



## İnformal İlişki Algısının Mesleki Profesyonelliğe Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi

Tuba Akpolat<sup>1</sup>, Ebru Oğuz-Canol<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Eğitim Bilimleri Bölümü, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye,  
[tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr](mailto:tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr)

<sup>2</sup> Eğitim Bilimleri Bölümü, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye,  
[ebru.oguz@msgsu.edu.tr](mailto:ebru.oguz@msgsu.edu.tr)

**Sorumlu Yazar:** Tuba Akpolat

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Kaynak Gösterimi:** Akpolat, T., & Oğuz-Canol, E. (2023). İnformal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 19(2), 240-257. <https://doi.org/10.17244/eku.1267615>

**Etik Not:** Araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Bu araştırma için Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Tarih: 07.05.2021; Sayı: 13886).

## The Mediator Effect of Resilience on the Effect of Perception of Informal Relationships on Occupational Professionalism

Tuba Akpolat<sup>1</sup>, Ebru Oguz-Canol<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Educational Sciences, Faculty of Science and Literature, Mimar Sinan Fine Arts University, İstanbul, Türkiye,  
[tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr](mailto:tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr)

<sup>2</sup> Department of Educational Sciences, Faculty of Science and Literature, Mimar Sinan Fine Arts University, İstanbul, Türkiye,  
[ebru.oguz@msgsu.edu.tr](mailto:ebru.oguz@msgsu.edu.tr)

**Corresponding Author:** Tuba Akpolat

**Article Type:** Research Article

**To Cite This Article:** Akpolat, T., & Oğuz-Canol, E. (2023). İnformal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 19(2), 240-257. <https://doi.org/10.17244/eku.1267615>

**Ethical Note:** Research and publication ethics were followed. For this research, the ethical approval was obtained from the Social and Human Sciences Ethics Committee of Mimar Sinan Fine Arts University (Date: 07.05.2021; Number: 13886).



## İnformal İlişki Algısının Mesleki Profesyonelliğe Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi

Tuba Akpolat<sup>1</sup>, Ebru Oğuz-Canol<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Eğitim Bilimleri Bölümü, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, [tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr](mailto:tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr), ORCID: [0000-0001-5907-6972](https://orcid.org/0000-0001-5907-6972)

<sup>2</sup> Eğitim Bilimleri Bölümü, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, [ebru.oguz@msgsu.edu.tr](mailto:ebru.oguz@msgsu.edu.tr), ORCID: [0000-0002-5731-011X](https://orcid.org/0000-0002-5731-011X)

### Öz

Öğretmenler için mesleki profesyonellik, elde edilen teorik bilginin uygulamaya aktarılması olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleğin gerekliliklerine teorik bilgiye sahip olmalarına rağmen bu bilgiyi uygulamaya aktarmada çeşitli değişkenlerin etkili olduğunu söylemek mümkündür. Aday öğretmenler için örgütte formal ya da informal ilişkiler yoluyla elde edilen bilgiler, uygulamaya ilişkin yeterlilikleri noktasında önemli olacaktır. Bununla birlikte, aday öğretmenler için yeni olan söz konusu uygulama sürecinde kurulan iletişimden mesleki profesyonelliğe ilişkin fayda sağlayabilmek, aday öğretmenlerin psikolojik olarak dayanıklı oldukları durumlarda daha kolay olacaktır. Bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının informal ilişki algılarının mesleki profesyonellik üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisini araştırmaktır. Araştırmanın evrenini Batman İlinde görev yapan 199 aday öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak İnformal İlişki Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Mesleki Profesyonellik Ölçeği kullanılmıştır. Veri seti yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliği doğrudan olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca öğretmen adaylarının informal ilişki algılarının mesleki profesyonellik üzerindeki etkisine psikolojik dayanıklılıklarının kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak, aday öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerini geliştirebilmelerine olanak sağlayacak örgüt içi ya da dışında informal ilişkiler geliştirebilecekleri ortamlar yaratılması önerilmektedir.

### Makale Bilgisi

**Anahtar Kelimeler:** İnformal ilişki, psikolojik dayanıklılık, mesleki profesyonellik, aday öğretmen

### Makale Geçmişi:

Geliş: 19 Mart 2023

Düzeltilme: 19 Mayıs 2023

Kabul: 28 Eylül 2023

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

## The Mediator Effect of Resilience on the Effect of Perception of Informal Relationships on Occupational Professionalism

### Abstract

Occupational professionalism for teachers can be defined as the transfer of theoretical knowledge into practice. In this context, it is possible to say that although pre-service teachers have theoretical knowledge about the requirements of the occupational profession, various variables are effective in transferring this knowledge to practice. For pre-service teachers, the knowledge obtained through formal or informal relationships in the organization will be important for their competencies in practice. However, it will be easier for pre-service teachers to benefit from the communication established in the implementation process, which is new for pre-service teachers, in terms of occupational professionalism when pre-service teachers are psychologically resilient. The purpose of this study is to investigate the mediating effect of psychological resilience on the effect of pre-service teachers' perceptions of informal relationships on professionalism. The population of the study consists of 199 prospective teachers working in Batman Province. The Informal Relationship Scale, Psychological Resilience Scale, and Occupational Professionalism Scale were used as data collection tools. The data set was analyzed with structural equation modeling. As a result of the research, it was seen that pre-service teachers' perception of informal relationships directly affects occupational professionalism. In addition, it was concluded that psychological resilience partially mediated the effect of pre-service teachers' perceptions of informal relationships on occupational professionalism. Based on the findings of the research, it is suggested that environments should be created in which pre-service teachers can develop informal relationships within or outside the organization that will enable them to develop their occupational professionalism.

### Article Info

**Keywords:** Informal relationship, psychological resilience, occupational professionalism, pre-service teachers

### Article History:

Received: 19 March 2023

Revised: 19 May 2023

Accepted: 28 September 2023

**Article Type:** Research Article

## Extended Summary

### Introduction

Teaching is a professional group that undertakes the task of raising human power with the knowledge and skills required by the age. Thus, it is possible to state that the expectations of society, organizations, and individuals from teachers are high in this context. Society's expectations from teachers differ in academic, economic, and sociological contexts. For example, in the economic context, while teachers are expected to raise individuals with the capacity for innovation, flexibility, and commitment to change, which are necessary for economic welfare, they are also expected to alleviate and resist one of the major problems of the information society, the gap between the poor and the rich. Hargreaves (2003) argues that teaching is a paradoxical profession, characterizing it as a paradox of professionalism when teachers try to achieve such contradictory goals. As an occupational profession, teaching includes elements such as professional expertise, continuous professional development, compliance with ethical norms, and professional reputation, with which the term professionalism is characterized (Tobias & Baffert, 2010). The concept of professional occupation, also called organizational professionalism, constitutes a common application area in matters such as standardization of working procedures and managerial supervision (Evetts, 2006). Also, occupational professionalism is a concept that defines employees who prioritize their professional development to contribute to their organizations, have ethical sensitivity to do the right things, and have developed the ability to control their emotions (Altinkurt & Yılmaz, 2014). In this context, it would not be wrong to express that occupational professionalism is a personality trait.

Since occupational professionalism expresses a process in which employees transfer their theoretical knowledge into practice, it is affected by interpersonal interactions in the organization. The fact that especially the individuals, who have experienced the first year of teaching, carry out their activities under the guidance of experts (mentors), shows the importance of communication in their occupational professionalism. Communication in organizations takes place in formal and informal ways (Olszewski, 2004). While formal communication is mostly shaped within the framework of binding arguments such as rules, contracts, regulations, informal communication is the communication that remains when all these hierarchical and bureaucratic ways disappear (Kraut, et al., 1990). In this context, it is possible to indicate that it is a rich and interactive type of communication. Informal communication can cause positive and negative results within the organization. Uncertainty regarding the source of information in informal communication can lead to devastating results as it will cause unverifiable messages (Olszewski, 2004). However, for the employee to feel safe as a member of the group, he or she needs an interaction outside of the formal structures established within the framework of the rules. In this context, the first hypothesis of the study was formed as follows:

Hypothesis 1. Teacher candidates' perception of informal relationships has an impact on occupational professionalism.

Teacher candidates begin to feel the difference between ideal and reality from the moment they start their profession. They adopt various strategies to deal with the problems mostly caused by scarce resources and compelling working conditions (Castro et al., 2010). Psychological resilience is defined as the flexibility and ability to bounce back from negative emotional experiences when faced with resistance or difficulties (Block & Kremen, 1996). Since informal relationships enable communication in an area where there is no hierarchical relationship and where everyone perceives themselves as equal to others, they will enable individuals to reveal their strengths, and will also affect their psychological resilience through meeting the need for success and respect (Hall & Theron, 2016). It is a common belief that satisfaction with relationships has a positive effect on psychological resilience (Lakioti et al., 2020). Informal communication helps employees to socialize organizationally from the first day of their working life. People receive support from their colleagues regarding their professional and social needs in their informal groups (Gizdem & Kartal, 2015). At this point, it should be expressed that perceived social support has a positive effect on psychological resilience (Terzi, 2008). In this context, the second hypothesis of the study was formed as follows:

Hypothesis 2. Teacher candidates' perception of informal relationships affects their psychological resilience.

There are many difficulties experienced by teachers in their working practices within the scope of their occupational professionalism. For example, Flores (2020) states that political crises cause the working conditions of teachers to deteriorate and tarnish the image of the teaching profession. Such situations harm teachers' perception of occupational professionalism. Psychological resilience has a theoretical basis in positive psychology, which focuses on the positive qualities and potential of the individual rather than the negative aspects (Snyder & Lopez, 2009). Ağırman and Naktiyok (2018) state that the level of psychological capital affects professionalism. It is possible to mention that how teachers perceive the changes in their profession and working conditions in negative times and their capacity to

manage these difficulties will affect their perception of occupational professionalism. In this context, the third hypothesis of the study was formed as follows:

Hypothesis 3. The psychological resilience of teacher candidates has an impact on their occupational professionalism.

Occupational professionalism refers to doing the job in the best way (Hargreaves, 2003). The criteria for doing their job in the best way include content knowledge such as volunteering to use and develop their professional competencies for the development of the organization, as well as attitudes such as regulating their emotions and protecting ethical values (Yılmaz & Altinkurt, 2014). Therefore, occupational professionalism does not express a static situation, it constantly expands its boundaries in the context of the needs of the age (Hargreaves, 2003). Occupational professionalism can be directly affected by informal relationships, or it can also be affected by the effect of informal relationships on people's psychological resilience. Psychological resilience can be regarded as a protective mechanism that works against negative stressors (Masten, 2001). It is possible to mention that the positive informal relationships perception of people will increase their psychological resilience and cause a positive effect on their perception of occupational professionalism. In this context, the fourth hypothesis of the study was formed as follows:

Hypothesis 4. Psychological resilience has a mediating effect on the relationship between teacher candidates' perceptions of informal relationships and their occupational professionalism.

## **Method**

In this study, predictive correlational research design, one of the relational screening models, was used. Predictive correlational research design is a research design that aims to reveal one of the correlated variables through other variables called predictors (Creswell, 2008).

The population of the research consists of 250 teacher candidates working in Batman Province of Turkey in 2020-2021. Sampling was not used within the scope of the study; the entire population of the study was tried to be reached. In this context, data collection tools were delivered to all teacher candidates together with ethical consent, and 199 teacher candidates, who volunteered to participate in the study, constituted the study population. Three different scales were used in the study. These are the Occupational Professionalism Scale, the Informal Relationships Scale, and the Adult Psychological Resilience Scale. Structural equation modeling was preferred as the analysis technique in the study. Structural equation modeling is a multivariate statistical method based on a specific theory and defining between observable and unobservable variables in a causal and relational model (Meydan & Şeşen, 2015). SPSS 24 statistical program was used in the analysis of the assumptions and descriptive statistics regarding the model to be tested, and AMOS 24 statistical program was used in the analysis of the structural equation model.

## **Results**

Occupational professionalism is a term that expresses the desire of employees to do better. The existence of theoretical or practical works to develop professionalism reveals the importance of this desire for organizations. Employees within the organization contribute to their occupational professionalism through formal or informal relationships. Hamilton and Brabbit (2007) stated that formal or informal mentoring programs are mandatory for professionalism. It is possible to mention that informal mentoring is the process of senior employees sincerely mentoring junior employees about the operations of the organization or the work. Informal relationships provide benefits in transferring curriculum content that cannot be learned from formal texts, ethical values, emotional support, and encouragement (Rose et al., 2005). The effects of learning through informal relationships can be perceived as invisible. However, these spontaneous forms of work-related learning create important drivers for professional improvement (Hansman, 2016). Therefore, it is possible to mention that informal relations have a positive effect on occupational professionalism. Thus, in the current study, it is possible to observe that the perception of informal relationships of teacher candidates directly affects their occupational professionalism in a statistically significant way.

It is possible to indicate that communication and good relations within the organization are important for occupational professionalism, although occupational professionalism includes formal elements such as behaving under ethical values and volunteering to contribute to the institution, and also acting under the requirements of the job because people cannot exist in isolation, they interact with and are affected by their physical, social, and environmental contexts (Windle & Bennet, 2012). In this context, employees contribute to their occupational professionalism through positive informal relationships in their organizations. However, the power to manage a source of stress that may arise in informal relationships will determine the effect of informal relationships on occupational professionalism. Thus, the study concluded that Psychological Resilience mediated the effect of Informal Relationships on Occupational Professionalism. Resilience refers to the process of negotiating, managing, and adapting to significant sources of stress or trauma (Windle,

2011). Brunetti (2006) defines teachers' psychological resilience as a quality that enables teachers to maintain their commitment to teaching and teaching practices despite difficult conditions and ongoing setbacks. The commitment to the aforementioned teaching and teaching practices can be read as an indicator of teachers' occupational professionalism. Psychological Resilience is a dynamic concept that includes psychological processes and social elements such as social competence and social source in the context of a sense of self and future perception. Therefore, both formal and informal support plays an important role in the development and demonstration of resilience (Paptraianou & Le Cornu, 2014). Pearce and Morrison (2011) state that resilience is a process that includes interactions between social, cultural, political, and relational contexts for teachers who are in the first years of their professional life. However, it is known that it is not only students who keep teachers working even under difficult conditions, but also positive relations at school and administrator support (Gu, 2014). The ability of teacher candidates to manage the stressors that may arise in their informal relationships with their colleagues will affect the possible contributions of informal relationships to their occupational professionalism. In this respect, it is possible to indicate that teacher candidates use the information they obtain about their organizations through their informal relationships for their occupational professionalism through the social, cultural, relational, and political contexts indicated by their psychological resilience.

As a result, teaching is an emotionally, physically, and intellectually demanding job (Hargreaves, 1994). There are many educational and communicative stress sources that teacher candidates, especially those who are in the first year of their profession, encounter and have to deal with. Being in cordial relations with other organization employees through informal relations will contribute to the perception of candidate teachers as a member of the organization and thus to their adaptation processes. Nevertheless, their ability to cope with difficulties will be strengthened through positive informal relationships and will increase teacher candidates' enthusiasm for teaching and passion for their work. The role of occupational professionalism in raising the standards of the teaching profession and transforming educational outcomes is very important (Rockoff, 2004). It is of great importance for both teachers and students to create organizational environments that will contribute to the occupational professionalism of teacher candidates who are at the entry stage of the profession. In this context, it is recommended that school administrators create a school climate in which positive informal relationships can be established. Also, it is necessary to support senior teachers in providing informal mentoring to teacher candidates. Providing social support by the employees of the organization to increase the psychological resilience of teacher candidates will contribute to their ability to cope with the new cultural, communicative, and bureaucratic difficulties they face.

Based on the findings of this study, it is suggested to researchers investigate the role of informal relationships in building intellectual, emotional, and social capital, which are important elements of occupational professionalism. Moreover, repeating the research model tested on candidate teachers with senior teachers will allow gaining a different perspective.

## Giriş

Eğitim, ürettiği insan sermayesi ile toplumsal kalkınmaya doğrudan etki eden bir unsurdur. Eğitim sisteminin temel basamağını oluşturan öğretmenler, eğitsel ürün ortaya koyarak, insan sermayesine doğrudan katkı sağlamaktadırlar. Dolayısıyla eğitimin kalitesini belirleyen parametrelerden birinin, belki de en önemlisinin öğretmen niteliği olduğunu söylemek mümkündür. Dünyada eğitim konusunda başarı gösteren ülkelerin öğretmen yetiştirme politikaları incelendiğinde, genel olarak güçlü öğretmenler yetiştirmek için (a) yüksek nitelikte hizmet öncesi öğretmenlik eğitimi, (b) iyi tasarlanmış işe başlama eğitimleri, (c) diğer saygın mesleklere benzer ücretlendirme, (d) iyi tasarlanmış hizmet içi eğitimler, (e) müfredat çalışmaları, değerlendirme ve karar alma süreçlerine aktif katılım konularında stratejiler ürettikleri görülmektedir (İlyas vd., 2017). Söz konusu bu stratejilerden, iyi tasarlanmış işe başlama eğitimleri kapsamında Türkiye’de 2016 yılında yeni bir aday öğretmen yetiştirme modeli uygulanmaya başlamıştır. Söz konusu bu modele göre atama yoluyla göreve başlayan öğretmenlerin, 1 yıl boyunca aday öğretmen olarak görev yapması ve adaylık süreci boyunca 3 performans değerlendirmesine tabii tutulması; bununla birlikte yıl sonunda yazılı/sözlü sınav sonucuna göre kadrolu öğretmenliğe geçişinin sağlanması planlanmıştır (MEB, 2015). Teorikte planlanan aday öğretmen yetiştirme modeli, pratikte önce aday öğretmenlerin görev yerlerinde ya da seçecekleri farklı bir ilde, işe başlama eğitimlerini 6 ayda tamamlamaları şeklinde işlemiş (MEB, 2016a) daha sonra işe başlama eğitimlerini, yalnızca görev yerlerinde almaları şekline dönüştürülmüştür. Bununla birlikte ilk uygulamalarda 6 ay yalnızca işe başlama eğitimleri alan aday öğretmenler, daha sonraki uygulamalarda eğitim süreci ile çalışma sürecini birlikte yürütmüşlerdir (MEB, 2016b).

Aday öğretmenler, işe başlama eğitimlerine paralel olarak mesleklerini icra ederek, hizmet öncesinde vurgulanan ideal imaj ve uygulamalardan gerçek öğretim dünyasına giriş yapmaktadır (Hoy, 2000). Gerçeklik şoku olarak adlandırılan bu durum (Weinstein, 1988) uyum sürecinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aday öğretmenler, meslek hayatlarının ilk yılında örgütlerinin norm ve değerlerini öğrenmektedirler. Örgütlerine ilişkin bilgileri mevzuata dayalı yazılı kurallardan daha çok informal ilişkiler kurduğu meslektaşlarından öğrenmektedirler (Kösterelioğlu & Argon, 2010). Okullar formal yapılarının yanı sıra informal ilişkilerin yoğun yaşandığı örgütlerdir (Memduhoğlu & Saylık, 2012). Dolayısıyla okullarda samimi ilişki ve iletişimin, formal iletişimin yanı sıra çokça kullanıldığını söylemek mümkündür. İletişim becerilerinin mesleki profesyonellik üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Kılıç vd., 2019). Bununla birlikte informal ilişkilerin, kişinin kendini bir grubun üyesi olarak algılamasında, kurulan ilişkilerin daha duygusal ve samimi olmasında etkilidir (Aslan, 1997). İnfomal ilişkilerin tüm bu olumlu çıktılarının, mesleki profesyonelliğe de olumlu etkileri olacağı düşünülebilir. Bir profesyonel olarak öğretmenlerden beklenen yeterlilikler, kişisel gelişimine önem vermek, donanımını kurum için kullanmaya isteklilik ile etik değerlere duyarlı bir şekilde davranmak ve duygularını kontrol edebilmektir (Altinkurt & Yılmaz, 2014). Kendini bir grubun üyesi olarak algılayan bireylerin dayanışma içinde çalışmaya daha istekli olacaklarını söylemek mümkündür. İnfomal ilişkilerin örgütler için bazı olumsuz durumlara da neden olduğunu söylemek mümkündür. İnfomal ilişkiler, duygusal bir yönü de barındırdığından, kişiler arasındaki ilişkilerde öfke, nefret gibi olumsuz duygu durumlarına neden olabilmektedir (Memduhoğlu & Saylık, 2012). İnfomal ilişkilerin, olumsuz çıktılarının kişiler için stres kaynağı olduğu söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık, bireyden ya da çevreden kaynaklanan stres faktörlerine ilişkin kişinin uyum yeteneğini ortaya koyan bir kavramdır (Tusaie & Dyer, 2004). Aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları, kendilerini ve geleceklerini nasıl algıladıkları, aileleri ve sosyal çevreleriyle uyumları ve mesleki stresle başa çıkma becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Basım & Çetin, 2011). Kendilerine güven duyma, hedeflerine ulaşma konusunda iyimser olma, olumsuzluklar karşısında direnç gösterme ve stresle başa çıkabilme gibi özellikler, aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının göstergeleridir. Bu özellikler, aday öğretmenlerin mesleki hayatlarında karşılaşacakları zorluklara karşı daha iyi hazırlanmalarını ve bu zorluklarla daha kolay başa çıkmalarını sağlayabilir. Bu bağlamda, aday öğretmenlerin informal ilişki algılarının ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin mesleki profesyonellikleri üzerinde ne düzeyde ve yönde etki ettiğinin araştırılmasının işe başlama eğitimlerinin tasarlanması konusunda uygulayıcıların bakış açısı geliştirmesine katkı sağlayacağı için önemlidir.

## Mesleki Profesyonellik

Profesyonel bir mesleğin ölçütlerini Tobias ve Baffert (2010), (a) akademik eğitimden kaynaklanan bilgi temelli uzmanlık, (b) etik davranış kuralları (işte ve iş dışında) (c) özerklik- meslek tarafından tanımlanan ve denetlenen standartlar (d) profesyonelin belirli bir işverenden bağımsız olmasını mümkün kılan hareketlilik, (e) sıradan vatandaşların kafasında yüksek statü, (f) kariyer gelişimi/iş güvenliği/ mesleki gelişim şeklinde sıralamaktadır. Van De Camp ve diğerleri (2004) ise tıp mesleği üzerinden profesyonelliği üç başlık altında tanımlamaktadırlar. Bunlar kişilerarası profesyonellik, kamu profesyonelliği ve kişisel profesyonelliktir. Kişilerarası profesyonellik gücün kötüye kullanılmaması, paydaşlarla iletişimde saygı, dürüstlük, güven, merhamet gibi etkili ve saygılı çalışmanın unsurlarını içermektedir. Kamu profesyonelliği, toplumun mesleğe yüklediği talepleri karşılamayı içeren, hesap verebilirlik, etik taahhütlere uyma gibi unsurdan oluşmaktadır. Kişisel profesyonellik, yaşam boyu öğrenme, eleştirel düşünme,

motivasyon, öz farkındalık gibi kişinin görevin taleplerini karşılamaını içeren unsurlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla profesyonel bir mesleğin, örgütte başarıya, itibara ve yüksek düzeyde iş ahlakına neden olacağını söylemek mümkündür.

Mesleki profesyonelliği Altınkurt ve Yılmaz (2014, s.58) kişisel gelişim, kuruma katkı, mesleki duyarlılık ve duygusal emek üzerinden açıklayarak, “bireysel profesyonelliğin örgütsel profesyonelliğe yerini bırakması” olarak tanımlamaktadır. Bu noktada Altınkurt ve Yılmaz’ın (2014) öğretmenler üzerinden tanımladıkları mesleki profesyonellik kavramının, farklı meslek grupları için tanımlanan profesyonellik tanımından farklı olmadığı görülmektedir. Mesleki profesyonelliği açıkladıkları dört kavram incelediğinde kişisel gelişim, öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olmalarını sağlayacak yeni bilgi ve becerileri edinme gönüllüğü olarak ifade edilebilir. Kuruma katkı, öğretmenlerin potansiyel bilgi ve becerilerini örgütsel amaçlar için kullanmaya istekliliğidir. Öğretmenlerin mesleki deneyimlerini kurumlarının hedeflerine uygun şekilde kullanarak, kurumlarının başarısına katkıda bulunmaları beklenir. Mesleki duyarlılık, öğretmenlerin etik ilkelere duyarlılıkla paydaşları ile iletişim ve iş birliği içinde olmasını tanımlamaktadır. Duygusal emek ise öğretmenlerin mesleki normlar çerçevesinde duygularını düzenleme çabalarını ifade etmektedir. Öğretmenlerin, öğrencileriyle, meslektaşlarıyla ve velilerle etkileşim halinde olduklarında, bazen duygusal zorluklarla karşılaşabilirler ve bu zorlukları aşmak için duygusal emek sarf etmeleri gerekebilir. Tüm bu bileşenler bir araya geldiğinde, mesleki profesyonellik, öğretmenlerin mesleklerindeki yüksek standartları korumalarına, öğrencilerine daha iyi hizmet vermelerine ve kurumlarının başarısına katkıda bulunmalarına yardımcı olur. Jacobsen ve Thorsvik (2002), mesleki profesyonellik algısı yüksek olan çalışanların, genellikle mesleki normları ve idealleri örgütsel kurallardan daha önemli olarak algıladıklarını belirtmektedir.

### **İnformal İlişki**

Örgütlerde iletişim, formal ve informal yolla iki şekilde meydana gelmektedir. Formal iletişim, hiyerarşik bir sırayı ve öngörülen normları izleyen, amaca yönelik, açıkça ifade edilen, zaman ve mekânı aşan bir iletişim biçimi olarak tanımlanabilir (Lammers & Barbour, 2006). Gómez ve Dailey (2017) formal iletişimin rasyonel, yapılandırılmış ve hedefe yönelik olduğunu belirtmektedirler. Rasyonellik bağlamında formal iletişim kişisel önyargıların azalmasına olanak sağlar. Formal iletişimin hiyerarşik ilişkiler çerçevesinden yapılandırılmış olması, belirsizliklerin ortadan kalkmasına olanak tanıyacaktır. Formal iletişim örgüt içindeki etkileşimleri ve bilgi akışını düzenler. Bununla birlikte formal iletişim amaçlı ve amaca yönelik olarak bilgi ve geri bildirimleri içermektedir. Formal iletişim araçları, örgütün amaçlarına uygun bir şekilde tasarlanarak, çalışanların görev ve sorumluluklarını belirgin hale getirir, karar alma süreçlerinde etkilidir ve çalışanlar arasında koordinasyonu sağlar.

Ancak formal iletişim tek başına yeterli değildir. Örgütlerde aynı zamanda informal iletişimin de varlığı önemlidir. İnfomal iletişim basitçe formal iletişimin dışında kalan iletişimdir. İnfomal iletişim katı kurallara dayalı olmayan bir tür iletişimsel etkileşim olarak tanımlanır (Grajewska, 2017). İnfomal ilişki, bir örgütte çalışanların özel rolleri (arkadaşlar veya tanıdıklar gibi) çerçevesinde gerçekleştirdikleri ve işle ilgili bir görevi çözmek amacı gütmeyen iletişimdir (Koch & Denner, 2022). İnfomal iletişimin örgüt içinde çeşitli işlevleri vardır. Bunlardan bazıları, (a) bilgi sağlama (Kandlousi, Ali & Abdollahi, 2010), (b) örgütsel sınırları aşma (Kreiner ve Schultz, 1993), (c) kültürün iletilmesi (Fay ve Kline, 2011), (d) dedikodu iletişimi (Burke & Wise, 2003) şeklinde sıralanabilir. İnfomal iletişim ağları, örgütlerdeki sosyal ilişkiler ve iletişim kanallarının bir parçasıdır. Bu kanallar, gruplar arasında hızlı ve serbest bir şekilde bilgi ve iletişim akışını sağlar. Okulda öğretmenler, öğrenciler ve idareciler arasında da bu tür iletişim kanalları mevcuttur. Bu kanallar, örgütlerin daha etkili bir şekilde çalışmasına ve daha iyi kararlar alınmasına yardımcı olabilir, ancak aynı zamanda yanlış bilgi ve söylentilerin yayılmasına da neden olabilir (Hoy & Miskel, 2015). Çünkü iletişimde verilen mesajların kaynağı ve dayanağı doğrulanmamaktadır (Olszewski, 2004). Bu durum informal iletişimin olumsuz tarafı olarak yorumlanmaktadır. Bununla birlikte daha olumlu olarak informal iletişim, insanlar arasında doğal bir şekilde ortaya çıkan ve daha samimi, etkileşimli ve zengin bir iletişim biçimi olarak tanımlanır (Kraut ve diğerleri, 1990). Dolayısıyla informal iletişim çalışanların sosyalleşmesini ve ilişkilerini sürdürebilmelerini sağlayan bir katalizör görevi görmektedir (Gómez & Dailey, 2017). Krackhardt ve Hanson (1993) formal iletişimin bir örgütün iskeleti olduğunu, informal iletişimin ise örgüt içindeki birimlerin kolektif düşünce süreçlerini, eylemlerini ve tepkilerini yönlendiren merkezi sinir sistemi olduğunu belirtmektedirler.

Örgütlerde iletişim şekli, örgüt üyelerinin içinde buldukları grupların özelliklerini de belirlemektedir. Formal iletişim çerçevesinde oluşturulmuş gruplar, hiyerarşik ilişki ve statünün iletişimin yönünü belirlediği, ortak amaçlar çerçevesinde çalışanların bir arada bulunduğu ve bununla birlikte “ben” duygusunun etkin olduğu, davranışların koyulmuş kurallar üzerinden belirlendiği ilişkiler temelinde kurgulanmaktadır. İnfomal iletişim çerçevesinde oluşturulmuş gruplar ise doğal olarak kurulmuş samimi ilişkilerin kurulduğu, sosyalleşme temelinde “biz” duygusunun hâkim olduğu bir yapıdadır (Memduhoğlu & Saylık, 2012). İnfomal iletişim, bireylerin formal örgütlere olan ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynarlar. Bireyler, informal ilişkileri aracılığıyla birlik, beraberlik, dayanışma ve toplumsal güvence gibi duyguları deneyimlerler. Aynı zamanda, informal ilişkiler, bireylerin prestij kazanma, statü elde etme, onaylanmış davranışları öğrenme ve hedeflerine ulaşma gereksinimlerini de karşılarlar. Dolayısıyla informal

ilişkiler, bireylerin psikolojik rahatlığına ve çevreleriyle başarılı bir etkileşimde bulunmalarına da yardımcı olurlar (Aydın, 1994).

### **Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik dayanıklılık, kişinin olumsuz olaylar, direnç ya da zorluklarla karşılaştığında toparlanabilme, eski haline dönme yeteneği olarak tanımlanabilir (Sapienza & Masten, 2011). Söz konusu toparlanabilme yeteneği kişilerin deneyimleri çerçevesinde geliştirdikleri zorluklarla başa çıkma yolları yardımıyla güçlenmektedir. Bu beceriler, kişinin kendine güvenini arttırarak, olumsuz durumlarla başa çıkma kapasitesini de arttırır. (Brunetti, 2006). Psikolojik dayanıklılığın, kişi ile çevresi arasındaki etkileşimlerle şekillenen, işlevsel bir uyum sürecini ifade ettiğini söylemek mümkündür (Mancini, 2021). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılığın, kişileri karşılaştıkları olumsuz durumların ortaya çıkaracağı stres faktörlerine karşı koruyucu bir mekanizma olarak çalıştığını söylemek mümkündür (Bonanno, 2004). Benzer bir şekilde psikolojik dayanıklılık stres yaratan durumlarla baş edebilme, zorlayan olumsuzluklara rağmen hastalanmama ve sonunda toparlanıp iyileşme olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, psikolojik dayanıklılık, stres faktörleri ile başa çıkma becerisi açısından önemlidir. Yeni durumlara alışma olarak da ifade edilebilir (Doğan, 2015).

Eğitim sisteminin uygulayıcıları olan öğretmenler bağlamında dayanıklılık, öğretmenlerin zor koşullar altında bile öğretme işine devam etme yeteneği olarak da tanımlanmıştır (Flores, 2018). Kişisel özelliklerin yanı sıra bağlamsal faktörlerin de dayanıklılık sürecinde önemli rol oynadığı belirtilmektedir. Bu nedenle, dayanıklılık, sadece psikolojik bir yapı değil, multidisipliner ve sosyal bir kavram olarak da ele alınmaktadır. Mansfield ve diğerleri (2012), dayanıklılığın; dinamik bir süreç olduğunu, kişi ve bağlam arasındaki etkileşimle ve bireylerin zorlu durumlara nasıl yanıt verdiği ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, kişisel özellikler ile bağlamsal koruyucu ve risk faktörleri, dayanıklılık sürecini belirler. Bu nedenle, dayanıklılık bir sonuç olmasının yanı sıra, öğretmenlik mesleğindeki yeni öğretmenlerin sosyal, kültürel, politik ve ilişkisel bağlarıyla etkileşim halindeki bir süreçtir.

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılık, kişinin zorlayıcı durumlarda sağlıklı bir şekilde işlev gösterebilmesi için gereken bir beceridir. Bu beceri, kişinin olumsuz durumlara karşı direncini arttırarak, daha sağlıklı bir yaşam sürmesine yardımcı olabilir.

### **Mevcut Çalışma**

Öğretmenlik, çağın gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip insan gücünü yetiştirme görevini üzerine alan bir meslek grubudur. Nitekim toplumun, örgütlerin ve bireylerin öğretmenlerden beklentilerinin de bu bağlamda yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Toplumun öğretmenlerden beklentileri akademik, ekonomik, sosyolojik bağlamlarda farklılaşmaktadır. Örneğin ekonomik bağlamda öğretmenlerden, ekonomik refah için gerekli olan yenilik, esneklik ve değişme bağlılık kapasitesine sahip bireyler yetiştirmesi beklenirken, aynı zamanda bilgi toplumunun büyük problemlerinden biri olan yoksul-varsıl arasındaki uçurumun artması sorununu hafifletmeleri ve buna karşı koymaları beklenir. Hargreaves (2003) öğretmenlerin bu gibi çelişkili görülen hedeflere ulaşmaya çalışmasını profesyonellik paradoksu olarak nitelendirerek, öğretmenliğin paradoksal bir meslek olduğunu ileri sürmektedir. Profesyonel bir meslek olarak öğretmenlik, profesyonellik teriminin karakterize edildiği mesleki uzmanlık, sürekli mesleki gelişim, etik normlara uyum, mesleki itibar gibi unsurları içinde barındırmaktadır (Tobias & Baffert, 2010). Örgütsel profesyonellik olarak da isimlendirilen profesyonel meslek kavramı çalışma prosedürlerinin standartlaştırılması ve yönetsel denetim gibi konularda ortak bir uygulama alanı oluşturmaktadır (Evetts, 2006). Bununla birlikte mesleki profesyonellik, kişilerin örgütlerine katkı sağlayabilmek adına mesleki gelişimini önceleyen, doğru işler yapabilmek adına etik duyarlılığa sahip olan, bununla birlikte duygularını kontrol etme yeterliği geliştirmiş çalışanları tanımlayan bir kavramdır (Altinkurt & Yılmaz, 2014). Bu bağlamda mesleki profesyonelliğin bir kişilik özelliği olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Mesleki profesyonellik, çalışanların teorik bilgilerini uygulamaya aktardıkları bir süreci ifade ettiğinden, örgütte kişiler arası etkileşimlerden etkilenmektedir. Özellikle öğretmenliğinin ilk yılını deneyimleyen bireylerin, faaliyetlerini deneyimli uzmanların (mentorların) rehberliğinde gerçekleştirmesi mesleki profesyonelliklerinde iletişimin önemini göstermektedir. Örgütlerde iletişim formal ve informal yollarla gerçekleşmektedir (Olszewski, 2004). Formal iletişim daha çok kurallar, sözleşmeler, yönetmelikler gibi bağlayıcı argümanlar çerçevesinde şekillenirken, informal ilişki tüm bu hiyerarşik ve bürokratik yollar ortadan kalktığında geriye kalan iletişimdir (Kraut vd., 1990). Bu bağlamda zengin ve etkileşimli bir iletişim türü olduğu söylenebilir. İnfomal iletişim, örgüt içinde olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilir. İnfomal iletişimde bilginin kaynağına ilişkin belirsizlik, doğrulanamayan mesajların ortaya çıkmasına neden olacağı için yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir (Olszewski, 2004). Bununla birlikte çalışanın grubun bir üyesi olarak güvende hissetmesi için kurallar çerçevesinde oluşturulmuş formal yapıların dışında bir etkileşime ihtiyacı vardır. Bu bağlamda, araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

**Hipotez 1.** Aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonellik üzerinde bir etkisi vardır.



Öğretmen adaylarının mesleğe başladıklarında ideal ile gerçek arasındaki farkı hissetmeleri oldukça yaygındır. Eğitim alanında çalışanların karşılaştığı zorluklar, kısıtlı kaynaklar, bürokratik süreçler, disiplin sorunları ve diğer çeşitli faktörler nedeniyle idealize ettikleri öğretmenlik deneyiminden farklı bir gerçeklikle karşılaşabilirler. Bu durumlarla başa çıkmak için aday öğretmenler çeşitli stratejiler benimsemektedirler (Castro vd., 2010). Direnç ya da zorluklarla karşılaşıldığında, esneklik ve olumsuz duygusal deneyimlerden dönme yeteneği olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Block & Kremen, 1996), aday öğretmenlerin zor durumlarla başa çıkabilmeleri için önemlidir. İnfomal ilişkiler, hiyerarşik ilişkinin olmadığı, herkesin kendini diğeriyle eşit algıladığı bir alanda iletişimi mümkün kıldığından, bireylerin güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasını sağlayacak ve bununla birlikte başarı ve saygı ihtiyacının karşılanması üzerinden de psikolojik dayanıklılık kazanmalarına etki edecektir (Hall & Theron, 2016). İlişkilerden duyulan memnuniyetin psikolojik dayanıklılığa olumlu etkisinin olduğu söylenmektedir (Lakioti vd., 2020). İnfomal iletişim, çalışma yaşamının ilk gününden itibaren çalışanların örgütsel sosyalleşmelerine yardımcı olmaktadır. Kişiler infomal grupları içinde meslektaşlarından mesleki ve sosyal ihtiyaçlarına ilişkin destek almaktadırlar (Gizdem & Kartal, 2015). Bu noktada algılanan sosyal desteğin psikolojik dayanıklılığa olumlu etkisinin olduğunu söylemek gerekmektedir (Terzi, 2008). Bu bağlamda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**Hipotez 2.** Aday öğretmenlerin infomal ilişki algısının psikolojik dayanıklılıkları üzerinde bir etkisi vardır.

Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri kapsamında, çalışma pratiklerinde yaşadıkları birçok zorluk bulunmaktadır. Örneğin Flores (2020), politik krizlerin öğretmenlerin çalışma koşullarının bozulmasına neden olduğunu ve öğretmenlik mesleği imajının zedelediğini belirtmektedir. Bu gibi durumlar öğretmenlerin mesleki profesyonellik algısına zarar vermektedir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz yönlerinden ziyade olumlu niteliklerine ve potansiyeline odaklanan pozitif psikolojide teorik bir temele sahiptir (Snyder & Lopez, 2009). Ağırman ve Naktiyok (2018), psikolojik sermaye düzeyinin profesyonelliği etkilediğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin mesleklerindeki ve çalışma koşullarındaki değişiklikleri olumsuz zamanlarda nasıl algıladıklarının ve bu zorlukları yönetebilme kapasitelerinin mesleki profesyonellik algılarını etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**Hipotez 3.** Aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının mesleki profesyonellikleri üzerinde bir etkisi vardır.

Mesleki profesyonellik, yapılan işin en iyi şekilde yapılmasını ifade etmektedir (Hargreaves, 2003). İşini en iyi şekilde yapma kriterleri, örgütün gelişimi için mesleki yeterliliklerini kullanma ve geliştirmeye gönüllülük gibi alan bilgisini içerdiği gibi duygularını düzenleme ve etik değerlere sahip çıkma gibi tutumları da içermektedir (Yılmaz & Altunkurt, 2014). Dolayısıyla mesleki profesyonellik statik bir durumu ifade etmemekte, çağın ihtiyaçları bağlamında sürekli sınırlarını genişletmektedir (Hargreaves, 2003). İnfomal ilişkiler, öğretmenler arasında destek, paylaşım ve motivasyon sağlar. Bu tür ilişkilerin, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını artırabileceği düşünülmektedir. Olumlu bir infomal ilişki ağına sahip olan öğretmenler, stresli durumlarda destek ve anlayış bulabilmeleri psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirecektir. Psikolojik dayanıklılık, olumsuz stresörler karşısında işleyen koruyucu bir mekanizma olarak kabul edilebilir (Masten, 2001). Dolayısıyla, öğretmenlerin infomal ilişkileri, psikolojik dayanıklılıkları üzerinden mesleki profesyonelliğe etki edebilir. Güçlü bir psikolojik dayanıklılığa sahip olan öğretmenler, olumlu infomal ilişkilerden destek aldıklarında, mesleki profesyonelliklerini daha iyi şekilde sergileyebilirler. Bu bağlamda çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**Hipotez 4.** Aday öğretmenlerin infomal ilişki algıları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi vardır.

### Yöntem

Bu çalışmada ilişkiyel tarama modellerinden yordayıcı ilişkiyel araştırma deseni kullanılmıştır. Yordayıcı ilişkiyel araştırma deseni, yordayıcı olarak adlandırılan diğere değişkenler aracılığıyla ilişkiyel değişkenlerden birini ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırma desendir (Creswell, 2008).

Araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Bu araştırma için Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Tarih: 07.05.2021 Sayı: 13886).

## Çalışma Evreni

Araştırmanın evrenini 2020-2021 yılında Batman İlinde görev yapan 250 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında örneklem alma yoluna gidilmemiş, çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, etik onam ile veri toplama araçları tüm aday öğretmenlere ulaştırılmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 199 öğretmen adayı araştırmanın çalışma evrenini oluşturmuştur. Çalışma evrenini oluşturan öğretmen adaylarına ilişkin bilgiler Tablo1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışma evrenine ilişkin bilgiler

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	125	%63
	Erkek	74	%37
<b>Medeni Durum</b>	Evli	65	%33
	Bekar	134	%67
<b>Yaş</b>	20-25	74	%37
	26-30	78	%39
	31-35	35	%18
	36 ve üzeri	12	%6
<b>Branş</b>	Sınıf	26	%13
	Branş	174	%87

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar, Mesleki Profesyonellik Ölçeği, İnfomal İlişkiler Ölçeği ve Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği’dir.

Mesleki Profesyonellik Ölçeği (Yılmaz & Altinkurt, 2014), 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları Kişisel Gelişim, Kuruma Katkı, Mesleki Duyarlılık ve Duygusal Emek olarak isimlendirilmiştir. Ölçek toplamı ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları Kişisel Gelişim alt boyutu için  $\alpha=.79$ , Mesleki Duyarlılık alt boyutu için  $\alpha=.74$ , Kuruma Katkı alt boyutu için  $\alpha=.86$ , Duygusal Emek alt boyutu için  $\alpha=.80$  ve ölçeğin toplamı için  $\alpha=.90$ ’dır.

İnfomal İlişkiler Ölçeği (Memduhoğlu & Saylık, 2012), 17 madde ve iki alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları Kurum İçi ve Kurum Dışı şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayısı Kurum İçi alt boyutu için  $\alpha=.91$ , Kurum Dışı alt boyutu için  $\alpha=.86$  ve ölçek toplamı için  $\alpha=.90$ ’dır.

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, tarafından geliştirilmiş, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek 33 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu ve Sosyal Kaynaklar şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.86$ ’dır.

## Verilerin Analizi

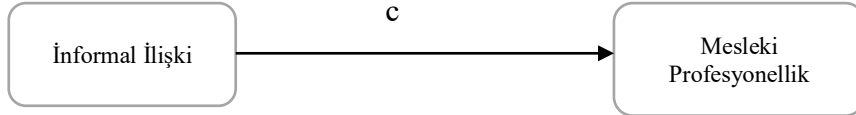
Araştırmada analiz tekniği olarak yapısal eşitlik modellemesi tercih edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi, belirli bir teoriye dayanan, gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ve ilişkiyel bir model içinde tanımlanmasına dayanan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Meydan & Şeşen, 2015). Sınanacak modele ilişkin varsayımların ve betimsel istatistiklerin analizinde SPSS 24 istatistik programı, yapısal eşitlik modelinin analizinde ise AMOS 24 istatistik programı kullanılmıştır.

Öncelikle veri setinin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Ölçek alt boyutlarının dağılımları normallik testlerinden Shapiro-Wilk W testi ile sınanmıştır. İnfomal İlişkiler Ölçeği’nin alt boyutlarının normallik varsayımını sağladığı görülmüştür ( $w_{ki}=.98$ ;  $w_{kd}=.99$ ;  $p\geq.50$ ). Mesleki Profesyonellik Ölçeği ile Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği için her bir alt boyuta ilişkin basıklık çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Buna göre Mesleki Profesyonellik Ölçeği alt boyutlarına ilişkin basıklık-çarpıklık değerleri, Kişisel Gelişim alt boyutu için (-.196; -.393), Mesleki Duyarlılık alt boyutu için (-1.026; .336), Kuruma Katkı alt boyutu için (-.151; -.211), Duygusal Emek alt boyutu için (-.756; .011) bulunmuştur. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği alt boyutlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri Kendilik Algısı alt boyutu için (-1.01; .771), Gelecek Algısı alt boyutu için (-1.03; .416), Yapısal Stil alt boyutu için (-1.16; 1.40), Sosyal Yeterlilik alt boyutu için (-.865; .184), Aile Uyumu alt boyutu için (-1.03; .977), Sosyal Kaynaklar alt boyutu için (-1.09; .861) olarak hesaplanmıştır. Basıklık çarpıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  aralığında olmasının veri setinin normallik varsayımını sağladığına işaret ettiği belirtilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu nedenle veri setinin normallik varsayımını sağladığı söylenebilir.

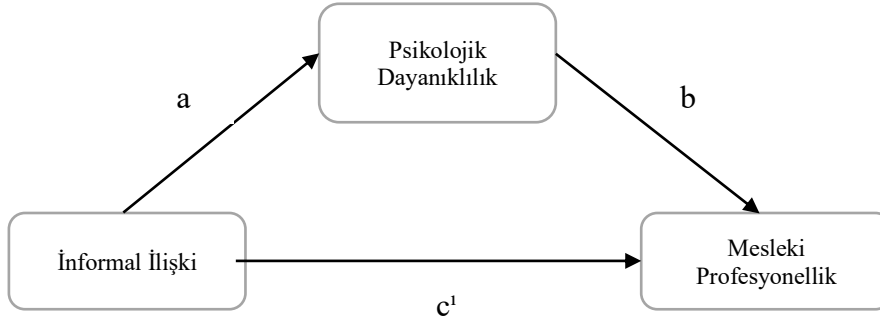
Çalışma kapsamında mesleki profesyonellik ölçeği alt boyutları için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı Kişisel Gelişim alt boyutu için  $\alpha=.80$ , Mesleki Duyarlılık alt boyutu için  $\alpha=.83$ , Kuruma Katkı alt boyutu için  $\alpha=.84$ , Duygusal Emek alt boyutu için  $\alpha=.82$  ve ölçeğin toplamı için  $\alpha=.92$ ’tür. İnfomal ilişkiler ölçeği alt boyutları için hesaplanan iç

tutarlılık katsayısı Kurum İçi alt boyutu için  $\alpha = .92$ , Kurum Dışı alt boyutu için  $\alpha = .92$  ve ölçek toplamı için  $\alpha = .94$ 'tür. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği alt boyutları için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı Kendilik Algısı alt boyutu için  $\alpha = .81$ , Gelecek Algısı, alt boyutu için  $\alpha = .71$ , Yapısal Stil alt boyutu için  $\alpha = .62$ , Sosyal Yeterlilik alt boyutu için  $\alpha = .76$ , Aile Uyumunu alt boyutu için  $\alpha = .75$ , Sosyal Kaynaklar alt boyutu için  $\alpha = .72$  ve ölçeğin toplamı için  $\alpha = .91$ 'dir. Bulunan sonuçlar araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir ( $\alpha > .70$ ) (Büyüköztürk, 2004).

Aday öğretmenlerin her bir ölçek ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerini belirlemek için ortalama puanlarına bakılmış ve ölçekler ve alt boyutlarının ilişkili olup olmadıklarını gözlemlemek için Pearson Moment Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin modeller geliştirilmiş ve Şekil 1 ve Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 1. İformal ilişkinin mesleki profesyonelliğe doğrudan etkisi



Şekil 2. Test edilecek model

Araştırma modeli AMOS istatistik programı yardımıyla, gözlenen değişkenlerle yol analizi kullanılarak analiz edilmiştir (Kline, 2005). Modelde mevcut dolaylı (indirect) etkilerin anlamlı olup olmadığı bootstrapping yöntemiyle (%95 güven aralığı için en az 5000 yeniden örnekleme kullanılarak) test edilmiştir (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrapping, örnekleme yöntemidir ve istatistiksel analizlerde güven aralıklarının hesaplanması veya hipotez testlerinin yapılması için kullanılır. Bu yöntem, dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bootstrapping yöntemi ile orijinal veri setinden tekrar tekrar örneklemler alarak yeni veri setleri oluşturulur. Bu örneklemler, genellikle orijinal veri setinin boyutuyla aynıdır. Daha sonra bu örneklemler üzerinde analiz yapılır ve ilgilenilen istatistikler (örneğin, dolaylı etki katsayıları) elde edilir. Bu işlem, birçok kez tekrarlanarak bir dağılım oluşturulur. Güvenilir sonuçlar elde etmek için 5000 ve fazlası yeniden örnekleme yeterli örnekleme sayısı olarak kabul edilir. Elde edilen dağılım üzerindeki güven aralığı hesaplanır ve dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığına karar verilir. Eğer güven aralığı sıfırı içermiyorsa, dolaylı etki anlamlı kabul edilir (Meydan & Şeşen, 2015).

### Bulgular

Aday öğretmenlerin mesleki profesyonellik, informal ilişki ve psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin ortalama puan ve standart sapma değerleri ile mesleki profesyonellik düzeyi, informal ilişki algısı ve psikolojik dayanıklılık düzeyi arasındaki ilişkilere ilişkin hesaplanan korelasyon değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

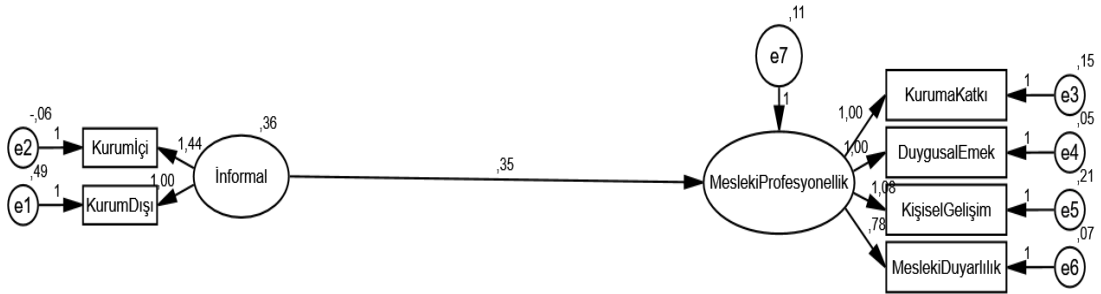
**Tablo 2.** Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

Ölçek	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mesleki Profesyonellik	Kuruma Katkı (1)	1											
	Duygusal Emek (2)	.590**	1										
	Kişisel Gelişim (3)	.582**	.558**	1									
	Mesleki Duyarlılık (4)	.509**	.688**	.495**	1								
	Kurum İçi (5)	.438**	.481**	.347**	.374**	1							
İnformel İlişki	Kurum Dışı (6)	.319**	.303**	.190**	.205**	.679**	1						
	Kendilik Algısı (7)	.263**	.306**	.226**	.213**	.211**	.116	1					
Psikolojik Dayanıklılık	Gelecek Algısı (8)	.365**	.334**	.277**	.297**	.362**	.219**	.656**	1				
	Yapısal Stil (9)	.420**	.372**	.361**	.301**	.357**	.257**	.582**	.647**	1			
	Sosyal Yeterlilik (10)	.352**	.335**	.340**	.324**	.322**	.271**	.471**	.389**	.345**	1		
	Aile Uyumu (11)	.296**	.167	.093	.177*	.202**	.140*	.472**	.423**	.388**	.442**	1	
	Sosyal Kaynaklar (12)	.305**	.274**	.245**	.381**	.235**	.218**	.382**	.499**	.443**	.557**	.615**	1
	$\bar{X}$	3.99	4.48	4.01	4.66	3.34	2.86	4.22	4.27	4.23	3.99	4.19	4.38
Ss	.55	.45	.63	.41	.82	.92	.74	.77	.78	.80	.71	.60	

\* p&lt;.05; \*\* p&lt;.001

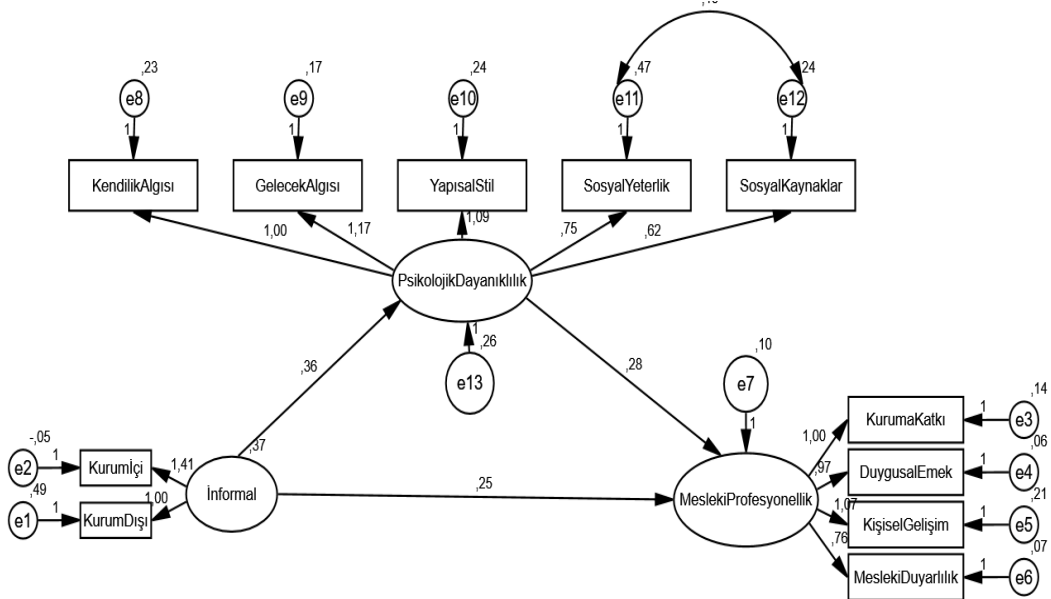
Tablo 2 incelendiğinde mesleki profesyonellik ölçeği alt boyutları ile informal ilişki ölçeği alt boyutlarından kurum içi alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $r_{kk}=.438$ ;  $r_{de}=.481$ ;  $r_{kg}=.347$ ;  $r_{md}=.374$ ;  $p<.001$ ). Bununla birlikte mesleki profesyonellik ölçeği alt boyutlarından kuruma katkı ve duygusal emek ile informal ilişki ölçeği alt boyutlarından kurum dışı arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcutken ( $r_{kk}=.438$ ;  $r_{de}=.481$ ;  $p<.001$ ); kişisel gelişim ve mesleki duyarlılık ile kurum dışı alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{kg}=.190$ ;  $r_{md}=.205$ ;  $p<.001$ ). Mesleki profesyonelliğin duygusal emek alt boyutu ile psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcutken ( $r_{de}=.306$ ;  $p<.001$ ); diğer alt boyutları ile kendilik algısı arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $r_{kk}=.263$ ;  $r_{kg}=.226$ ;  $r_{md}=.213$ ;  $p<.001$ ). Mesleki profesyonelliğin kuruma katkı ve duygusal emek alt boyutları ile psikolojik dayanıklılığın gelecek algısı alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcutken ( $r_{kk}=.365$ ;  $r_{de}=.334$ ;  $p<.001$ ); kişisel gelişim ve mesleki duyarlılık alt boyutları ile gelecek algısı alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{kg}=.277$ ;  $r_{md}=.297$ ;  $p<.001$ ). Mesleki Profesyonelliğin tüm alt boyutları ile psikolojik dayanıklılığın yapısal stil alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r_{kk}=.420$ ;  $r_{de}=.372$ ;  $r_{kg}=.361$ ;  $r_{md}=.301$ ;  $p<.001$ ). Mesleki profesyonelliğin tüm alt boyutları ile psikolojik dayanıklılığın sosyal yeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $r_{kk}=.352$ ;  $r_{de}=.335$ ;  $r_{kg}=.340$ ;  $r_{md}=.324$ ;  $p<.001$ ). Mesleki profesyonelliğin kuruma katkı, duygusal emek ve mesleki duyarlılık alt boyutları ile psikolojik dayanıklılığın aile uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $r_{kk}=.296$ ;  $r_{de}=.167$ ;  $r_{md}=.177$ ;  $p<.001$ ). Bununla birlikte kişisel gelişim ile aile uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Mesleki profesyonelliğin kuruma katkı ve mesleki duyarlılık alt boyutları ile psikolojik dayanıklılığın sosyal kaynaklar alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r_{kk}=.305$ ;  $r_{md}=.381$ ;  $p<.001$ ). Bununla birlikte duygusal emek ve kişisel gelişim alt boyutları ile sosyal kaynaklar alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{de}=.274$ ;  $r_{kg}=.245$ ;  $p<.001$ ). Psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı, aile uyumu ve sosyal kaynaklar alt boyutları ile informal ilişkinin kurum içi alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{ka}=.211$ ;  $r_{au}=.202$ ;  $r_{sk}=.235$ ;  $p<.001$ ). Gelecek algısı, yapısal stil ve sosyal yeterlilik ile kurum içi alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r_{ga}=.362$ ;  $r_{ys}=.357$ ;  $r_{sy}=.324$ ;  $p<.001$ ). Psikolojik dayanıklılığın tüm alt boyutları ile kurum dışı alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{ka}=.116$ ;  $r_{ga}=.219$ ;  $r_{ys}=.257$ ;  $r_{sy}=.271$ ;  $r_{sk}=.218$ ;  $p<.001$ ,  $r_{au}=.140$ ;  $p<.05$ ).

Aday öğretmenlerin ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama puanlara bakıldığında, algıladıkları mesleki profesyonelliğin yüksek, informal ilişki algılarının orta ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma hipotezlerini test etmek için gözlenen değişkenlerle yol analizi yapılmış ve bulgular Şekil 3'te ve Şekil 4'te gösterilmiştir.



CMIN=17,903; DF=8; CMIN/DF=2,238; p=,022; GFI=,971; CFI=,980; TLI=,963; RMSEA=,079

Şekil 3. İnfomal ilişkinin mesleki profesyonelliğe doğrudan etkisine ilişkin yol analizi



CMIN=88,813; DF=40; CMIN/DF=2,220; p=,000; GFI=,932; CFI=,949; TLI=,930; RMSEA=,079

Şekil 4. İnfomal ilişkinin mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi

Psikolojik dayanıklılığın aile uyumu boyutunun mesleki profesyonelliğin alt boyutlarıyla ilişkili olmamasından dolayı yapıdan çıkarılarak yol analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin model değerlerinden CMIN/DF=2.220 olarak hesaplanmış ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin uyum indeksleri GFI (.93), CFI (.95), TLI (.93) RMSEA (.079) kabul edilebilir uyum aralıkları içerisinde yer aldığından modelin geçerli olduğu görülmektedir (Klein, 1998; Tabachnick & Fidell, 2001).

Aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisini incelemek için yapılan yol analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisinin incelenmesi

	Sonuç Değişkenleri			
	Psikolojik Dayanıklılık		Mesleki Profesyonellik	
	$\beta$	SH	B	SH
İnformal İlişki (c yolu)			.345*	.087
R <sup>2</sup>			.273	
İnformal İlişki (a yolu)	.362*	.073		
R <sup>2</sup>	.157			
İnformal İlişki (c' yolu)			.250*	.052
Psikolojik Dayanıklılık (b yolu)			.282*	.063
R <sup>2</sup>			.407	
Dolaylı Etki			.102*(.039, .188)	

\*p<.001

Tablo 3 incelendiğinde aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliği istatistiki olarak anlamlı düzeyde doğrudan yordadığı görülmektedir ( $\beta=.345$ ,  $p<.001$ ). Aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonellik düzeyindeki varyansın %27'sini açıkladığı görülmektedir. Bununla birlikte aday öğretmenlerin informal ilişki algısı psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde istatistiki olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır ( $\beta=.362$ ,  $p<.001$ ). Aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi mesleki profesyonelliği doğrudan istatistiki olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde yordamaktadır ( $\beta=.282$ ,  $p<.001$ ). Aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisine, psikolojik dayanıklılık düzeyleri aracı değişken olarak eklendiğinde etkinin düştüğü görülmüştür ( $\beta=.250$ ,  $p<.001$ ). İnformal ilişkinin mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın dolaylı etkisinin %10 olduğu görülmüştür. Bootstrap testi sonucuna göre aracı değişkenin etkisi anlamlı çıkmıştır (GA=.039,-.188). Bu durum aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

### Tartışma ve Sonuç

Mesleki profesyonellik, iş görenlerin daha iyisini yapmaya yönelik arzularını ifade eden bir terimdir. Profesyonelliği geliştirebilmek için teorik ya da uygulamaya dönük çalışmaların varlığı, örgütler için bu arzunun önemini ortaya koymaktadır. Örgüt içinde çalışanlar, formal ya da informal ilişkiler yoluyla mesleki profesyonelliklerine katkıda bulunurlar. Hamilton ve Brabbit (2007) formal ya da informal mentorluk programlarının profesyonellik için zorunlu olduğunu dile getirmişlerdir. İnformal olarak gerçekleşen mentorluğun, kıdemli çalışanların daha az kıdemli çalışanlara örgütün işleyişine ya da işe yönelik samimi bir akıl hocalığı yapma süreci olduğu söylenebilir. İnformal ilişkiler, formal metinlerden öğrenilemeyen iş süreci, etik değerler, duygusal destek ve teşvik konularında fayda sağlar (Rose vd., 2005). İnformal ilişkiler yoluyla öğrenmenin etkileri görünmez olarak algılanabilir. Fakat kendiliğinden işle ilgili bu öğrenme biçimleri, mesleki gelişim için önemli itici güçler oluşturur (Hansman, 2016). Bununla birlikte örgüt içi informal ilişkiler, iş birliğini kolaylaştırır, problem çözmede etkinliği artırır ve görevlerin koordinasyonunu sağlar (Koch & Denner, 2022). Örgüt içinde informal iletişim aracılığıyla gerçekleştirilen bilgi paylaşımı ve etkileşimler, örgütün işleyişine katkıda bulunur. Söz konusu katkı öğretmenlerin mesleki profesyonelliği üzerinden olacaktır. Araştırma sonucunda aday öğretmenlerin örgüt içi informal ilişki algısı ile mesleki profesyonellik algıları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla aday öğretmenlerin informal ilişki algılarının artmasının kuruma katkı sağlama, duygularını düzenleme, kişisel gelişim ve mesleki duyarlılıklarının artmasını sağlayacağı söylenebilir. Çalışma sonucunda aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliği istatistiki olarak anlamlı bir şekilde doğrudan etkilediği görülmektedir. İnformal ilişkiler aracılığıyla, çalışanlar resmi kanallar aracılığıyla ifade etmekte zorlandıkları endişeleri ifade edebilir ve öfke veya hayal kırıklığını dışa vurabilir (Burke & Wise, 2003). Bu tür iletişim, çalışanların duygusal açıdan rahatlama sağlar ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olur. Bu durum informal ilişkilerin, mesleki profesyonelliğin duygusal emek boyutunu olumlu etkilemesini açıklamaktadır. İnformal iletişim, çalışanlar arasında bilgi paylaşımını teşvik eder; deneyimlerin ve fikirlerin paylaşılmasına olanak tanır. Bu tür iletişim, sadece belirli ekipler veya çalışma gruplarıyla sınırlı kalmaz, aynı zamanda farklı birimler arasında da bilgi alışverişini sağlar (Kreiner & Schultz, 1993). Bilgilendirme hissi, çalışanların kendilerini işin içinde hissetmelerini ve işe katılımlarını artırabilir. Koch ve Denner (2022), informal iletişimin, çalışanların üretkenliğini düşürmediğini, aksine işleri daha etkin şekilde yapmalarına yardımcı olduğunu dile getirmektedir. Dolayısıyla informal ilişkilerin, aday öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerine kuruma katkı boyutunda olumlu etkisi açıklanmaktadır. Bununla birlikte

informal iletişim çalışanların örgüt içindeki güncel gelişmelerden haberdar olmalarını sağlar, sosyal bağları ve karşılıklı desteği güçlendirir (Fay, 2011). Bu durum da aday öğretmenlerin mesleki duyarlılıklarına ve mesleki gelişimlerine etki edecektir.

Araştırma sonucunda aday öğretmenlerin informal ilişki algısının mesleki profesyonelliğe etkisinde profesyonel dayanıklılıklarının aracı etkisi olduğu görülmüştür. Mesleki profesyonellik, etik değerlere uygun davranma ve kuruma katkı sağlamaya gönüllü olma gibi formal unsurlarla, işin gereklerine uygun hareket etmeyi içerse de örgüt içindeki iletişim ve iyi ilişkilerin mesleki profesyonellik için önemli olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim Hoy ve Miskel (2015), doğru ve açık bir iletişimin performans üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmektedirler. Çünkü insanlar izole olarak var olamazlar, fiziksel, sosyal ve çevresel bağlarıyla etkileşime girerler ve onlardan etkilenirler (Windle & Bennet, 2012). İnfomal iletişim ağları okullarda birçok amaca hizmet eder. Bu ağlar, okuldaki etkinliklerin kalitesini yansıtır, sosyal ve örgütsel ihtiyaçları karşılar, bilgi boşluklarını doldurur ve etkinlikleri anlamlı kılar. Ayrıca, bu ağlar yöneticilere ve diğer okul liderlerine geribildirim sağlayarak okulun kültürü hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olur (Hoy & Miskel, 2015). Bu bağlamda çalışanlar, örgütlerinde olumlu informal ilişkiler yoluyla mesleki profesyonelliklerine katkı sağlarlar. Bununla birlikte informal ilişkilerinde ortaya çıkabilecek bir stres kaynağını yönetebilme gücü, informal ilişkilerin mesleki profesyonelliğe etkisini belirleyecektir. Nitekim çalışmada, informal ilişkilerin mesleki profesyonelliğe etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Dayanıklılık, önemli stres ya da travma kaynakları ile müzakere etme, yönetme ve uyum sağlama sürecini ifade etmektedir (Windle, 2011). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığını Brunetti (2006), zor koşullar ve süregelen aksiliklere rağmen, öğretmenlerin öğretime ve öğretim uygulamalarına bağlılığını sürdürmelerini sağlayan bir kalite olarak tanımlamaktadır. Söz konusu öğretim ve öğretim uygulamalarına bağlılık, öğretmenlerin mesleki profesyonelliğinin bir göstergesi olarak okunabilir. Gu ve Day (2007), dayanıklı öğretmenler için mesleki değer ve ideolojilerine bağlı hareket etme ve anlam ve ahlaki amaç duygusunun önemini vurgulamaktadır. Bu içsel değer ve motivasyonların, duygusal güçleri ve mesleki yeterlikleri uygulama kapasitelerini artırdığını ve sonuç olarak değişen çalışma ortamlarındaki zorlukları karşılamalarına olanak tanıyan dayanıklılığı sağladığını belirtmişlerdir. Psikolojik dayanıklılık kendini ve geleceğini algılama biçimi bağlamında psikolojik süreçleri ve sosyal yeterlilik ile sosyal kaynaklar gibi sosyal unsurları içeren dinamik bir kavramdır. Bu nedenle dayanıklılığın geliştirilmesi ve gösterilmesinde hem formal hem de informal destek önemli bir rol oynamaktadır (Paptraianou & Le Cornu, 2014). Nitekim Flores (2018), zorlu koşullarda öğretmenleri ayakta tutan öğrenciler, olumlu ilişkiler ve destekleyici bir okul kültürü ve liderliği olduğunu bulmuşlardır. Pearce ve Morrison (2011) dayanıklılığı, meslek hayatlarının ilk yıllarında olan öğretmenler için yeni mesleklerinin sosyal, kültürel, politik ve ilişkisel bağlamlar arasındaki etkileşimleri içeren bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin zorlu koşullar altında olsalar bile işlerini yapmaya devam ettiren unsurun yalnızca öğrenciler olmadığı, okuldaki olumlu ilişkiler ve yönetici desteğinin de etkili olduğu bilinmektedir (Gu, 2014). Dayanıklılığın oluşumunda, mesleki, bireysel ve ilişkisel koşulların yanı sıra akran desteği, belirli beceri ve tutumların öğretilmesi ve prensip sahibi olunması gibi unsurların da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Flores, 2018). Dolayısıyla aday öğretmenlerin, meslektaşları ile kurdukları informal ilişkilerde ortaya çıkabilecek stres kaynaklarını yönetebilme yeteneği, informal ilişkilerin mesleki profesyonelliklerine olası katkılarını etkileyecektir. Bu bakımdan aday öğretmenlerin informal ilişkileri yoluyla örgütlerine ilişkin elde ettikleri bilgileri psikolojik dayanıklılıklarının işaret ettiği sosyal, kültürel, ilişkisel ve politik bağlamlar üzerinden mesleki profesyonellikleri için kullandıkları söylenebilir.

Sonuç olarak, öğretmenlik duygusal, fiziksel ve entelektüel olarak zorlu bir iştir (Hargreaves, 1994). Özellikle mesleklerinin ilk yılını yaşayan aday öğretmenlerin yeni karşılaştıkları ve başa çıkmak zorunda oldukları öğretimsel, iletişimsel birçok stres kaynağı bulunmaktadır. İnfomal ilişkiler yoluyla diğer örgüt çalışanlarıyla samimi ilişkiler içinde olmak, aday öğretmenlerin kendilerini örgütün bir üyesi olarak algılamalarına ve dolayısıyla uyum süreçlerine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte zorluklarla başa çıkma becerileri, olumlu informal ilişkileri yoluyla güçlenecek ve aday öğretmenlerin öğretme heveslerini ve işlerine ilişkin tutkularını artıracaktır.

Mesleki profesyonelliğin, öğretmenlik mesleği standartlarını yükseltme ve eğitim sonuçlarını dönüştürmedeki rolü oldukça önemlidir (Rockoff, 2004). Mesleğe giriş evresinde olan aday öğretmenlerin, mesleki profesyonelliklerine katkıda bulunacak örgütsel ortamların yaratılması hem öğretmenler hem de öğrenciler için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerine olumlu informal ilişkilerin kurulabileceği bir okul iklimi oluşturmaları önerilmektedir. Bununla birlikte, kıdemli öğretmenleri aday öğretmenlere informal mentorluk yapmaları konusunda desteklemek gerekmektedir. Aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını artırabilmek adına örgüt çalışanları tarafından sosyal destek sağlanması, yeni karşılaştıkları kültürel, iletişimsel ve bürokratik zorluklarla başa çıkma becerilerine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın bulgularına dayanarak araştırmacılara, mesleki profesyonellik için önemli unsurlar olan entelektüel, duygusal ve sosyal sermaye inşa etmede informal ilişkilerin rolünün araştırılması önerilmektedir. Bununla birlikte, aday öğretmenler üzerinden test edilen araştırma modelinin kıdemli öğretmenler ile tekrarlanması farklı bir bakış açısı kazanılmasına olanak tanıyacaktır.

### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sunmuşlardır.

### Destek ve Teşekkür

Yazarlar çalışma için herhangi bir finansal destek almamışlardır.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışmada herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan etmişlerdir.

### Kaynakça / References

- Ağırman, Ü. H. Ç., & Naktiyok, A. (2018). Psikolojik sermaye ve profesyonellik ilişkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 3), 2665-2683.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Aslan, C. (1997). *Sosyoloji, kavramlar ve kullanımları*. Baki Kitap Evi.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu.
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Brunetti, G. J. (2006) Resilience under fire: Perspectives on the work of experienced, inner city high school teachers in the United States, *Teaching and Teacher Education*, 22, 812-825. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.04.027>
- Burke, L.A., & Wise, J.M. (2003), The effective care, handling, and pruning of the office grapevine. *Business Horizons*, 46(3), 71-76, doi: 10.1016/S0007-6813(03)00031-4.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Pegem
- Castro, A. J., Kelly, J., & Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 622-629. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.010>
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative* (Vol. 7). Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Evetts, J. (2006). Short note: The sociology of professional groups: New directions. *Current Sociology*, 54(1), 133-143. <https://doi.org/10.1177/0011392106057161>
- Fay, M.J. (2011). Informal communication of co-workers. A thematic analysis of messages. *Qualitative Research in Organizations and Management. An International Journal*, 6(3), 212-229, doi: 10.1108/17465641111188394.
- Fay, M.J., & Kline, S.L. (2011). Coworker relationships and informal communication in high-intensity telecommuting. *Journal of Applied Communication Research*, 39(2), 144-163, doi: 10.1080/00909882.2011.556136.
- Flores, M. A. (2018) Teacher resilience in adverse contexts: issues of professionalism and professional identity, in M. Wosnitza, F. Peixoto, S. Beltman & C. F. Mansfield (Eds). *Resilience in education. Concepts, contexts and connections* (pp. 167-184). Cham: Springer.
- Flores, M. A. (2020). Feeling like a student but thinking like a teacher: a study of the development of professional identity in initial teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 46(2), 145-158. DOI: 10.1080/02607476.2020.1724659



- Gizdem, Ö. U., & Kartal, S. (2016). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1359-1370.
- Gómez, L. F., & Dailey, S. L. (2017). Formal communication. In Craig R. Scott & Laurie Lewis (Eds). *The international encyclopedia of organizational communication* (pp.1-15). John Wiley & Sons, Inc. DOI: 10.1002/9781118955567.wbieoc083
- Grajewska, M. B. (2017). Informal communication. In Craig R. Scott & Laurie Lewis (Eds). *The international encyclopedia of organizational communication* (pp.1-15). John Wiley & Sons, Inc. DOI:10.1002/9781118955567.wbieoc108
- Gu, Q. (2014). The role of relational resilience in teachers' career-long commitment and effectiveness. *Teachers and Teaching*, 20(5), 502-529. DOI: 10.1080/13540602.2014.937961
- Gu, Q. & Day, C. (2007) Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1302-1316
- Hall, A. M., & Theron, L. (2016). How school ecologies facilitate resilience among adolescents with intellectual disability: Guidelines for teachers. *South African Journal of Education*, 36(2), 1154-1168. DOI: 10.15700/saje.v36n2a1154
- Hamilton, N., & Brabbit, L. M. (2007). Fostering professionalism through mentoring. *Journal of Legal Education*, 57 (1), 102-129.
- Hansman, C. A. (2016). Mentoring and informal learning as continuing professional education. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2016 (151), 31-41. <https://doi.org/10.1002/ace.20193>
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. Cassell.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. Teachers College Press
- Hoy, A. W. (2000, April). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *Annual meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2015). *Eğitim Yönetimi*, Nobel
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2002). *How organizations work: An introduction to organization and management*. Hans Reitzel.
- Kandlousi, N.S.A.E., Ali, A.J., & Abdollahi, A. (2010). Organizational citizenship behavior in concern of communication satisfaction: the role of the formal and informal communication, *International Journal of Business and Management*, 5(10), 51-61, doi: 10.5539/ijbm.v5n10p51.
- Kılıç, İ., Çimen, H., Tunç, T., & Sönmez, N. K. (2019). Profesyonelleşmenin iletişim becerileri üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 239-255. DOI: 10.32709/akusosbil.513871
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage.
- Koch, T., & Denner, N. (2022). Informal communication in organizations: work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers?. *Corporate Communications: An International Journal*, 27(3), 494-508.
- Kösterelioglu, M., & Argon, T. (2010). Okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğine ilişkin öğretmen algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-17.
- Krackhardt, D., Hanson, J. R. (1993). Informal networks: the company behind the charts. *Harvard Business Review*, 71(4), 104–111
- Kreiner, K., & Schultz, M. (1993). Informal collaboration in R&D. The formation of networks across organizations. *Organization Studies*, 14(2), 189-209, doi: 10.1177/ 017084069301400202.
- Kraut, R. E., Fish, R. S., Root, R. W., & Chalfonte, B. L. (1990). Informal communication in organizations: Form, function, and technology. In *Human Reactions to Technology: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (pp. 145-199).

- Lakioti, A., Stalikas, A., & Pezirkianidis, C. (2020). The role of personal, professional, and psychological factors in therapists' resilience. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(6), 560-570. <https://doi.org/10.1037/pro0000306>
- Lammers, J. C., & Barbour, J. B. (2006). An institutional theory of organizational communication. *Communication Theory*, 16(3), 356-377.
- Mancini, G. F. (2021). Resilience and susceptibility to stress-related disorders: Insights from animal models. (Unpublished Doctoral Thesis). Sapienza University of Rome, Italy.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. [10.1037//0003-066X.56.3.227](https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.227)
- MEB (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm> (Erişim tarihi 3.12.2021)
- MEB (2016a). Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine İlişkin Yönerge, [http://erzincan.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2016\\_03/03113624\\_02052358\\_ynerge.pdf](http://erzincan.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/03113624_02052358_ynerge.pdf) (Erişim tarihi 3.12.2021).
- MEB (2016b). Sözleşmeli Öğretmenlere 642 Saatlik Eğitim Programı. <https://meb.gov.tr/sozlesmeli-ogretmenlere-642-saatlik-egitim-programi/haber/12071/tr> (Erişim tarihi 3.12.2021).
- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). Okullarda İnfomal İlişkiler Ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-21.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Olszewski, W. (2004). Informal communication. *Journal of Economic Theory*, 117(2), 180-200.
- Pearce, J. & Morrison, C. (2011) Teacher Identity and Early Career Resilience: Exploring the Links. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(1), 48-59
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *American Economic Review*, 94, 247-252.
- Rose, G. L., Rukstalis, M. R., & Schuckit, M. A. (2005). Informal mentoring between faculty and medical students. *Academic Medicine*, 80(4), 344-348.
- Sapienza, J. K., & Masten, A. S. (2011). Understanding and promoting resilience in children and youth. *Current Opinion in Psychiatry*, 24(4), 267-273. [10.1097/YCO.0b013e32834776a8](https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e32834776a8)
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics: International Edition*. Pearson
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.
- Tobias, S., & Baffert, A. (2010). *Science Teaching as a Profession: Why it Isn't, how it Could be*. NSTA Press
- Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(1), 3-10.
- Van De Camp, K., Vernooij-Dassen, M. J., Grol, R. P., & Bottema, B. J. (2004). How to conceptualize professionalism: a qualitative study. *Medical Teacher*, 26(8), 696-702.
- Weinstein, N. D. (1988). The precaution adoption process. *Health Psychology*, 7(4), 355-386. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.7.4.355>
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>

Windle, G., & Bennett, K. M. (2012). Caring relationships: how to promote resilience in challenging times. In M. Ungar (Eds), *The Social Ecology of Resilience* (pp. 219-231). Springer.