerin adanmışlığı aldıkları ödüllere bağlı olmaktadır. Birey örgütün ona getireceği içsel ve dışsal ödülleri hareket eder (Balay, 2014). Bu noktada örgüt-üye bağı fayda ve çıkar temelli olacaktır. Yabancılaştırıcı adanmışlık, bireysel davranışların büyük ölçüde limitlendiği durumlarda ortaya çıkar. Örgüte bir negatif bir yönelim bulunmaktadır. Bu tip bir adanmışlıkta birey örgüte aslında bağlı değildir. Ancak üyeliğin devamına dair kendisini zorlayan bir güç vardır. Bu zorlanma kişinin örgütte kalmasının alternatifsizlik, geçim sıkıntısı gibi sebeplerden dolayı zorunlu olduğu durumlarda görülebilmektedir. Etzioni'ye göre bir bireyin adanmışlığı mutlak surette bu üç sınıflandırmadan birinin kapsamına girmelidir (Karagöz, 2008).

#### **2.2.1.1.2. Kanter'in Adanmışlık Modeli (1968)**

Örgütler birer sosyal sistem olarak nitelenebilirler. Örgütler kendi arzı, gereksinim ve beklentilerine sahiplerdir. Örgütün üyelerinin bu beklentileri gerçekleştirmeleri için en iyi yol örgüte karşı olumlu duygulara sahip olmaları ve örgüte adanmışlık geliştirmeleridir (Cengiz, 2001). Burada önemli görülebilecek iki öge, sosyal nitelikleri olan birey duygu sistemi ve örgüt değer sistemidir. Tutumsal adanmışlık çerçevesinde Kanter'in yaklaşımı en bilinenlerden biridir. Buna göre, çalışanlar enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme adamaya arzulu ve gönüllü olurlarsa, arzularını ve gereksinimlerini karşılayacak sosyal etkileşimlerle karakterlerini bütünleştirmeleri örgütsel adanmışlık olmaktadır. Kanter'in tanımladığı adanmışlık iki sistemden oluşur; kişilik sistemi ve sosyal sistem. Sosyal sistemde değerlendirilen adanmışlığın ise üç alanı mevcuttur. Bunlar sistemin devamlılığı, grup birliği ve sosyal kontrol olarak sıralanır. Kişilik sisteminin öğeleri de duygusal, normatif ve bilişsel yönelimlerdir. Bütün bu yönelimler sosyal sistemde destekleyici etki yapar. Bunun yanı sıra, sözü edilen bu iki sistem ve örgüt tarafından üyelere yüklenen davranışsal taleplere göre adanmışlık üç ama biçim almaktadır; kontrol adanmışlığı, kenetlenme adanmışlığı ve devama yönelik adanmışlıktır (Kanter, 1968).

#### **2.2.1.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Adanmışlık Modeli (1986)**

O'Reilly ve Chatman (1986), adanmışlık kavramını üyelerin psikolojik halleri olarak tanımlamışlardır. Onlara göre örgütsel adanmışlık da bireyin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlıdır. Bu anlamda O'Reilly ve Chatman örgütsel adanmışlık değerlendirmelerini üç grupta gerçekleştirmektedirler.

Uyum adanmışlığı, örgüt üyelerinin gösterdikleri bağlılıklar paylaşılmış değerlere değil belli başlı ödülleri kazanmaya yöneliktir. Diğer bir deyişle bu tipte adanmışlık söz konusu ise üyeler örgütü yüzeysel seviyede desteklerler. Bu adanmışlık tipinde, ödül ve ceza uyum ve rızayı doğurarak adanmışlığa etki etmektedir.

Özdeşleşme adanmışlığı, adanmışlığı ortaya çıkaran mekanizma örgütün diğer üyeleri ile doyurucu ve tatmin edici ilişkilerin kurulması ya da bu ilişkilerin sürdürülmesi üzerine gelişmektedir. Bu durumda birey grup aidiyetinden onur duyar. Bunun yanı sıra örgütün üyeleri diğer üyeler ile yakın ilişkilerini korurlar, geliştirirler ve örgüt ile bu yolla özdeşleşirler (İlsev, 1997). Bu adanmışlık boyutu çerçevesinde etkileşim ve örgüt içi iletişim önem kazanmaktadır.

İçselleştirme adanmışlığı, bu tipteki adanmışlık kişinin kendi değerlerinin örgütünkilerle kesişmesine dayanmaktadır. Eğer kişisel değerler örgütün ve örgütün diğer üyelerinin değerleri ile uyum içerisindeyse örgütsel adanmışlığın içselleştirme boyutundan söz edilebilmektedir.

#### **2.2.1.1.4. Allen ve Meyer'in Adanmışlık Modeli (1990)**

Allen ve Meyer (1990), çalışan-örgüt adanmışlık ilişkisinin psikolojik karakterde olduğunu savunmaktadırlar. Bu bağlamda ortaya çıkan ana boyutlar ise devam adanmışlığı, normatif adanmışlık ve duygusal adanmışlık şeklinde üç tanedir (Wiener, 1982).

Duygusal adanmışlık, duygusal olarak adanmışlık yaşayan örgüt üyeleri örgüte duygusal anlamda bağlanır, katılım sağlar ve özdeşleşme yaşar. Bu üyeler örgütsel değerleri şiddetli bir şekilde sahiplenir, örgütün parçası olmak için güçlü bir arzu duyar ve örgüt üyesi olarak kalmak isterler (Allen ve Meyer, 1990). Bu noktada önemli görülen husus ise çalışanların değerlerinin örgütün değerleri ile örtüşmesinin özdeşleşme için kritik önemde olduğudur (Rusu, 2013). Bu tarz bir adanmışlıkta değer sistemindeki benzerlikler kişinin örgüte katılım sağlaması ve katılımın sürekliliğinde somut etkiler olarak gözlemlenebilmektedir. Örgütsel sistemlerde insan kaynakları yönetimine verilen önem de göz önünde bulundurulduğunda, bir bireyi örgüte bağlamanın en efektif yollarından olan duygusal adanmışlık inşasının ve geliştirilmesinin metotlarının bulunmasının ve uygulanmasının incelenmesinin önemi görülebilir. Bu bağlamda, Çetin (2004)'e göre de en ideal adanmışlık tipi budur. Zira bu tipte bir adanmışlığı olan örgüt üyeleri işe ve örgüte dair pozitif tutumlara sahip olurlar ve sorumluluktan kaçmazlar.

Devam adanmışlığı, bu tipte adanmışlığa akılcı adanmışlık veya algılanan maliyet de denmektedir (Karasoy, 2011). Böylesi adanmışlıkta üye örgüte girmenin ve örgütü terk etmenin maliyetini değerlendirir ve bunu kabul eder. Devam adanmışlığı olan bir çalışan örgüte yapmış olduğu yatırımları düşünür ve kıdem veya kazanılmış hak gibi bu yatırımları ayrılması durumunda kaybedeceğini fark ederek alternatifsiz olduğunu düşünür. Bu durumda bağlanma durumu görülecektir (Balay, 2014). Bu açıklamadan yola çıkılarak, sözü edilen adanmışlık tipinin duygusal adanmışlıktan daha alt seviyede bir tutumu doğurduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Bu noktada önem verilmesi gereken hususlardan bir tanesi de yüksek devam adanmışlığının inşa edilmesinin yollarıdır. Bu konu üzerindeki yorumlar dış ödüllerin ve baskıların motivasyon yarattığına işaret etmektedir. Diğer bir deyiş ile bu noktada ön plana çıkan, çalışanların motivasyonunda örgütün etik ilkelerini, inançlarını yahut yönetim biçimini özümsemek gibi faktörlerin bulunmamasıdır. Belli durumlarda çalışanlar mesleğini sevmekten ziyade sağlık durumları, ailevi faktörler veya yaklaşan emeklilik gibi sebeplerle örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu çalışanlar eğer ellerinde başka bir fırsat olsaydı örgütte kalmayacaklardı denilebilir (Çetin, 2004).

Normatif adanmışlık, Wiener ve Vardi'nin (1980) ortaya attığı, Wiener'in (1982) iletlediği Meyer ve Allen'in 1984'te son halini verdiği boyuttur. Normatif adanmışlığın odaklandığı nokta çalışanın ait olduğu topluluğun değerlerinin etkisi altında olmasından ötürü vicdani kaygılarının ön plana çıkmasıdır. Diğer bir deyişle bu tip adanmışlığı hisseden üyeler bireysel çıkarları böyle davranmalarını gerektirdiği için değil yaptıklarının doğruluğuna ve ahlakiliğine inandıkları için adanmışlık duyarlar (Balay, 2014). Bu sebeple, diğer iki adanmışlık tipinde olmayan bir şekilde ahlaki duygular esastır. Bu bağlamda, normatif adanmışlığı duygusal adanmışlıktan ayıran en önemli husus çalışanın örgüt hakkında duygusal bir bağlılık geliştirmesinin söz konusu olmamasıdır (Rusu, 2013). Bunun yanı sıra, normatif adanmışlığı olan üyeler örgüte karşı sadakat normlarına riayet ederler ve en uygun şekilde davranma, örgüt için en iyisini yapma yönünde motivasyon sahibi olurlar (Meyer ve Schoorman, 1998).

Genel anlamıyla normatif adanmışlığın zorunluluğu, devam adanmışlığının olumsuz hususlarından çok erdem ve ahlak gibi unsurlardan temel almaktadır. Genel anlamda değerlendirmesi yapılırsa, Allen ve Meyer'in (1990) normatif adanmışlığı, devam adanmışlığını ve duygusal adanmışlığı örgütsel adanmışlığın türleri değil, örgütsel adanmışlığın bileşenleri şeklinde ortaya attıkları görülmektedir. Bir çalışanda bu üç adanmışlık türünden hiçbirisi de olmayabilir, farklı düzeylerde hepsinden de olabilir yahut birinden olup diğerinden hiç olmayabilir.



Allen ve Meyer (1990), üç adanmışlık bileşeninin kavramsal farklarına yoğunlaştıkları çalışmalarında, sözü edilen bu bileşenlerin nedenlerine dair korelasyonlar da ortaya çıkarmışlardır. Bu bağlamda, yüksek duygusal adanmışlık ve düşük normatif adanmışlık iş performansı ve örgütsel vatandaşlığı arttırmaktadır. Rusu (2013), bu pozitif korelasyonu çalışanlarda çalışıp örgütte yükselmeye yönelik bir iç motivasyona bağlamaktadır. Zaten Allen ve Meyer (1990) de sonuç değişkenlerinin devam adanmışlığı ile arasında negatif korelasyon olduğunu ya da bağlantısız olduğunu ifade etmişlerdir.

En genel anlamıyla, örgüt üyelerinin bu üç adanmışlıktan bir tanesine yönelik algı düzeyleri yüksek olduğunda örgütte kalmaları olasıdır. Burada önem arz eden husus ise kişiler duygusal olarak adanmış iseler kalmayı istedikleri için, devam adanmışlığı yaşıyorlarsa ihtiyaç duydukları için, normatif adanmışlık yaşıyorlarsa yükümlü hissettikleri için örgütte kalmaktadırlar. Çalışanlar bu bağlamda üç boyutun hepsini farklı ölçülerde yaşayabilirler. Bazı çalışanlar örgütte kalmaya hem güçlü ihtiyaç hem güçlü yükümlülük hissederler. Bu çalışanlar örgütte kalmaya güçlü arzu duymasalar da örgütte kalacaklardır. Öte yandan bazı çalışanlar gereksinim de yükümlülük de hissetmemelerine karşın kendileri istediği için örgütte kalmaya devam edebilmektedirler. Bu yüzden örgütsel bağlılık bir anlamda bireyin psikolojik durumunun yansıması olarak görülebilir (Balay, 2014). Örgütlerde ve yöneticilerde adanmışlık sağlanması ve bu adanmışlığın artırılması bireylerin tutumsal farklılıklarının göz önünde bulundurularak başarılabilir.

### **2.2.1.2. Davranışsal Adanmışlık Kuramı**

Örgütsel davranış alanında araştırmalarını sürdüren yazar ve akademisyenler tutumsal adanmışlık kavramını kullanırlarken sosyal psikologlar ise davranışsa adanmışlık kavramını geliştirmişlerdir. Bu kavram adanmışlığın sergilenmesi ya da normatif beklentileri aşan davranışları nitelemektedir. Bu bağlamda örgütten önce çalışan davranışlarına dayalıdır. Davranışsal adanmışlık örgüt üyelerinin geçmişteki davranışlarına bağlı olarak ortaya çıkan örgüte bağlı kalma durumudur (Mowday ve ark., 1982). Bu noktada örgüte bağlı kalmak devamsızlık yapmama, örgütte kalma niyetinde olma ve örgütten ayrılmama vb. davranışlar olmaktadır. Bu yaklaşımın altını çizdiği husus örgütle iş birliğine girildiğinde sağlanacak kazanç ve örgütten ayrılmanın getireceği bedele vurgu yapar; birey bu hususlardan yola çıkarak örgüte bağlı kalır ve bazı davranışları sergilerken diğer davranışlardan imtina eder.

### **2.2.1.3. Çoklu Adanmışlık Kuramı**

Reichers (1985), çoklu adanmışlık kuramı bakış açısını, tutumsal adanmışlık perspektifinden bakarak ortaya çıkarmıştır. Adanmışlık sınıflandırmalarına bakıldığında genel anlamda hepsinde adanmışlığın örgütün bütüncül ele alınmasına dayandığı görüşünün hâkim olduğu görülmektedir. Ancak Reichers (1985), bu yaklaşımlardan ayrılır ve örgütün bileşenleri olan yapıların farklı seviyede adanmışlık biçimlerine zemin hazırlayabileceğini öne sürerek diğer iki adanmışlık tarzından farklı bir olgu ortaya koyar (Balay, 2014). Bu açıdan bakıldığında çoklu adanmışlık yaklaşımı adanmışlığın örgüt içinde kişiden kişiye değişen düzeylerde gerçekleşeceğini savunmaktadır. Örneğin bir örgüt üyesi örgüte kaliteli ürünleri iyi fiyatlarla satışa sunduğu için bağlı olurken diğeri örgütün üyelerine adil davrandığı için bağlılık gösterebilmektedir (Reichers, 1985). Bunun yanı sıra, çoklu adanmışlık kapsamında örgütsel adanmışlık örgütün bileşenleri olan türlü iç ve dış etkenlerin bir bileşimi olarak ortaya çıkmaktadır (Balay, 2014). Buradan yola çıkılarak örgütsel adanmışlığın farklı boyutlarını analiz eden bir bütüncül perspektif korunarak, her farklı örgüt ve örgüt üyesinin adanmışlığını irdelerken başka yapısal ve bağlamsal etkenlerin ele alınması mantıklı olacaktır.

### **2.2.2. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler**

Literatürde, örgütsel adanmışlığa etkileri olan etkenlere dair çok sayıda farklı bulgunun ortaya çıktığı araştırmalar mevcuttur. Araştırmalardan yola çıkılarak bu etkenler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı etkenler olarak sınıflandırılabilir (Apak, 2009).

#### **2.2.2.1. Kişisel Faktörler**

Kişisel faktörler, bireyin demografik özellikleri olarak nitelenebilir. Kişinin yaşı, iş yerinde geçirmiş olduğu süre, hırsı, terfi etme ihtimali arttıkça örgütsel adanmışlığının artmakta olduğu görülmüştür. Kişinin öz kontrol seviyesi ve gelişime açıklığının yanında eğitim seviyesi de adanmışlığa etkileri olan kişisel niteliklerdir (Balay, 2014; Celep, 2000).

Araştırma sonuçlarının incelenmesinin sonucunda, yaş ilerledikçe artan olgunluğun ve örgütte geçirilmiş olan zamanın genç çalışanlara göre daha fazla olmasının örgütsel adanmışlığı desteklediği görülmektedir (Allen & Meyer, 1993; Kamer, 2001; Güven, 2006).

Eğitim seviyesi yüksek çalışanların iş yerinde doyuma ulaşmaları güçleştiğinden örgütsel adanmışlık ile eğitim seviyesinin negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinden söz edilebilir. Düşük eğitim

seviyesi olan bireyler daha az iş opsiyonuna sahip oldukları için eğitim seviyesinin düşmesi örgütsel adanmışlığı arttırabilmektedir (Kamer, 2001). Cinsiyet konusunda gerçekleştirilen araştırmalarda ise birbiriyle çelişen sonuçlar söz konusudur. Cinsiyetten dolayı ortaya çıkan farklılıkların iş hayatına yansımaları beklenen bir sonuç olacaktır. Bir çalışma da kadınların örgütsel adanmışlığını daha düşük bulurken bunu sebebi olarak anne, eş gibi iş dışı rollerinin mevcut olmasına bağlamıştır (Kozacıoğlu, 2002). Başka bir çalışmada ise tam tersi bir sonuç bulmuş, bu sonucu kadınlara karşı iş yaşamında ve özel hayatta yapılan ayrımcılıklara bağlamıştır (Kamer, 2001).

#### **2.2.2.2. Örgütsel Faktörler**

Örgütsel süreçlerde ortaya çıkan faktörler işe alım yöntemleri, ücret, liderlik, karar verme ve iletişim şeklinde sıralanabilir. Örgütsel faktörler iki bağlamda değerlendirilebilecektir. Örgütün yönetilme biçimi, görev tanımları, çalışanlara sunulan ödüller, örgütsel iklim, örgüt içinde oluşturulmuş olan kültür bu yapı kapsamındadır. Buna ek olarak çalışanların örgüte duydukları güven örgütün adil olduğunu güvenmeleri ve genel olarak örgütte güvende hissetmeleri sonucu inşa edilmektedir (Kamer, 2001; Güven, 2006).

Çalışanın yöneticisi ile ve örgüt ile inşa ettiği bağ, iletişimin etkinliği ve karşılıklı ilişkileri, iç ve dış müşteriler ile örgütü tanımasına olanak vermektedir. Çalışan-örgüt ilişkisinin olumlu olması çalışanın örgüte yönelik bir güven duygusunun varlığına işaret etmektedir. Çalışan örgüte ve yöneticiye güven duyuyor ise örgüt içinde daha mutlu, huzurlu ve güvende hissetmesi beklenecektir. Böylesi bir durumda çalışan adanmışlığı artmaktadır. Örgüt içerisinde herkese eşit ve adil davranıldığına dair inanç duyması çalışan nezdinde güvenin ve adanmışlığın ortaya çıkmasını doğuracaktır. Bir çalışan her zaman kendisini diğer çalışanlar ile kıyaslar. Bu noktada hem alınan kararlar hem de dağıtılan kaynakların adaletli dağılıyor olması önemli olur. Böyle bir inancı olan çalışan şirkete adanmışlığını da bu inanışlarına istinaden inşa eder (Pillai ve ark., 1999).

Örgüt içinde benimsenmiş olan fikirler ve çalışma anlayışı ile kararların alınması noktasında, görevlerin tanımlanması ve pozisyonların oluşturulması noktasında, terfi imkanlarının çalışanlara tanınması noktasında örgütün duruşu çalışan adanmışlığını oluşturan etkenlerdir. Örgüt ve yöneticilerin kararları alırken şeffaf davranması, karar alma süreçlerinde çalışanlara da kulak vermesi çalışanların yapısal etkenler bağlamında örgütsel adanmışlıklarını arttırmaktadır.

Kararlara katılımları sağlanan çalışanların sorun çözümünde aktif rol almakta ve başarılı olurlarsa içsel ve dışsal, yani maddi ve manevi ödüller olarak iç doyumlarını arttırmaktadırlar. Bu sayede çalışanların örgütsel adanmışlıkları da aynı ölçüde artmaktadır (Eren, 2015; Celep, 2000).

Daha önceki anlatımlardan da görüleceği şekilde, örgütün yaptığı maddi ve manevi ödüllendirmeler de adanmışlığı etkileyebilmektedir. Örgüt tarafından değer gördüğünü hisseden ve bu doğrultuda bir algıya sahip çalışanların adanmışlık düzeyleri algıları sebebiyle gelişmektedir (Balay, 2014). Örgütsel davranış ve insan kaynakları kapsamında örgütsel adanmışlık ve motivasyon çalışanların sahip olması istenen ana nitelikler olarak görülmektedir. Örgütte en iyilerden olmak için sahip olunması gereken bazı nitelikler mevcuttur. Bunlar kariyer gelişim olanakları, çalışmaya elverişli örgüt iklimi, eğitim ve gelişim imkanlarıdır. Bu üç şartın mevcut olduğu örgütler yüksek adanmışlık ve motivasyona sahip çalışan adaylarını kendilerine çekerler. Yenilikçi örgüt yapıları onlara rekabette avantaj getirir. Aksi halde işinden memnuniyeti düşük olan çalışanlar düşük adanmışlığa sahip olurlar ve bu da işten ayrılma ihtimallerini yükseltir. Çalışanlar yapmakta oldukları işlere inanç hissederlerse, işin değerleri ile kendi öz değerleri örtüşürse, işin yapılış biçimi ve çalışma şartları onlara uygunsa örgütsel adanmışlık olumlu etkilenir. Çalışanlar ancak bir işi anlamlı bulurlarsa istenen adanmışlığı sergileyebilirler (Güven, 2006). Bunlara ek olarak, takım çalışmalarının örgütsel adanmışlığa pozitif etkideği de yapılmış olan çalışmalardan ortaya çıkmıştır (Celep, 2000).

Örgütsel iklim ve işin nitelikleri örgütsel adanmışlığı oldukça fazla etkiler. Örgütsel iklim bağlamından bakılırsa, yöneticinin davranışlarının yapıcı olması ve geri bildirimler vermesi, yapıcı davranması, destekleyici tutumlarının olması çalışanlarda adanmışlık yaratırken emredici ve otoriter davranışlar ters yönde etki yapar. Öte yandan iş birliğinin mevcut olduğu, çalışanların kendi aralarında iyi ilişkiler geliştirmiş oldukları çalışma ortamı çalışanlarda artan örgütsel adanmışlık olarak kendini gösterebilir. İşin nitelikleri noktasından bakıldığında ise başarı fırsatlarının sunulması, terfi imkanlarının olması, işin zorluk seviyesi, sosyal etkileşimler ve iletişimsel avantajlar işin niteliklerine dair olarak örgütsel adanmışlığına etkiyen faktörlerdir (Celep, 2000).

### **2.2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler**

Örgüt dışı faktörler de sözü edilen diğer faktörler kadar örgütsel adanmışlığa etkiyebilmektedirler. Örgüt dışında daha cazip iş fırsatlarının mevcut olması ve daha iyi olanakların

sunulması, örgüt içerisinde kariyer gelişim olanaklarını yetersiz gören bireylerin bu ortamdan kurtulmak istemelerine sebep olarak çalışan adanmışlığın zedeleyebilir. Özetle çalışanlara işlerinde yükselme imkanlarının verilmesi ve maddi olanakların geliştirilmesi çalışan adanmışlığını arttıracaktır (Güven, 2006).

Çalışan üzerinde çok yakın bir denetim kurulması çalışan adanmışlığını düşürmektedir. Diğer taraftan olumlu denetleme astların adanmışlığını arttıran bir etken olarak göze çarpmaktadır. Çalışanlar arasında ne kadar yoğun bir ilişki varsa çalışanların örgütsel adanmışlıkları da o ölçüde artmaktadır. Çalışanlar arasında yakın ve sıcak bir iletişim mevcut ise iş ortamını da geçen bir dostluk ortamı kurulabilir, bu ve genel olarak kurallarla dayatılmayan sıcak ilişkiler çalışanların adanmışlık seviyelerini olumlu etkilemektedir (Celep, 2000).

### **2.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı**

Öğretmenin örgüte adanmışlığını okula, öğrencilere ve diğer öğretmenlere karşı hissettikleri duygular temellendirir. Öğretmenler nezdinde yükselen adanmışlık seviyesi okulların amaç ve hedeflerine ulaşmaları açısından önem taşır. Yüksek adanmışlık görülen öğretmenlerde yüksek iş doyumu görülmektedir. Öğrencilerden istenen davranışların görülebilmesi için öğretmenleri motive olmuş, okul ile bütünleşme yaşamış olmaları önem taşımaktadır (Balay, 2000). Okulu ortaya çıkaran esas etken öğretmenler ve öğrencilerdir. Bu yüzden bu iki grubun okula adanmaları okulun başarısını doğrudan etkileyecektir.

Öğretmenlerin terfi olanaklarının olması, daha fazla ücret almaları, mesleki gelişimlerinin sunulan programlarla desteklenmesi gibi uygulamalarla adanmışlık düzeyleri arttırılabilmektedir (Gökaslan, 2018).

Bir okuldaki öğretmenlerin adanmışlığına etki eden mesleki hayat niteliklerinin bazıları karara katılma, iş birliği, iş tasarımı, dönüt, özerklik, öğrenme fırsatları ve kaynak olarak sıralanmaktadır (Celep, 2014). Bu başlık altında işbu kavramların öğretmenlerin adanmışlığına etkileri bağlamında açıklamaları yapılacaktır.

#### **2.2.3.1. İş Tasarımı**

Öğretmenlerin motivasyonun sağlanması için işin tasarımının kullanılması yaklaşımdır. Çalışma hayatında dönüşüm, halihazırda var olan iş tasarım teorilerinin de gerektiği gibi uygulamasına ihtiyaç duyar (Uysal ve ark., 2018). Zira bir öğretmenin motivasyonu anlamlı

bulduğu bir çalışmada yer almak ile desteklenebilir. Oysa alelade bir çalışma aynı etkiyi yapmayacaktır. İş tasarımında beceri çeşitliliği olması, işin kimlik sahibi olması ve işin önemli olması etkili olan faktörlerdir. Öğretmenlerin işlerinin çeşitli olmaması, tek boyutlu ve sınırlı olması işin anlamını onlar adına arttırabilecektir.

#### **2.2.3.2. Özerklik**

Özerklik öğretmenin kendi işine dair plan yapma ve uygulama safhalarını tasarlamaya dair özgürlüğüdür. Öğretmen planlama ve uygulama safhalarını gerçekleştirirken mesleğine karşı sorumlu hissetmektedir. Bir çalışan kendisini iş çıktıları konusunda sorumlu hissederse bu o çalışanın adanma seviyesini arttıracaktır. Öğretmen özerk olduğunu hisseder ve bu doğrultuda hareket ederse adanmışlık seviyesi artacaktır. Öğretmen bir müfredata bağlı olsa da karakter özellikleri, bölgesel koşullar ve okul iklimi onun özerkliğini destekleyebilmektedir. Ders sırasında sınıf hakimiyeti hakkındaki kararlarında öğretmenler özerktirler. Bunun yanında ders için hangi materyali kullanacakları ve dersi nasıl anlatacakları noktalarında da özerk olurlar. Özerk davranan ve diğer meslektaşları ile iş birliğinde bulunan öğretmenlerin adanmışlıklarının yüksek olduğu, diğer meslektaşlarını tehdit olarak algılayan ve özerkliğine dair korumacı olan öğretmenlerin daha az adandıkları görülmektedir (Celep, 2014).

#### **2.2.3.3. Karara Katılma**

Öğretmenler okul için de önemli kararlar alınma sürecinde katılım sağlamaları karar alma konusunda gelişmelerinin desteklenmesini de sağlamaktadır. Karar alma sürecine katılan çalışanlar adına örgütsel adanmayı arttırır. Yapılan araştırmalarda, okul içinde alınan stratejik kararlarda katılımı bulunan öğretmenlerin bu kararlara katılmayan öğretmenlere göre daha adanmış oldukları görülmüştür. Okul yönetimlerinin alacakları kararlara öğretmenlerin katılımını sağlamaları okulun başarısını arttıracaktır (Balay, 2014).

#### **2.2.3.4. Dönüt**

TDK sözlüğü dönüt sözcüğünü “geri bildirim” olarak tanımlamaktadır. Kuramsal tanım ise Celep (2014) tarafından; “Bireyin kazandığı başarı ve etkisi açısından doğru ve açık bilginin geri bildirim olarak verilmesi” şeklinde yapılmıştır. Çalışanın gerçekleştirdiği işe dair kendisi, çalışma arkadaşları ve işverenden geri bildirimler alması birey için önem taşır. Verilen bu geri bildirimler

olumlu gerçekleşirse çalışan için verimi artırır ancak olumsuz geribildirimler de motivasyonu baltalayabilir. Bazı durumlarda olumsuz dönütler sebebiyle bazı yeni olumlu davranışlar oluşabilir. Başarısızlığa istinaden gelen dönütler olumlu davranışları doğurarak başarılı sonuçlara yol açabilmektedir.

#### **2.2.3.5. İş Birliği**

İş birliği, bir amaç doğrultusunda ve bütünlük içerisinde hareket eden bir yapı anlamında kullanılmaktadır (Koçel, 2013). TDK sözlüğü ise iş birliğini ortak amaç ve çıkarları olanların ortaya çıkardığı çalışma ortaklığı şeklinde nitelemiştir. Wallace (1995), iş birliğini ekip çalışması ile aynı anlamda kullanırken, işe sorumluluk ve heyecanla katkı sağlayan ve devamlı iletişim içinde bulunan çalışanların oluşturduğu, uyum içinde davranışlar sergilediği yapılar olarak tanımını yapmıştır.

Yapılan araştırmalar, iş birliğinin olduğu örgütlerde verimin arttığını, moral ve motivasyonun desteklendiğini göstermiştir. İş birliği olan okullarda öğretmen kendisi için ve beraber çalıştığı meslektaşları için başarılı performanslar ortaya koymak ister. Bu durumda öğretmenlerin hedeflerinin başarısı meslektaşlarının hedeflerinin başarısına bağlıdır ve bu sayede aynı hedefe yönelik birlikte çalışırlar (Bolat, 1996).

İş birliğinin egemen olduğu okullarda öğretmenler kendilerini okula oldukça yüksek seviyede adarlar. Bolat (1996), iş birliğinin çalışanların tamamını bir hedefe yönelik olarak motive ettiğini ve bütünlük bir ekip ruhu oluşturduğunu ifade etmektedir. İş birliği sayesinde çalışanlar arasında birlik ve beraberlik artmakta, duygusal bağlar güçlenmekte ve yüksek verime ulaşılmaktadır (Celep, 2014).

#### **2.2.3.6. Kaynaklar**

İş kaynakları, bireylerin görevlerini yerine getirmelerini imkan veren fiziki malzemelerdir. Fazla miktarda iş kaynağı sayesinde yapılan iş etkili ve kolay kılınır ve bu yüzden iş kaynakları önemlidir (Celep, 2014).

İş kaynakları yönetsel destek, düzenli öğrenme ortamı, dengeli iş yükü ve uygun miktar, kalitede öğretim kaynakları şeklinde beş çeşittir:

- **Düzenli Öğrenme Ortamı:** Okul genelinde düzenin olması öğretmenlerin genel adanmışlığını destekler.
- **Yönetimsel Destek:** Rollerin açık ve net olduğu, kuralların istisnasız uygulandığı, doğruluk ve çalışkanlığın garanti edildiği bir ortamın yaratılmasına okul müdürü tarafından katkı yapılır. Uyumlu ve ahenkli bir yönetim ortamı öğretmenlerin adanmasını destekler.
- **Yeterli Fiziki Koşullar:** İş yapmayı daha kolay kılan materyal şartlardır. Okuldaki sınıf düzeni, ısınma, yeterli malzeme olması gibi faktörlerdir.
- **Yeterli Öğretim Kaynakları:** Öğrenci ve öğretmenlerin derslerini daha kolay kılan materyal şartlardır.
- **Dengeli İş Yükü:** Sınıftaki öğrenci sayısı ile öğretmenlerin girdikleri ders çeşidi ve sayısıdır.

### **2.3. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık konusunda yurt içinde ve dışında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

#### **2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Sezgin (2012), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin çeşitli demografik değişkenler açısından ele aldığı çalışmasını Ankara merkezde çalışan 347 öğretmenle yapmıştır. Araştırmanın verilerini Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R ile toplamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre mesleki kıdem, cinsiyet, branş ve yaş değişkenine göre öğretmenlik mesleğinde çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Sözmezer (2015), öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenler açısından ele almıştır. Kayseri ilinde görev yapan farklı branştaki 209 öğretmenden Psikolojik Dayanıklılık ölçeği ile veri toplamıştır. Verilerin analizini yaparken ANOVA ve t-testini kullanmış olup; öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını yüksek seviyede olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik dayanıklılıkları medeni durum ve cinsiyet açısından anlamlı fark yaratmazken; kıdem, branş değişkenleri açısından anlamlı bir fark ortaya koymuştur. Görev



yapılan okulun ve okuldaki sınıf mevcutları öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarına etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Akgün (2021), okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş doyumları ilişkisini incelediği çalışmasını Türkiye'nin farklı bölgelerinden kolay ulaşılan 1066 okul öncesi öğretmenle yapmıştır. Araştırma ile ilgili verileri Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ile toplamıştır. Mesleki hizmet süresi, medeni durum, yaş psikolojik dayanıklılık düzeyinde anlamlı fark yaratmıştır. Araştırmanın sonucunda okul öncesinde görev yapan öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir sonuca ulaşılmıştır.

Deveci, Sanberk ve Çelik (2017), yaptıkları bir araştırmada umutsuzluk ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının üniversite de okuyan öğretmen adaylarının yaşam doyumlarını araştırmışlardır. Çukurova Üniversitesi'nde okumakta olan 140 Eğitim Bilimleri öğretmen adayına Beck Umutsuzluk Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık ölçeği uygulamıştır. Çoklu regresyon ve Pearson Korelasyon tekniklerini kullanarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucu psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde ilişki olduğunu göstermiştir.

Uyanık (2021), öğretmenlerin öz-şefkat düzeylerinin affetme özellikleri ile psikolojik dayanıklılık arasında ilişkiyi incelediği araştırmasına 410 öğretmen katılmıştır. Çalışmada verilerin toplanması için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği ve Öz-duyarlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öz-şefkat, affetme ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri branş, görev yapılan eğitim kademesi, mesleki memnunluk süresi ve görev süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan ve Tura (2020), okul rehberlik servislerinde görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, çalışılan okul türü, öğrenci sayısı, okul yönetiminin psikolojik danışma görüşmelerini ve mesleki kıdem açısından incelemiştir. İstanbul ilinde çalışan 406 psikolojik danışman katılmıştır. Yapılan analizin sonucunda psikolojik dayanıklılık sonucuna göre demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin puanları okulda görev yapan psikolojik danışman sayısının ve mesleki anlamda yeterlilik seviyesine göre farklılık olmuştur.

Bozgeyikli ve Şat (2014), çalışmasında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin öğrenim durumu, kıdem, cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum türü açısından incelemiştir. 251 kişinin katıldığı bu çalışmada araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda psikolojik dayanıklılıkla kıdem, medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumu arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

Çetin ve Basım (2011), psikolojik dayanıklılık unsurunun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın verileri 257 banka çalışanından; İş Tatmin Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın bulgusuna göre psikolojik dayanıklılığı yüksek kişi örgütlerine karşı da bağlılıklarının yüksek seviyede olduğudur. Bu sonuçlar doğrultusunda olaylara olumlu bakış açısıyla inceleyen, farkındalığı yüksek, örgütte kalmak ve örgüt için başarıya erişmek amacıyla azimli ve istekli oldukları görülmüştür.

Nartgün ve Mor (2015), öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlikleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Aksaray ilinde görev yapan 236 öğretmenden oluşturulmuş olup, verilerini toplamak için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre okulda görev yapan yöneticilerin etik liderlik puanları ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının kıdem, medeni durum, branş, cinsiyet ve yaşa göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kılınç (2013), ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının demografik değişkenler açısından incelediği çalışmasını, Ankara il merkezinde 12 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 369 öğretmen ile yapmıştır. Araştırmanın verilerini toplamak için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanlarının çalışılan okuldaki hizmet süresi, cinsiyet, yaş, kıdem ve branş ile anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna rastlanmıştır.

Altuntaş ve Genç (2020), öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve psikolojik sağlamlığın mutluluk üzerindeki yordayıcı görevini araştırmıştır. İlişkisel tarama modeliyle incelediği çalışmasına Malatya ili Battalgazi merkez ilçesinde

ortaokulda çalışan 409 öğretmen katılmıştır. Verileri toplarken Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği ve Oxford Mutluluk Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik sağlık ve mutluluk arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Çoban ve Demirtaş (2011) araştırmalarında, akademik anlamda okulların ne kadar iyimser olduğu ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlığının arasındaki bağı ele almıştır. Çalışma, örneklem olarak, Malatya şehir merkezindeki 32 ilkokul ve ortaokuldaki 671 öğretmeni seçmiştir. Okul Akademik İyimserlik Ölçeği ile Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçekleri, çalışmanın veri toplama metodudur. Çalışma neticesinde, akademik iyimserliğe dair maddelere öğretmenlerin çoğunlukla seviyesinde katıldığı, örgütsel adanmışlıklarının da orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin akademik iyimserlik konusundaki düşünceleriyle örgütsel adanmışlık arasındaki fark, cinsiyet, eğitim kurumunun tipi, öğretmen ve öğrenci sayısı, öğretmenlerin kıdemleri gibi değişkenler bakımından çarpıcıdır. Aynı zamanda, öğretmenlerin akademik iyimserlik konusundaki düşünceleri ile örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif ve orta seviyede bir korelasyon tespit edilmiştir.

Uğurlu ve Üstüner (2011), çalışmalarında, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığını yöneticilerinin etik ve örgütsel adalet gibi konulardaki tutumunun ne kadar etkili olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Veri toplamak için Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Etik Liderlik ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma, Hatay'da bulunan 12 farklı ilçeden 934 ilkokul öğretmenini içermektedir. Araştırmanın neticesine göre yöneticilerin yönetme konusundaki etki tutumları, okullardaki örgütsel adalet durumunu etkilemekte ve öğretmenlerin okullarına örgütsel adanmışlığını belirlemektedir. Öğretmenlerin adanmışlığı, en başta yöneticilerin etik tutumları ve örgütsel adaletin kurulmasından oluşmaktadır.

Serin ve Buluç (2012)'un yürüttüğü “İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli çalışma, ilkokullardaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin öğretimdeki liderlik tutumları ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki bağı öğretmen algılarını baz alarak tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma, ilişkisel tarama modelinden faydalanmış olup, oranlı örneklemeyle belirlenen, Konya ilindeki 17 ilkokulda görev yapan 419 öğretmeni örneklem olarak seçmiştir. Çalışmanın bulguları, okul yöneticilerinin liderlik tutumlarının genel anlamda yerinde olduğu ve öğretmenlerin de okullarına olan adanmışlıklarının yüksek olduğu şeklindedir. Aynı zamanda öğretim liderliği ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin pozitif, orta seviyede ve anlamlı olduğu anlaşılmıştır.

Çorbacı ve Bostancı (2013)'nin yaptığı, “Okullarda Öğretmenlere Yönelik Performans Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” çalışması, ilkokullardaki performans yönetiminin öğretmen adanmışlığına etkisini ölçmeyi hedeflemiştir. Örneklem olarak, Kocaeli’nde çalışan 383 öğretmen seçilmiştir. Çalışmanın veri toplama yöntemi Öğretmen Performans Yönetimi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Çalışmanın bulgusu, öğretmenlerin performans yönetimi uygulamaları hakkındaki düşüncelerinin tecrübe, öğrenim seviyesi ve okulda kaç öğretmen bulunduğu gibi ölçütlere göre değiştiği şeklindedir. Aynı zamanda örgütsel adanmışlık seviyeleri de öğrenim seviyelerine dayalı olmamakta, ancak alanlarına göre değişmektedir. Araştırma, öğretmenlerin performans yönetimi hakkındaki düşüncelerinin örgütsel bağlılıklarıyla anlamlı derecede ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Arabacı, Alanoğlu ve Doğan (2014)'in “Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmasında, okul yöneticilerinin karizmatik liderliklerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığına etkisinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın veri elde etme yöntemi, Conger ve Kanungo'nun ortak olarak oluşturdukları “Karizmatik Liderlik Ölçeği”; örgütsel adanmışlığı belirlemek için faydalanılan metot ise Allen ve Meyer'in “Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Diyarbakır şehrinin merkezi ve Eğil ilçesinin merkezindeki ilk ve ortaokullarda çalışan ve rastgele kümelenecek örneklenen 217 öğretmen, çalışmanın örneklemini teşkil etmiştir. Çalışma neticesinde; öğretmenlerin yöneticilerinin karizmatik liderliklerini yüksek gördükleri, örgütsel adanmışlık açısından da orta seviyede oldukları belirlenmiştir. Bu ilişkinin analiz edilmesi neticesinde, karizmatik liderliğin örgütsel adanmışlığa yaptığı etkinin az olduğu saptanmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında, adanmışlığa etki eden birçok etmenin bulunması ve adanmışlığın çabuk bir şekilde değişen yapıda olmasının etkili olabileceği belirtilmiştir.

Balyer (2015)'in "Örgütsel Adanmışlık: Türkiye’deki Öğretmenlerin Algıları” başlıklı nitel araştırması İstanbul'un Kadıköy ilçesinde çalışan 20 öğretmeni temel almıştır. Bulgular; öğretmenlerin, örgütlerinin başarısı için izlediği politikaları, kurumsal adanmışlıkları, örgütün değer ve geleceğine ilişkin adanmışlık seviyelerinin negatif ve az olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular; söz konusu eğitim kurumlarında düzgün bir örgütsel kültürün yokluğuna işaret etmektedir. Bu sebeple kurumların başarılı olmasının sağlanması amacıyla, öğretmenlerin adanmışlıklarını yükseltecek olan eylemlerin yöneticiler tarafından yapılması tavsiye edilmektedir.

Aytekin (2016)'in “Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi” araştırması, Ankara'da şehir merkezindeki bir özel okulda gerçekleştirilmiştir. Örgüte adanmışlığı az olan çalışanların randıman ve başarılarının yüksek olduğu, istifa etme, devamsızlık yapma ve stres benzeri, örgüte dair negatif davranışları sergileme oranlarının ise daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu araştırma, yöneticilerin çalışanlarla arasındaki etkileşimin örgütsel bağlılığa olumlu anlamda etki yaptığı belirtilmiştir.

Altunay (2017)'in gerçekleştirdiği “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin güven seviyesinin bağlılık seviyeleriyle bağlantısı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinden faydalanarak, İlköğretim öğretmenlerinin bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin bağlılık seviyelerinin, tecrübe, cinsiyet, örgütte bulunma süresi, alan ve diploma alınan fakülteye göre anlamlı ölçüde değiştiği görülmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin okullarına karşı büyük bir güven hissettikleri ortaya konmuştur. Öğretmenlerin güven seviyesi ve bağlılık seviyesinin karşılaştırmalı olarak incelenmesiyle beraber, ilköğretim öğretmenlerinin örgütlerine duydukları güven ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif ve orta seviyede korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

### **2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Azeem (2010), araştırmasında öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizlerin sonucunda psikolojik dayanıklılığın kontrol, meydan okuma ve kendini adama alt boyutları ile tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda psikolojik dayanıklılık ve kendini adama alt boyutunun öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğe sebep olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Bolano, Lopez, Pol ve Marino (2010), tarafından İspanya'da yapılan çalışmada lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik, stres ve psikolojik dayanıklılıklarının araştırıldığı çalışmaya 1386 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre akademik iyimserlik, sosyal destek ve psikolojik dayanıklılığın lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve stres düzeylerinin yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Cencirulo (2001), tarafından Amerika'daki yaptığı çalışmasında ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki düzeyini incelediği

araştırmasında demografik değişkenler açısından da ele almıştır. Araştırmanın verileri için 224 öğretmene uygulanan Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre bireyin kişilik özelliklerine göre psikolojik dayanıklılık puanları ile iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu, yaş ve mesleki tecrübeye göre psikolojik dayanıklılık puanına etki etmediği ortaya çıkmıştır.

Chan (2003), öğretmenlerde stres, tükenmişlik ile dayanıklılık arasında ilişkilerin düzeyini incelediği çalışmada, stresin negatif ve pozitif dayanıklılığın duyarsızlaşma ve duygusal tükenme üzerinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada, öğretmenlerin bireysel başarı tutumlarına üzerinde ise yalnızca psikolojik dayanıklılığın anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Botou, Kalouri ve Tsergas (2017), Atina'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin katıldığı araştırmasında, Yunanistan'da ekonomik krizin öğretmenler üzerindeki mesleki, sosyal ve ekonomik etkilerin ve karşılaşılan zorlukların tutumun psikolojik dayanıklılık rolünü araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların yarısından fazlasının psikolojik dayanıklılığının yüksek olduğu, psikolojik dayanıklılığının yüksek olmasının nedeni olarak bağlanma ve aile faktörleriyle anlamlı ilişkisinin sonucuna ulaşmıştır.

Miller (2008), ilköğretimde görev yapan öğretmenler davranışları ve tutumlarının öğrencilerdeki karakter gelişimine; psikolojik sağlık ve koruyucu faktörler geliştirmedeki tesiri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenler öğrencileri için koruyucu faktörler geliştirdiği takdirde öğrencilere olumlu bir etki yaptığı görülmüştür. Koruyucu faktör geliştirmede öğretmenlerin tek faktör olmadığı, toplum ve ailenin de psikolojik sağlamlığı yükseltebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Khasawneh, Aieman ve Abu- Tineh (2012)'in çalışmalarında, meslek okulu yöneticilerinin dönüşümcü yöneticilikle öğretmenlerin örgütsel adanmışlığıyla arasındaki bağı araştırmıştır. Bu araştırma Ürdün'deki meslek okullarındaki öğretmenlerinin örneğini içermektedir. Çalışma neticesinde, dönüşümcü yöneticiliğin örgütsel adanmışlıkla arasında pozitif korelasyonun varlığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda, dönüşümcü liderliğin tüm unsurları ile örgütsel adanmışlığın arasında pozitif ve kayda değer korelasyonun varlığı anlaşılmıştır.

Pietsch, Tulowitzki ve Koch (2018), öğretmenlerin iş doyumunu ve adanmışlığıyla ilgili bir araştırma yapmıştır. Almanya'da bulunan 126 okul, 3746 öğretim görevlisinin katıldığı çalışma,

yapısal modelden faydalanmıştır. Araştırma, liderliğin, iş doyumu ve öğretmen adanmışlığına kuvvetli bir yardımcı etki yaptığını bulmuştur.

Alaiwa (2018)'nın yaptığı çalışmasında Suudi Arabistan'daki okullarda, Hail Üniversitesi Eğitim Fakültesinin yöneticileri ve öğretim kurulu üyeleri içinden alınan 102 kişilik bir örneklem kullanmıştır. Çalışma, eğitim yöneticileri ve kurul üyelerinin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu belirlemiştir.

Puncreobutr (2016)'ın yaptığı “Tayland Özel Uluslararası Eğitim Kurumlarında Öğretim Görevlilerinin Yapısal güçlendirmesi ve Örgütsel Bağlılığı” başlıklı araştırma, Tayland'da bulunan özel uluslararası okullardaki öğretmenlerin (doçentler ve öğretim görevlileri) örgütsel adanmışlık ve yapısal güçlendirme seviyelerini ölçmeyi hedeflemiştir. Araştırma bulguları, örgütsel bağlılığın yapısal güçlendirme ile kuvvetli bir şekilde bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda, araştırmaya göre yapısal güçlendirme bağlılığa etki etmektedir.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve veri analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, nicel araştırma deseni olarak tarama modelinin alt modeli olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini tespit etmeyi hedefleyen araştırma modelidir (Büyüköztürk, 2003). Araştırmanın demografik değişkenleri ise cinsiyet, mesleki kıdem, bulunulan okuldaki çalışma süresi, okul türü, okul kademesi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre ve okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyidir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin Manavgat, Serik ve Aksu ilçesindeki ilkökul, ortaokul ve lise kademelerindeki resmi ve özel okullarda görev yapan 5.257 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşmanın güçlüğünden dolayı örneklem alma yoluna gidilerek basit seçkisiz küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem Antalya ili Manavgat, Serik ve Aksu ilçelerinden; her ilçeden 5 ilkökul, 5 ortaokul ve 5 lise olmak üzere toplam 45 okul rastgele seçilmiştir.

Evren sayısı bilinen gruplarda örneklem büyüklüğü belirlemek için Çıngı (1994) tarafından belirtilen formül kullanılmıştır.



$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

- N : Evren büyüklüğü  
n : Örneklem sayısı  
p : Olayın görüş sıklığı  
q : Olayın görülmeme sıklığı  
t : Kritik değer  
d : Kabul edilebilir  $\pm$  hata miktarı (Hoşgörü düzeyi)

Evren büyüklüğü 5257, olayın görülme sıklığı 0.5, görülmeme sıklığı 0.5, örneklem büyüklüğüne ilişkin kabul edilebilir hata miktarı 0.05 olduğu, %99 güven aralığındaki kritik t değerinin 1,96 olarak alındığı durumda örneklem büyüklüğü 358 olarak elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

*Tablo 3. 1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı*

| <b>Değişkenler</b>  | <b>Grup</b>           | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> |
|---|-----------------------|----------------|--------------|
| Cinsiyet  | Erkek                 | 112            | 21,3         |
|   | Kadın                 | 415            | 78,7         |
| Meslekteki kıdeminiz  | 1-5 yıl               | 165            | 31,3         |
|   | 6-10 yıl              | 179            | 34           |
|   | 11-15 yıl             | 85             | 16,1         |
|   | 16 yıl ve üzeri       | 98             | 18,6         |
| Kaç yıldır bu okulda çalışmaktasınız  | 0-3 yıl               | 331            | 62,8         |
|   | 4-7 yıl               | 140            | 26,6         |
|   | 8 yıl ve üzeri        | 56             | 10,6         |
| Çalıştığınız okul türü  | Resmi                 | 467            | 88,6         |
|   | Özel                  | 60             | 11,4         |
| Çalıştığınız okul kademesi  | İlkokul               | 171            | 32,4         |
|   | Ortaokul              | 234            | 44,4         |
|   | Lise                  | 122            | 23,1         |
| Çalıştığınız okulun bulunduğu sosyo ekonomik çevre                                    | Düşük                 | 231            | 43,8         |
|   | Orta                  | 261            | 49,5         |
|   | Yüksek                | 35             | 6,6          |
| Çalıştığınız okulun yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi | Hiç desteklemiyorum   | 56             | 10,6         |
|   | Kısmen destekliyorum  | 251            | 47,6         |
|   | Tamamen destekliyorum | 220            | 41,7         |
| <b>Toplam</b>   |                       | <b>527</b>     | <b>100</b>   |

Bu araştırmaya 527 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin %78,7'si kadın, %21,3'ü erkektir. Öğretmenlerin %47,6'sı 31-40 yaş, %35,7'si 21-30 yaş ve %16,7'si ise 21-30 yaş aralığındadır. Mesleki kıdemlere göre öğretmenlerin dağılımı 6-10 yıl (%34), 1-5 yıl (%31,3), 16 yıl üzeri (%18,6) ve 11-15 yıl (%16,1) olarak elde edilmiştir. Öğretmenlerin %62,8'i 0-3 yıl, %26,6'sı 4-7 yıl ve %10,6'sı 8 yıl üzeri süre ile okullarında çalışmaktadır. 527 öğretmenin %88,6'sı devlet okulunda, %11,4'ü özel okulda çalışmaktadır. Okul kademesine göre öğretmenlerin dağılımı ortaokul (%44,4), ilkokul (%32,4) ve lise (%23,1) olarak elde edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu sosyoekonomik çevreye göre dağılımı orta (%49,5), düşük (%43,8) ve yüksek (%6,6) olarak elde edilmiştir. Son olarak öğretmenlerin çalıştıkları okullarda okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre dağılımı sırasıyla kısmen destekliyorum (%47,6), tamamen destekliyorum (%41,7) ve hiç desteklemiyorum (%10,6) olarak elde edilmiştir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve iki farklı ölçek kullanılmıştır.

#### **3.3.1 Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel bilgi formu sekiz sorudan oluşan ve araştırmaya katılanların cinsiyet, mesleki kıdemi, kaç yıldır bu okulda çalışmaktasınız, çalıştığınız okul türü, çalıştığınız okul kademesi, çalıştığınız okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, çalıştığınız okulun yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan bir formdur. Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre düşük, orta, yüksek düzey olacak biçimde öğretmenlerin algılamalarına bağlı olarak ele alınmıştır. Örneği; katılımcı düşük düzey seçeneğini işaretlediyse bu okulun bulunduğu sosyoekonomik çevrenin düzeyini düşük algıladığını ifade etmektedir.

#### **3.3.2 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği**

Yetişkinlerin psikolojik dayanıklılıklarının ölçülebilmesi için Friborg ve ark. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup, güvenilirlik ve geçerlik incelemesi yapılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, 'yapısal stil' (3,9,15,21) ve 'gelecek algısı' (2,8,14,20) 4'er madde; 'aile uyumu' (5,11,17,23,26,32), 'kendilik algısı' (1,7,13,19,28,31,) ve 'sosyal yeterlilik' (4,10,16,22,25,29)

6'şar madde ve 'sosyal kaynaklar' (6,12,18,24,27,30,33) ise 7 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte, maddeleri işaretlerken önyargıdan kaçınmak için, olumlu ve olumsuz özelliklerin farklı yanlarda olduğu, yanıtlar için ise beş ayrı kutucuk olan bir format kullanılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu altı faktörlü yapısı toplam %57'lik varyansı açıklamıştır. (Friborg ve ark, 2005). Ölçeğin KMO değeri .867 bulunmuştur.

Bu çalışma da Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin yapı geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi için Lisrel programı kullanılmıştır. Ölçme aracının DFA ile sınanmasında Ölçme aracı modelinin DFA ile sınanmasında p değeri=,000;  $X^2/df=3,68$ ; RMSEA=,071, SRMR=,063, NFI=,89; CFI =,92; GFI=,83 ve AGFI=,80 değerleri ile test edilen modelin uyum göstergelerinin gerekli aralıkta olduğu görülmüştür. Elde edilen veriler Tablo 3.2'de verilmiştir.

*Tablo 3. 2 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Uyum İndeksleri*

| Uyum İndeksi            | Kabul Edilebilir Sınır/ Ölçüt       | Çalışmaya Ait Uyum Değerleri |
|-------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| <b>X<sup>2</sup>/sd</b> | ≤2=mükemmel uyum                    | $X^2/sd = 3,68$              |
|                         | ≤2,5=mükemmel uyum (küçük örneklem) |                              |
|                         | ≤ 3= mükemmel uyum (büyük örneklem) |                              |
|                         | ≤ 5= orta düzeyde uyum              |                              |
| <b>GFI/AGFI</b>         | ≥,85 iyi uyum                       | GFI = ,83                    |
|                         | ≥ ,90 mükemmel uyum                 | AGFI=,80                     |
| <b>RMSEA</b>            | ≤ ,05 mükemmel uyum                 | RMSEA=,071                   |
|                         | ≤ ,08 iyi uyum                      |                              |
|                         | ≤ ,10 zayıf uyum                    |                              |
| <b>SRMR</b>             | ≤ ,05 mükemmel uyum                 | SRMR=,063                    |
|                         | ≤ ,08 iyi uyum                      |                              |
|                         | ≤ ,10 vasat uyum                    |                              |
| <b>CFI</b>              | ≥ ,90 iyi uyum                      | CFI=,92                      |
|                         | ≥ ,95 mükemmel uyum                 |                              |
| <b>NFI</b>              | ≥ ,90 iyi uyum                      | NFI=,90                      |
|                         | ≥ ,95 mükemmel uyum                 |                              |

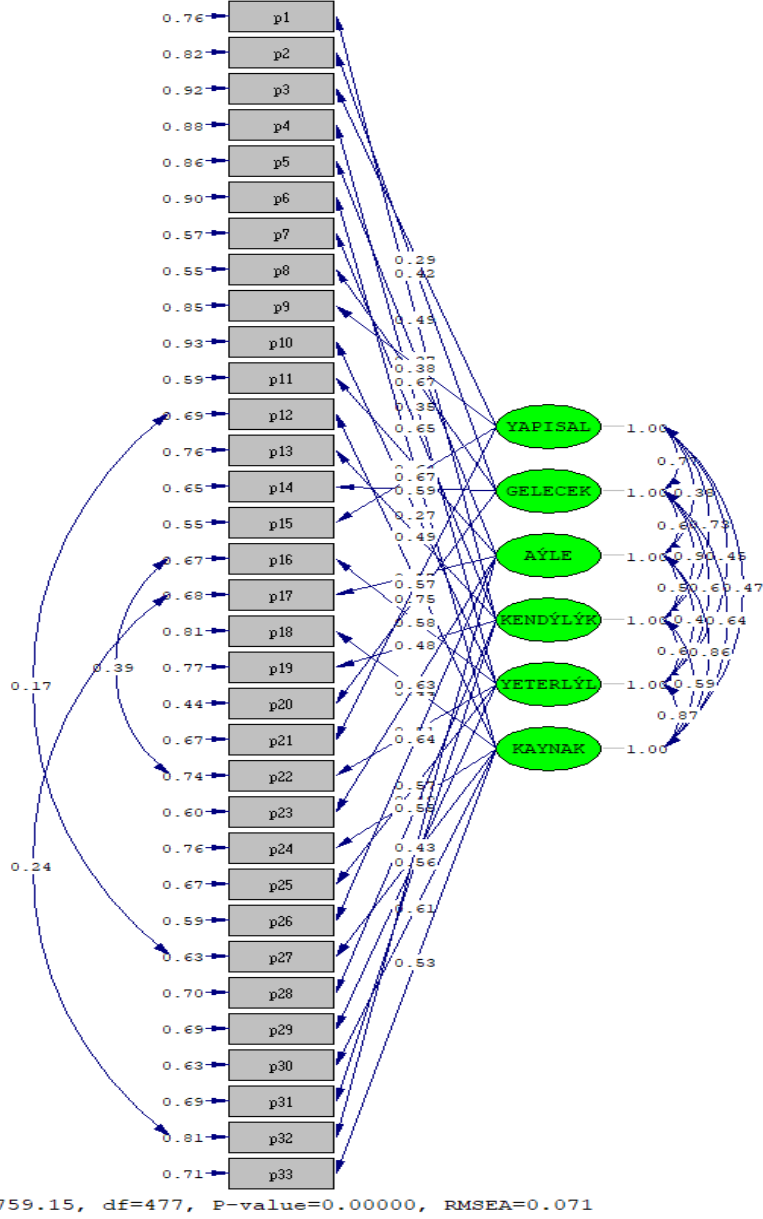
Kaynak: (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Seçer, 2015; Toprak ve Aydın, 2015; akt. Şahin, 2016)

Tablo 3.2'de sunulan uyum indeks verileri incelendiğinde  $X^2/sd$  oranının 3,68 (1759,15/477) olduğu görülmektedir.  $X^2/sd$  değerinin ≤5 olmasından dolayı orta düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri incelendiğinde ,071 düzeyinde bir uyum indeksi elde

edilmiştir. RMSEA bu durumda elde edilen uyum indeksinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. SRMR, değeri incelendiğinde ,063 düzeyinde uyum indeksine ulaşmıştır. SRMR bu durumda elde edilen uyum indeksinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. CFI değeri incelendiğinde ,92 düzeyinde uyum indeksi elde edildiği görülmüştür. CFI bu durumda elde edilen uyum indeksinin iyi uyum gösterdiği söylenebilir. NFI değeri incelendiğinde, 90 düzeyinde uyum indeksine ulaşmıştır. NFI'nın  $\geq$  ,90 iyi uyuma işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Şahin, 2016).

Orijinal ölçek yapısı korunarak yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizinin sonucuna bakarak uyum indekslerinin düzey olarak kabul edilebilir olmadığı belirlenmiş olup, bunun sonucunda modifikasyon işlemi yapılmıştır. Araştırmacı modifikasyon işlemine karar verdiyse bu işlemleri teker teker yapmalıdır (Çokluk ve ark., 2018). Bu nedenle modifikasyon işlemleri teker teker (3 modifikasyon) yapılmıştır. Ki-kare değerinde düşüş olmuştur.

Doğrulayıcı faktör analizi incelendiğinde en düşük t değerinin 5,70; en yüksek t değerinin 18,59 olduğu görülmüştür. Değişkenlerin hata varyans değerleri incelendiği takdirde en düşük hata varyansının ,42; en yüksek hata varyansının ise 1,91 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 3. 1 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları Şeması

Basım ve Çetin (2011)'in araştırmasının analizinin sonucuna göre ölçekte toplam 33 maddenin Cronbach' Alpha değeri  $\alpha = .86$ 'dır. Ölçeğin güvenilirliği için yapısal eşitlik modelinin iç tutarlılık değerleri; 'kendilik algısı' için .80, 'gelecek algısı' için .75, 'sosyal yeterlilik' için .82, 'aile uyumu' için .86, 'sosyal kaynaklar' için .84 ve 'yapısal stil' için .76 olarak bulunmuştur.

Yapılan analiz sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .88 olarak bulunmuş olup güvenilirlik katsayısı kat sayısı 0.70'ten büyük olup yüksek düzeyde güvenilirdir. Alt boyutları için ise 'yapısal stil' .60, 'gelecek algısı' içi .69, 'aile uyumu' .73, 'kendilik algısı' .69, 'sosyal yeterlilik' .67, ve 'sosyal kaynaklar' .71 olarak bulunulmuştur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının .60 ve üzeri olması güvenilirlik için yeterli olduğu (Büyüköztürk, 2019; Creswell, 2019; Akgül ve Çevik, 2005) ve bulunan sonuçlara göre ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

### **3.3.3 Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği**

Celep (2000) tarafından öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini belirlemek için geliştirilen ölçek 28 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu 4 boyut okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma biçimindedir. Ölçek 5'li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin yapı geçerliliği ise faktör analizi ile test edilmiştir. Yapı geçerliliği faktör analize ile ölçülenebilir (Karasar, 2012). Ölçeğin KMO değeri .958 bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa değeri .88; alt boyutlarının ise sırasıyla .80, .75, .78 ve .81 olarak saptanmıştır.

Bu araştırma örneğinde ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .95 olarak bulunmuş olup güvenilirlik katsayısı kat sayısı 0.70'ten büyük olup yüksek düzeyde güvenilirdir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa katsayısı ise okula adanma .83, öğretim işlerine adanma .91, öğretmenlik mesleğine adanma .90, çalışma grubuna adanma .92 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının .60 ve üzeri olması güvenilirlik için yeterli olduğu (Büyüköztürk, 2019; Creswell, 2019; Akgül ve Çevik, 2005) ve bulunan sonuçlara göre ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

### **3.4 Veri Toplama Süreci**

Araştırmanın veri toplama aracını öğretmenlere uygulayabilmek için Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün izin talebinde bulunmuş ve gerekli izinler 17.01.2022 tarihinde alınmıştır (EK-2).

Araştırma verileri öğretmenlere elden verilen anketle toplanmıştır. Anketler; 2021-2022 eğitim öğretim yılı şubat ayında araştırmacı tarafından hem yüz yüze hem de çevrimiçi ortama aktararak toplanmıştır. Yüz yüze yapılan uygulama öncesi ölçeklere yönelik açıklamalar

yapılarak, soruların samimiyetle yanıtlanmasının sonuçlar açısından önemli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anket bilgilerin gizliliği ve verilerin yalnızca mevcut araştırmada kullanılacağı ifade edilmiştir. Araştırma verilerininin 437 tanesi yüz yüze, 90 tanesi çevrimiçi ortamdan toplanmıştır.

### 3.5. Verilerinin Analizi

IBM SPSS 24 programı ve LISREL 8.80 programından yararlanılarak veriler analiz edilmiştir. Veri kontrolü yapılarak uç değer aralığı dışında kaldığı tespit edilen 13 veri, veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 527 veri ile yapılmıştır. Demografik değişkenlere göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Gruplara göre karşılaştırmada bağımsız gruplar t testi yöntemi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Bağımsız gruplar t testi yöntemi iki gruba ilişkin sürekli ve normal dağılım gösteren ölçümlerin karşılaştırılmasında kullanılırken ANOVA ise ikiden fazla grup içeren kategorik değişkenlere ilişkin sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında kullanılır. Her iki parametrik yöntem için grupların her birinde yeterli büyüklükte ( $N>30$ ) veri olması gerekir (Pallant, 2007). ANOVA analizi için farkın hangi gruplar arasında olduğu ise ikili olarak çoklu karşılaştırma yöntemleri ile karşılaştırılmış ve LSD yöntemi kullanılmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutları ile Örgütsel Adanmışlık Ölçeği ve alt boyutları arasında ilişkide Pearson korelasyon yöntemi kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde  $p<.05$  anlamlılık düzeyi test edilmiştir (Büyüköztürk ve ark., 2010).

Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğinin değerlendirilmesi yapılırken 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “normal”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

SPSS programını kullanarak verilerin normal dağılımı dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov değerlerine, Skewness (çarpıklık), Kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği ile örgütsel adanmışlık puanlarına ilişkin betimsel istatistikler verilmiş olup ölçek puanlarının normalliyi basıklık ile çarpıklık değerleriyle incelenmiş ve test sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 3.3’ de gösterilmiştir.

Tablo 3. 3 Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi

| Ölçek   | Ölçek Puanları                    | Kolmogorov-Smirnov            |      |      | Çarpıklık | Basıklık |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|------|------|-----------|----------|
|   |                                   | Değer                         | Sd   | Sig. |           |          |
| Yetişkinler İçin<br>Psikolojik Dayanıklılık<br>Ölçeği | Psikolojik<br>Dayanıklılık Ölçeği | ,052                          | 527  | ,002 | -0,329    | -0,049   |
|   | Yapısal Stil                      | ,088                          | 527  | ,000 | -0,245    | -0,545   |
|   | Gelecek Algısı                    | ,098                          | 527  | ,000 | -0,593    | 0,116    |
|   | Aile Uyum                         | ,099                          | 527  | ,000 | -0,555    | -0,09    |
|   | Kendilik Algısı                   | ,062                          | 527  | ,000 | -0,265    | -0,197   |
|   | Sosyal Yeterlik                   | ,071                          | 527  | ,000 | -0,153    | -0,629   |
|   | Sosyal Kaynaklar                  | ,105                          | 527  | ,000 | -0,619    | -0,005   |
|   | Örgütsel Adanmışlık<br>Ölçeği     | Örgütsel Adanmışlık<br>Ölçeği | ,052 | 527  | ,002      | -0,329   |
| Öğretmenliğe<br>Adanmışlık                            |                                   | ,088                          | 527  | ,000 | -0,245    | -0,545   |
| Öğretim İşlerine<br>Adanmışlık                        |                                   | ,098                          | 527  | ,000 | -0,593    | 0,116    |
| Çalışma Grubuna<br>Adanmışlık                         |                                   | ,099                          | 527  | ,000 | -0,555    | -0,09    |
| Okula Adanmışlık                                      |                                   | ,062                          | 527  | ,000 | -0,265    | -0,197   |

Tabachnick ve Fidell (2013) sürekli olan ölçümlere ilişkin bu değerlerin  $\pm 1,5$  arasında olduğunda normal dağılım gösterdiğini belirtmiştir.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde, Antalya ili Aksu, Serik ve Manavgat ilçesinin resmi ve özel okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği ile toplanan verilerin analizinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri nedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu alt probleme ait bulgular Tablo 4.1’ de gösterilmektedir.

*Tablo 4. 1 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular*

| Ölçek Puanları                 | N   | Ort  | ss   |
|--------------------------------|-----|------|------|
| Sosyal Kaynaklar               | 527 | 3,97 | 0,67 |
| Yapısal Stil                   | 527 | 3,73 | 0,79 |
| Gelecek Algısı                 | 527 | 3,77 | 0,83 |
| Aile Uyumu                     | 527 | 3,74 | 0,78 |
| Kendilik Algısı                | 527 | 3,71 | 0,71 |
| Sosyal Yeterlilik              | 527 | 3,62 | 0,75 |
| Psikolojik Dayanıklılık Toplam | 527 | 3,77 | 0,53 |

Tablo 4.1’e göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları düzeyleri ve alt boyutlarında ve toplamında 3.62-3.97 “yüksek” düzey aralığındadır. Örneklemdeki öğretmen görüşlerine göre; psikolojik dayanıklılığın toplamı ( $\bar{X}=3,77$ ) “yüksek” düzey, alt boyutlarından yapısal stil boyutu ( $\bar{X}=3,73$ ) “yüksek” düzey, gelecek algısı boyutu ( $\bar{X}=3,77$ ) “yüksek” düzey, aile uyumu boyutu ( $\bar{X}=3,74$ ) “yüksek” düzey, kendilik algısı boyutu ( $\bar{X}=3,71$ ) “yüksek” düzey, sosyal yeterlilik boyutu ( $\bar{X}=3,62$ ) “yüksek” düzey, sosyal kaynaklar alt boyutu ( $\bar{X}=3,97$ ) “yüksek” düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin görüşlerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları “yüksek” düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.1.1. “Cinsiyet” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Cinsiyete göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için bağımsız gruplar t testi parametrik yöntem kullanılmıştır.

Tablo 4. 2 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | ss   | t      | sd  | p     |
|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| Erkek    | 112 | 3,71      | 0,50 | -1,209 | 525 | 0,227 |
| Kadın    | 415 | 3,78      | 0,53 |        |     |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $t_{(525)} = -1.209$ ,  $p > .05$ ). Erkek ve kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.1.2. “Kıdem” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 3 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup            | N   | $\bar{x}$ | ss   | F     | p    |
|-----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| 1-5 yıl         | 165 | 3,71      | 0,55 | 1,891 | 0,13 |
| 6-10 yıl        | 179 | 3,77      | 0,46 |       |      |
| 11-15 yıl       | 85  | 3,87      | 0,55 |       |      |
| 16 yıl ve üzeri | 98  | 3,75      | 0,57 |       |      |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin olarak mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ( $F_{(3,522)} = 1.891$ ,  $p > .05$ ). Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.1.3. “Okuldaki Hizmet Süresi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okuldaki hizmet süresine göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 4 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup           | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     |
|----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| 0-3 yıl        | 331 | 3,74      | 0,52 | 1,278 | 0,280 |
| 4-7 yıl        | 140 | 3,81      | 0,54 |       |       |
| 8 yıl ve üzeri | 56  | 3,82      | 0,54 |       |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin olarak okuldaki hizmet süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ( $F_{(2,524)}=1.278$ ,  $p > .05$ ). Okuldaki hizmet süresine göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.1.4. “Okulun Bulunduğu Sosyoekonomik Çevre” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre durumuna göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 5 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Çalıştığı Okulun Sosyoekonomik Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup   | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     |
|--------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Düşük  | 231 | 3,73      | 0,52 | 1,266 | 0,283 |
| Orta   | 261 | 3,79      | 0,53 |       |       |
| Yüksek | 35  | 3,84      | 0,55 |       |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin olarak okulun bulunduğu sosyoekonomik çevreye göre anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ( $F_{(2,524)}=1.266$ ,  $p > .05$ ).

Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre durumuna göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.1.5. Öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Algıları” ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumuna göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 6 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Çalıştıkları Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Okul Yöneticisinin Destek Algısı | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     | Fark**  |
|----------------------------------|-----|-----------|------|-------|-------|---------|
| (1)Hiç desteklemiyorum           | 56  | 3,72      | 0,52 | 8,627 | ,000* | 1 ile 2 |
| (2)Kısmen destekliyorum          | 251 | 3,68      | 0,52 |       |       | 1 ile 3 |
| (3)Tamamen destekliyorum         | 220 | 3,88      | 0,52 |       |       | 2 ile 3 |

1:Hiç desteklemiyorum; 2: Kısmen destekliyorum; 3: Tamamen destekliyorum  
\* $p < .05$ ; \*\*LSD

Öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumuna ilişkin yapılan ANOVA Testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumları arasında farklılık olduğu görülmektedir ( $F_{(2,524)}=8.267$ ,  $p < .05$ ). Bu durumlara göre gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için LSD testi kullanılmış ve bu grupların aritmetik ortalamaları incelenmiştir. Çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri tamamen desteklediğini belirten öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puan ortalaması hiç desteklemediğini belirten ya da kısmen desteklediğini belirten öğretmenlerden daha yüksektir.

#### 4.1.6. “Çalışılan Okul Kademesi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında çalışılan okul kademesine değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer

verilmiştir. Çalıştığı okul kademesine göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

*Tablo 4. 7 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okulda Çalıştığı Kademeye Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları*

| <b>Grup</b> | <b>N</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>F</b> | <b>p</b> |
|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------|----------|
| İlkokul     | 171      | 3,78                        | 0,50      | 0,324    | 0,724    |
| Ortaokul    | 234      | 3,77                        | 0,53      |          |          |
| Lise        | 122      | 3,73                        | 0,56      |          |          |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin olarak çalışılan okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunmadığı saptanmıştır ( $F_{(2,524)}=0.324$ ,  $p > .05$ ). Çalıştığı okul kademesine göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### **4.1.7. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi**

Bu bölümde öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okul türüne göre öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için bağımsız gruplar t testi parametrik yöntem kullanılmıştır.

*Tablo 4. 8 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları*

| <b>Grup</b> | <b>N</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>t</b> | <b>sd</b> | <b>p</b> |
|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| Resmi       | 467      | 3,77                        | 0,51      | 0,372    | 525       | 0,71     |
| Özel        | 60       | 3,74                        | 0,62      |          |           |          |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin olarak çalışılan okul türüne göre anlamlı biçimde farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $t_{(525)}=0.372$ ,  $p > .05$ ). Resmi ya da özelde çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### **4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri**

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri nedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu alt probleme ait bulgular Tablo 4.9’ da gösterilmektedir.

Tablo 4. 9 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular

| Ölçek Puanları              | N   | Ort  | ss   |
|-----------------------------|-----|------|------|
| Çalışma Grununa Adanmışlık  | 527 | 3,05 | 1,07 |
| Okula Adanmışlık            | 527 | 3,17 | 0,88 |
| Öğretmenliğe Adanmışlık     | 527 | 3,64 | 1,08 |
| Öğretim İşlerine Adanmışlık | 527 | 3,68 | 0,92 |
| Örgütsel Adanmışlık Toplam  | 527 | 3,37 | 0,84 |

Tablo 4.9'a göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri alt boyutlarında ve toplamında 3.05-3.68 orta ve yüksek düzey aralığındadır. Örneklemedeki öğretmen görüşlerine göre; adanmışlığın toplamında ( $\bar{X}=3,37$ ) "orta" düzey, alt boyutlarından okula adanmışlık ( $\bar{X}=3,17$ ) "orta" düzeyde, öğretmenliğe adanmışlık ( $\bar{X}=3,64$ ) "yüksek" düzeyde, öğretim işlerine adanmışlık boyutu ( $\bar{X}=3,68$ ) "yüksek" düzeyde, çalışma grubuna adanmışlık boyutu ( $\bar{X}=3,05$ ) "orta" düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları "yüksek" düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.2.1. "Cinsiyet" Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Cinsiyete göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için bağımsız gruplar t testi parametrik yöntem kullanılmıştır.

Tablo 4. 10 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | ss   | t     | sd  | p     |
|----------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| Erkek    | 112 | 3,44      | 0,93 | 0,983 | 525 | 0,326 |
| Kadın    | 415 | 3,36      | 0,81 |       |     |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak cinsiyet değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $t_{(525)}=0.983$ ,  $p > .05$ ). Erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.2.2. “Kıdem” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 11 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup            | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     |
|-----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| 1-5 yıl         | 165 | 3,23      | 0,83 | 2,373 | 0,069 |
| 6-10 yıl        | 179 | 3,42      | 0,80 |       |       |
| 11-15 yıl       | 85  | 3,48      | 0,87 |       |       |
| 16 yıl ve üzeri | 98  | 3,45      | 0,89 |       |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ( $F_{(3,522)}=2.373$ ,  $p > .05$ ). Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.2.3. “Buldukları Okuldaki Hizmet Süresi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 12 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup           | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     |
|----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| 0-3 yıl        | 331 | 3,34      | 0,80 | 1,165 | 0,313 |
| 4-7 yıl        | 140 | 3,41      | 0,92 |       |       |
| 8 yıl ve üzeri | 56  | 3,51      | 0,85 |       |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir ( $F_{(2,524)}=1.165$ ,  $p > .05$ ). Okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.2.4. “Okulun Bulunduğu Sosyoekonomik Çevre” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre değişkenine göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 13 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çalıştığı Okulun Sosyoekonomik Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Grup   | N   | $\bar{X}$ | ss   | F    | p     |
|--------|-----|-----------|------|------|-------|
| Düşük  | 231 | 3,31      | 0,79 | 1,67 | 0,189 |
| Orta   | 261 | 3,41      | 0,88 |      |       |
| Yüksek | 35  | 3,55      | 0,82 |      |       |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak çalışılan okulun bulunduğu sosyoekonomik çevreye göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır ( $F_{(2,524)}=1.67$ ,  $p > .05$ ). Çalıştığı okulun sosyoekonomik durumuna göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.2.5. Öğretmenlerin “Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Algıları” ile Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumuna göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 4. 14 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Çalıştıkları Okul Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Durumuna Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları

| Okul Yöneticisinin Destek Algısı | N   | $\bar{X}$ | ss   | F      | p            | Fark**  |
|----------------------------------|-----|-----------|------|--------|--------------|---------|
| (1)Hiç desteklemiyorum           | 56  | 2,84      | 0,81 | 27,802 | <b>,000*</b> | 1 ile 2 |
| (2)Kısmen destekliyorum          | 251 | 3,26      | 0,77 |        |              | 1 ile 3 |
| (3)Tamamen destekliyorum         | 220 | 3,65      | 0,83 |        |              | 2 ile 3 |

1:Hiç desteklemiyorum; 2: Kısmen destekliyorum; 3: Tamamen destekliyorum

\* $p < .05$ ; \*\*LSD



Tablo 4.14’de öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumuna ilişkin yapılan ANOVA Testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $F_{(2,524)}=27.802$ ,  $p<.05$ ). Bu durumlara göre gruplar arası farkı belirlemek için LSD kullanılmış ve bu grupların aritmetik ortalamaları incelenmiştir. Çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri tamamen desteklediğini belirten öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin puan ortalaması kısmen desteklediğini belirten ve hiç desteklemediğini belirten öğretmenlerin ortalamasından daha yüksektir. Ayrıca çalıştıkları okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri kısmen desteklediğini belirten öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin puan ortalaması hiç desteklemediğini belirten öğretmenlerden daha yüksektir.

#### 4.2.6. “Çalışılan Okul Kademesi” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında çalışılan okul kademesine değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Okulda çalıştığı kademeye göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için ANOVA yöntemi kullanılmıştır.

*Tablo 4. 15 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okulda Çalıştığı Kademeye Göre Dağılımı ve ANOVA Testi Sonuçları*

| Grup     | N   | $\bar{X}$ | ss   | F     | p     |
|----------|-----|-----------|------|-------|-------|
| İlkokul  | 171 | 3,40      | 0,89 | 0,572 | 0,565 |
| Ortaokul | 234 | 3,40      | 0,80 |       |       |
| Lise     | 122 | 3,30      | 0,85 |       |       |

\* $p<.05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak çalışılan okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{(2,524)}=0.572$ ,  $p>.05$ ). Okulda çalıştığı kademeye göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### 4.2.7. “Çalışılan Okul Türü” Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin, örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgulara yer

verilmiştir. Okul türüne göre öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanlar arasında fark için bağımsız gruplar t testi parametrik yöntem kullanılmıştır.

*Tablo 4. 16 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları*

| <b>Grup</b> | <b>N</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>t</b> | <b>sd</b> | <b>P</b> |
|-------------|----------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| Resmi       | 467      | 3,37                        | 0,84      | -0,639   | 525       | 0,523    |
| Özel        | 60       | 3,44                        | 0,88      |          |           |          |

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin olarak çalışılan okul türü değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $t_{(525)} = -0.639$ ,  $p > .05$ ). Resmi ya da özel okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar benzerdir.

#### **4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki**

Psikolojik dayanıklılık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon yöntemi kullanılmış ve Tablo 4.17’de gösterilmiştir. Bu yöntem sürekli ve normal dağılıma sahip iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemeye kullanılır. Korelasyon değeri 0.00-0.30 arasında olması iki değişken arasındaki ilişki düşük düzeyde, 0.30-0.70 arasındaysa iki değişken arasında ilişki orta düzey, 0.70-1.00 arasında olması durumunda iki değişken arasındaki ilişki yüksek düzeydedir (Büyüköztürk, 2019). Eğer ilişki katsayısı pozitif ise iki değişkene ilişkin puanların birlikte arttığını ya da azaldığını gösterir ancak negatif ise değişkenlerden birine ilişkin puanlar arttıkça diğerinin azaldığını gösterir.

Tablo 4. 17 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıklarına İlişkin Algı Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Tablosu

|                         | Örgütsel Adanmışlık | Okula Adanmışlık | Öğretmenliğe Adanmışlık | Öğretim İşlerine Adanmışlık | Çalışma Grubuna Adanmışlık |
|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Psikolojik Dayanıklılık | ,331**              | ,299**           | ,284**                  | ,207**                      | ,346**                     |
| Yapısal Stil            | ,200**              | ,186**           | ,189**                  | ,149**                      | ,163**                     |
| Gelecek Algısı          | ,203**              | ,185**           | ,202**                  | 0,084                       | ,228**                     |
| Aile Uyumu              | ,189**              | ,184**           | ,150**                  | ,138**                      | ,173**                     |
| Kendilik Algısı         | ,294**              | ,284**           | ,244**                  | ,210**                      | ,269**                     |
| Sosyal Yeterlik         | ,285**              | ,240**           | ,236**                  | ,133**                      | ,373**                     |
| Sosyal Kaynaklar        | ,217**              | ,180**           | ,185**                  | ,152**                      | ,234**                     |

\*\* $p < .01$

Psikolojik dayanıklılık ölçeği gelecek algısı alt boyutu ile örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur ( $r=0.084$ ,  $p>.05$ ). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık algıları ve örgütsel adanmışlık algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ( $r=.331<.070$ ) ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ( $p<.01$ ). Psikolojik dayanıklılık puanları ile örgütsel adanmışlık puanları çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzey ( $r=.346<.070$ ) anlamlı ilişki elde edilmiştir ( $p<.01$ ). Psikolojik dayanıklılık ölçeği sosyal yeterlilik alt boyutu puanları ile örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ( $r=.373<.070$ ) ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ( $p<.01$ ). Ancak psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık ölçeğinin diğer alt boyut puanları arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ( $r<.30$ ) ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ( $p<.01$ ). Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin puanlar arttıkça örgütsel dayanıklılık ölçeği puanları da artmaktadır.

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde, Antalya ilinin Manavgat, Serik ve Aksu ilçeleri resmi ve özel okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan anketlerin bulgularından yola çıkarak sonuçlara yorum getirilmiştir. Bu analizler doğrultusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları sebebiyle bu bölümde verilen sonuçlar Antalya ili Manavgat, Serik ve Aksu ilçelerinde resmi ve özel okulları genelleyebiliriz.

##### 5.1.1 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Alanyazındaki ilgili çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek düzeyde olduğu bulunan benzer çalışmalar vardır (Sönmezer, 2015; Karakuş, 2017; Uçar, 2014). Aynı zamanda literatürde öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin orta düzeyde bulunduğu çalışmalarda vardır (Karataş, 2016; Usta, 2018; Yalçın, 2013). Bu bulgunun literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmüştür. Okullarda görev yapan öğretmenlerin önemli bir kısmı öğretmenliği stresli bir meslek olarak tanımlamaktadır (Chan, 2003). Aşırı stres altında çalışan öğretmenin mesleki anlamda başarılı olması çok zordur (Yalçın, 2013). Öğretmenlerin de psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması mesleklerinde karşılaştıkları güçlüklerde çözüm odaklı yaklaşabilmelerini, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinde daha esnek olabilmelerini, mesleki tükenmişlik risklerinin daha az olmasını, çalıştığı sosyokültürel çevre ve kurum koşullarına daha kolay adepte olabilmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerle çalışan okullar değişime uyum sağlayarak, zorlukların üstesinden gelerek mücadele ederek kurum olarak rekabet avantajı sağlayabilir. (Kavi ve Karakale, 2018). Psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerin

‘sosyal yeterlilik’ düzeyleri ve ‘sosyal kaynakları’ da yüksek olacağı için çalışma arkadaşları ve öğrencileri ile daha olumlu ilişkiler kurabilecek, sınıf ortamında ve öğrenci-öğretmen ilişkisinde de daha sabırlı ve yapıcı davranabilecektir. Ek olarak ‘kendilik algıları’ ve ‘gelecek algıları’ da gerçeğe yakın olacağı için olumlu ve olumsuz yönlerinin farkında olarak değişime ve gelişime açık olabilecek ve geleceğe umutla bakabileceklerdir (Hjemdal ve ark., 2006). Sınıf ortamında ve öğrenci-öğretmen ilişkisinde de öğretmenlerin daha sabırlı ve yapıcı davranabilmelerini olanak sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenler belirsiz ve değişken olan çalışma hayatına uyum sağlamakta güçlük yaşamazlar (Uçar, 2014). Bu araştırmanın sonucunda psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek düzeyde çıkmasının çalışmaya katılan öğretmenlerin; yaş ortamları, fiziki ortam, eğitim düzeyleri, çalışılan kademe ve cinsiyetleri gibi değişkenler etkili olma ihtimali vardır.

#### **5.1.1.1 Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Araştırma sonucunda cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, okul kademesi, okul türüne göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde cinsiyet bağlamında avantajlı bir grubun olmadığını göstermektedir. Alanyazında benzer bulguda çalışmalar olduğu gibi (Sezgin, 2012; Yalçın, 2013; Kılınç, 2013; Chan, 2003; Harrison ve ark., 2002), cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde farklılık yarattığı ifade eden çalışmalara da rastlanmaktadır (Eroğlu, 2020; Bozgeyikli ve Şat, 2014; Estaji ve Rahimi, 2014). Öğretmenlerin mesleklerinde yaptıkları işlerin cinsiyete göre değişen bir görev olmadığı için farklılaşmamış olabilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının mesleki kıdeme göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu araştırma bulgusu, psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan diğer araştırmalarla uyumaktadır (Sezgin, 2019; Gökmen, 2014; Harrison ve ark., 2002; Uçar, 2014). Bunun yanı sıra öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının mesleki kıdeme göre anlamlı biçimde farklılaştığı araştırmalarda mevcuttur (Selçuklu, 2013; Karataş, 2016). Covid-19 pandemisi

döneminde tüm insanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinde değişimler meydana geldiği için öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki fark azalmış olabilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının okuldaki hizmet süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Araştırma bulgusu, psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan diğer araştırmalarla uyumaktadır (Çetinyol, 2019; Karakaya,2019). Bunun yanı sıra okuldaki hizmet süresine göre psikolojik dayanıklılığın farklılaştığı çalışmalarda rastlanmıştır (Yalçın, 2013). Ancak bu durum çalışmamızın sonucuyla örtüşmemektedir. Araştırmanın bu bulgusunun Antalya ilinde bulunan okulların pek çoğunun benzer koşullara sahip olmasından ve örnekleme yer alan okulların nitelik bakımından birbirlerinden çok fazla farklılaşmamasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının okulun bulunduğu sosyoekonomik çevreye göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığını okulun sosyoekonomik çevresi açısından inceleyen bir araştırma görülmemiştir. Bu nedenle bu bulgunun alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bulgunun örnekleme yer alan okulların sosyoekonomik çevre açısından birbirlerine benzer olmasından aynı zamanda araştırmanın Türkiye'nin sosyokültürel açıdan gelişmiş ve turizm merkezi olan bir büyükşehirinde yapılmış olmasından ileri gelebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma farklı illerde ya da Türkiye'nin farklı sosyoekonomik düzeye sahip okullarının yer aldığı örneklemlerde tekrarlanabilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının çalışılan okul kademesine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara sahip çalışmaların olduğu görülmektedir (Bozkurt ve Levent, 2021; Bozgeyikli ve Şat, 2014; Uçar, 2014; Gökmen, 2014)'de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırma sonuçların aksine okul kademesine göre psikolojik dayanıklılığın farklılaştığı sonuçlara da rastlanmıştır (Sönmezer, 2015). Çalışılan kurumlar okul kademesine göre farklı olsa da, ülkemizde ulusal düzeyde bir eğitim politikası izlendiği için sonuçların benzer çıkmasına neden olmuş olabilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının okul türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelediğinde benzer sonuçlara sahip çalışmaların olduğu görülmektedir (Doğan, 2020). Alanyazında psikolojik dayanıklılık ve okul türü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu durum örneklemin niteliğinden kaynaklanabileceği

gibi öğretmenlerin okul türü fark etmeksizin sorumluluk ve görevlerinin benzerlik taşıdığından dolayı farklılaşmadığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sosyal ve kültürel faaliyetlerini destekleme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde bu konuda yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Okul yöneticilerinin, kurumda çalışan öğretmenlerle kurum içinde ve dışında yapılacak sosyal ve kültürel faaliyetleri desteklemesi, organize etmesi ve faaliyetlere aktif olarak katılması öğretmenlerin motivasyonunu arttırabileceği düşünülebilir. Yapılan faaliyetler olumlu bir okul iklimi havası oluşturarak, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığını arttırabileceği düşünülmektedir.

### **5.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Alanyazındaki ilgili çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu bulunan benzer çalışmalar vardır (Alış, 2020; Ekinci, 2012; Altunay, 2017; Ertürk, 2011). Aynı zamanda alanyazında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin orta düzeyde bulunduğu çalışmalarda vardır (Şahin, 2020; Doğan, 2015; Mamaç, 2019; Sırıklıgil, 2020; Demir, 2020; Doğan ve Aslan, 2016). Alanyazında örgütsel adanmışlıkları düşük seviyede çıkan araştırmalarda olduğu saptanmıştır (Balyer, 2015). Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının yüksek çıkması öğretmenlerin mesleklerini severek icra etmeleri, kurumlarına ve öğrencilere faydalı olmaları, çalışma arkadaşları ile uyum ve iş birliği içinde çalışmaları, yeni projeler ve fikirler üretmeleri, başka okullara ve öğretmenlere örnek olmaları açısından son derece önemlidir (Bakan, 2011). Örgütsel adanmışlık; öğretmenlerin okullarına, mesleklerine, öğretim işlerine ve çalışma gruplarına adanmalarını kapsayan geniş bir kavram olduğu için eğitim-öğretim sürecinde bulunan tüm elemanları etkilemektedir (Celep, 2000). Çağdaş eğitim yönetimi kuramlarında örgütsel adanmışlık büyük bir önem taşımaktadır (Erarslan, 2004 ). Kurum ve kuruluşların pek çoğu örgütsel bir yapı içinde işleyişlerine devam ederler ancak eğitim kurumları insan yetiştirme gibi önemli bir sorumluluğu taşıdıkları için diğer örgütlerden farklı olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde çalışanların adanmışlık düzeylerinin diğer örgüt çalışanlarından daha yüksek olması beklenebilir.

### 5.1.2.1 Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, okulun bulunduğu sosyoekonomik çevre, okul kademesi, okul türü ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre anlamlı bir fark elde edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinde farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşan (Atar, 2009; Taşçı, 2011; Kızıl, 2014; Altunel, 2015; Mamaç, 2019) ve bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmaların yanı sıra farklılık tespit eden çalışmalara da (Artun, 2008; Babil, 2009; Çoban & Demitaş, 2011; Ekinci, 2012; Doğan, 2015; Altunay, 2017) rastlamak mümkündür. Araştırmanın sonucuna bağlı olarak; günümüzde çalışanların ihtiyaçları cinsiyet ayrımı yapılmadan karşılandığı için eğitim kurumlarımız olan okullarda da ayrımcılık yapılmadığından dolayı anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamış olabilir. Aynı zamanda kadınların ve erkeklerin mesleklerini ve kurumlarını sahiplenme açısından herhangi bir farklılık göstermemeleri ile ilgili olabilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında kıdem arttıkça öğretmenlerin adanmışlıklarının arttığı sonucuna ulaşan çalışmalara (Mathiu ve Zajac, 1990; Kızıl, 2014; Artun, 2008; Atar, 2009; Çelik, 2011; Çoban & Demitaş, 2011; Altunay, 2017; Alim, 2019) rastlanmakta iken, bu araştırmanın sonuçları ile örtüşen sonuçlara ulaşan ve öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel adanmışlıklarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşan çalışmalara (Arslan ve Günay, 2015; Babil, 2009; Afacan, 2011; Taşçı, 2011; Arslanhan, 2014; Doğan, 2015; Mamaç, 2019) rastlamak da mümkündür. Araştırma Covid-19 pandemi dönemi sonrası yapıldığı için uzaktan eğitim sürecinde öğretmenler uzun bir süre boyunca kurumlarından, öğrencilerinden ve çalışma arkadaşlarından fiili olarak uzak kalmıştır. Bu durum öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını etkilemiş ve kıdem yılı fazla ve az olan öğretmenler arasındaki farklılaşmayı azaltmış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mevcut okullarındaki çalışma sürelerinin örgütsel adanmışlık algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar (Gıcı, 2011; Ertürk, 2014; Ulusoy, 2014) vardır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mevcut okullarındaki çalışma sürelerine



göre örgütsel adanmışlık algılarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan çalışmalara (Celep ve ark., 2004; İnce & Gül, 2005; Artun, 2008; Atar, 2009; Altunay, 2017; Mamaç, 2019) rastlamak mümkündür. Bu sonucun, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının hizmet süresinden ziyade okul yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile uyumu, öğrencileri ile ilişkileri ve okulunu sevmesi ile ilgili olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının okulun bulunduğu sosyoekonomik çevresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelediğinde benzer sonuçlara rastlamak mümkündür (Ertürk, 2011; Sivik, 2018; Doğan, 2008). Araştırmanın başlangıcında, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının çalıştığı okulun sosyoekonomik düzeyine göre anlamlı bir elde edileceği düşünülmüş olup, ancak araştırmada bulgularında bu sonuca ulaşamamıştır. Bu bulgunun örnekleme yer alan okulların sosyoekonomik çevre açısından birbirlerine benzer olmasından aynı zamanda araştırmanın Türkiye'nin sosyokültürel açıdan gelişmiş ve turizm merkezi olan bir büyükşehirinde yapılmış olmasından ileri gelebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının çalışılan okul kademesine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelediğinde; araştırma sonuçlarıyla örtüşür şekilde benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Şahin, 2020; Eroğlu, 2007). Ancak, çalışılan okul kademesi ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı fark olan çalışmalara da rastlanmıştır (Ekinci, 2012). Öğretmenlerin okullarda uygulanan ulusal eğitim politikası, öğretmenlerin okul kademelerinde yaptığı görevlerin benzer iş ve işlemleri olduğu için çalışılan okul kademesi anlamlı farklılık yaratmamış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının çalıştıkları okul türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır (Apak, 2008; Gülle, 2013). Ancak; örgütsel adanmışlıkların çalışılan okul türüne göre farklılaştığı çalışmalarda vardır (Arslanhan, 2014). Araştırmanın başlangıcında resmi okul türünde çalışan öğretmenlerin çalışma şekli incelediğinde ve işe devamlılık anlamında özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha güvence içinde olduklarından dolayı örgütsel adanmışlıklarının yüksek düzeyde çıkacağı düşünülmüştür. Ancak araştırmanın bulgularında bu sonuca ulaşamamıştır. Bu sonucun örnekleme yer alan özel okulların nitelik ve koşullarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyi arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. Alanyazın incelediğinde; yapılmış benzer araştırmaların sonuçlarıyla da (Manzoor & Naeem, 2011; Wanbergi & Mueller, 2000;

Özkan, 2005) çalışmamızın sonucuyla örtüşür biçimde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu görülmüştür. Benzer sonuçlara göre okul yöneticileri tarafından desteklenen faaliyetler sonrasında öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları daha yüksek bulunmuş olabileceği düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri desteklemesi hem okul iklimini hem okulun üyesi olan her bireyin motivasyon ve psikolojik iyilik halini olumlu yönde etkilemiş olabileceğinden örgütsel adanmışlıklarında yüksek çıkmış olabilir.

### **5.1.3 Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Dair Sonuç ve Tartışma**

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik dayanıklılığı artan katılımcıların örgütsel adanmışlık düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Alan yazın incelediğinde ülkemizde yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yurtdışında ise (Youssef ve Luthans, 2007) çalışmasında da çalışanların psikolojik dayanıklılıkları arttığında, örgütsel adanmışlıkların da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre; kendilik algısı yüksek, olumlu hayat görüşüne sahip, içsel ve dışsal motivasyonu yüksek olan, kişilik olarak kendini sağlam gören öğretmenlerin örgütün içerisinde yer almak ve örgütün başarıya ulaşmasını sağlamak için daha fazla istek ve azim içerisinde oldukları sonucuna ulaşılabilir (Basım ve Çetin, 2011). Psikolojik dayanıklılık düzeyi arttığı takdirde işten ve örgütten ayrılma isteklerinde azalmalar görüleceği söylenebilir (Selçuklu, 2013). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adanmışlığın da artmasıyla iş performansında ve olumlu işler yapma çabasında artış meydana geleceği söylenilebilir (Basım ve Çetin, 2011). İşten kaçma, yabancılaşma, işi bırakma gibi olumsuz davranışların oluşmasını önlemede psikolojik dayanıklılık önemli rol oynamaktadır (Kavi ve Karakale, 2018). Örgütün etkinliği, verimliliği ve başarısı bakımından psikolojik dayanıklılığın önemi göz önünde bulundurulmalıdır (O'Reilly ve ark., 1991). Psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olması örgüt üzerinde yüksek performans, motivasyon, iş tatmini, değişim ve adaptasyon becerisi, örgüte bağlılık, proaktif yaklaşma becerisi kazandırabilmektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyinin düşük olması örgüt üzerinde örgüte yabancılaşma, yalnızlık, stres, örgütsel sessizlik, kriz, tükenmişlik sendromu, çatışma gibi olumsuzluklar gözükülebilir (Yalçın ve Saygı, 2021). Bu sonuçlar ışığında örgütsel anlamda artan çatışma ve başarısız olma gibi birçok durumla başa çıkma ve üstesinden gelme yeteneği olarak

görülen psikolojik dayanıklılık örgütsel adanmışlık açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir.

## **5.2. Öneriler**

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ve örgütsel adanmışlıkları incelenmiş, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik önerilere aşağıda yer verilmiştir.

### **5.2.1 Uygulamacılara Öneriler**

1. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Bu sebeple yöneticilerin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyini artırmak için liderlik becerileri, kriz ve stres yönetimi eğitimleri verilebilir.

2. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların koşullarında iyileştirmeler yapılarak; fiziki imkanlar, teknolojik imkanlar, ek ders, eşitlik ve karara katılımcı bir yönetim anlayışı gibi konular ile psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arttırılabilir.

3. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki anlamlı ve orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adanmışlık düzeylerini arttırmak için psikoeğitim programları ve hizmetiçi eğitimler düzenlenebilir.

4. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Bu bulgu ışığında okullarda sosyal ve kültürel faaliyetler artırılarak yönetici-öğretmen-öğrenci ilişkisi güçlendirilebilir.

### **5.2.2 Araştırmacılara Öneriler**

1. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde çıkmıştır. Bu nedenle yaşam doyumu,

mutluluk düzeyi, mesleki tükenmişlik gibi kavramlar ile örgütsel adanmışlık üzerine nicel ve nitel çalışmalar yapılabilir.

2. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki anlamlı ve orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmak için psikoeğitim programları düzenlenebilir ve bu programların etkililiği araştırılabilir.

3. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, okul yöneticilerinin sosyal ve kültürel faaliyetleri destekleme düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Buradan yola çıkılarak yöneticilere liderlik becerileri eğitimleri verildikten sonra bu eğitimlerin öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları üzerindeki etkisi incelenebilir.

4. Antalya ilinin 3 merkez ilçesinde (Aksu, Serik, Manavgat) yapılan bu çalışma daha geniş bir alanda yapılabilir

## KAYNAKÇA

- Afacan, Ö. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılama düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaba, A. ve Turhan, M. (2016). İlköğretim Okul Binalarının Fiziksel Sorunlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi (Van İl Örneği). *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 341 – 357.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatiksel Analiz Teknikleri*. Turhan Kitapevi.
- Akfırat, F. (2006). Sosyal Yeterlilik, Sosyal Beceri ve Yaratıcı Drama. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1(1), 39-58. <https://doi.org/10.21612/yader.2006.004>
- Aktan, Ş. B. ve Önder, A. (2018). Okul Öncesi Dönemde Psikolojik Dayanıklılık. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 20-30.
- Alaiwa, K. H. (2018). The level of educational leaders commitment to the organizational intelligence dimensios in the saudi educational institutions from the perspective of teaching board members and the educational leaders. *European Scientific Journal*, 14(7), 218-234. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n7p234>
- Alış, B. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (K. Maraş örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psycholog*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*(26), 49-61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)

- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arabacı, İ., Alanoğlu, M., ve Doğan, B. (2014). Okmeyul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Argon, T. ve Çelik, H. (2016). İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Sosyal Beceri Yeterlik Düzeyleri . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 6 (1) , 58-78.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Artun, B. (2008). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışlarını algulamaları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Pegem Akademi.
- Aytekin, M. (2016). *Lider üye etkileşiminin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babil, F. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ile öğretmenlerin örgütsel adanmaları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bakan İ.(2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Gazi Kitabevi.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. PegemA Yayıncılık.
- Balyer, A. (2015). Örgütsel Adanmışlık: Türkiye'deki öğretmenlerin algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 1-14.
- Basım, M. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*(22), 1-12.
- Bitmiş, G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bobek, B. L. (2002). Teacher resiliency: A key to career longevity. *The Clearing House*, 75(4), 202-205. <https://doi.org/10.1080/00098650209604932>
- Bolat, S. (1996). Eğitim Örgütlerinde İş birliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(4), 505-512.
- Botou, A., Mylonakou-Keke, I., Kalouri, O. ve Tsergas, N. (2017). Primary school teachers' resilience during the economic crisis in Greece. *Psychology*, 8(1), 131-159. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.81009>
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature And*

*History of Turkish or Turksh*, 12(6), 103-122.  
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.11574>

Bozkurt, D. ve Levent, A. F. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(44), 7968-8000

Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüştük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.  
<https://doi.org/10.19059/mukaddime.376745>

Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.

Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.

Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Celep, C. (2014). *Eğitim yöneticisinin liderlik davranışı*. Nobel Akademi Yayıncılık.

Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). *Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, Türkiye.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayınları.

Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stres-burnout relationship among prospective chinese teachers in hong kong. *Teaching and Teacher Education*(19), 381-395.  
[https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00023-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00023-4)

Creswell, J. (2019). *Eğitim Araştırmaları*. (H. Ekşi, Çev.). Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi

Çakar, S. F., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin Yılmazlık Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.



- Çam, O. ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2), 118-126.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, E. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığı ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. Ö. ve Basım, N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Çiltaş, A. (2011). Eğitimde Öz-Düzenleme Öğretiminin Önemi Üzerine Bir Çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 1-11.
- Çoban, D. ve Demitaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 317-348.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş., (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çorbacı, S. ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 231-247. <https://doi.org/10.12780/UUSB184>
- Demir, A. (2020). *İkollarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, Ü. ve Aslan, H. (2016). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 51-68.
- Döş, F. C. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, E. (2015). Tanrı algısı, dini yönelim biçimleri ve öznel dindarlığın psikolojik dayanıklılıkla ilişkisi: üniversite örneklemi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(29), 223-246.
- Erarşlan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(17): 1-32.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları.
- Eroğlu, M. (2020). Öğretmen adaylarının psikolojik dayanıklılıklarının incelenmesi. *Eğitim ve Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 80-86.
- Ertürk, M. (2014). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Gaziantep ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Estaji, M. ve Rahimi, A. (2014). Examining the ESP teachers' perception of resilience. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(98), 453-457. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.439>

- Etzioni, A. (1966). *Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power*. New York: The Free Press.
- Friborg O, Hjemdal O, Rosenvinge JH ve ark. (2003) A New Rating Scale for Adult Resilience: What are the Central Protective Resources behind Healthy Adjustment? *Int J Methods Psychiatr Res*, 12:65-76.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvince, J. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience In Relation to Personality and Intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Gıncı, A. (2011). *İstanbul'daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan ingilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Bazı Değişkenler(İzmir Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gönen, T. (2020). Psikolojik sağlamlığın tükenmişliğe etkisi: özel okullarda çalışan öğretmenler üzerine bir araştırma. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 46-60.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Güngörmüş, K., Okanlı, A. ve Kocabeyoğlu, T. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.

- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Harrison, M., Loiselle, G., Duquette, A. ve Semenic, S. , (2002). Work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Quebec. *Journal Of Advanced Nursing*, 38(6), 584-591.
- Hoge, E., Austin, E. D. ve Pollack, M. H. (2007). Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression and Anxiety*, 24, 139-152. <https://doi.org/10.1002/da.20175>
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- Kaba, İ. ve Keklik, İ. (2016). Öğrencilerin üniversite yaşamına uyumlarında psikolojik dayanıklılık ve psikolojik belirtiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 98-111.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise. *American Sociological Review*, 4(33), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karagöz, L. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adanma ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, M. ve Aslan, B. (2009). Teachers' Commitment Focuses: A Three Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28(5), 425-438. <https://doi.org/10.1108/02621710910955967>

- Karakuş, S. (2017). *Özel eğitim öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ile mesleki sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık
- Karasoy, H. A. (2011). *Örgüt psikolojisi*. Atlas Akademi Yayınları.
- Karataş, R. (2016). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve başa çıkma stratejilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Emek ve Toplum*, 7(17), 55-77. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Khasawneh, S., Aieman, O. ve Tineh, A. M. (2012). The relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case for Vocational Teachers in Jordan. *Sage Journals*, 40(4), 494-508. <https://doi.org/10.1177/1741143212438217>
- Kılınç, A. Ç. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Turkish Journal Of Education*, 3(1), 70-79.
- Kırımoğlu, H., Yıldırım, Y. ve Temiz, A. (2010). İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi (Hatay İli Örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 88-97.
- Kızıl, Ş. (2014). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Balıkesir ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayım.
- Kozacıoğlu, R. (2002). *The Relationship Of Organizational Commitment And Work Rewards With Organizational Citizenship Behavior* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). Research on resilience: Response to commentaries. *Child Development*, 71, 573-575. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00168>

- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Manzoor, M. ve Naeem, H. (2011). Relationship of organization socialization with organizational commitment and turnover intention: Moderating role of perceived organizational support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 515-529.
- Masten, A. ve Coatsworth, D. (1998). The Development of Competence in Favorable and Unfavorable Environments: Lessons From Research on Successful Children. *American Psychologist*, 53(2), 205-220. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.2.205>
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J. (1991). A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A Test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 15-28. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199801\)19:1<15::AID-JOB816>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<15::AID-JOB816>3.0.CO;2-C)
- Mowday, R. T., Lyman, W. P. ve Richard, M. S. (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment*. Academic Press: New York. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50005-8>
- Nartgün, Ş. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Etik Liderlik ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 269-290.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 3(71), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

- Özbay, Y. ve Aydoğan, A. D. (2013). Aile Yılmazlığı: Bir Engele Rağmen Birlikte Güçlenen Aile. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 129-146.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zekâ ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.17051/io.2014.74855>
- Özer, E. ve Deniz, M. E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 13(4), 1240-1248. <https://doi.org/10.17051/io.2014.74855>
- Özeren, E., Arslan, A. ve Demirtaş, Ö. (2019). İKY uygulamalarının işe adanmışlık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1, 211-228.
- Öziş, G. (2016). *Evlilik Yaşam Doyumunun Algılanan Ebeveyn İlişkisi, Psikolojik Dayanıklılık ve Dinsel İnanç Gücü Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, K. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre müdürlerin yönetici yeterlilikleri ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed.* New York: Open University Press
- Pietsch, M., Tulowitzki, P. ve Koch, T. (2018). On the differential and shared effects of leadership for learning on teachers' organizational commitment and job satisfaction: a multilevel perspective. *Educational Administration Quarterly*, 46, 1-37.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., ve Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions And Trust As Mediators For Transformational And Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal Of Management*, 25, 901. <https://doi.org/10.1177/014920639902500606>
- Polat, D. D. ve İskender, M. (2018). Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate.

*International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.  
<https://doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>

- Puncreobutr, V. (2016). Structural empowerment and organizational commitment of lecturers in Private International Educational Institutions at Thailand. *Journal of Education and Practive*, 7(11), 158-163.
- Reichers, E. A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Forthcoming in Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Rusu, R. (2013). Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment or Normative Organizational Commitment? Management and Economics. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 2(70), 192-197.
- Sadedemir, H. (2016). *Evli olan ve olmayan bireylerde karar verme stratejisinin psikolojik dayanıklılık üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sakarya, D. ve Güneş, C. (2013). Van Depremi Sonrasında Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtilerinin Psikolojik Dayanıklılık ile İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 21(3), 25-32.  
[https://doi.org/10.1501/Kriz\\_00000000335](https://doi.org/10.1501/Kriz_00000000335)
- Selçuklu, E. A. (2013). *Örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık: Okulöncesi öğretmenleri üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Sezgin, F. (2008). Relationships between teachers organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.



- Sıgı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sırıkgil, R. (2020). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sivik, S. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmezer, B. (2015). *Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Suniya, L., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543-562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Şahin, B. (2020). *Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şahin, M., Yetim, A. ve Çelik, A. (2012). Psikolojik Sağlamlığın Gelişiminde Koruyucu Bir Faktör Olarak Spor ve Fiziksel Aktivite. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(8), 373-380.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Taşcı, Ö. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkilerine ilişkin algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taştan, S. B. (2014). Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 91-106.
- Truffino, C. (2010). Resilience: An Approach to the Concept. *In Revista de psiquiatria y salud mental (English Edition)*, 3(4), 145-151. [https://doi.org/10.1016/S2173-5050\(10\)70024-8](https://doi.org/10.1016/S2173-5050(10)70024-8)

- Tuncer, A., (1995). *MEB Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş doyumunu ve örgütsel adanmışlık durumları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Turan, S. (1998). *Measuring Organizational Climate and Organizational Commitment in the Turkish Educational Context*. New York: Paper Presented at the Annual Meeting of the University Council for Educational Administration St. Louis.
- Tutar, H., Tuzcuoğlu, F., Argun, Ç. ve Akman, E. (2009, Eylül, 24-27). *Dönüştürücü/etkileşimci liderliğin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi: Karşılaştırmalı bir çalışma*. I. Uluslararası Davraz Sempozyumu, Isparta, Türkiye.
- Uçar, T. (2014). *Özel eğitim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ve mesleki sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Ulukan, M. (2020). Öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 13(73), 620-631. <https://doi.org/10.17719/jisr.10978>
- Ulusoy, T. (2014). *Okullarda sergilenen dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Usta, E. Y. (2018). *Hayatın anlam algısı ve psikolojik dayanıklılık düzeyi arasındaki ilişkinin analizi istanbul ili, üsküdar ilçesi, resmi liselerde görev yapan öğretmenler örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, B., Özçelik, G. ve Uyargil, C. (2018). Bireysel İş Yapılandırmanın Sonuçları: Bireysel İş Yapılandırmanın Psikolojik Sermaye ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 651-666.

- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wallace, J. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255. <https://doi.org/10.2307/2393637>
- Wanbergi, C. R. ve Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*(85), 497-509. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373>
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yalçın, S. ve Sayğı, E. (2021). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 5, 402-426.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.
- Yule, K., Houston, J. ve Grych, J. (2019). Resilience in children exposed to violence: A meta analysis of protective factors across ecological contexts. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 22, 406-431
- Yılmaz, M. ve Yalçın, S. (2020). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16, 5955-5973. <https://doi.org/10.26466/opus.711430>
- Yöndem, Z. D. ve Bahtiyar, M. (2016). Ergenlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Stresle Baş Etme. *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirisi*(45), 53-62. <https://doi.org/10.9761/JASSS3419>

## EKLER

### EK-1 Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.12.2021-246314



T.C  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu  
KURUL KARARI



**TOPLANTI TARİHİ** : 15.12.2021  
**TOPLANTI SAYISI** : 16  
**KARAR SAYISI** : 440

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI**'nin danışmanlığını, **Orkun AKBABA**'nın araştırmacılığını üstlendiği, "*Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA  
Kurul Başkanı

**Başkan**  
Prof. Dr.  
Hilmi DEMİRKAYA

**Başkan Yrd.**  
Prof. Dr.  
Sibel MEHTER AYKIN

**Üye**  
Prof. Dr.  
Ebru İÇİGEN

**Üye**  
Prof. Dr.  
Nurşen ADAK

**Üye**  
Prof. Dr.  
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

**Üye**  
Prof. Dr.  
Taner KORKUT

**Üye**  
Prof. Dr.  
Gökhan AKYÜZ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

## EK-2 Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Onay Yazısı



T.C.  
ANTALYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-98057890-20-41383728  
Konu : Araştırma Uygulama İzni Talebi  
(Orkun AKBABA)

17.01.2022

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ANTALYA

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Orkun AKBABA'nın "**Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı araştırmasını, İlimiz Aksu, Manavgat ve Serik İlçelerinde Bulunan Resmî/Özel Anasınıfı, İlkokul, Ortaokul, Lise ve Dengi Okullarda uygulama isteği ile ilgili 07/01/2022 tarih ve 261509 sayılı yazısı Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında **2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı** içerisinde olmak üzere, **İlimiz Aksu, Manavgat ve Serik İlçelerinde Bulunan Resmî/Özel Anasınıfı, İlkokul, Ortaokul, Lise ve Dengi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlere** yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüğünün sorumluluğunda Eğitim Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
17.01.2022

Hüseyin ER  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres :  
Telefon No : 0 (242) 238 60 00  
E-Posta: arge07@mcb.gov.tr  
Kep Adresi : mcb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/mcb-ebys>

Bilgi için: Uğur ÇETINKAYA

Unvan: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni  
İnternet Adresi: Faks:2422386111

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1ead-7261-32e6-b9fd-669c kodu ile teyit edilebilir.



### **EK-3 Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Meslektaşım;

Bu anket ve ölçek formu, öğretmen görüşlerine göre “Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” amacıyla hazırlanmıştır. Sizden, kendinize en uygun olan seçeneği işaretlemeniz istemektedir. Bu araştırmanın verileri bilimsel bir araştırma için kullanılacak, başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırma sonuçlarının gerçek ve güvenilir olması için soruları dikkatle okuyup içtenlikle cevaplamanızı ve boş bırakmamanızı rica eder. Katılım ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Orkun AKBABA

Eğitim Yönetimi

#### **1. Cinsiyetiniz**

a.  Kadın b.  Erkek

#### **2. Yaş**

a.  21-30 yaş b.  31-40 yaş c.  41 yaş ve Üzeri

#### **3. Meslekteki Kıdeminiz**

a.  1-5 yıl b.  6-10 yıl c.  11-15 Yıl d.  16 yıl ve

#### **4. Kaç Yıldır Bu Okulda Çalışmaktasınız?**

a.  0-3 Yıl b.  4-7 Yıl c.  8 yıl ve üzeri

#### **5. Çalıştığınız Okul Türü**

a.  Devlet b.  Özel

#### **6. Çalıştığınız Okul Kademesi**

a.  İlkokul b.  Ortaokul c.  Lise

#### **7. Çalıştığınız Okulun Bulunduğu Sosyoekonomik Çevresi**

a.  Düşük b.  Orta c.  Yüksek

#### **8. Çalıştığı Okulun Yöneticilerinin Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Destekleme Düzeyi**

a.  Hiç Desteklemiyor b.  Kısmen Destekliyor c.  Tamamen Destekliyor

## EK-4 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

|  |   |   |
|--|---|---|
| 1. Beklenmedik bir olay olduğunda...<br>Her zaman bir çözüm bulurum                      | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem             |
| 5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...<br>Benimkinden farklıdır | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Benimkiyle aynıdır                            |
| 6. Kişisel konuları ...<br>tartışmam Hiç kimseye   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim |
| 14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum<br>Ümit verici                                 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Belirsiz                                      |
| 15. Şu konuda iyiyimdir...<br>planlama Zamanımı  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Zamanımı harcama                              |
| 16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir<br>Kolayca yapabildiğim                        | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Yapmakta zorlandığım                          |
| 29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...<br>Zordu         | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Kolaydır                                      |
| İşleri bağımsız olarak yapmayı   |   | İşleri hep beraber yapmayı                    |
| 33. Yakın arkadaşlarım/aile üyeleri ...<br>Yeteneklerimi beğenirler                      | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Yeteneklerimi beğenmezler                     |

## EK-5 Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği

| <b>Prof.Dr. Cevat CELEP'in "Öğretmenlerin Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği"</b>  | <b>ÇOK AZ</b> | <b>AZ</b> | <b>ARA SIRA</b> | <b>ÇOĞU ZAMAN</b> | <b>HER ZAMAN</b> |
|--|---------------|-----------|-----------------|-------------------|------------------|
| <b>Açıklama:</b> Her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra ifadelere katılma durumunuzu belirtiniz. Size uygun seçeneği ( X ) ile belirtiniz. |               |           |                 |                   |                  |
| 1.Okul içinde benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim   | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |
| <b>2.Ders ile ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım</b>  | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |
| 3.Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim  | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |
| 21.Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum  | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |
| <b>22.Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim</b>  | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |
| 23.Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim   | 1             | 2         | 3               | 4                 | 5                |



## EK-6 Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği İzni

yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği Gelen Kutusu x

**Nejat Basım** 10 Eylül Cum 17:33 ☆ ↶ ⋮

Alici: ben ▾

Değerli Orkun Akbaba,  
Mesajınızı bu adresimden yanıtlıyorum. Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Ölçeğin yer aldığı makaleyi, makalenin sonunda yer alan ölçeğin word ortamındaki halini ve değerlendirme esaslarını içeren bilgi notunu ekte gönderiyorum. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

--

Prof. Dr. H. Nejat Basım  
Bağkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı  
Bağlıkta Kamusalı Fatih Sultan Mah. Eskişehir Yolu 15. Km. Etiler/Beştepe/06700 ANKARA

## EK-7 Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği İzni

**Kutusu** Ölçek İzni Gelen Kutusu x ↕ 🖨 📧

**Orkun AKBABA** 11 Kasım Per 21:40 (8 gün önce) ☆

Merhaba Cevat Bey, Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetim bölümü yüksek lisans öğrencisi Orkun AKBABA. Tezimde kullanmak üzere uyarlam...

**Cevat CELEP** 12 Kasım Cum 13:14 (7 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alici: ben ▾

Söz konusu ölçek örgütsel adanma kitabında var atıf yapmak koşuluyla kullanabilirsiniz  
[Prof.Dr.Cevat CELEP](#)  
[Gime Amerikan Üniversitesi](#)  
[Eğitim Fakültesi](#)  
[Gime/KKTC](#)

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

03/02/2023

Orkun AKBABA

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı ve Soyadı: Orkun AKBABA

Doğum Tarihi ve Yeri:

### **Eğitim Durumu**

Lisans Öğrenimi: Erciyes Üniversitesi-Eğitim Fakültesi-Eğitim Bilimleri-Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

### **İş Deneyimi**

Çalıştığı Kurumlar:

Müdür-Çakış İlkokulu-Manavgat/ANTALYA (2021-Şu ana kadar)

Müdür Vekili (Görevlendirme)-Sağirin Ortaokulu- Manavgat/ANTALYA (2020-2021)

Müdür Yardımcısı-Sağirin Ortaokulu- Manavgat/ANTALYA (2019-2021)

Öğretmen-Beşkonak Yatılı Bölge Ortaokulu-  
Manavgat/ANTALYA (2017-2019)

Öğretmen (Görevlendirme)-Serik Rehberlik ve  
Araştırma Merkezi- Serik/ANTALYA (2017)

Öğretmen-Yunus Emre Ortaokulu-  
Demre/ANTALYA (2016-2017)

Öğretmen (Görevlendirme)-Çavuş  
Ortaokulu-Patnos/AĞRI (2015)

Öğretmen-İbrahim Karaoğlanoğlu  
İlkokulu- Patnos/AĞRI (2014-2016)

### **İletişim**

E-Posta Adresi:

## İNTİHAL RAPORU

### ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIKLARI İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

#### ORJİNALLİK RAPORU

|                                  |                                    |                        |                                |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| % <b>16</b><br>BENZERLİK ENDEKSİ | % <b>14</b><br>İNTERNET KAYNAKLARI | % <b>6</b><br>YAYINLAR | % <b>7</b><br>ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------|

#### BİRİNCİL KAYNAKLAR

|          |  |             |
|----------|--|-------------|
| <b>1</b> | <a href="http://acikerisim.akdeniz.edu.tr">acikerisim.akdeniz.edu.tr</a><br>İnternet Kaynağı | % <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a><br>İnternet Kaynağı           | % <b>2</b>  |
| <b>3</b> | <a href="http://acikerisim.erdogan.edu.tr">acikerisim.erdogan.edu.tr</a><br>İnternet Kaynağı | % <b>1</b>  |
| <b>4</b> | Submitted to Bahcesehir University<br>Öğrenci Ödevi  | % <b>1</b>  |
| <b>5</b> | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>İnternet Kaynağı           | % <b>1</b>  |
| <b>6</b> | <a href="http://dspace.akdeniz.edu.tr">dspace.akdeniz.edu.tr</a><br>İnternet Kaynağı         | % <b>1</b>  |
| <b>7</b> | <a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a><br>İnternet Kaynağı                   | % <b>1</b>  |
| <b>8</b> | <a href="http://dspace.trakya.edu.tr:8080">dspace.trakya.edu.tr:8080</a><br>İnternet Kaynağı | <% <b>1</b> |

[openaccess.izu.edu.tr](http://openaccess.izu.edu.tr)