



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULLARINA İLİŞKİN
GÜVEN ALGILARI İLE KENDİLERİNİ TOPARLAMA GÜCÜ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ash Zencir

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EKİM, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren(.....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir

YAZARIN

Adı : Aslı
Soyadı: : Zencir
Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Ortaokul Öğretmenlerinin Okullarına İlişkin Güven Algıları ile Kendilerini Toparlama Gücü Arasındaki İlişki

İngilizce Adı: The Relationship Between Secondary School Teachers' Trust Against Their Schools and Their Resilience

ETİK İLKELER UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Aslı Zencir

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Aslı Zencir tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin Okullarına İlişkin Güven Algıları ile Kendilerini Toparlama Gücü Arasındaki İlişki” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç.Dr. Fatih ŞAHİN
(Eğitim Yönetimi, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Doç. Dr. Ayhan URAL
(Eğitim Yönetimi, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM
(Eğitim Bilimleri, Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: .../.../.....

Bu tezin Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans/ Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Tez aşamamda bana bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren, benden desteğini ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Fatih ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım. Danışmalığımı yapan diğer hocalarım sayın Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ'ye, Prof. Dr. Feyzi ULUĞ'a ve Doç. Dr. Türker KURT' a teşekkürlerimi sunarım.

Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nın değerli hocalarına teşekkür ederim.

Hayatımda her zaman yanımda olan fedakâr annem Güler YIRTAR'a, eğitim yolculuğumda ilk öğretmenim babam Adnan YIRTAR ve her daim yanımda olan kardeşlerim Şerife Hilal ŞAHBUDAK ve Ayşe Bilge YIRTAR'a teşekkür ederim.

Çalışma sürecim boyunca desteğini esirgemedi hep yanımda olan, sabırla beni motive eden kızım Ece ZENCİR'e ve eşim Hanifi ZENCİR'e teşekkür ederim.

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKULLARINA İLİŞKİN GÜVEN ALGILARI İLE KENDİLERİNİ TOPARLAMA GÜCÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Ash Zencir

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Ekim, 2022

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları ile kendilerini toparlama gücü arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Nicel olarak tasarlanan bu araştırmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş ili merkez ilçeleri ve diğer bazı ilçelerindeki (Onikişubat, Dulkadiroğlu, Afşin, Elbistan, Göksun, Pazarcık ve Türkoğlu) ortaokullarda 2019-2020 eğitim-öğretim yılında görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin seçiminde, tabakalı örnekleme yöntemine gidilmiştir. Araştırma verileri üç bölümden oluşan bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. İlk bölümde kişisel bilgilere ilişkin maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde Daboval vd. (1994) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2006) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)”, son bölümde ise Friborg vd. (2005) tarafından geliştirilen, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Parametrik testler çerçevesinde gerçekleştirilen analizler sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının ve kendilerini toparlama gücü düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile kendilerini toparlama gücü arasında doğru orantılı ve istatistiksel olarak anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda, uygulayıcılara ve araştırmacılara bazı önerilerde bulunulmuştur.



Anahtar Kelimeler : Örgüt, Örgütsel Güven, Kendini toparlama gücü, Öğretmen

Sayfa Adedi : xiii+63

Danışman : Doç. Dr. Fatih ŞAHİN

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL
TEACHERS' TRUST AGAINST THEIR SCHOOLS AND THEIR
RESILIENCE**

M.S. Thesis

Ash Zencir

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

October, 2022

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational trust in their schools and their ability to recover. Relational survey model was used in this research, which was designed as quantitative. The universe of the research consists of branch teachers working in secondary schools in the central districts of Kahramanmaraş province and some other districts (Onikişubat, Dulkadiroğlu, Afşin, Elbistan, Göksun, Pazarcık and Türkoğlu) in the 2019-2020 academic year. In the selection of the research sample, stratified sampling method was used. Research data were obtained through a questionnaire consisting of three parts. In the first part, there are items related to personal information. In the second part, Daboval et al. (1994) and adapted into Turkish by Yılmaz (2006), the “Organizational Trust Scale in Schools (OÖÖÖ)”, and in the last part, Friborg et al. (2005) and adapted into Turkish by Basım and Çetin (2011), the Psychological Resilience Scale for Adults was used. As a result of the analyzes carried out within the framework of parametric tests, it was seen that teachers' perceptions of organizational trust and their level of self-recovery were high. In the study, a directly proportional and statistically significant but low-level relationship was found between teachers' perceptions of organizational trust and their ability to pull themselves together. In line with the research findings, some suggestions were made to practitioners and researchers.



Keywords : Organization, Organizational trust, Resilience, Teacher

Number of Pages : xiii+63

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Fatih Şahin

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELER UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Varsayımları.....	4
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Tanımlar	5
BÖLÜM II.....	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6

Güven ve Örgütsel Güven Kavramı.....	6
Güven Kavramı	6
Örgütsel Güven Kavramı.....	8
Örgüt İçinde Güvenin Boyutları	9
Kendini Toparlama Gücü	11
BÖLÜM III	15
YÖNTEM.....	15
Araştırmanın Modeli	15
Evren ve Örneklem	15
Veri Toplama Araçları	18
Verilerin Analizi.....	20
BÖLÜM IV	21
BULGULAR	21
Betimsel Analizler	21
Güvenilirlik ve Normallik Analizleri	22
Araştırma Sorularının Sınanması	24
BÖLÜM V	35
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	35
Tartışma ve Sonuç.....	35
Öneriler.....	43
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	43
Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	44
KAYNAKLAR.....	45
EKLER	54
Ek 1. Anket Formu	55

Ek-2. İzin Yazıları.....	62
---------------------------------	-----------



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Öğretmen ve Ortaokul Sayılarının İlçelere Göre Dağılımı	16
Tablo 2 İlçelere Göre Örneklemede Yer Alan Öğretmen ve Okul Sayıları	17
Tablo 3 Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler	18
Tablo 4 Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları	21
Tablo 5 Örgütsel Güven Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamaları	22
Tablo 6 Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamaları	22
Tablo 7 Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Skorları	23
Tablo 8 Örgütsel Güven Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	23
Tablo 9 Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin Basıklık ve Çarpıklık Değeri	24
Tablo 10 Öğretmenlerin Okullarına İlişkin Örgütsel Güven Algısına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	25
Tablo 11 Yaş Değişkeni, Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları	25
Tablo 12 Yaş Değişkeni, Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları	26
Tablo 13 Cinsiyet Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları	27
Tablo 14 Cinsiyet Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları	27
Tablo 15 Branş Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları	28

Tablo 16 <i>Branş Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	28
Tablo 17 <i>Mesleki Kıdem Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	29
Tablo 18 <i>Mesleki Kıdem Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	30
Tablo 19 <i>Okul Hizmet Süresi Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	31
Tablo 20 <i>Okul Hizmet Süresi Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	31
Tablo 21 <i>Eğitim Düzeyi Değişkeni ve Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	32
Tablo 22 <i>Eğitim Düzeyi Değişkeni ve Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları</i>	33
Tablo 23 <i>Araştırma Ölçekleri Korelasyon Testi</i>	34

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OÖGÖ	Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıklar ve tanımlar hakkında bilgiler verilmiştir.

Problem Durumu

Okulların amacını etkili bir şekilde yerine getirmesinde okula karşı duyulan güvenin önemli bir etkisinin olduğu ileri sürülebilir. Güven, bireylerarası ilişkilerin ve örgütsel yaşamın önemli unsurlarından birisi olarak görülmekte ve örgütlerde ilişkileri bir arda tutan bir bağ işlevini yerine getirdiği ileri sürülmektedir (Hoy, Tarter & Witkoskie, 1992). Bundan dolayı güven, bireysel ve örgütsel ilişkilerin içine işleyen bir özelliğe sahiptir (Bökeoğlu, 2008). Sağlıklı toplum ve bu toplumu oluşturan insanlar arasında sağlıklı ilişkilerin kurulmasında ve ilişkilerin sürekliliğinin sağlanmasında güven ve iş birliğinin önemli bir yer tuttuğu ifade edilmiştir (Uzbilek, 2006).

Eğitim kurumları birey ile yaşam arasında köprü konumundadır. Bunun yanı sıra eğitim kurumları toplumsal değişime ve gelişime liderlik eden kurumlardır. Eğitim sisteminde okulların ana işlevi, belirlenmiş öğrenme yaşantılarının öğrencilerin yaşamasını sağlamak amacıyla eğitim kurumunu istenilen biçimde düzenlemektir (Taymaz, 2019, ss. 3-4).

Eğitim kurumlarının çok yönlü ve karmaşık oluşu eğitim kurumunun etkililiğinin kavramsallaştırılmasını zorlaştırmaktadır. Fakat eğitim kurumlarının etkililiği ile ilgili konularda araştırmacıların vardığı ortak görüş; öğrencilere kazandırılan bilgi, beceri ve istenilen olumlu davranışların etkili okulların temel özelliği olduğudur (Purkey & Smith, 1983, s. 353). Öğrencilerde istenilen bu olumlu davranışların gözlemlenmesinde

öğrencilerin çaba ve gayreti, öğrenci velilerinin desteğinin yanında eğitimin temel ve en önemli unsuru olarak öğretmenlerin önemli rolleri vardır.

Kaynakları etkili kullanmak ve yapılan işte hedeflenen başarıya ulaşabilmek için çalışanların memnun olduğu bir ortamda ve uyum sağladığı paydaşlarla çalışmaları gerekmektedir. Bireylerin; sosyal hayatlarında bir arada olmaları, iletişim kurmaları, sohbet etmeleri, grup oluşturmaları ve birlikte hedef belirlemeleri gerekmektedir. Bu yüzden bireyler; bulundukları grup içinde sağlıklı bir iletişime, iş birliğine, çalışma arkadaşlarından destek almaya ve grup içindeki diğer bireylere destek vermeye, çalıştığı gruba ait olma duygusuna, adalete ve en önemlisi güvene ihtiyaç duymaktadır. Öğretmen, öğrenci ve velinin birbirine güven duyması ise örgütsel güvenin oluşmasında önemli bir unsurdur.

Eğitim kurumlarının iş görenleri olarak çalışan öğretmenlerin istekli, üretken, amaca odaklı olmaları; beklentilerine uygun, güven duydukları bir ortamda çalışmaları öğretmenlerin daha verimli olmalarını sağlayabilir. Çalıştığı kurumda yeterince istekli olan öğretmenler, okulun gelişimi için bunun yanı sıra nitelikli öğrenciler ve uzun vadede nitelikli işgücü yetiştirme konularında daha da güdülenmiş davranabilirler (Ergener, 2009).

Samancı (2006) sağlıklı bir okul ikliminde, öğretmenlerin görevlerine duyduğu motivasyonun arttığını ve zorluklarla mücadelede kendilerine fazlaca güven duyduklarını vurgulamaktadır. Buna karşın kimi araştırmacılar da sağlıksız bir okul ikliminde öğretmenlerin yüksek düzeyde mutsuzluk ve stres yaşadığını göstermektedir. (Kılıç, 2010, s. 18). Bu bakımdan öğretmenlerin kendi okullarına karşı hissettikleri örgütsel güven düzeyinin yüksek olması kendilerini toparlama gücünü artırabilir.

Davranış bilimlerinde kendini toparlama gücü stresle başa çıkma, kendini toparlama gibi bir kişilik özelliği olarak ilgi görmektedir (Yıldız, 2015, s. 14). Kendini toparlama gücünün tepkisel bir özellik olduğunu söylemek mümkündür. Kendini toparlama gücü bireyin belirli risk ve olumsuz şartlar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu olarak da tanımlanabilir (Keleş, 2011, s. 349).

Okul ortamının çalışanı olarak görev yapan öğretmenlerin üretken ve istekli olmasıyla birlikte olumlu bir okul ortamında çalışmaları kendilerinden beklenen verimin de üstünde bir düzeyde görülmesini sağlayabilir. Çünkü eğitim ve kültür öncüsü rolü oynayan öğretmenlerin davranışlarının öğrencilere ve çevreye yansıtacağı açıktır. Yeterince motive olmuş öğretmenler, uzun vadede okulu geliştirmeye ve kültürlü, iyi eğitilmiş ve kısacası nitelikli gelecek yetiştirmeye daha istekli olabilirler (Ergener, 2009).

Yapılan her işin niteliği, bireyin stresten etkilenme seviyesini değiştirir. İç ve dış güvenlik çalışanlarının dahil olduğu, doğasında stres olan meslekler; sağlık hizmetleri ve eğitim hizmetleri gibi kişilerarası ilişkilerin yoğun olduğu mesleklerdir, çalışanlarda yüksek stres seviyesine neden olmaktadır (Yalçın, 2013, s. 24).

Bu bağlamda öğretmenlerin okullarına ilişkin güven algıları ile kendilerini toparlama gücü arasındaki ilişkiyi saptamanın eğitim yönetimi alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu araştırma ile ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve kendilerini toparlama gücüne ilişkin görüşleri “çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık” boyutlarında belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin okullarına ilişkin güven algısı ile kendilerini toparlama gücü arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Belirtilen temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algısına yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Ortaokul öğretmenlerinde örgütsel güven algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin kendilerini toparlama gücü düzeylerine yönelik görüşlerin dağılımı nasıldır?
4. Ortaokul öğretmenlerinde kendini toparlama gücü düzeyi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokul öğretmenlerinde okullarına ilişkin güven algısı ile kendilerini toparlama gücü düzeyi arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algısı, onların kendilerini toparlama gücü düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Ham maddesi insan olan eğitim örgütleri açık ve sosyal sistemlerdir. Bir ülkenin gelişmesinde en büyük etkisi olan okulların da hedeflenen amaca ulaşması için okulla ilgili birçok ögenin eksiksiz olarak çalışması beklenmektedir.

Olumsuz olaylar karşısında kendini toparlayabilme, olayların seyrinden etkilenmeden amaca ulaşabilme olarak da tanımlanabilen kendini toparlama gücü, güncel ve önem taşıyan bir konu olarak göze çarpmaktadır (Erkutlu, 2015, s. 97). Kendini toparlama gücü kavram olarak bireyin olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerini vurgulayan bir kavramdır. Bu araştırma ile birlikte, Kahramanmaraş ilindeki ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algısı ile kendini toparlama gücü düzeyi arasındaki ilişki incelenecektir. Elde edilen veriler, ortaokul öğretmenlerinin okullarına ilişkin örgütsel güven algısına göre öğretmenlerin kendini toparlama gücü düzeyinin değişimi ile ilgili öğretmen algılarının ne düzeyde olduğu hakkında araştırmacılara bir bakış açısı kazandıracaktır.

Bu araştırma bulgularının; ortaokullarda görev yapan öğretmenlere, okul yöneticilerine, öğretmen yetiştiren YÖK'e bağlı üniversitelere öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ile kendini toparlama gücü düzeyinin, başarıyı ne şekilde etkilediği hakkında betimlemeler yapacağı gibi gelecekte yapılması planlanan projeler için fikir vereceğine inanılmaktadır. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada, araştırma anketlerini dolduran öğretmenlerin ankete ilişkin samimi görüşlerini belirttikleri varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Kahramanmaraş ilinin merkez ilçeleri ile Afşin, Elbistan, Göksun, Pazarcık ve Türkoğlu ilçelerinin 2021–2022 Eğitim-Öğretim yılında çalışan öğretmen görüşleriyle sınırlıdır. Araştırma, aynı zamanda kapsam olarak da anket tekniği ile sağlanacak nicel veriler ve bunların değerlendirilmesiyle sınırlanmıştır.

Tanımlar

Güven: Kişiler arasında etkin iş birliği ve iletişimi sağlayan, kişiler arası ilişkilerdeki belirsizliği gideren ve beklentilerimizin karşımızdaki kişi tarafından karşılanacağına inandığımız bir unsurdur (Kılınç, 2010, s. 9).

Örgütsel güven: Örgütlerin çevresine ve çalışanlarına güven vermesi, çevresinin ve çalışanlarının örgüte güven duymasıdır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017).

Kendini toparlama gücü (resilience): Bir olumsuzluk durumu ile karşı karşıya kalındığında, risk ve koruyucu etkenlerin etkileşimi sonucu oluşan süreçte, bireyin hayatındaki değişikliğe uyum göstermesidir (Erkutlu, 2015, s. 97).



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmaya konu olan güven, örgütsel güven ve kendini toparlama gücü kavramları sırasıyla ele alınmıştır. Kavramlarla ilgili araştırmalar ve açıklamalar bu bölümde yer almaktadır.

Güven ve Örgütsel Güven Kavramı

Bu bölümde araştırmanın ilk değişkeni olan örgütsel güven kavramı hakkında kuramsal bilgiler verilmiştir. Öncelikle güven kavramı incelenmiş daha sonra örgütsel güven kavramı okul ortamıyla ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

Güven Kavramı

Topluluk halinde yaşayan insanlar arasındaki düzenin temelini oluşturan güvenin birçok disiplin ile ilişkili olduğu ulusal ve uluslararası alanyazında görülmüştür. Güven kavramı üzerinde çalışan, farklı alanlarda uzmanlaşmış araştırmacılar güven kavramını farklı şekillerde tanımlamışlardır (İşbaşı, 2000, s. 61-62). Örneğin; psikologlar, güven kavramını güvenen kişi ve güvenilen kişinin tavırları ve özellikleri ile ele almışlar, sosyologlar bireylerarasındaki toplumsal içerilmişlik (Granovetter, 1985) veya sistem güveni (Luhmann, 1979) olarak, ekonomistler güveni hesaba dayalı güven (Williamson, 1975) veya kurumsal güven/örgütsel güven (Zucker, 1986) olarak bakmışlardır.

Güven kelimesi etimolojik olarak incelendiğinde bu kavramın sadakat ve bağlılık kavramları ile ilişkili olduğu görülmektedir (Çimen, 2007, s. 84). Güçlü ilişkilerin ve örgütlerin temelini oluşturan güven kavramı çok yönlü bir ilişkiye dayanmaktadır (Dunsmuir, Frederickson &

Lang 2004. s. 129.) Demirel'e (2008) göre güven, bireye göre oluşur ve birey tarafından anlamlandırılır. Güven, bireyler arasında etkin iş birliği ve iletişimi sağlayan, bireyler arası ilişkilerindeki belirsizliği gideren ve beklentilerimizi karşımızdaki kişinin karşılayacağına olan inancımızdır (Hoy & Moran, 1999). Örgüt içerisindeki insanlar arasında sağlıklı bir ilişki kurmanın yolu iletişimden, sağlıklı bir iletişim kurmanın yolu da güvenden geçmektedir. Güven konusunda ne kadar özenli davranılırsa örgüt içerisindeki bireylerin de örgütün amaçlarını gerçekleştirme çabası o kadar yükselecektir. Bu yüzden güven, bilinçli tutarlılık kadar sürekli bir itina ve gayreti de gerektirmektedir (Demirel, 2008, s. 180).

Araştırmalar güvenin bireyi savunmasızlığa ittiğini göstermektedir. Özdoğan ve Tütün'e (2007) göre güven herhangi bir ilişkide bireyin hissettiği inancın düzeyini de belirlemektedir. Bireyin savunmasızlığı karşılıklı ilişkiyi ve beklentileri de etkilemektedir. İlişki kurduğumuz bireylerin davranışlarının bizim istediğimiz yönde değişmesi de güven duygumuzu güçlendirir. Bu durum da güvenin var olduğu ilişkilerde karşılıklı ilişkisini kuvvetli bir şekilde önümüze koyar (Aykan, 2007, s. 160).

Griffin'e (1967) göre güven riskli bir durumda hedeflenen bir gayeyi başarmak için bir nesnenin herhangi bir yeterliliğine, bir olayın gerçekleşmesine veya karşımızda bulunan bir kişinin davranışlarına olan inançtır (Ceylan ve Demircan, 2003, s. 140). Luhman'a (1979) göre ise güven bireyin, karşısındaki kişinin adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına olan inancını ifade eder.

Güven kavramının sözlük anlamına bakıldığında ise kavramın, "korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat" anlamlarını içerdiği görülmektedir. Alan yazındaki güvene ilişkin tanımlar incelendiğinde ise; Paul (1982) güveni, birleştirici ve büyüyen bir etki veya olabileceklere karşı kendini savunma yerine keşfetme ve üretmeye yönelik enerjiyi ortaya çıkarma süreci olarak tanımlamıştır. Mayer'e, göre de güven; bir tarafın, karşı tarafın yeteneğine, dürüstlüğüne ve davranışlarının tahmin edilebilir olduğuna inanması sebebiyle inanç temelli bir kavramdır (Mayer'den aktaran Erkutlu, 2015, s. 43).

Güven ile ilgili araştırmalar incelendiğinde ise bazı araştırmalarda güven kavramının bireylerin kişisel özelliklerini ön planda tutularak ele alındığı görülmüştür. Rotter'e göre güven; bir inanç, beklenti veya bireyin yaradılış karakterindeki duygulara yer edinmiş köklerdir. Bu yaklaşımın temel noktası insanların neden birbirine veya bir kuruma güven duyduğu, güvenin sosyal ilişkileri nasıl etkilediğidir (Rotter'dan aktaran Erkutlu, 2015, s. 41).

Tan ve Lim ise örgüt içindeki güveni, “çalışanların karşısındaki kişinin kontrol edemediği davranış ve eylemlerine karşı savunmasız kalma isteği” şeklinde tanımlamaktadır (Tan & Lim’den aktaran Bil, 2018, s. 50).

Literatürde güvenin genel olarak beş alt boyuta ayrıldığı görülmektedir. Bunlar, hayırseverlik, güvenilirlik, yeterlik, dürüstlük ve açıklıktır (Hoy, Gage & Tarter, 2006). Hayırseverlik, bizim çıkarımızı ve bizim için iyi olanı destekleyeceğine dair karşı tarafa olan inancımızla alakalıdır. Güvenirlik, karşı tarafın bizim yanımızda olduğuna ve bizimle birlikte hareket edeceğine dair inancımızı ifade etmektedir. Yeterlik de güvenirlik kavramına yakın bir anlam taşımaktadır. Yeterlik, karşı tarafa yaptığı işin başarıyla üstesinden gelebilecek olmasına dair duyduğumuz inancı temsil etmektedir. Dürüstlük ile bir kişinin sağlamlığı ve doğruluğu ifade edilmektedir. Güvenin bir diğer alt boyutu olarak gösterilen açıklık ise karşı tarafın bize bilgiyi ne kadar özgür bir şekilde paylaştığı ile ilgilidir (Brewster & Railsback, 2003).

Araştırmalarda güvenin farklı şekillerde ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bolle (1988) araştırmasında güveni “*Genel güven, kişiliğe dayalı güven, sürece dayalı güven*” olarak farklı boyutlarda ele almıştır. Genel Güven: Grup içi ve gruplar arası etkileşimlerle ortaya çıkan bir duygudur. Kişiliğe Dayalı Güven: Bir kurumun amaçlarını gerçekleştirecek olan bireylerin kişisel özelliklerine duyulan güveni temsil eder. Sürece Dayalı Güven: Genel güven başlığında da bahsedildiği üzere karşılıklı etkileşime dayalı oluşan güven sürece dayalı güven olarak oluşan güveni ifade etmektedir (Bolle’dan aktaran Demircan ve Ceylan, 2003, s. 141).

Örgütsel Güven Kavramı

Bireysel ve örgütsel tabanda oluşan güven kavramı birbirine çok benzese de farklıdır. Kısaca ayırım yapıldığında, kişiler arası oluştuğunda bireysel güvenden, kişi işe kurum arasında oluştuğunda ise örgütsel güvenden söz edilir. Örgütsel güven kavramında merkeze kurum alınır (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Kurum içindeki bireylerin birbirlerinin beklentilerini karşılaması, ilgi göstermeleri, grup içinde olduklarında veya olmadıklarında grup üyelerine destek vermeleri doğrudan güven kavramı ile ilgilidir (Baltaş, 2000, s. 20). Örgütsel güven, örgütte emek veren bireylerin hissettiği güven ve destektir (Yılmaz ve Atalay, 2009, s. 345).

Örgütsel güven kavramının tanımı ile ilgili alanyazında birçok bilgiye ulaşılmıştır (Polat, 2007, s. 29).

Cook ve Wall (1980) bireyler arasındaki güvenin örgütün uzun dönemde kalıcı ve istenilen düzeyde iyi olmasında önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. Bireyler arası etkileşimin bir sonucu ve merkezi olarak kabul edilen güven (Morgan & Hunt, 1994), yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve örgütsel hedeflerin yerine getirilmesini derinden etkileyen önemli bir ögedir (Brehm & Gates, 2002).

Örgütsel güven, riskli durumlarda dahi çalışanların örgütü etkileyecek uygulamalardan ve görüşlerden emin olması ve bu uygulamalara ve görüşlere karşı olumlu beklentilere sahip olmasıdır. Bu bakımdan, örgütsel güven çalışanların örgütsel destek anlayışını ve yöneticilerinin güvenilir olduğuna dair inancını yansıtan ve örgüt içindeki insan ilişkilerinde açık, duyarlı ve güvenilir olması ile alakalı bir kavram olarak da değerlendirilebilir (Yılmaz, 2008, s. 2291).

Örgüt İçinde Güvenin Boyutları

Güven; kurum içindeki bireyler arası ilişkileri, kurumsal hedeflerin sonucunu derinden etkileyen çok önemli bir etkidir (Brehm & Gates, 2002, s. 24) Bundan dolayı güvenin kuramsal çerçevesini oluştururken örgütsel güvenin üç boyutunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu boyutlar: duyuşsal nitelikler, bilişsel nitelikler ve odak grubuna güven olarak adlandırılır (Clark & Payne, 1997, s. 210).

Güvenin duyuşsal nitelikler boyutu; bireyin kendisi dışındaki kişilerin uzmanlığına, niyetlerine, davranışlarına, ifadelerine ve genel niteliklerine güven besleme duygusunu ifade etmektedir. Güven, işbirliği yapan insanların umduğu ve paylaştığı önemli bir erdemdir (Rihsbee, 2001, s. 28). Bunun yanı sıra güven, birlikte çalıştığımız insanlardan korkmamak demektir. Gizli birtakım olumsuz duygularla uğraşmamak demektir (Marshall, 2000, s. 6).

Bu yüzden duyuşsal nitelikler boyutu, bireylerin birbirleri hakkında iyi niyetli düşündüklerini ifade eder (Erdem ve İşbaşı, 2000, s.637). Bu güven duygusu, kurum içinde çalışanların birbirlerinden açıklık ve dürüstlük beklediği, yavaş oluşan ve esnek özelliğe sahip arkadaşlık güvenini de kapsar (Newell, 2000, s.474). Bunun yanında insanların diğer insanlara güvенеbilme eğilimini içerir (McKnight, 1998, s.483).

Güvenin duyuşsal boyutu ise örgüt içindeki bireylerin güvene karşı olumlu tutumunu ifade eder. Bireylerin güvene karşı ilgi, istek, sevgi ve bağıllık oluşturabilmesi için çevresindeki insanlardan ve çalıştığı kurumun kendisinden bu duyguyu oluşturacak özellikler göstermesini bekler. Güvenin duyuşsal boyutu bunun sonucunda oluşmaktadır (Yılmaz, 2005, s. 54).

Güvenin bilişsel nitelikler boyutu; bireylerin beraber çalıştığı insanlara güvenilecek yeterliliğe sahip olma düşüncesini ifade eder. Bu yeterlilik; kişilerin muhakeme yeteneğini, dürüstlük, yetkinlik, sadakat gibi niteliklerini ve iletişim becerilerini içermektedir. Güvenin bilişsel yönü, kime, hangi koşullarda ve hangi sebep ile güvenileceği anlamına gelir. Yani güvenin bilişsel nitelikleri; çalışanların, birbirlerine nasıl davranacakları konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları ve birbirlerine nasıl davranacaklarını tahmin edebildikleri durumunda ortaya çıkan güveni ifade eder (Robbins & Decenzo, 2000, s. 226).

Bilişsel güven duygusu; bireyin çevresinde bulunan insanların kendisine zarar vermeyecek bir eylem yapmamasına karşı hissedilen güven duygusunu ve bireyin karşısındaki kişinin görevini layıkıyla tamamlayabilecek yeterliliğe sahip olduğuna inanmayı içermektedir (Doney, 1998, s. 617). Ayrıca bilişsel güven duygusu, örgütte yer alan bireylerin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla çaba göstereceğine inanması sonucunda oluşan bağıllık güvenini ve bireylerin grup içindeki ilişkileri sonucunda birbirlerine karşı güvenebilme duygusuyla oluşan ilişkiye dayalı güveni de kapsamaktadır (Newell, 2000, s. 466). Bu ilişkiye dayalı güven, çalışanların birbirlerinin isteklerini anladıklarını, bu istekleri kendilerinin de benimseyip onayladıklarını ve bireyleri birbirleriyle ortak çıkar adına hareket etmeye yönlendirmesi anlamlarını da kapsamaktadır (Robbins & Decenzo, 2000, s. 617). Güvenin bilişsel boyutu, bireyin içinde bulunduğu örgütteki diğer insanların da güvenilir davranışlar sergileyebileceğinden emin olabileceği bilgiye sahip olmasıdır.

Odak grubuna güven boyutu ise, kişilerin güven duymak istedikleri çalışanlara, yöneticilere ve kurumun kendisine güven duyma isteğini ifade etmektedir. Bu güven duygusu, üç şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar; kişilerarası, kuruma dayalı ve sisteme dayalı güvendir. Kişilerarası güven; çalışanların ilişkide bulunduğu diğer çalışanların hareketlerinden doğan olumsuzluklar olabileceğini bilerek onlara güven duymasıdır (McKnight, Cummings & Norman, 1995, s. 487). Kuruma dayalı güven; çalışanın kurumsal yapısının başarıyı sağlayabilecek tarzda inşa olduğuna dair inancıyla oluşmaya başlayan güvendir (McKnight, 1998). Kurumun bu güveni oluşturabilmesi için örgütsel yapısı, güven ortamını destekleyici

tarzda, örgütsel öğeler arasında yatay ve dikey ilişkinin sağlanabilmesi ve esnek olması sağlanmalıdır (Hardin, 1996, s. 38).

Sisteme dayalı güven ise; çalışanların haklarının yazılı kurallarla korunduğuna yönelik inancından kaynaklanan güvendir. Sistem; iş ilkeleri, yönetim biçimi, performans ölçümü, ödüller, kaynak paylaşımını sağlayan resmi kurallar ve prosedürler olarak tanımlanır (Bradach & Eccies, 1989, s. 102). Bu sistem örgüt ortamında, güveni ya inşa eder ya da yok eder (Shaw, 1997, s. 125). Sistemi oluşturan değerlendirme, performans ölçütleri, ödüller, iş ilkeleri, yani kurumun yazılı olan kuralları, güven oluşumunu sağlayan önemli bir faktördür. Sonuç olarak, odak grubuna güven boyutu, bireyin diğer bireylere, örgütsel yapıya yani organizasyon biçimine, örgütün yasal ve yazılı olan kurallarına güven duygusunu ifade etmektedir.

Kendini Toparlama Gücü

Bireyin sevdiği birisini kaybetmesi, düzenli bir şekilde gidip geldiği işine son verilmesi, değer verdiği herhangi bir olgunun yok olması, başa çıkılması gereken ciddi bir sağlık problemi ile kendisinin veya bir yakının karşılaşması üstesinden gelmenin güç olduğu deneyimlerdir. Bu gibi deneyimler yaşayan birey başlangıçta çoğunlukla zorlanır. Bir nevi karşılaştığı yeni durum karşısında dengesini kaybedebilir. Fakat hayatın devam ettiğinin bilincinde olan birey kimi zaman içinde bulunduğu sosyal grubun etkisiyle, kimi zaman da kendi yeterlilikleriyle karşılaştığı yeni duruma uyum sağlamak amacıyla davranışlar sergiler. Bireyde bu durumda kendini toparlamasını sağlayan olgunun adı kendini toparlama gücüdür (Basım, 2011).

Kendini toparlama gücü kavramı ile ilgili olarak, alanyazında hâli hazırda bir fikir birliğine varılamamıştır. Ulusal alanyazında da henüz bir fikir birliğinin oluştuğu da söylenememektedir. Kendini toparlama gücü, iyileşme gücü, kendini toparlama gücü ve dayanıklılık gibi isimlerle dilimize geçmiştir. Basım ve Çetin (2011), bu kavramın ulusal literatürdeki kafa karışıklığını azaltmak ve alanda çalışan öğretim üyelerinin görüş, düşünce ve fikirleriyle kavramın doğru bir şekilde isimlendirilmesini sağlamak amacıyla bir ön çalışma yapmıştır. Bu kapsamda, kavramın literatürdeki farklı tanımlarını ve kavrama yaklaşımlarını ifade eden bilgi notunu içermekte olan bir anket formu hazırlanmış ve kavram üzerinde çalışan öğretim üyelerine e-posta marifetiyle gönderilmiştir. Söz konusu olan ankette öğretim üyeleri arasında kavramın daha önceki ulusal çalışmalarda Türkçe

karşılıkları olduğu değerlendirilmiş; “*Kendini toparlama gücü, toparlanma, güçlülük, psikolojik güçlülük, dirençlilik, yılmazlık, sağlamlık, kendini toparlama gücü, dayanıklılık, psikolojik sağlamlık*” kelimelerinin kavramı ne derecede ifade ettiği konusundaki görüşlerini 7 noktalı bir ölçek aracılığıyla belirtmeleri istenmiştir. Ankete farklı üniversitelerden psikiyatri ve psikoloji alanında toplam 23 bilim insanı katılmıştır. Anket sonuçları incelendiğinde İngilizcede “*resilience*” olarak ifade edilen kavramı en iyi açıklayan Türkçe kelime grubunun “*psikolojik dayanıklılık*” olduğu görülmüştür (Basım, 2011). “*Resilience*” kavramının Türkçe karşılıkları incelendiğinde kavram üzerinde görüş birliğiyle üretilmiş bir karşılığın bulunmadığı görülmektedir (Yılmaz Börekçi ve Gerçek,2018) Kavram kargaşasının önüne geçmek için araştırmamızın amacına uygun olarak resilience kavramının “kendini toparlama gücü” olarak ifade edilmesi kararı alınıp araştırma gerçekleştirilmiştir.

Kendini toparlama gücü, alanyazında görülen birçok tanımı ile birlikte, “*zorluk veya sarsıntı karşısında kendini toparlayabilme gücü*” olarak da ifade edilmektedir (Erkutlu, 2015, s.98). Günümüzün iş dünyası koşulları nedeniyle, beklenmeyen zorlu durumlar karşısında yola devam edebilenlere ihtiyaç duymaktadır. Bu özelliği nedeni ile kendini toparlama gücü yönetsel yetkinlikler arasında yerini almaktadır. Bu yetkinliğe sahip olanlar, engelleri ortadan kaldıran veya üstesinden gelen, hataları öğrenme fırsatı olarak gören, değişime uyum gösteren, karmaşık ve belirsiz durumlarda ekibi odakta ve sakin tutabilenlerdir.

Yaşamdaki stresli olaylar, ruhsal bozuklukların yanı sıra fiziksel hastalıkların da ana etkenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar, insanlar benzer şekilde stresle karşı karşıya gelse bile kimilerinin stresli yaşama uyum sağlamasının oldukça zor olduğunu göstermektedir (Kurt, 2011, s. 64). Kendini toparlama gücü, stresin istenmeyen etkilerini asgari düzeye indiren ve hastalıklara neden olan organizmadaki gerilimi engelleyen bir kişilik özelliği olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kendini toparlama gücü kişilik özelliği yüksek bireyler gündelik aktivitelerini sürdürmekte, hayatlarını kontrolleri altında tutmakta ve beklenmeyen ani değişiklikleri gelişme fırsatıymış gibi görmektedirler. Kendini toparlama gücü olmayan veya kendini toparlama gücü düşük olan bireylerde hayata yabancılaşma, dış kontrol odağının var olması, değişim ve gelişime karşı direnç gösterme görülmektedir (Klag & Bradley, 2004. s. 140). Bireysel iyi oluş için bir kendini toparlama gücü modelini test eden Terzi (2005) de kendini toparlama gücünün, istenmeyen durumlarda ortaya çıkan stresle başa çıkmada yardımcı bir kişilik özelliği olduğunu bildirmektedir. Bir kişilik özelliği olarak ele alınan kendini toparlama gücü,

bireyin başka kişilik özellikleriyle de yakından ilişkili olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır (Kurt, 2011, s. 63-67).

Kendini toparlama gücü kavramı, birey ve çevrenin etkileşimi ile ortaya çıkmıştır. Kendini toparlama gücünü etkileyen koşullar aileyi, okulu, yakın veya uzak çevreyi içerdiğinden, kendini toparlama gücü ekolojik perspektiften görülebilir. Ekolojik perspektif, kişi ve çevresi arasındaki karmaşık işlemleri vurgulayan, çok yönlü kavramsal temel ve gelişim süreçlerine olumlu bir bakış açısı sunmaktadır. Ekolojik perspektif ayrıca insan davranışlarına ilişkin nedensel olmayan bir görüşe sahiptir. Yani, davranış genellikle tek yönlü bir neden sonuç ilişkisiyle ortaya çıkmaz. Zaman içinde çok yönlü, kimi zaman karmaşık, kişi-çevre etkileşimlerinin bir sonucu olarak görülmektedir (Basım ve Çetin, 2011, s. 83).

Görüldüğü gibi kendini toparlama gücünün birçok tanımı yapılmıştır. Her tanım kendini toparlama gücünün farklı bir özelliğini içermektedir. Masten vd. (1990) yaptıkları literatür taraması ile tanımların ortak noktalarını tartışmış ve kendini toparlama gücü kavramını üç temel özelliği ile tartışmışlardır. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a) Birinci temel özellik, kişilerin zorluklarla baş edebilme ve beklentilerinden daha iyi performans gösterebilmesi olarak tanımlanmaktadır.
- b) İkinci özellik de strese hızlı uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Burada kendini toparlama gücü olgusu aile içindeki çatışmalara ve boşanmalara odaklanmaktadır.
- c) Üçüncü kendini toparlama gücü özelliği ise herhangi bir doğal afet yaşama, sevdiği birini kaybetme, kazalara maruz kalma gibi travmaları atlatabilme durumudur (Ülker, 2012, s. 11).

Stres insanları bir miktar etkiler, bu doğaldır. Önemli olan, bireyin stresten etkilenme oranı ve stresli durumlarla başa çıkma gücüdür. Araştırmacılar dirençli kişilerin hangi özelliklere sahip olduğunu belirtmişlerdir (Basım ve Çetin, 2011):

Bu özellikler bireyde şu şekillerde görülür;

- Yüksek benlik saygısı ve öz farkındalık: Bireyin kendisine ilişkin olumlu özellikler atfetmesi, iç bakışa sahip olması
- Başa çıkma için ihtiyaç duyulan psikolojik kaynaklara sahip olma: Bireyin gündelik yaşamın güçlükleriyle uygun ve yeterli bir biçimde başa çıkabilmesi için içsel kaynaklara sahip olabilmesi,

- Strese karşı kontrol kapasitesi: Bireyin hayatındaki zorluklar karşısında hissedilen strese karşı yeterli düzeyde kontrol gücüne sahip olması, stres karşısında kontrolünü yitirmemesi,
- Kişiler arası ilişkilerde duygusal yakınlık kurma isteği: Bireyler arası ilişkilerde duygusal yakınlık kurmaya yakın ve açık olması,
- İnsanlara yönelik ilgi ve işbirliğine yatkınlık: Sosyal çevreye karşı genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olması, yardım vermeye ve almaya hazır olması,
- Sosyal yanıtlayıcılık: Gelişim dönemine uygun doğal duygu alışverişinde bulunabilmesi,
- Düşünerek eylemde bulunma: Eylemde bulunmadan önce duyguların etkisinde kalmadan, o eylemin sonuçlarını düşünerek hareket etmesi,
- Gerçeği doğru biçimde değerlendirme: Yaşamsal gerçekleri doğru değerlendirmesi, güçlük yaşamaması, bilişsel çarpıtmalara sahip olmaması,
- Olumlu nesne ilişkiselliği: Bireyin ilişki içerisinde bulunduğu insanları psikolojik açıdan otonom, sürekli ve kalıcı bir psişik varlığa sahip biçimde kavraması (Gökmen, 2014, s. 34).

Alan yazında kendini toparlama gücü kavramı farklı bakış açılarıyla incelenip değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda tanımlamalar henüz tam bir netlik kazanmamıştır. Kendini toparlama gücünün kavramsallaştırılmasında, bunun bir kişisel özellik mi yoksa hareketli bir süreç mi olduğu konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Kişilik özelliğine karşılık süreci göz önüne alan kavram karmaşası kısmen Block ve Block'un 1980'de geliştirdiği bir yapı olan ve bireyin kişilik özelliklerini gösteren ego-dayanıklılığı üzerine var olan alan yazından kaynaklanmaktadır. Ego dayanıklılığının zıt ucu olan ego kırılabilirliği (ego brittleness) ise uyumsal esnekliğin azlığını, durumun dinamik gerekliliklerine yanıt verme yetersizliğini, değişen durumlarla karşılaşıldığında ya da stres altındayken organize olmama eğilimini ve travmatik yaşantılardan sonra toparlanmada güçlüğü göstermektedir (Aktaran Eminağaoğlu, 2006, s. 14).

Tanımlardan yola çıkarak kendini toparlama gücü şöyle ifade edilebilir: Kişinin stres verici bir duruma karşı veya travmatik bir yaşam olayı ile karşılaştığı zaman bu durumlarla ilgili stres ve hastalık etkeninin etkililiğini azaltan, kişinin yaptığı işe, yaşama ve ailesine bağlanmasını kolaylaştıran, yaşamı üzerinde kendinin söz sahibi olduğuna inanmasını sağlayan, yaşam koşullarına ve çevreye uyumu kolaylaştıran bir kişilik özelliğidir (Aydoğdu, 2013, s. 13).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algısı ile kendilerini toplama gücü arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığından, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir. Korelasyon türü ilişki taramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2008, s. 81).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Kahramanmaraş ilinin merkez ilçelerinde (Onikişubat ve Dulkadiroğlu) ve Afşin, Elbistan, Göksun, Pazarcık, Türkoğlu, ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Adı geçen ilçelerde ortaokullara ve öğretmenlere ait sayılar MEB'in "2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı İstatistikleri"nden alınmıştır. Bu verilerde Kahramanmaraş'ın belirtilen ilçelerindeki 262 ortaokulda 4582 öğretmen görev yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1

Öğretmen ve Ortaokul Sayılarının İlçelere Göre Dağılımı

İlçe	İlçelerdeki Ortaokul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Dulkadiroğlu	45	925
Onikişubat	86	1891
Afşin	30	308
Elbistan	34	660
Göksun	18	189
Pazarcık	20	259
Türkoğlu	29	350
Toplam	262	4582

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı (2019). 2017-2018 eğitim istatistikleri https://kmaras.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_03/01165312_2018_YSTATYSTYKY_KARTLAR.pdf sayfasından erişilmiştir.

Tablo 1 öğretmenlerin ilçelere göre dağılımını göstermektedir. Bu büyüklükteki bir evrenden kaç kişinin örneklenmesi gerektiğini belirlemek için Tabakalı Örneklem (Oransal Paylaşım) yöntemi kullanılmıştır (Yamane, 2001, s. 147). Tabakalı örneklem yönteminin kullanılmasının bir diğer nedeni de evrendeki alt grupların örneklemde temsil edilmesini sağlamaktır (Balcı, 2004, s. 151). Örneklemen evreni temsil etmesi için her ilçeden belirli bir oranda öğretmen ve okul seçilmelidir.

Evrenden örneklem alınacak öğretmen sayısının belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011):

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

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğü belirlenirken ana kütle için p tahmini yoksa p=q=0.5 alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında teorik t değeri d=0.05 örneklem hatası ile 1,96'ya

karşılık gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2011, s. 95). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler formülde değiştirildiğinde:

$$n = \frac{4582 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (4582-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{4,400.5528}{11.4525+0,96} = 354,51$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması için gerekli işlemler sonucunda örneklemin minimum 354 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Ancak uygulama sırasında karşılaşılan güçlükleri en aza indirmek ve örneklemin geçerliğini artırmak için 400 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmada Kahramanmaraş'ın iki merkez ilçesinin her biri ve diğer beş ilçe, ilçe ölçüt alınarak bir tabaka olarak ele alınmıştır. Böylece her ilçedeki öğretmen sayısının toplam içindeki oranına göre araştırma örnekleminde temsil edilmesi sağlanmıştır. Uygun örneklemin belirlenmesinde öğretmen sayısı kadar, uygulanacak okulların seçiminde de tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bunun için her bir merkez ilçedeki ortaokul sayısının toplam okul sayısına oranı bulunmuş ve araştırma kapsamında uygulanacak okulların belirlenmesinde bu oran dikkate alınmıştır. Tablo 2, araştırma için belirlenen örneklem hakkında bilgi vermektedir:

Tablo 2

İlçelere Göre Örnekleimde Yer Alan Öğretmen ve Okul Sayıları

İlçe	Okul (%)	Okul (n=20)	Öğretmen (%)	Öğretmen (n=400)
Dulkadiroğlu	17	5	20	80
Onikişubat	33	9	41	164
Afşin	11	2	6	24
Elbistan	12	3	14	56
Göksun	7	1	5	20
Pazarcık	8	2	6	24
Türkoğlu	12	3	8	32
Toplam	100	25	100	400

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı (2019). 2017-2018 eğitim istatistikleri https://kmaras.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_03/01165312_2018_YSTATYSTYKY_KARTLAR.pdf sayfasından erişilmiştir.

Tablo 2'ye göre araştırmada mevcut şartlar dikkate alınarak 25 ortaokulda uygulama yapılması uygun görülmüştür. Okul sayısının en fazla olduğu ilçe Onikişubat, okul sayısının en az olduğu ilçe ise Göksun'dur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli verileri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Okullarda Örgütsel Güven ve Kendini Toparlama Gücü Anketi adıyla hazırlanan araç üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar, sırasıyla kişisel bilgi, kurumsal güven ve Kendini Toparlama Gücü bölümleridir. Kişisel bilgiler kapsamında, katılımcılara ilişkin yaş, cinsiyet, branş, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve eğitim düzeyine ilişkin 6 soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde kurumsal güven düzeyini belirleyen ölçek, Yılmaz'ın (2006), Daboval vd. (1994) tarafından küçük ölçekli örgütler için geliştirdikleri örgütsel güven ölçeğinin okullara uyarlaması olan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ)” dir. OÖGÖ; tamamen katılıyorum (6), çok katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 6’lı Likert tipi bir ölçektir.

Tablo 3

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğine Ait Değerler

Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Güvenirlik Katsayısı	Alt Alınabilecek En Ve En Üst Puanlar
Çalışanlara Duyarlılık	15	0,613- 0,801	,95	15-90
Yöneticiye Güven	12	0,641-0,810	,95	12-72
İletişim Ortamı	9	0,614-0,808	,92	9-54
Yeniliğe Açıklık	4	0,555-0,793	,75	4-24
Toplam	40 madde	-	,97	-

Kaynak: Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 567-580. kaynağından alınmıştır.

Yılmaz (2005) Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği' nin (OÖGÖ) güvenilirliğini tahmin etmek için ilk olarak Cronbach Alpha katsayısını kullanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tamamı hem de alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanmış ve bir güvenilirlik ölçütü olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur (Yılmaz, 2005, s. 89).

Hazırlanan anketin üçüncü bölümünde *Kendini Toparlama Gücü Ölçeği* Maddeleri yer almaktadır. Bu ölçek Friberg vd., (2005) tarafından geliştirilmiş ve Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Toplam 33 maddeden oluşan ölçek altı boyuttan oluşur: yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu, benlik algısı, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar. Bu boyutlara göre maddelerin dağılımı; Yapısal stil maddeleri 3, 9, 15 ve 21 (toplam 4 madde), gelecek algısı 2, 8, 14 ve 20 madde (toplam 4 madde), aile uyumu 5, 11, 17, 23, 26 ve 32' Maddeler (toplam 6 madde), benlik algısı Madde 1, 7, 13, 19, 28 ve 31 (toplam 6 madde), sosyal yeterlilik Madde 4, 10, 16, 22, 25 ve 29 (toplam 6 madde) ve sosyal kaynaklar 6, 12, 18, 24, 27, 30 ve 33 (toplam 7 madde) şeklindedir.

Bu maddelerde “Beklenmedik bir olay olduğunda... . Her zaman bir çözüm bulurum / Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem”, “Gelecekteki hedeflerimi... . Nasıl başaracağımı bilirim / Nasıl başaracağımdan emin değilim”, “Yeni arkadaşlık konusu... bir şeydir. Kolayca yapabildiğim / Yapmakta zorlandığım” gibi yargıları bildiren boşluk doldurmalı ifadeler yer almaktadır.

Ayrıca cevaplar için bu maddelerin altında 2 uygun cevap arasında beş ayrı kutucuk bulunan bir işaretleme bölümü de bulunmaktadır. Katılımcılara ifadelerden hangisine katıldıkları ve maddelerdeki boşluklara ne kadar katıldıkları sorulur ve kendilerine en uygun olduğunu düşündükleri tarafa en yakın olan kutucuğu işaretlemeleri istenir. Ayrıca ölçeği yanıtlayan bireylerin yanlı değerlendirmelerini önlemek için olumlu ve olumsuz yargılar sunan yanıtlar ölçeğin farklı taraflarına yerleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal versiyonunda yayınlanan puanlama ile ilgili olarak, bu çalışmada yüksek puanın yüksek yılmazlığı ifade ettiği kabul edilmiştir.

Basım ve Çetin (2011) yetişkinler için yılmazlık ölçeğinin güvenilirliği için test-tekrar test güvenilirliğini ve iç tutarlılığını incelemiştir. İki örneklem grubu arasında 23 gün arayla uygulanan ölçeğin alt boyutlarının test-tekrar test güvenilirliğine ilişkin Pearson korelasyon katsayıları; Kendilik algısı için 0.72 ($p<0.01$), gelecek algısı için 0.75 ($p<0.01$), yapısal stil için 0.68 ($p<0.01$), sosyal yeterlilik için 0.78 ($p<0.01$), aile uyumu için 0.81 ($p<0.01$) ve sosyal kaynaklar için 0.77 ($p<0.01$). Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin olarak her iki örneklemin alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerine bakılmış; Alt boyutların Cronbach Alpha katsayılarının öğrenci örneklemini için 0.66 ile 0.81 arasında, çalışan örneklemini için 0.68 ile 0.79 arasında değiştiği bulunmuştur (Basım ve Çetin, 2011).

Verilerin Analizi

Araştırmanın alt problemlerini çözmek için ölçekler aracılığıyla toplanan veriler SPSS 22.0 paket programına aktarılmıştır. Toplanan verilerin analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınarak, her bir alt problem için ayrı bir alt başlık oluşturulmuş ve elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Kullanılacak istatistikî analizlerin belirlenmesi amacıyla öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiş ve normallik değerlerinin belirlenmesinde Kolmogrov-Smirnov Testi kullanılmıştır. Bu bağlamda verilerin parametrik veya non-parametrik olma durumlarına göre araştırmanın alt problemlerinin sınanması için aşağıda belirtilen test teknikleri seçilmiştir.

- Araştırmanın birinci alt probleminde Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyi incelenmiş ve bu amaçla yapılacak analizlerde “standart sapma ve aritmetik ortalama” tekniklerinden yararlanılmıştır.
- Araştırmanın ikinci alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algısı demografik değişkenlerine göre incelenmiştir.
- Araştırmanın üçüncü alt probleminde ortaokullarda çalışan öğretmenlerin kendini toplama gücü düzeyleri incelenmiş ve bu amaçla yapılacak analizlerde “standart sapma ve aritmetik ortalama” tekniklerinden yararlanılmıştır.
- Araştırmanın dördüncü alt probleminde ortaokul öğretmenlerinde kendini toplama gücü düzeyi demografik değişkenlere göre incelenmiştir.
- Araştırmanın beşinci alt probleminde ortaokul öğretmenlerinde örgütsel güven algısı ile kendini toplama gücü düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve bu amaçla yapılacak analizlerde “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r)” tekniği kullanılmıştır.
- Araştırmanın altıncı alt probleminde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algısının öğretmenlerin kendini toplama gücü düzeyinin yordayıcısı olup olmadığı incelenmiş ve bunun için yapılacak analizlerde “Basit Regresyon Analizi” tekniği kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma amacıyla toplanan verilerin betimsel ve istatistiksel analizlerine yer verilmiştir. Betimsel analizler kapsamında verilerin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma ile dağılımı analiz edilmiştir. İstatistiksel analiz çerçevesinde araştırma verileri, araştırma amaçlarına uygun istatistiksel analizlerle test edilmiştir.

Betimsel Analizler

Bu bölümünde araştırmanın kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler frekans ve yüzdeler ile araştırma ölçeklerinden elde edilen puanlar ise ortalamalar ve standart sapmalar ile ele alınmıştır.

Tablo 4

Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları

Demografik Özellik	N	%
Yaş	22-30	72
	31-40	230
	41-50	82
	51-60	26
Cinsiyet	Kadın	299
	Erkek	111
Branş	Sözel Branş	258
	Sayısal Branş	99
	ÖYG Branş	53
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	58
	6-10 Yıl	144
	10-15 Yıl	92
	15 Yıl ve Üzeri	116
Okulda Hizmet Süresi	0-5 Yıl	281
	6-10 Yıl	104
	11 yıl ve üzeri	25
Eğitim Düzeyi	Ön lisans-Lisans	350
	Lisansüstü	60

Aşağıda yer alan Tablo 5'te ise araştırma ölçek ve ölçek alt boyutları toplam puan ortalamaları yer almaktadır. Ortalama puan örgütsel güven çerçevesinde ele alındığında ölçek toplamı 176,59±42,5 puan ile ortalama üzerinde, çalışanlara duyarlılık 61,12±15,7 toplam puan ile ortalama üzerinde, yöneticiye güven 56,78±14,1 toplam puan ile ortalama üzerinde, yeniliğe açıklık 16,87±5,1 toplam puan ile ortalama üzerinde, iletişim ortamı 41,80±10,1 toplam puan ile ortalama üzerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 5

Örgütsel Güven Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamaları

	$\bar{X} \pm Ss$	Min-Max
Çalışanlara Duyarlılık	61,12 ±15,7	15-90
Yöneticiye Güven	56,78 ±14,1	12-72
Yeniliğe Açıklık	16,87 ±5,1	4-24
İletişim Ortamı	41,80 ±10,1	9-54
Örgütsel Güven Toplam	176,59 ±42,5	40-240

Tablo 6 da ise kendini toparlama gücü ve alt boyutlarına ait ortalama puanlar ise şu şekilde elde edilmiştir; ölçek toplamı 176,59±42,5 puan ile ortalama üzerinde, çalışanlara duyarlılık alt boyutu 61,12±15,7 puan ile ortalama üzerinde, yöneticiye güven alt boyutu 56,78±14,1 puan ile ortalama üzerinde, yeniliğe açıklık alt boyutu 16,87±5,1 puan ile ortalama üzerinde ve son olarak da iletişim ortamı alt boyutu 41,80±10,1 yüksek düzeyde bir ortalama skora sahip olmaktadır.

Tablo 6

Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamaları

	$\bar{X} \pm SS$	Min-Max
Yapısal Stil	13,10±2,5	3-20
Gelecek Algısı	12,68±2,1	3-20
Aile Uyumu	19,35±3,5	4-30
Kendilik Algısı	19,27±3,4	2-30
Sosyal Yeterlilik	19,73±3,1	3-30
Sosyal Kaynaklar	19,85±3,5	11-35
Kendini toparlama gücü Toplam	103,93±14,4	15-165

Güvenilirlik ve Normallik Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma ölçeğinin istatistiksel güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha analizinin sonuçlarına yer verilmiştir. Cronbach Analizi kapsamında test edilecek olan ölçek, tüm maddeler ve elde edilen güvenilirlik puanı dikkate

alınarak test edilir. 70 ve üzeri puan, ölçeğin istatistiksel olarak güvenilir olduğunu, 1'e yaklaşan ve artan puanlar ise artırılmış güvenilirlik olarak kabul edilir. Aşağıdaki Tablo 7, araştırma ölçeklerinin güvenilirlik puanlarını göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre ölçeklerin Cronbach's Alpha değerli .900 üzerinde mükemmel düzeyde elde edilmiş ve bu sonuçlara göre yüksek güvenilirliğe sahip olan ölçeklerin hipotez testlerinde kullanılabilirliğinin önünde bir engel bulunmamaktadır.

Tablo 7

Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Skorları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Güven	.992	40
Kendini Toparlama Gücü	.912	33

Çalışmanın normallik incelemesi kapsamında ise araştırmanın hipotez testlerinde kullanılacak ölçek ve ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda -2 ve +2 arasında elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin normal dağıldığını ifade etmekte ve hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılmasına işaret etmekte bu değerlerin dışında elde edilen değerler ise verilerin normal dağılmadığını ve hipotez testlerinde parametrik olmayan testlerin kullanılmasına işaret etmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 8'de araştırma ölçeklerinin ve ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde ölçek ve ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almakta ve bundan dolayı verilerin normal dağıldığı ifade edilmekte ve hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılması kararlaştırılmıştır.

Tablo 8

Örgütsel Güven Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
Çalışanlara Duyarlılık	-0,345	-0,407
Yöneticiye Güven	-1,068	0,820
Yeniliğe Açıklık	-0,639	-0,369
İletişim Ortamı	0,850	0,342
Örgütsel Güven Toplam Puanı	-0,733	-0,062

Tablo 9

Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin Basıklık ve Çarpıklık Değeri

	Basıklık	Çarpıklık
Yapısal Stil	0,236	0,418
Gelecek Algısı	0,960	2,607
Aile Uyumu	-0,425	0,115
Kendilik Algısı	0,557	0,659
Sosyal Yeterlilik	0,601	0,989
Sosyal Kaynaklar	0,536	0,762
Kendini Toparlama Gücü	0,229	0,06
Toplam Puanı		

Araştırma Sorularının Sınanması

Çalışmanın bu bölümünde araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularının sınanmasına yer verilmiştir. Araştırmanın sorularının testlerinde standart sapma, aritmetik ortalama ve parametrik test yöntemleri olan bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü anova testi, pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

Araştırma alt problemlerinden birincisi, “*Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algısına yönelik algıları ne düzeydedir?*” sorusuna yanıt bulmaktır. Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin uygulandığı öğretmenlerin yanıtlarında ortaya çıkan puanlar 6.00-1.00=5.00 puanlık bir genişliğe sahiptir. Genişlik altıya bölünerek ($5:6=0,83$) aralıklar saptanmıştır. Buna göre aralıklar 6.00-5,17 (tamamen katılıyorum), 5,16-4,34(çok katılıyorum), 4,33-3,51 (katılıyorum), 3,50-2,68 (biraz katılıyorum), 2,67-1,84 (katılmıyorum), 1,83- 1,00 (hiç katılmıyorum) düzeyindedir. Katılımcılara uygulanan anket sonuçlarına göre örgütsel güven algısına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Okullarına İlişkin Örgütsel Güven Algısına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	$\bar{X}$	SS	Min	Max
Örgütsel Güven	400	4,42	0,4	1	6

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algı düzeyleri ortalama puanının “4,42” ve standart sapmasının “0,4” olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel güven algıları “çok katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmen algılarına göre örgütsel güven düzeyleri yüksektir.

Aşağıdaki Tablo 11 ve Tablo 12, araştırmanın yaş değişkeni ile araştırmanın ölçek ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkları belirlemek için yapılan tek yönlü anova testinin sonuçlarını göstermektedir. Bulgular incelendiğinde yaş, örgütsel güven ölçeği ve ölçek alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p < 0.05$), kendini toplarlama gücü toplam puanı ile yapısal stil, gelecek algısı, aile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu anlamlı ortalama farklılıkları incelendiğinde, 31-40 yaş grubu tüm ilişkiler için en yüksek ortalama puana sahiptir.

Tablo 11

Yaş Değişkeni, Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	P
Çalışanlara Duyarlılık	22-30	57,21	15,63	2,440	0,064
	31-40	61,31	15,49		
	41-50	64,00	14,67		
	51-60	61,27	19,57		
Yöneticiye Güven	22-30	53,99	14,67	1,368	0,252
	31-40	57,23	14,45		
	41-50	58,27	12,21		
	51-60	55,96	13,58		
Yeniliğe Açıklık	22-30	15,50	5,94	2,418	0,066
	31-40	16,99	5,07		
	41-50	17,52	4,51		
	51-60	17,65	4,76		
İletişim Ortamı	22-30	38,96	11,14	2,479	0,061
	31-40	42,17	10,09		
	41-50	42,87	9,47		
	51-60	43,19	8,69		
Örgütsel Güven Toplam	22-30	165,65	44,99	2,219	0,085
	31-40	177,70	42,56		
	41-50	182,66	38,95		
	51-60	178,08	44,13		

Tablo 12

Yaş Değişkeni, Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	P
Yapısal Stil	22-30	13,01	2,68	3,680	0,012
	31-40	13,42	2,66		
	41-50	12,34	2,21		
	51-60	13,04	2,09		
Gelecek Algısı	22-30	13,06	2,20	2,723	0,044
	31-40	12,69	2,33		
	41-50	12,18	1,70		
	51-60	13,23	1,77		
Aile Uyum	22-30	19,42	3,66	3,044	0,029
	31-40	19,70	3,70		
	41-50	18,83	2,51		
	51-60	17,81	3,90		
Kendilik Algısı	22-30	19,11	3,38	1,807	0,145
	31-40	19,58	3,82		
	41-50	18,59	2,41		
	51-60	19,15	1,95		
Sosyal Yeterlilik	22-30	19,75	3,33	4,754	0,003
	31-40	20,17	3,34		
	41-50	18,80	2,07		
	51-60	18,81	2,81		
Sosyal Kaynaklar	22-30	19,52	2,83	0,851	0,466
	31-40	20,09	4,11		
	41-50	19,48	2,54		
	51-60	19,92	2,99		
Kendini toplama gücü	22-30	103,60	14,21	3,004	0,030
	31-40	105,57	16,23		
	41-50	100,22	8,67		
	51-60	101,96	10,42		

Aşağıdaki Tablo 13'te ve Tablo 14'te çalışmanın cinsiyet değişkeni ile ölçek ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkları belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır. Bulgular incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ile kendini toplama gücü alt boyutları olan örgütsel güven alt boyutları, iletişim ortamı ve yapısal tarz ve aile uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0.05$). Elde edilen bu farklılıklar incelendiğinde iletişim ortamı alt boyutunda erkek katılımcılar ($43,43 \pm 9,75$) kadın katılımcılardan ($41,21 \pm 10,23$) daha yüksek bir ortalama skora sahip olmaktadır. Yapısal stil ve aile uyumu alt boyutunda ise kadın katılımcılar erkek katılımcılardan daha yüksek ortama skorlara sahip olmaktadır.

Tablo 13

Cinsiyet Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	T	p
Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	60,37	15,06	-1,593	0,112
	Erkek	63,15	17,29		
Yöneticiye Güven	Kadın	56,05	14,31	-1,737	0,083
	Erkek	58,76	13,15		
Yeniliğe Açıklık	Kadın	16,60	5,14	-1,797	0,073
	Erkek	17,62	5,08		
İletişim Ortamı	Kadın	41,21	10,23	-1,982	0,048
	Erkek	43,43	9,75		
Örgütsel Güven Toplam	Kadın	174,23	42,30	-1,849	0,065
	Erkek	182,96	42,93		

Tablo 14

Cinsiyet Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	T	p
Yapısal Stil	Kadın	13,36	2,46	3,244	0,001
	Erkek	12,44	2,76		
Gelecek Algısı	Kadın	12,66	2,13	-0,390	0,697
	Erkek	12,76	2,32		
Aile Uyum	Kadın	19,65	3,42	2,773	0,006
	Erkek	18,57	3,70		
Kendilik Algısı	Kadın	19,42	3,41	1,442	0,150
	Erkek	18,87	3,44		
Sosyal Yeterlilik	Kadın	19,78	3,01	0,451	0,652
	Erkek	19,62	3,48		
Sosyal Kaynaklar	Kadın	19,73	3,54	-1,144	0,253
	Erkek	20,19	3,66		
Kendini toparlama gücü	Kadın	104,54	13,73	1,413	0,159
	Erkek	102,27	16,15		

Aşağıdaki Tablo 15’de ve Tablo 16’da branş değişkeni ile araştırma ölçeği ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ortalama farklılıkları belirlemek için yapılan tek yönlü anova testinin sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre branş değişkeni ile örgütsel güven alt boyutları, yöneticiye güven ve kendini toparlama gücü alt boyutları, benlik algısı ve sosyal kaynaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu farklılıklar incelendiğinde yöneticiye güven alt boyutunda sayısal branş en yüksek ortalama skora ($60,49 \pm 10,31$), kendilik algısı alt boyutunda özel yetenek gerektiren branş en yüksek

ortalama skora (20,17±3,21) ve son olarak da sosyal kaynaklar alt boyutunda sözel branş en yüksek ortalama skora (20,16±3,19) sahip olmaktadır.

Tablo 15

Branş Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	Sözel Branş	60,78	16,31	0,278	0,758
	Sayısal Branş	61,28	14,62		
	ÖYG Branş	62,53	14,99		
Yöneticiye Güven	Sözel Branş	55,42	15,32	4,776	0,009
	Sayısal Branş	60,49	10,31		
	ÖYG Branş	56,51	12,42		
Yeniliğe Açıklık	Sözel Branş	16,69	5,42	0,640	0,528
	Sayısal Branş	17,37	4,65		
	ÖYG Branş	16,87	4,59		
İletişim Ortamı	Sözel Branş	41,22	10,90	2,404	0,092
	Sayısal Branş	43,75	8,01		
	ÖYG Branş	41,08	9,52		
Örgütsel Güven Toplam	Sözel Branş	174,10	45,83	1,553	0,217
	Sayısal Branş	182,90	34,61		
	ÖYG Branş	176,98	39,07		

Tablo 16

Branş Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	
Yapısal Stil	Sözel Branş	13,09	2,77	0,023	0,977
	Sayısal Branş	13,15	2,14		
	ÖYG Branş	13,13	2,31		
Gelecek Algısı	Sözel Branş	12,81	2,38	1,660	0,315
	Sayısal Branş	12,43	1,81		
	ÖYG Branş	12,57	1,73		
Aile Uyumu	Sözel Branş	19,29	3,75	0,393	0,675
	Sayısal Branş	19,30	3,22		
	ÖYG Branş	19,75	2,89		
Kendilik Algısı	Sözel Branş	19,46	3,62	6,248	0,002
	Sayısal Branş	18,31	2,75		
	ÖYG Branş	20,17	3,21		
Sosyal Yeterlilik	Sözel Branş	19,91	3,47	1,309	0,271
	Sayısal Branş	19,31	2,32		
	ÖYG Branş	19,68	2,69		
Sosyal Kaynaklar	Sözel Branş	20,16	3,93	4,297	0,014
	Sayısal Branş	18,95	2,57		
	ÖYG Branş	20,09	3,13		
Kendini toparlama gücü	Sözel Branş	104,56	16,37	1,972	0,141
	Sayısal Branş	101,46	9,57		
	ÖYG Branş	105,40	11,31		

Aşağıdaki Tablo 17 ve Tablo 18’de, mesleki kıdem değişkeni ile ölçek ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkları belirlemek için yapılan tek yönlü anova testinin sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre mesleki kıdem ile örgütsel güven alt boyutları, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve toplam ölçek puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$) ve bu farklılık incelendiğinde bütün gruplar için 15 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip katılımcılar en yüksek ortalama skora sahip olmaktadır.

Tablo 17

Mesleki Kıdem Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	0-5 Yıl	58,31	16,40	2,649	0,046
	6-10 Yıl	59,33	16,08		
	10-15 Yıl	62,07	13,77		
	15 Yıl ve Üzeri	64,02	16,04		
Yöneticiye Güven	0-5 Yıl	54,88	14,52	3,287	0,021
	6-10 Yıl	54,50	15,90		
	10-15 Yıl	57,24	11,66		
	15 Yıl ve Üzeri	59,63	12,56		
Yeniliğe Açıklık	0-5 Yıl	15,88	5,68	2,166	0,092
	6-10 Yıl	16,40	5,44		
	10-15 Yıl	17,38	4,84		
	15 Yıl ve Üzeri	17,57	4,58		
İletişim Ortamı	0-5 Yıl	39,97	11,25	2,995	0,031
	6-10 Yıl	40,47	10,59		
	10-15 Yıl	42,87	9,26		
	15 Yıl ve Üzeri	43,55	9,37		
Örgütsel Toplam	Güven 0-5 Yıl	169,03	46,06	3,086	0,027
	6-10 Yıl	170,70	45,16		
	10-15 Yıl	181,55	37,07		
	15 Yıl ve Üzeri	183,77	40,42		

Tablo 18

Mesleki Kıdem Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	p
Yapısal Stil	0-5 Yıl	13,38	2,49	0,496	0,686
	6-10 Yıl	13,19	2,77		
	10-15 Yıl	12,89	2,18		
	15 Yıl ve Üzeri	13,05	2,66		
Gelecek Algısı	0-5 Yıl	13,02	1,92	1,316	0,269
	6-10 Yıl	12,67	2,45		
	10-15 Yıl	12,35	1,50		
	15 Yıl ve Üzeri	12,81	2,38		
Aile Uyum	0-5 Yıl	19,41	3,18	0,581	0,628
	6-10 Yıl	19,31	3,82		
	10-15 Yıl	19,73	2,93		
	15 Yıl ve Üzeri	19,09	3,75		
Kendilik Algısı	0-5 Yıl	19,12	2,36	0,489	0,691
	6-10 Yıl	19,54	3,95		
	10-15 Yıl	19,04	3,21		
	15 Yıl ve Üzeri	19,20	3,34		
Sosyal Yeterlilik	0-5 Yıl	19,86	2,34	0,251	0,861
	6-10 Yıl	19,79	3,64		
	10-15 Yıl	19,84	2,53		
	15 Yıl ve Üzeri	19,53	3,28		
Sosyal Kaynaklar	0-5 Yıl	19,05	2,39	1,298	0,072
	6-10 Yıl	19,86	3,57		
	10-15 Yıl	19,40	3,30		
	15 Yıl ve Üzeri	20,62	4,13		
Kendini toparlama gücü Toplam	0-5 Yıl	103,84	8,35	0,098	0,961
	6-10 Yıl	104,08	17,01		
	10-15 Yıl	103,25	9,99		
	15 Yıl ve Üzeri	104,29	16,37		

Aşağıdaki Tablo 19’da ve Tablo 20’de mevcut okuldaki hizmet süresi değişkeni ile araştırma ölçeği ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkları belirlemek için yapılan tek yönlü anova testinin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre mevcut okulda hizmet süresi değişkeni ile kendini toparlama gücü ölçeği ve yapısal stil, gelecek algısı ve sosyal yeterlilik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bu anlamlı ilişkiler incelendiğinde bütün boyutlarda 6-10 yıl mevcut okulda hizmet süresine sahip katılımcılar en yüksek ortalama skora sahip olmaktadır.

Tablo 19

Okul Hizmet Süresi Değişkeni ve Güven Ölçeği ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	p
Çalışanlara Duyarlılık	0-5 Yıl	60,78	15,49	0,447	0,640
	6-10 Yıl	61,42	16,50		
	11 yıl ve üzeri	63,80	15,34		
Yöneticiye Güven	0-5 Yıl	56,73	13,99	0,011	0,989
	6-10 Yıl	56,96	14,14		
	11 yıl ve üzeri	56,68	14,68		
Yeniliğe Açıklık	0-5 Yıl	16,92	5,30	1,231	0,293
	6-10 Yıl	16,43	4,77		
	11 yıl ve üzeri	18,20	4,57		
İletişim Ortamı	0-5 Yıl	41,38	10,49	0,799	0,450
	6-10 Yıl	42,66	9,09		
	11 yıl ve üzeri	43,04	10,35		
Örgütsel Güven Toplam Puanı	0-5 Yıl	175,81	42,99	0,250	0,779
	6-10 Yıl	177,48	41,77		
	11 yıl ve üzeri	181,72	42,88		

Tablo 20

Okul Hizmet Süresi Değişkeni ve Kendini Toparlama Gücü ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	F	p
Yapısal Stil	0-5 Yıl	12,93	2,59	5,529	0,004
	6-10 Yıl	13,79	2,62		
	11 yıl ve üzeri	12,36	1,41		
Gelecek Algısı	0-5 Yıl	12,6	2,03	5,292	0,005
	6-10 Yıl	13,16	2,55		
	11 yıl ve üzeri	11,72	1,72		
Aile Uyumu	0-5 Yıl	19,27	3,49	0,628	0,538
	6-10 Yıl	19,66	3,92		
	11 yıl ve üzeri	18,96	1,9		
Kendilik Algısı	0-5 Yıl	19,27	3,2	0,951	0,387
	6-10 Yıl	19,49	4,11		
	11 yıl ve üzeri	18,44	2,63		
Sosyal Yeterlilik	0-5 Yıl	19,73	3,13	5,397	0,005
	6-10 Yıl	20,19	3,23		
	11 yıl ve üzeri	17,92	2,18		
Sosyal Kaynaklar	0-5 Yıl	19,59	3,22	2,669	0,068
	6-10 Yıl	20,53	4,38		
	11 yıl ve üzeri	20,08	3,39		
Kendini toparlama gücü Toplam Puanı	0-5 Yıl	103,2	13,5	3,664	0,027
	6-10 Yıl	106,8	17		
	11 yıl ve üzeri	99,48	11,2		

Aşağıdaki Tablo 21’de ve Tablo 22’de, araştırmanın eğitim düzeyi değişkeni ile ölçek ve ölçek alt boyutları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farkları belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinin sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyi ile örgütsel güven alt boyutlarından çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiş ($p<0,05$) ve bu farklılığa göre iki boyut içinde önlisans-lisans mezunu katılımcılar, lisansüstü mezunu katılımcılardan daha yüksek ortalama skorlara sahip olmaktadır.

Tablo 21

Eğitim Düzeyi Değişkeni ve Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	t	p
Çalışanlara Duyarlılık	Önlisans-				
	Lisans	60,28	15,72	-2,644	0,009
Yöneticiye Güven	Lisansüstü	66,05	14,92		
	Önlisans-				
Yeniliğe Açıklık	Lisans	56,51	14,31	-0,974	0,331
	Lisansüstü	58,42	12,33		
İletişim Ortamı	Önlisans-				
	Lisans	16,67	5,17	-2,006	0,046
Örgütsel Güven	Lisansüstü	18,10	4,77		
	Önlisans-				
	Lisans	41,62	10,10	-0,915	0,361
	Lisansüstü	42,92	10,35		
	Önlisans-				
	Lisans	175,07	42,72	-1,753	0,080
	Lisansüstü	185,48	41,09		

Tablo 22

Eğitim Düzeyi Değişkeni ve Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları Ortalama Farklılıkları

		$\bar{X}$	SS	t	p
Yapısal Stil	Önlisans-				
	Lisans	13,20	2,58	1,775	0,077
Gelecek Algısı	Lisansüstü	12,57	2,49		
	Önlisans-				
Aile Uyum	Lisans	12,73	2,22	0,979	0,328
	Lisansüstü	12,43	1,89		
Kendilik Algısı	Önlisans-				
	Lisans	19,37	3,57	0,286	0,775
Sosyal Yeterlilik	Lisansüstü	19,23	3,29		
	Önlisans-				
Sosyal Kaynaklar	Lisans	19,27	3,41	0,016	0,987
	Lisansüstü	19,27	3,49		
Kendini toplarlama gücü	Önlisans-				
	Lisans	19,80	3,26	1,033	0,302
Kendini toplarlama gücü	Lisansüstü	19,35	2,25		
	Önlisans-				
Kendini toplarlama gücü	Lisans	19,92	3,53	0,897	0,381
	Lisansüstü	19,48	3,84		
Kendini toplarlama gücü	Önlisans-				
	Lisans	104,19	14,60	0,922	0,357
	Lisansüstü	102,33	13,49		

Aşağıda yer alan Tablo 23'te ise araştırma ölçekleri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ilişkilerin tespiti amacıyla gerçekleştirilen pearson korelasyon testinin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; örgütsel güven ölçeğinin çalışanlara duyarlılık alt boyutu ile kendini toplarlama gücü ($r = 0,114$; $p < 0,05$) ve aile uyumu alt boyutu ($r = 0,189$; $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve doğru orantılı bir korelasyon ilişkisi bulunmakta bu ilişkiye göre değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmakta veya biri azaldığında diğeri de azalmaktadır.

Örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ile kendini toplarlama gücü alt boyutlarından yalnızca aile uyumu ($r = 0,142$; $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve doğru orantılı bir korelasyon ilişkisi bulunmakta bu ilişkiye göre değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmakta veya biri azaldığında diğeri de azalmaktadır.

Örgütsel güven alt boyutlarından yeniliğe açıklık ile kendini toplarlama gücü alt boyutlarından yalnızca sosyal yeterlilik ($r = 0,098$; $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve doğru orantılı bir korelasyon ilişkisi bulunmakta bu ilişkiye göre

değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmakta veya biri azaldığında diğeri de azalmaktadır.

Örgütsel güven alt boyutlarından iletişim ortamı ile kendini toparlama gücü ($r = 0,113$; $p < 0,05$), aile uyumu alt boyutu ($r = 0,133$; $p < 0,01$) ve sosyal yeterlilik alt boyutu ($r = 0,138$; $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve doğru orantılı bir korelasyon ilişkisi bulunmakta bu ilişkiye göre değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmakta veya biri azaldığında diğeri de azalmaktadır.

Son olarak da örgütsel güven ile kendini toparlama gücü ($r = 0,105$; $p < 0,05$), aile uyumu alt boyutu ($r = 0,159$; $p < 0,01$) ve sosyal yeterlilik alt boyutu ($r = 0,108$; $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve doğru orantılı bir korelasyon ilişkisi bulunmakta bu ilişkiye göre değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmakta veya biri azaldığında diğeri de azalmaktadır.

Tablo 23

Araştırma Ölçekleri Korelasyon Testi

	Yapısal Stil	Gelecek Algısı	Aile Uyumu	Kendilik Algısı	Sosyal Yeterlilik	Sosyal Kaynaklar	Kendini toparlama gücü
Çalışanlara Duyarlılık	r -0,007	-0,065	,189**	0,084	0,097	0,074	,114*
Yöneticiye Güven	r -0,009	0,001	,142**	0,073	0,085	-0,012	0,088
Yeniliğe Açıklık	r -0,077	-0,080	0,091	0,072	,098*	0,047	0,063
İletişim Ortamı	r 0,012	0,001	,133**	0,090	,138**	0,023	,113*
Örgütsel Güven	r -0,012	-0,033	,159**	0,085	,108*	0,035	,105*
Toplam Puanı							

** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın bu bölümünde araştırma amaçları doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular literatürde yer alan benzer araştırmalar, kavramlar ve yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmış ve tartışılmıştır. Araştırma soruları çerçevesinde gerçekleştirilen analizlerin tartışılmasından sonra ise araştırma sonuçları ile araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Bu çalışma kapsamında yaş, cinsiyet, branş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve eğitim düzeyi ile araştırma ölçekleri olan örgütsel güven ve kendini toplarlama gücü ile bu ölçeklerin alt boyutları arasında anlamlı bulgulara ulaşılmış ve buna ek olarak, kendini toplarlama gücü ve örgütsel güven ve bu ölçeklerin alt boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir.

Yaş değişkeni kapsamında elde edilen araştırma bulguları incelendiğinde yaş ile örgütsel güven ölçeği ve ölçek alt boyutları arasında anlamlı bir bulguya rastlanmazken, kendini toplarlama gücü toplam puanı ve ölçek alt boyutlarından yapısal stil, gelecek kaygısı, aile uyumu ve sosyal yeterlilik kapsamında anlamlı bulgulara rastlanmıştır. Özellikle, kendini toplarlama gücü ve alt boyutları kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde 31 – 40 yaş aralığındaki katılımcıların diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla daha yüksek ölçek skorlarına sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel güven ve yaş arasında bu çalışma kapsamında anlamlı bir bulgu bulunmamasına karşın literatürde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır. Örnek olarak, bazı araştırmacılar öğretmenlerde yüksek yaş gruplarında diğer yaş gruplarına göre daha yüksek örgütsel güvene rastlamış (Aktan, 1999; Güneşer, 2002; Louis, 2006), ve bu durumun nedeni

olarak da yaş ile birlikte gelen tecrübe ve yaşanmışlık ile öğretmenlerin kurumlarına karşı bir aidiyet duygusu beslediği ve bu durumun da örgütsel güveni arttırdığını belirtmişlerdir. Diğer bir taraftan ise birtakım araştırmacılar genç yaş gruplarının diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek örgütsel güvene sahip olduğunu ifade etmekte (Ayden ve Özkan, 2014; Ekin, 2019) ve bu durumu genç yaş gruplarındaki öğretmenlerin mesleki tecrübelerinin az olmasına ve kariyer hedeflerin taze olması ve motivasyonlarının yüksek olmasına bağlamaktadır.

Kendini toparlama gücü ile yaş kapsamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ise yaş ile toplam kendini toparlama gücü, yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal yeterlilik arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmış ve bütün bu boyutlarda 31 – 40 yaş grupları en yüksek ölçek puanlarına sahip olmaktadır. Elde edilen bu bulgu literatür çerçevesinde incelendiğinde, literatür ile uyumlu bulgulara rastlanmakta; özellikle öğretmenlerin kendini toparlama gücü düzeyleri öğretmenlik hayatları boyunca bir platoya benzetilmekte öğretmenlerin belirli bir yaşa kadar kendini toparlama gücü yükselerek hareket etmekte, orta yaşlarda belirli bir düzeyde sabit kalmakta ve ilerleyen yaşlarda düşüş göstermektedir. Bu durum öğretmenlerin yaş ile birlikte kazandıkları tecrübeler, yüksek motivasyon düzeylerine, düşük tükenmişlik düzeylerine, yüksek bilişsel esnekliklerine ve özellikle genç ve orta yaşlarda öğretmenlerin daha yüksek ve etkili mesleki becerileri sahip olması ile ilişkilendirilmektedir (Abel & Sewell, 1999; Chan, 2003; Kaç ve Kara, 2009; Sezgin, 2012). Alt boyutlar özelinde incelendiğinde ise 31 – 40 yaş grubu öğretmenlerin daha yüksek yapısal stil skoruna sahip olması, bu yaş grubunun diğer yaş gruplarına oranla günlük işlerini, rutinlerini daha etkili bir şekilde düzenleyebilmeleri, önceliklerini daha sağlıklı bir şekilde belirleyebilmeleri tecrübe ve mesleki yeterlilik ve etkili stres yönetimi, yüksek bilişsel esneklik ve düşük tükenmişlik gibi yüksek psikolojik ve bilişsel unsurlar ile ilişkilendirilmektedir (Park, 2005; Sezgin, 2008). Gelecek algısı, bireylerin gelecek planlarına ve hedeflerine yönelik içsel motivasyon ve inançlarını ifade etmekte (Hjemdal vd., 2006) ve bu araştırma kapsamında 31 – 40 yaş grubunun en yüksek gelecek algısına sahip olması literatür ile incelendiğinde, literatürdeki benzer araştırma bulgularından ayrışan bir bulgu olmakta, genelde genç yaş grubundaki öğretmenler en yüksek gelecek algısına sahip olmakta ve bu durum mesleki motivasyon ile ve kariyerinde yeni olan öğretmenlerin mesleki hedeflerine daha yüksek bir inanç ile bağlanmaları ile açıklanmaktadır (Güleş ve Çağlayandereli, 2012; Korkmaz, 2004). Aile uyumu kapsamında ise bu araştırmanın bulgusu literatür ile uyumlu olmakta, özellikle literatürdeki benzer araştırmalar orta yaşlardaki

öğretmenlerin aile yaşamlarının belirli bir düzene oturması nedeniyle, bireyin ailesi ile uyum içerisinde hareket ettiği, ailesinden destek gördüğü ve benzer değerleri paylaştığı ifade edilmektedir (Karairmak, 2006; Jackson, Firtko & Edenborough, 2007). Sosyal yeterlilik boyutunda elde edilen bulgu için literatürde farklı sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlanılmaktadır. Özellikle birçok araştırmada küçük yaş gruplarının sosyal yeteneklerinin sosyal uyum ve adaptasyon yeteneklerinin ve pozitif ruh hallerinin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olması nedeniyle daha yüksek olduğunu belirtilmektedir (Hopkings & Stern, 1996; Liu & Onwuegbuzie, 2012).

Cinsiyet ile araştırma ölçekleri arasında elde edilen bulgular incelendiğinde ise cinsiyet ile örgütsel güven alt boyutlarından iletişim ortamı, kendini toplarlama gücü alt boyutlarından yapısal stil ve aile uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel güven alt boyutlarından iletişim ortamı kapsamında elde edilen bulgu incelendiğinde erkek katılımcıların, kadın katılımcılardan daha yüksek ölçek puanına sahip olduğu ve bu bulguya göre erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre okuldaki iletişim ortamını daha iyi bulduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu literatür kapsamında değerlendirildiğinde, araştırma bulgusunu destekleyen birçok farklı araştırmaya rastlanmakta (Korkut, 2007; Töremen, 2002), bu araştırmalarda erkeklerin okul ortamına daha fazla adapte olmakta ve okulun iletişim ortamını daha iyi bulmaktadır. Bu durumun nedenleri incelendiğinde toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil toplum özellikleri ve kültürel boyutlar öne çıkmakta ataerkil bir toplum olan Türk kültürü kendini eğitim kurumlarında da göstermekte ve bu ortamlarda erkek öğretmenler iletişim ve etkileşimde öne çıkmaktadırlar (Kamer, 2001; Yılmaz, 2002).

Cinsiyet ile kendini toplarlama gücü alt boyutlarından yapısal stil arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkiye göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek yapısal stil skoruna sahip olmakta ve bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre günlük işlerini ve rutinlerini daha etkili bir şekilde düzenleyebildiğini işaret etmektedir. Bu bulgu literatürdeki benzer araştırmaların bulguları ile karşılaştırıldığında; benzer sonuçlara rastlanmakta Judkins ve Rind (2005) ve Özlem (2010) farklı kültürlerde benzer çalışmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha yüksek yapısal stil düzeyine sahip olduğunu tespit etmiş ve bu durumu kadınların daha iş odaklı, daha düzenli olmaları ile birlikte iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengeyi daha sağlıklı bir şekilde yönetebilmeleri ile açıklamıştır. Önder ve Gülay (2008) ise kadınların yapısal stil düzeylerinin daha yüksek olmasını doğrudan kendini toplarlama gücü ile ilişkilendirmiş ve

yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip kadınların hayatlarını daha etkili bir şekilde organize edebildiği, istenmeyen durumlar ile daha etkili bir şekilde başa çıkabildiğini ifade etmiştir. Cinsiyet kapsamında elde edilen bir diğer anlamlı bulgu ise aile uyumu olmuş, bu bulguya göre kadın katılımcıların aile uyumu erkek katılımcılara göre daha yüksek olarak elde edilmiştir. Aile uyumu bireyin ailesi ile iletişimini, duygu ve düşüncelerinin uyumunu ve ailenin bireye sağladığı sosyal desteği ifade etmektedir, bu kapsamda kadınların aileleri ile olan etkileşimlerinin ve iletişimlerinin daha yüksek, daha sağlıklı ve daha etkili olduğu ifade edilmekte ve bu bulgu literatür ile paralellik göstermektedir (Lok & Crawford, 1999; Nicholas, 1993; Sezgin, 2012).

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer anlamlı ilişkiler ise branş değişkeni ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ve kendini toparlama gücü alt boyutlarından kendilik algısı ve sosyal kaynaklar arasında tespit edilmiştir. Örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven alt boyutu ile branş arasında tespit edilen ilişki incelendiğinde sayısal branş öğretmenlerinin sözel branş ve özel yetenek grubu branşından daha yüksek yöneticiye güven düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen bu bulgu literatür kapsamında incelendiğinde araştırma bulgusunu destekleyen ve desteklemeyen bulgulara rastlanılmakta Sezgin (2012) öğretmenlerin kendini toparlama gücü düzeylerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında branş ile kendini toparlama gücü ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulamazken, Yalçın (2013) tarafından ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada branş değişkeni ile örgütsel güven ve yöneticiye güven arasında bir ilişki bulmuş ve bu ilişkiye göre sözel branş öğretmenlerinin yöneticiye daha bağlı olduğu bunun nedenini de yöneticinin de sözel branştan gelmesi ile açıklamıştır. Elde edilen bu bulgu da bu çerçeveden değerlendirildiğinde yöneticiye güvenin kurumdan kuruma ve yöneticinin branşına veya kişisel özelliklerine göre değişiklik gösterebileceği ifade edilmiştir.

Branş değişkeni ile kendini toparlama gücü arasında ise kendilik algısı ve sosyal kaynaklar alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bu ilişkiler incelendiğinde kendilik algısı için özel yetenek grubu branşındaki öğretmenlerin, sosyal kaynaklar alt boyutunda ise sözel branş öğretmenlerinin daha yüksek ölçek skorlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Kendilik algısı için elde edilen bulgu literatür çerçevesinde incelendiğinde özellikle, özel yetenek grubu branşının kendilik algısı ile oldukça ilişkili olduğu vurgulanmakta; bireyin, diğer bireyler gelen geribildirimler, pekiştirmeler ve atıflarla birlikte, tecrübeleri ve çevreyi yorumlamalarıyla biçimlenen, kendisi hakkındaki bakış açısı olarak tanımlanan kendilik

algısı (Shavelson vd., 1976) diğer branşlardan daha fazla efor ve performans gerektiren özel yetenek grubu için büyük önem arz etmekte (Çivitci, 2009; Frasser, Richman & Galinsky, 1999). Sosyal kaynaklar alt boyutunda sözel branş öğretmenlerinin diğer branşlardan daha yüksek skorlara sahip olmasının nedeni olarak da sözel branşın daha iletişime, etkileşime ve sosyalliğe dayalı olduğu bundan dolayı bu branşın öğretmenlerinin de sosyal yeteneklerinin daha yüksek olduğu ve sosyal ilişkilerinin daha güçlü olduğu savunulmakta ve bu bulgu literatür ile uyumlu bir bulgu olmaktadır (Silverthorne, 2004; Sinclair & Tetrick, 2000; Terzi, 2008).

Mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven ve iletişim ortamı arasında anlamlı bir bulgu tespit edilmiş ve bu bulgular incelendiğinde araştırmanın en yüksek mesleki kıdem grubu olan 15 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan katılımcıların en yüksek örgütsel güven düzeyine, yöneticiye güven düzeyine ve iletişim ortamı seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgunun nedenleri incelendiğinde, literatürde de benzer bulgulara ulaşan araştırmalara rastlanılmakta ve en öne çıkan nedenin mesleki tecrübe ile öğretmenlerin işlerini iyice benimsediklerini, öğretmenliğin artık benliklerinin önemli bir parçası olduğu ve bu bireylerin çalıştıkları örgütü, örgüt elemanlarını ve örgüt bileşenlerini daha çok benimsediği ve güven düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Gider, 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2008).

Okulda hizmet süresi ile kendini toparlama gücü arasında bazı anlamlı bulgular tespit edilmiş ve bu bulgulara göre okulda hizmet süresi ile kendini toparlama gücü ve ölçek alt boyutlarından, yapısal stil, gelecek algısı, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar arasında anlamlı bulgular tespit edilmiştir. Bu bulgular incelendiğinde bütün boyutlar için en yüksek okulda hizmet süresine sahip olan 11 yıl ve üzeri katılımcıların en düşük psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu ve 0 – 5 yıl ve 6 – 10 yıl arası okulda hizmet süresine sahip katılımcıların iste daha yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri literatürde yer alan benzer araştırmalar çerçevesinde ele alındığında yüksek mesleki kıdeme sahip veya aynı okulda hizmet süresine sahip katılımcıların düşük iş doyumunu, yüksek tükenmişlik veya düşük motivasyon gibi olumsuz olgulara maruz kalabileceği ve bundan dolayı kendini toparlama gücünün az olabileceği ifade edilirken (Karataş, 2009; Özcan, 2008). Diğer bir taraftan yaş, kıdem ve hizmet süresi ile birlikte öğretmenlerin kendilerini daha çok yorgun, bitkin hissetme, çalışma şevkini kaybetme duygularını daha yoğunlukta yaşamakta olabilecekleri belirtilmekte ve bu durum da kendini

toparlama gücünü azaltan bir diğer olgu olarak öne çıkmaktadır (Selçuklu, 2013; Sezgin, 2012). Benzer başka araştırmalarda ise aynı kurumda uzun süre çalışan öğretmenlerin meslek heyecanlarını kaybetmeleri, motivasyonlarının düşmesi, kariyer planlaması yapamamaları, bıkkınlık, emeklilik planları gibi nedenlerden dolayı kendini toplarlama gücünün düşebileceği belirtilmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Özipek, 2006).

Eğitim düzeyi değişkeni ile yalnızca örgütsel güven alt boyutlarından çalışanlara duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkiye göre lisansüstü düzeyinde mezuniyeti bulunan öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere oranla çalışanlara daha duyarlı olmakta ve çalışanlara yönelten duyara karşı daha farkında olmaktadır. Diğer bir taraftan, bu durum lisansüstü mezunu öğretmenlerin diğer çalışanlarla daha etkili ve sağlıklı iletişim ve etkileşim içerisinde olduğunun göstergesi olmaktadır. Literatür incelendiğinde, eğitim düzeyinin örgütsel güveni etkileyen önemli bir unsur olduğu görülmekte; Mathieu ve Zajac (1990) eğitilmiş bireyleri çevreleri ile daha güçlü iletişim ve etkileşimde bulunan, örgütsel güveni yüksek bireyler olarak tanımlamakta, başka araştırmalarda da bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça performans ve verimlerinin de artacağı, daha sağlıklı kariyer planlaması yapabilecekleri ve bundan dolayı örgütsel güvenlerinin ve çalışanlara duyarlılık seviyelerinin artacağı savunulmaktadır. Özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler çalışanlarına karşı duyarlı işletmeleri tercih etmekte, fikirlerine önem verilmesini arzu etmekte ve bu durum kariyer planlamalarını doğrudan etkilemektedir (Turan, 2001; Yılmaz, 2004).

Örgütsel güven ile kendini toplarlama gücü arasındaki ilişki incelendiğinde ise zayıf şiddette fakat pozitif yönlü bir ilişki göze çarpmaktadır. Bu duruma göre bireylerin kendini toplarlama gücünün artması örgütsel güveni arttırmakta veya tam tersi şekilde örgütsel güvenin artması kendini toplarlama gücünü arttırmaktadır. Bu bulgu literatür çerçevesinde ele alındığında bu araştırma bulgularını destekleyen ve desteklemeyen farklı araştırmalara rastlanmakta, Bıyıklı Akmaz (2017) ve Ekin (2019) tarafından sağlık ve eğitim alanlarında gerçekleştirilen çalışmada kendini toplarlama gücü ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmişken, Özler ve Yıldırım (2015) tarafından eğitim alanında gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise örgütsel güven ile kendini toplarlama gücü arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel güven ile kendini toplarlama gücü arasındaki ilişki ele alındığında ise özellikle kendini toplarlama gücü açısından örgütün, örgüte duyulan güvenin oldukça destekleyici bir unsur olduğu görülmekte diğer bir taraftan da kendini toplarlama gücünün örgüt ile olan etkileşimde meydana gelebilecek istenmeyen durumlar karşısında bile örgüte

duyulan güveni destekleyici bir unsur olarak öne çıktığı ifade edilmektedir (Demircan, 2003).

Araştırma alt problemlerinden birincisi “*Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algısına yönelik algıları ne düzeydedir?*” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri genel olarak olumlu bulunmuş ve yapılan bu araştırma sonucunda öğretmen görüşlerine göre örgütsel güven düzeylerinin “Oldukça katılıyorum” ($\bar{X}= 4,1$) düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu çalışanlara duyarlılık alt boyutunun incelendiği Kılıç’ın (2010) araştırma sonucuyla; Yılmaz (2006), Çokyiğit (2020), Akyavuz (2017), Bil (2018), Yıldız (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven ölçeğinin genelinde ve alt boyutlarının hepsinde örgütsel güven algısının yüksek olması katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okula, okul kültürüne uyum gösterdikleri söylenebilir.

Araştırma kapsamında aşağıda sıralanan sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin genel olarak örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin yüksek düzeye yakın bir örgütsel güvene sahip olduğu görülmektedir. Alt boyutlar kapsamında incelendiğinde ise öğretmenlerin yüksek düzeye yakın, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı düzeylerine sahip olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin genel olarak kendini toplama gücü düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin ortalama üzerinde bir psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu görülmektedir. Kendini toplama gücü alt boyutlar kapsamında incelendiğinde öğretmenlerin ortalama düzeye yakın yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu, kendilik algısı, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar düzeyine sahip olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığına rastlanılmamıştır.
4. Öğretmenlerin kendini toplama gücü ve kendini toplama gücü boyutlarının düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde yaş ile kendini toplama gücü düzeyi, yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu anlamlı ortalama farklılıkları incelendiğinde bütün ilişkiler için 31-40 yaş grubu en yüksek ortalama skora sahip olmaktadır.

5. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyutu ile cinsiyet arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir.
6. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü ve kendini toparlama gücü boyutlarının düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde cinsiyet ile kendini toparlama gücü alt boyutlarından yapısal stil ve aile uyumu arasında kadınlar lehine anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir.
7. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri branş değişkenine göre incelendiğinde örgütsel güvenin yöneticiye alt boyutu ile branş arasında sayısal branş öğretmenleri lehine anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir.
8. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü ve kendini toparlama gücü boyutlarının düzeyleri branş değişkenine göre incelendiğinde branş ile kendini toparlama gücü alt boyutlarından kendilik algısı için Özel Yetenekleri Geliştirme Programı [ÖYG] branşı, sosyal kaynaklar için sözel branş lehine anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir.
9. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde kıdem ile yöneticiye güven, iletişim ortamı alt boyutları ile toplam örgütsel güven düzeyi ile kıdem arasında 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiştir.
10. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü ve kendini toparlama gücü boyutlarının düzeyleri kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilememiştir.
11. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri ile okulda hizmet süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.
12. Okulda hizmet süresi değişkeni ile kendini toparlama gücü ölçeği ve yapısal stil, gelecek algısı ve sosyal yeterlilik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilmiş ve bu ilişkilere göre bütün boyutlarda 6-10 yıl mevcut okulda hizmet süresine sahip katılımcılar en yüksek ölçek düzeylerine sahip olmaktadır.
13. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutlarının düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde eğitim düzeyi değişkeni ile yalnızca çalışanlara duyarlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

14. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü ve kendini toparlama gücü boyutlarının düzeyleri eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ortalama farklılığı tespit edilememiştir.
15. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü ve kendini toparlama gücü alt boyutları ile örgütsel güven ve örgütsel güven alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru orantılı ve zayıf şiddette bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Öneriler

Bu bölümde, araştırmacı tarafından yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen verilere göre aşağıdaki öneriler yer almaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin 31-40 yaş aralığında örgütsel güven ve kendini toparlama gücü düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu aralık dışında daha genç olan öğretmenler için okul yönetimleri daha destekleyici olabilir. Aralık dışında ve daha yaşlı olan öğretmenler için ise milli eğitim bakanlığı örgütsel güven düzeyinin artırılması için gerekli çalışmalar yapabilir.
2. Genç öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini artırmak, meslektaşları ile ilişkilerini geliştirmeleri bakımından tanışma törenleri etkileşimi ve dolayısıyla kendini toparlama gücünü artıracığından okul düzeyinde öğretmenleri bir araya getirecek etkinliklere ağırlık verilmelidir. Okul yöneticileri göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini artırmak amacıyla mümkün olduğunca olumlu bir okul iklimi oluşturmalıdır.
3. Öğretmenlerin kendilerini toparlama gücü algılarının geliştirilmesi bağlamında, milli eğitim bakanlığı tarafından etkinlik temelli hizmet içi eğitimler ve çalıştıkları ilde sivil toplum kuruluşlarında topluma hizmet çalışmalarına yönelik faaliyetler ile desteklenmelidir.
4. Eğitim düzeyi, öğretmenlerin kendilerini toparlama gücü düzeylerini olumlu etkilediğinden, öğretmenler lisansüstü eğitim faaliyetlerine de teşvik edilmelidir.
5. Öğretmenlerin okullarına karşı örgütsel güven düzeylerini yükseltebilmek ve dolayısıyla kendilerini toparlama gücü algılarını yükseltebilmek için, bireysel ve toplu çalışmaları takdir edilmeli ve ödüllendirilmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Konuyla ilgili derinlemesine bilgiler toplayabilmek amacıyla nicel çalışmanın yanında nitel çalışmanın da olduğu karma bir yöntem kullanılabilir.
2. Bu çalışma Kahramanmaraş ilinde resmî ortaokullarda görev yapan öğretmenler tarafından elde edilen verilerle şekillenmiştir. Uygulama farklı illerdeki öğretmenlerin yanı sıra yöneticilerin konu hakkındaki düşüncelerini belirlemeye yönelik olarak idareci örnekleme ile de yapılabilir.
3. Bu araştırma devlet okullarıyla sınırlandırılmıştır. Yapılacak diğer çalışmalar özel kurumlarda da yapılabilir ve özel ile devlet kurumlarının karşılaştırılması şeklinde de analiz edilebilir.
4. Araştırmada kendini toparlama gücü değişkeni alan yazında “resilience” kavramı olarak adlandırılan kavram üzerinden incelenmiştir. Konuyla ilgili olarak psychological hardiness veya well-being kavramlarıyla ilişkili bir çalışma ya da pozitif psikolojinin diğer kavramlarıyla ilgili bir çalışma da yapılabilir.
5. Çalışmada kullanılan ölçekler öğretmenlere uygulanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Daha kapsamlı bir çalışma için okulun tüm paydaşları araştırmaya dahil edilebilir.
6. Öğretmenlerin kendini toparlama gücü düzeylerinin örgütsel güvene bağlı olarak zaman içerisinde nasıl değiştiğini belirlemek için boylamsal araştırmalar yapılabilir.
7. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ve kendini toparlama gücü düzeylerinin öğrencilerin akademik başarılarına olan etkisi incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Abel, M. H., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *The Journal of Educational Research*, 92(1), 287-293.
- Aktan, E. (1999). *Çalışanların değişime açıklıkları ile örgüte duydukları güven arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2012). *Türkiye’de öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkileri*. Ankara: Pegem.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Ayden, C., & Özkan, Ö. (2014). Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibarıyla incelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151-167.
- Aydoğdu, T. (2013). *Bağlanma stilleri, başa çıkma stratejileri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aykan, E. (2007). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Dergisi*, 159-170.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi.
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bıyıklı - Akmaz, G. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Trabzon bölgesindeki Çaykur işletmeleri*.

Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.

Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Block JH, Block J (1980). The Role of Ego-control and Ego-resiliency in the Organisation of Behaviour. WA Collins (Ed.), *Development of Cognition, Affect, and Social Relations: Minnesota symposia on child psychology* 13: 39-101. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(1), 211-233.

Bradach, J.L., R.G. Eccles (1989). Price, authority and trust, from ideal types to plural forms. *Annual Review of Sociology* 15, 97-118.

Brehm, J. O., & Gates, S. (1999). *Working, shirking, and sabotage: Bureaucratic response to a democratic public*. University of Michigan.

Brehm, J., and Gates, S. (2002). *Rules, Trust, and the Allocation of Time*. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwest Political Science Association, Chicago, IL, April 25-28.

Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.

Chan, D. (2003). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective teachers in Hong Kong. *Teacher and Teacher Education*, 19(1), 381-395.

Clark, M. C. & Payne R.L. (1997) The nature and structure of workers trust in management. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 205-224.

Cook, J., Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Social Forces*, 53: 39-52.

Covey, S. R. (1997). *Etkili insanların yedi alışkanlığı*. İstanbul: Varlık.

Çivitçi, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinde yaşam doyumu: Bazı kişisel ve ailesel özelliklerin rolü. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 29-52.

- Çokyiğit, M. (2020). *Ortaokulların bürokratik yapısının etkililiği örgütsel güven ve örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B., & Gaster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. *In Small Businesses Symposium*. <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94sw031.txt> sayfasından erişilmiştir.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı, nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Doney, P. M., Cannon, J. P., & Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 601-620.
- Dunsmuir, S., Frederickson, N., & Lang, J. (2004). Building home-school trust. *Educational and Child Psychology*, 21(4), 109-128.
- Ekin, S. (2019). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eminağaoğlu, N. (2006). *Güç koşullarda yaşayan sokak çocuklarında dayanıklılık*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için koşulsuz güven mi, optimum güven mi?. *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 8, 25-27 Mayıs 2000. Nevşehir.
- Erden, M., & Akman, Y. (2006). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Arkadaş.
- Ergener, B. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkutlu, V. (2015). *Pozitif örgütsel davranış*. Ankara: Akademisyen.

- Frasser, M. W., Richman, J. M., & Galinsky, M. J. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social practice. *Social Work Research*, 23(3), 129-208.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim Dergisi*, 21(65), 81-100.
- Güleş, H., & Çağlayandereli, M. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin öğrenenorganizasyona ilişkin algıları, İstanbul ili Bayrampaşa ilçesi örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(1), 183-197.
- Güneşer, A. B. (2002). *Örgütlerde güvenin çalışanların iş tatminindeki rolü ve önemi: bankacılık sektöründe bir uygulama*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hardin, R. (1996). Trustworthiness. *Ethics*, 107(1), 26-42.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). A new scale for adolescent resilience: grasping the central protective resources behind healthy development. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 39(1), 84-96.
- Hopkins, D., & Stern, D. (1996). Quality teachers, quality schools: International perspectives and policy implication. *Teaching & Teacher Education*, 12(5), 501-517.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26(1), 38-45.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Judkins, S. K., & Rind, R. (2005). Hardiness, stress, and job satisfaction among home care nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17(2), 113-118.

- Kaç, H., & Kara, D. (2009). Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma davranışlarının bazı değişkenlere göre belirlenmesi. *Journal of Business Research*, 2(1), 35-50.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-139.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology*, 9(1), 137-161.
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 125-148.
- Korkut, F. (2007). *Okul temelli önleyici rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Anı.
- Kurt, N. (2011). *Çevik kuvvet personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyumu düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, J. A. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53(1), 160-170.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.

- Louis, K. S. (2006). Changing the culture of schools: professional community, organizational learning and trust. *Journal of School Leadership*, 16(5), 1-20.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and Power*. New York: John Wiley <https://luhmann.ir/wp-content/uploads/2021/07/Trust-and-Power-1979.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Marshall, E. W. (2000). Fear confidence inside out. *Executive Excellence Journal*. November, 6.
- Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D. T., & Tellegen, A. (1990). *Competence under stress: Risk and protective factors*. (Ed: J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein ve S. Weintraub) Risk and protective factors in the development of psychopathology. New York: Cambridge University.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKnight, D.H, L.L.,Cummings ve N. I., Chervany.(1995). Trust formation in new organizational relationships, *Information & Decision Science Workshop Working Paper, University Minnesota*, 473-490.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of marketing*, 58(3), 20-38.
- Newell, S., & Swan, J. (2000). Trust and inter-organizational networking. *Human relations*, 53(10), 1287-1328.
- Nicholas, P. K. (1993). Hardiness, self-care practices and perceived health status in older adults. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 1085-1094.
- Önder, A., & Gülay, H. (2008). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin psikolojik sağlamlığının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 192-197.
- Özcan, T. (2008). *Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, S. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Özen, İ. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumundaki rolü: Bir turizm*

- örgütünde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özlem, K. (2010). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 33-41.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11(5), 461-485.
- Paul, M.F. (1982). Power, leadership and trust: implications for counselors in terms of organizational change. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(9), 538-541.
- Rigsbee, E. R. (2001). Beş temel değer. *Personal Excellence Dergisi*. Temmuz, 28.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2000). *Fundamentals of management*. Upper Saddle River, New Jersey: USA.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Selçuklu, A. E. (2013). *Örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık: okulöncesi öğretmenleri üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Senge, P. (2001). *Beşinci disiplin*. İstanbul: Yapı Kredi.
- Sezgin, F. (2008). Relationships between teacher 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 incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in Balance*, San Francisco, Jossey-Bass.

- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and personorganization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 7(1), 592-599.
- Sinclair, R. R., & Tetrick, L. E. (2000). Implications of item wording for hardiness structure, relation with neuroticism, and stress buffering. *Journal of Research in Personality*, 34(1), 1-25.
- Tarhan, N. (2006). *Duyguların psikolojisi*. İstanbul: Timaş.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1085-1093.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32(32), 556-573.
- Turan, S. (2001). School climate, supportive leadership behavior and faculty trust in Turkish public schools. *American Educational Research Association*, 10-14.
- Ülker, G. (2013). *Psikolojik dayanıklılıkları farklı üniversite öğrencilerinin temas engellerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yamane, T. (2001). *Temel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Literatür.
- Yıldız, M. (2017). *Öğretmenlerin yönetime katılma algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. (2015). *Eğitim yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yılmaz, A. ve Atalay, C.G. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341-352.

- Yılmaz Börekçi, D. Ve Gerçek, M.(2018) “Resilience” kavramının sosyal bilimlerde Türkçe kullanımları bağlamında değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2018(30), 41-51.
- Yılmaz, E. (2005). *Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2012). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(14), 567-680.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.



Ek 1. Anket Formu

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN VE KENDİNİ TOPARLAMA GÜCÜ ANKETİ

Değerli meslektaşım,

Bu anket, öğretmenlerinin, örgütsel güven düzeyleri ve kendini toparlama gücü algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bir araştırma için hazırlanmıştır. Anketi cevaplayarak vereceğiniz bilgiler, yalnızca araştırma amacı için kullanılacak olup; başka hiçbir amacı barındırmamaktadır. Araştırmanın istenen sonuçlara ulaşmasını, sizlerin anketi tam ve gerçekçi olarak doldurmanıza bağlı olduğunu lütfen unutmayınız.

Görüş ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ash ZENCİR

Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde demografik özellikler bakımından bazı bilgiler sorulmaktadır. Size yöneltilen her soru için, uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.

1. Yaşınız: 22-30 () 31-40 () 41-50 () 51- 60 () 61-65 ()
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Branşınız: sayısal branş ☒ sözel branş x () özel yetenek gerektiren branş ()
4. Mesleki kıdeminiz:
5. Bulunduğunuz okuldaki hizmet süreniz:
6. Eğitim düzeyiniz: () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Aşağıda çalıştığınız okulunuzla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevaplarınızı verirken; her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler “TAMAMEN KATILİYORUM” seçeneğinden “HIÇ KATILMIYORUM ” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Tamamen Katılıyorum.....: 6
Çok Katılıyorum.....: 5
Oldukça Katılıyorum.....: 4
Biraz Katılıyorum.....: 3
Katılmıyorum.....: 2
Hiç Katılmıyorum.....: 1

1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı oluruz.	1	2	3	4	5	6
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	1	2	3	4	5	6
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	1	2	3	4	5	6
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıkıldığını hissederler	1	2	3	4	5	6
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.	1	2	3	4	5	6
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	1	2	3	4	5	6
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.	1	2	3	4	5	6
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	1	2	3	4	5	6
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	1	2	3	4	5	6
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	1	2	3	4	5	6
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	1	2	3	4	5	6
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adildir.	1	2	3	4	5	6
13	Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	1	2	3	4	5	6
14	Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	1	2	3	4	5	6
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.	1	2	3	4	5	6
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	1	2	3	4	5	6
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.	1	2	3	4	5	6
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.	1	2	3	4	5	6
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.	1	2	3	4	5	6

20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	1	2	3	4	5	6
21	Okul müdürü, açık ve dürüstür.	1	2	3	4	5	6
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.	1	2	3	4	5	6
23	Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.	1	2	3	4	5	6
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir	1	2	3	4	5	6
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	1	2	3	4	5	6
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	1	2	3	4	5	6
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	1	2	3	4	5	6
28	Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.	1	2	3	4	5	6
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir	1	2	3	4	5	6
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	1	2	3	4	5	6
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	1	2	3	4	5	6
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	1	2	3	4	5	6
33	Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	1	2	3	4	5	6
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	1	2	3	4	5	6
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	1	2	3	4	5	6
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir	1	2	3	4	5	6
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir	1	2	3	4	5	6
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar	1	2	3	4	5	6
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	1	2	3	4	5	6
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamazlar.	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM III. KENDİNİ TOPARLAMA GÜCÜ ANKETİ

Lütfen aşağıdaki cümlelerdeki boşluk veya tamamlamalara uygun ifadelerden **HANGİSİNİN KENDİNİZE EN UYGUN OLDUĞUNU** belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten işaret (X şeklinde) sadece bir kutuya koyunuz.

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...

Her zaman bir çözüm bulurum

--	--	--	--	--	--

Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem

2. Gelecek için yaptığım planlarım...

Başarılması zordur

--	--	--	--	--	--

Başarılması mümkündür

3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...

Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda

--	--	--	--	--	--

Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda

4. ...olmaktan hoşlanıyorum

Diğer kişilerle birlikte

--	--	--	--	--	--

Kendi başıma

5. Ailem ile, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışa...

Benimkinden farklıdır

--	--	--	--	--	--

Benimkiyle aynıdır

6. Kişisel konuları ...

Hiç kimseyle tartışmam

--	--	--	--	--	--

Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim

7. Kişisel problemlerimi...

Çözemem

--	--	--	--	--	--

Nasıl çözebileceğimi bilirim

8. Gelecekteki hedeflerimi...

Nasıl başaracağımı bilirim

--	--	--	--	--	--

Nasıl başaracağımdan emin değilim

1

9. Yeni bir işe/projeye başladığımda ...						
İleriye dönük planlama yapmamı, derhal işe başlarım						Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak						
Önemli değildir						Çok önemlidir
11. Ailemle birlikteyken kendimi ... hissedirim						
Çok mutlu						Çok mutsuz
12. Beni ...						
Bazı yakın arkadaşlarımla/aile üyelerim cesaretlendirebilir						Hiç kimse cesaretlendiremez
13. Yeteneklerim...						
Olduğuna çok inanırım						Konusunda emin değilim
14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum						
Ömit verici						Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...						
Zamanımı planlama						Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir						
Kolayca yapabildiğim						Yapmakta zorlandığım

4

17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...									
Birbirinden bağımsız					☐	☐	☐	☐	Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ...									
Zayıftır					☐	☐	☐	☐	Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...									
Çok fazla güvenmem					☐	☐	☐	☐	Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...									
Belirsizdir					☐	☐	☐	☐	İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...									
Günlük yaşamımda yoktur					☐	☐	☐	☐	Günlük yaşamıma kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...									
Benim için zordur					☐	☐	☐	☐	Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...									
Geleceğe pozitif bakar					☐	☐	☐	☐	Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında ...									
Bana hemen haber verilir					☐	☐	☐	☐	Bana söylemesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken									
Kolayca gülerim					☐	☐	☐	☐	Nadiren gülerim

7

26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, nitem şöyle davranır:									
Birbirlerini desteklemez biçimde					Birbirlerine bağlı biçimde				
27. Destek alırım									
Arkadaşımdan/aile üyelerinden					Hiç kimseden				
28. Zor zamanlarda ... eğilimim vardır									
Her şeyi umutsuzca gören bir					Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma				
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuları düşünülmesi, benim için ...									
Zordur					Kolaydır				
30. İhtiyacım olduğunda ...									
Bana yardım edebilecek kimse yoktur					Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır				
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...									
Başa çıkmaya çalışırım					Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır				
32. Ailemde şunu severiz ...									
İşleri bağımsız olarak yapmayı					İşleri hep beraber yapmayı				
33. Yakın arkadaşlarım/aile üyeleri ...									
Yeteneklerimi beğenirler					Yeteneklerimi beğenmezler				

Ek-2. İzin Yazıları

Çok sayıda ileti dizisinden 25.

Ölçek kullanım izni

Gelen Kutusu x

Aslı Yırtar Zencir

Değerli hocam iyi günler.Ben Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Aslı Zencir. Prof. Dr. Feyzi Ulu

11 Tem 2019 Per 20:34

☆

ERCAN YILMAZ

Alıcı: ben

12 Tem 2019 Cum 14:45

☆ ↶ ⋮

Aslı Hanım, Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar

----- Orijinal Mesaj -----

Gönderilenler: 11 Temmuz Perşembe 2019 20:34:09
Konu: Ölçek kullanım izni

yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği

Gelen Kutusu x

Nejat Basım

Alıcı: ben

12 Tem 2019 Cum 01:27

☆ ↶ ⋮

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

Nejat:



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...