



Öznel İyi Oluş ile Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Güven ve Psikolojik Dayanıklılığın Durumsal Aracılık Modeli

Savaş VARLIK¹

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünü belirlemektir. Araştırma, işlevsel paradigma esas alınarak betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma evrenini, Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan kadrolu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu ilçelerde görev yapan öğretmenler, küme ve basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmanın verileri, gerekli etik ve yasal izinler alınarak öznel iyi oluş, psikolojik sahiplenme, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları için her bir ölçme aracına doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analizler için SPSS 25 ve AMOS 23 paket programları kullanılmıştır. Araştırma genelinde, öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünün olduğu, öznel iyi oluş ile örgütsel güven arasındaki ilişkide ve örgütsel güven ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün olduğu, model genelinde ise öznel iyi oluşun örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünün olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin öznel iyi oluşları, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenmelerini artırmaktadır. Ayrıca, bu dolaylı ilişki öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarına bağlıdır. Yani, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları yüksek olduğunda psikolojik sahiplenmeleri, örgütsel güven vasıtasıyla öznel iyi oluşlarını daha da artırmaktadır.

Makale Bilgileri

Araştırma
Makalesi

Gönderim Tarihi
04/01/2023
Kabul Tarihi
24/10/2023
Yayın Tarihi
15/01/2024

Anahtar Kelimeler

Öznel iyi oluş,
Psikolojik
sahiplenme,
Örgütsel güven,
Psikolojik
dayanıklılık,
Durumsal
aracılık modeli

Atıf:

Varlık, S. (2024). Öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme: örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılığın durumsal aracılık modeli. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [PAÜEFD]*, 60, 253-280. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1229569>

Giriş

Öznel iyi oluş kavramı, tarihin başlangıcından itibaren tartışılan konulardan birisi olmuştur (Disabato ve diğerleri, 2016). Tarihsel açıdan araştırmacılar ve felsefeciler öznel iyi oluşu ödomik (hazcı) ve hedonik (hazcı) olmak üzere iki boyutta değerlendirerek mutluluk arayışına girmişlerdir (Kashdan ve diğerleri, 2006; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989; Van Der Hoorn ve Kamoun, 2009). Felsefe ve dinler tarihi açısından yapılan değerlendirmedeki amaç ise bireylerin kendi arzularının tutsağı haline gelmeyerek, hedonik mutluluktan uzak durmaları ve erdemli olana ulaşmalarıdır. Bu sayede birey mutluluk amacına öznel iyi oluşa ulaşmış olacaktır (Johnses ve Johnes, 2014; Ryan ve Deci, 2001). Öte yandan antik çağlarda felsefecilerin ilgi odağı olan mutluluk kavramı günümüzde pozitif psikoloji ve sağlık alanlarında da ele alınan kavramlardan birisi olmuştur (Çetin ve diğerleri, 2015; Eryılmaz, 2016; Geschwind ve diğerleri, 2019; Hefferon ve Boniwell, 2014; Seligman, 2020). Bu yönüyle öznel iyi oluş, bireyin olumsuz duygu ve ruh hallerinden ziyade, kendi yaşamını değerlendirdiğinde olumlu duygu ve ruh hallerinin daha fazla yaşandığına inanmasıdır (Diener, 1984; Diener ve diğerleri, 1997; Layard, 2010). Bu durum eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlik mesleği açısından önemli bir durumdur (Ergün ve Nartgün, 2017.) Bu konuya ilişkin yapılan araştırmalarda öğretmenlerin öznel iyi oluşları okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği bağlamında değerlendirilmiştir (Renshaw ve Chenier, 2019). Okul bağlılığı, öğretmenin okulu benimsemesi, kendisini okula ait hissetmesi ve okula ilişkin sorumluluklarını yerine getirmesi durumudur (Angle ve Perry, 1981). Öğretmenin öğretimde yeterli olması öğrencisine öğrenme yönünde olumlu bir katkı sunacaktır. Yüksek öznel iyi oluşa sahip öğretmenler mesleğine daha çok bağlanmanın yanı sıra eğitim-öğretim faaliyetlerinde de olumlu duygular geliştireceklerdir. Bu durum öğretmenin öznel iyi oluşuna katkı sağlayacağı gibi okulu ve tüm paydaşları benimseyerek psikolojik sahiplenmelerini de artırabilir. Çünkü psikolojik sahiplenme her insanda doğuştan gelen bir olgudur (Demirkaya ve Şimşek, 2014; Peng ve Pierce, 2015).

Psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkabilmesi için belirli mekanizmaların oluşmasına ihtiyaç vardır. Bu mekanizmalar, sahiplik hedefinin kontrolü (Jussila ve diğerleri, 2015), hedefi yakından tanımak (Pierce ve diğerleri, 2002) ve kendine yatırım yapmak (Pierce ve diğerleri, 2001) olarak kategorize edilmektedir. Sahiplik hedefinin kontrolü, temel olarak nesnelere kullanımını kontrol etme ve kullanma yeteneği anlamına gelmektedir (Uçar, 2018). Hedefi yakından tanımak, bireyin hedef hakkında bilgi sahibi olması ve hedefi yakından tanımasıdır (Avey ve diğerleri, 2009; Dawkins ve diğerleri, 2017). Kendine yatırım yapmak, bireylerin şekillendirdikleri ve yarattıkları nesnelere harcadıkları emektir (Olckers ve Plessis, 2012; Yeşil ve diğerleri, 2015). Bu mekanizmalar

oluştuktan sonra birey resmi olarak nesnenin sahibi olmasa da sahiplenme duygusuna bağlı olarak her türlü duygu ve davranışı gönüllü olarak geliştirebilir (Bickes, 2018). Van Dyne ve Pierce (2004) göre psikolojik sahiplenmenin oluşabilmesinin temel şartı gönüllülüktür. Gönüllülük, bireyin maddi bir ödül beklemeden, organizasyon için zamanını harcadığı bir durumdur (Demirkaya ve Şimşek, 2014). Çünkü psikolojik sahiplenme öncelikle birey tarafından tanınan ve ortaya çıkan gönüllülük algısıdır (Dawkins ve diğerleri, 2017; Mustafa ve diğerleri, 2016; Vandewalle ve diğerleri, 1995). Buradan hareketle eğitim hedeflerinin etkin düzeyde gerçekleştirilebilmesi için okulların gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenler tarafından psikolojik olarak sahiplenilmesi gerekmektedir (Hsu ve diğerleri, 2003). Eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde öğretmenlik mesleği de yukarıdaki belirtilen mekanizmaları, duygu ve düşünceleri içerisinde barındırmaktadır. Çünkü öğretmenlik mesleğinin toplumdaki konumu genellikle olumlu ve ayrıcalıklıdır. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin konumunun getirdiği özellikler psikolojik sahiplenme gerektirmektedir. Özellikle eğitim kurumlarında eğitsel ve öğretimsel faaliyetler resmi zorunluluktan ziyade, psikolojik sahiplenme esasına göre yürütülmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerinin gönüllülük esasına göre artması devamında eğitsel ve öğretimsel süreçte karşılaşılabilecekleri olumsuzluklarla da mücadele etmesini sağlayarak psikolojik dayanıklılıklarını da artıracaktır.

Literatürde psikolojik dayanıklılık kavramı, strese maruz kalan bireylerin sağlıklarını koruma durumlarını belirtmek için kullanılmıştır (Kobasa, 1979). Bu kavram Latince "resiliens" kelimesinden türemiştir (Masten, 2001). Zamanla anlam genişlemesine uğrayarak strese geri dönme ya da stresten kurtulma, stresli koşullara uyum sağlama, önemli sıkıntılara rağmen hasta olmama, strese rağmen normların üstünde işlev görme ve stresli yaşantılardan sonra kendini toparlama ve iyileşme gibi anlamlarda kullanılmıştır (Agnes, 2005; Carver, 1998; Smith ve diğerleri, 2008). Bu durum psikolojik dayanıklılık kavramının yanlış yorumlanmasına ve araştırılmasına sebebiyet vermiştir (Glantz ve Johnson, 1999; Kararımak, 2006). Ancak araştırmalarda genel itibarıyla, zor durumlarla başa çıkabilen güçlü bireylerin varlığı olarak kavramsallaştırılmıştır (Smith ve diğerleri, 2008). Daha sonra tüm araştırmalar, psikolojik sahiplenmenin, tanımları ve yaklaşımları açısından daha kolay anlaşılması için dönemlere ayırarak incelemiştir (Carver, 1998). Her ne kadar psikolojik dayanıklılık dönemsel olarak bir çerçeveye oturtulmaya çalışılmışsa da araştırmaların odağını insanların olumlu özellikleri ile hareket etmesi oluşturmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Çünkü psikolojik sağlamlığı olan bireyler olumsuz koşullara direnebilirler. Bu sayede bu kişiler sorunla ilk kez karşılaşsalar bile tecrübe alışverişine girerek olumlu yeni özellikler edinebilirler (Embury ve Saklofske, 2014). Başka bir deyişle psikolojik

dayanıklılığı olan bireyler, dayanıklılık noktasında güçlenerek mücadele etme becerilerini geliştirebilirler (Masten, 2001). Öte yandan, bireyin psikolojik dayanıklılığın oluşabilmesi için zorluk ve risk durumlarını yaşaması ve devamında bunların üstesinden gelebilmesi gerekmektedir (Fletcher ve Sarkar, 2013; Gizir ve Aydın, 2006; Kararımak, 2006). Öğretmenlik mesleği de stres ve risk yaşama olasılığı yüksek bir meslek olarak görülmektedir. Çünkü öğretmenlik, öğrenme, öğretme, kontrol altında tutma ve birçok insanla iletişim kurma gibi birçok faktörle karşı karşıya kalan, aynı anda karar vermesi gereken birçok olayı yaşayabilen çok yönlü bir meslektir (Bolat ve Balaman, 2017; Erden, 2011). Ancak eğitim sistemi açısından düşünüldüğünde psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerin yaşamlarında karşılaştıkları bu olumsuz durum ve engellerden risk alarak, organizasyonlarına güvenerek daha mücadeleci bir tutum sergileyecekleri düşünülebilir.

İlgili alan yazında güven, bireylerin bağımlı oldukları diğer kişilerin motivasyonları, niyetleri ve muhtemel eylemleri ile ilgili belirsizliklerden kaynaklı olarak algıladıkları bir güvenlik açığı veya risk durumu (Kramer, 1999) bireyin diğerlerinin gelecekteki davranışlarının kendisi için yararlı ya da en azından zararlı olmayacağına dair beklentileri, varsayımları veya inançları (Robinson, 1996), bireyin diğer bireylerin yararlı veya en azından kendisine zarar vermeyecek şekilde davranmasına verdiği olasılık düzeyi (Gambetta, 1998), bireyin herhangi bir kontrol edilme ve izleme etkisi altında olmadan, karşısındaki bireyin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak şekilde gerçekleşeceği beklentisi yönünde bir inanç duyması ve bu inanç doğrultusunda diğer tarafın eylemlerine karşı kendisini savunma gereği duymaksızın açık oluşu (Mayer ve diğerleri, 1995) şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak, güven kavramına ilişkin yapılan tanımlarda araştırmacıların tanım üzerinde hemfikir olmadıkları görülmektedir (Kramer, 1999; Schoorman ve diğerleri, 2007). Tüzün'e (2007) göre bu tanımlar genel olarak irdelendiğinde güven kavramının karşı tarafa karşı kendisini savunma ihtiyacı duymama ve zarar görmeyeceğine ilişkin kişilerarası beklenti odağında yapıldığı görülmektedir. Çünkü kişilerarası ilişkilerin devamlılığı, grupların ve organizasyonların iş birliği içinde hareket edebilmeleri yalnızca güven ortamının inşa edilmesiyle mümkün olabilmektedir (Mayer ve diğerleri, 1995). Kişiye güven, kişilerarası ilişkiler ve davranışlardan beklentiyle ilişkiliyken örgütsel güven, bireylerin örgütsel ilişki ve davranış ağlarına ilişkin beklentilerine karşılık gelmektedir. Bundan ötürü organizasyondaki bireyler aynı zamanda hem kişisel hem de örgütsel güven algısı oluşturmaktadırlar (Schockley ve diğerleri, 2000). Örgütsel güven, bireylerin diğer örgüt üyelerinin niyet ve davranışlarına ilişkin örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve bağımlılığa bağlı olarak geliştirdikleri olumlu beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Schoorman ve diğerleri, 2007). Tan ve Tan (2000) göre örgütsel güven ilgili alan yazında "örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven"

olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Örgüte güven, örgütün kurumsal kimliğine ya da kişiliğine duyulan güveni ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Yöneticiye güven, yöneticilerin, çalışanlara karşı verdikleri sözleri yerine getireceklerine dair inançtır (Zhang ve Hamilton, 2010). Çalışma arkadaşlarına güven, birlikte çalışılan kişilerin yetkinliğine itimat edilmesi, adil, ahlaklı ve güvenilir davranışlar sergileyeceklerine inanılmasıdır (Cook ve Wall, 1980; Demircan, 2003). Öte yandan güven, kazanılması uzun zaman alan ve artması yavaş olan kırılabilir bir yapıya sahiptir, kaybı ise anlıktır (Lamsa ve Pucetaite, 2006; Mishra ve Morrissey, 1990). Buradan hareketle okullarda güvensizliğin artmasının eğitim kurumunun işleyişini olumsuz etkileyeceği kabul gören bir gerçektir (Arslan, 2009; Tschannen ve Hoy, 2000). Okullar açık ve sosyal sistem olduklarından, okullarda güven ortamının oluşturulması eğitimin en önemli konularının başında gelmektedir. Okullarda güven ortamı yaratılması, okulların başarısı açısından stratejik bir öneme sahiptir. Okul yönetimi, öğretmenler, öğrenciler, personel ve veliler okulun önemli paydaşları arasındadır. Çalışma ortamının düzenlenmesi, kural ve yasalar üzerinde mutabakat sağlanması, okuldaki iletişim sürecinin iyileştirilmesi ve çalışanlar arasındaki bilgi akışının hızlandırılması gibi düzenlemeler okullarda kararlı bir güven ortamı yaratılması açısından önemli bir yer tuttuğu ifade edilebilir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde öğretmenlik mesleği mevzuat çerçevesinde belirli yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu olan, sınırlı hak ve sorumluluklara sahip kişilerin çalıştığı bir meslek haline getirilmiştir. Bu durum son dönemlerde öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını, psikolojik sahiplenmelerini, psikolojik dayanıklılıklarını ve örgütsel güvenlerini olumsuz etkilemiştir. Hatta atamaya ilişkin mevzuatlarda öğretmenlik mesleğinin statüsünün “ücretli, sözleşmeli, kadrolu, kadrosuz” ayrımlarla ortak bir paydede birleştirilememesi (Karadeniz ve Demir, 2010), tayin durumlarında aile birlikteliklerinin sağlanamaması (Pişkin ve Parlar, 2021), nepotizm ve liyakatsizliğin artması (Cesur ve Erol, 2020), toplumda kutsal bir meslek olarak atfedilmesine rağmen (Kumral ve diğerleri, 2017) yoksulluk sınırında bir yaşam sürdürülmesi (Cantürk, 2021; Güven, 2003; Song ve diğerleri, 2020), mesleğin saygınlık ve itibarının düşürülmesi (Kantos, 2021) öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını haliyle mutluluklarını engellemektedir. Fakat yüksek öznel iyi oluşa sahip öğretmenlerin mesleklerine karşı daha çok bağlanmanın yanı sıra eğitim-öğretim faaliyetlerinde de olumlu duygular geliştirebilecekleri unutulmamalıdır. Bu durum öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına katkı sağlayacağı gibi okulu ve tüm paydaşları benimseyerek psikolojik sahiplenmelerini de artıracığı söylenilebilir. Öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerinin gönüllülük esasına göre artması, devamında eğitimsel ve öğretimsel süreçte karşılaşılabilecekleri olumsuzluklarla da

mücadele etmesini sağlayarak psikolojik dayanıklılıklarını da yükseltebilir. Psikolojik dayanıklılık, zorlu koşullar altında olumlu düzenlemenin sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Dayanıklı bireyler, zor durumlarla başa çıkma konusunda oldukça başarılıdırlar. Günümüzde öğretmenler, eğitim sisteminde meydana gelen hızlı değişimlerle, bürokratik ve politik baskılarla karşı karşıya kaldıkları için sağlıklarını ve enerjilerini korumak, kendilerini hızlıca toparlamak, sorunların üstesinden gelmek, yeni bir çalışma ve yaşam şekline geçmek durumlarına karşı dayanıklılık göstermeye çalışmaktadırlar. Psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerin yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz durum ve engellerden risk alarak, organizasyonlarına güvenerek daha mücadelecı bir tutum sergileyecekleri düşünülebilir. Güven ortamının olduğu okullarda da öğretmenler arasında iş birliği ve koordinasyon artarak eğitimin çıktıklarına olumlu yansiyabilir. Buradan hareketle bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünü belirlemektir. İlgili alan yazın tarandığında öznel iyi oluş, psikolojik sahiplenme, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri ile yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun eğitim bilimleri alanında yapılmadığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenler üzerinde bu değişkenlerin tamamını içerisinde barındıran bir çalışmaya da rastlanılmamıştır. Bu yönüyle de araştırmanın kavramsal ve metodolojik olarak ilk olma özelliğine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bu araştırma ile aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkilerin nasıl bir bağlantı mekanizması (aracılık) ya da hangi durumlarda değiştiği (düzenleyicilik) daha da öteye gidilerek hem aracılık hem de düzenleyicilik mekanizması aynı model üzerine oturtularak araştırma problemine ilişkin dolaylı etkiler, dolayısıyla da probleme ilişkin sosyal gerçeklik ortaya çıkarılmış olacaktır.

Yöntem

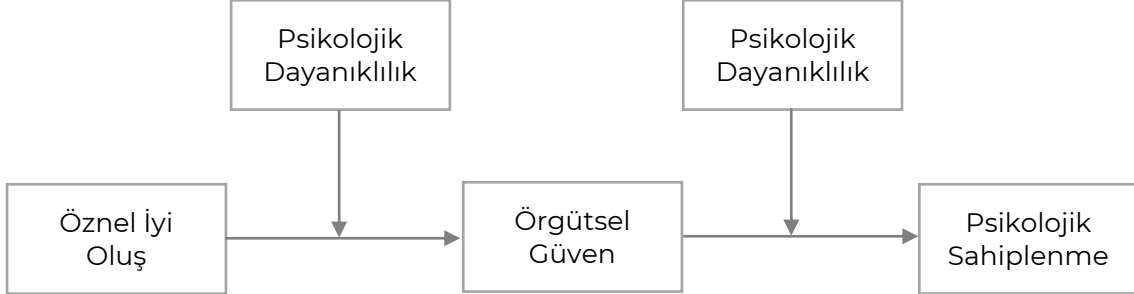
Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Betimsel taramanın amacı, bir ölçme aracının belirli bir örneklemden elde edilen bulgularının sonuçlarının ortaya çıkarılmasıdır (Creswell ve Creswell 2018). Araştırmanın felsefesi realizm, paradigması ise işlevsel paradigmadır (Gunbayi, 2020; Gunbayi ve Sorm, 2020). Araştırma için 07/11/2022 tarih ve 395 sayı ile Akdeniz Üniversitesi Yayın Eğiği Kurulundan izin

alınmıştır. Araştırma modeli “Model LVIII” esas alınarak geliştirilmiştir (Hayes, 2018) ve Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1

Araştırmanın Kavramsal Modeli



Araştırmanın kurgulanan kuramsal modelinin çözümlenmesine ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁= Öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

H₂=Öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

H₃=Örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

H₄=Öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Konya ili merkez ilçeleri oluşturmaktadır. Karatay ilçesinde görev yapan kadrolu öğretmen sayısı 4058 Meram ilçesinde görev yapan kadrolu öğretmen sayısı 4226 Selçuklu ilçesinde görev yapan kadrolu öğretmen sayısı 11285 bu üç ilçenin toplam kadrolu öğretmen sayısı ise 19569 olarak belirlenmiştir. Çalışma evreninden ne kadar örneklem alınacağıın tespiti için $\alpha=0.05$ tablosu dikkate alındığında 377 ve üzeri bir örneklem grubuyla çalışılması gerektiği tespit edilmiştir (DeMarrais ve Lapan, 2004; Howitt ve Cramer, 2017; Tabachnick ve Fidel, 2013; Wagner, 2015). Araştırmada öğretmenlerin seçiminde olasılıklı örnekleme alma tekniklerinden küme ve basit tesadüfü örnekleme alma teknikleri kullanılmıştır. Kümelerin belirlenmesi için toplam örneklem sayısı ile ulaşılması gereken örneklem sayısı bölündüğünde küme katsayı oranı .019 bulunmuştur. Bunun neticesinde ise Karatay ilçesinde 79 Meram ilçesinde 81 ve Selçuklu ilçesinde 217 kadrolu öğretmenin örnekleme alınması gerekmektedir. Belirlenen kümelerden Karatay ilçesinden 75 Meram ilçesinden 77 ve Selçuklu ilçesinden 212 öğretmene, her bir deneğe eşit

sansın verildiği olasılıklı örnekleme tekniklerinden basit tesadüfi örnekleme tekniği ile ulaşılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasına 07/11/2022 tarihli etik kurul onayından sonra başlanmış ve 02/12/2022 tarihinde veri toplama işlemi bitirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Hills ve Argyle (2002) Öznel İyi Oluş ölçeği, Avey vd. (2009) Psikolojik Sahiplenme ölçeği, Nyhan ve Marlowe (1997) Örgütsel Güven ölçeği, Doğan (2015) Psikolojik Dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Model Uyum Ölçütleri ve Model Uyum Sonuçları

Ölçekler	CMIN / SD	p	CFI	RMSEA	GFI	RMR
Öznel İyi Oluş	1.778	.059	.988	.046	.986	.009
Psikolojik Sahiplenme	2.856	.000	.953	.072	.933	.025
Örgütsel Güven	4.028	.000	.969	.071	.940	.023
Psikolojik Dayanıklılık	2.893	.005	.977	.072	.983	.011

Kaynak: Collier, 2020

Ölçeklerin gözlenen değişkenlerinin hata varyansları düşük bulunmuştur, bu doğrultuda ölçek maddelerinin oldukça iyi olduğu söylenilebilir (Byrne, 2016; Thompson, 2004). Öznel İyi Oluş ölçeği güvenilirlik katsayısı $\alpha=.766$ Psikolojik Sağlamlık ölçeği güvenilirlik katsayısı $\alpha=.851$ Örgütsel Güven ölçeği güvenilirlik katsayısı $\alpha=.870$ ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeği güvenilirlik katsayısı $\alpha=.700$ bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır (Diggle ve Chetwynd, 2011; Griffiths, 1998; Kline, 2016).

Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizi için SPSS 25 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Araştırmada kompleks model kullanıldığı için çok değişkenli istatistik varsayımlarının sağlanması gerekmektedir (Field, 2018). Bu doğrultuda ölçüm verilerinde varsayımlar tek tek hesaplanarak varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir (Leech ve diğerleri, 2005). Ölçeklere ilişkin betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2*Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları (n=364)*

Ölçekler	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Öznel İyi Oluş	7	4.26	.374	-.023	.202
Psikolojik Sahiplenme	16	4.32	.380	-.716	.795
Örgütsel Güven	12	4.19	.389	.166	.476
Psikolojik Dayanıklılık	6	4.25	.374	-.057	.940

Araştırmada basıklık ve çarpıklık değerlerinin referans aralığı ± 3 olarak kabul edilmiştir (Leppink, 2019) ve ölçüm değerlerinin tamamı bu referans aralığında yer almaktadır. Basıklık üçten küçük ise dağılım daha geniş zirveler sergileme (Finch ve diğerleri, 2016), üçten büyük basıklık ise dağılımın merkezinde normal dağılımdakilere göre daha keskin zirveler sergileme eğilimindedir (Heiberger ve Holland, 2009). Bu araştırma için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Araştırmada modelin neden sonuç ilişkilerini belirleyebilmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli hem regresyon hem de faktör analizini birleştiren çok değişkenli bir istatistik metodudur (Baron ve Kenny, 1986; Denis, 2019; Frazier ve diğerleri, 2004; Hayes, 2018; Loehlin ve Beaujean, 2017; Preacher ve diğerleri, 2007). Araştırma modelinde “X” öznel iyi oluş, “Y” psikolojik sahiplenme “M” örgütsel güven ve “W” psikolojik dayanıklılık olarak belirlenmiştir. Modelde “X” ile “Y” arasında “M” aracılık etkinin nasıl bir ilişki meydana getirdiği, “X” ile “Y” arasında “W” ve “M” ile “Y” arasında “W” nasıl bir düzenleyici ilişki meydana getirdiği hesaplanmıştır (Keth, 2019; Hayes, 2018). Ayrıca araştırmada bağımsız değişken “X” in “M” örgütsel güven üzerinden “Y” üzerindeki dolaylı etkisinin “W” psikolojik dayanıklılık değişkenine bağlı olma durumuna dayalı olarak durumsal aracılık etki hesaplaması yapılmıştır (Brown, 2006; Edwards ve Lambert, 2007; Muller ve diğerleri, 2005; MacKinnon, 2008).

Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın kurgulanan kuramsal modelinin çözümlenmesi için aracı etkiye, düzenleyici etkiye, durumsal aracı etkiye ilişkin oluşturulan hipotezlere cevap aranmış ve bulgular “aracı etkiye ilişkin bulgular, düzenleyici etkiye ilişkin bulgular ve durumsal aracılık etkiye ilişkin bulgular” olmak üzere üç başlık halinde verilmiştir.

Aracı Etkiye İlişkin Bulgular

Öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Öznel İyi Oluşun, Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Güven			Psikolojik Sahiplenme (Y)		
	β	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Öznel İyi Oluş (X)	.806***	.752	.860	.145***	.038	.252
Örgütsel Güven (M)	-	-	-	.938***	.842	1.065
R ²		.705			.668	
Bootstrap Dolaylı Etki	Öznel İyi Oluş → Örgütsel Güven → Psikolojik Sahiplenme $\beta=.768$, % 95 BCA CI [.595, .967]					

Not: LLCI= Alt Güven Aralığı; ULCI= Üst Güven Aralığı.

Öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te incelendiğinde; öznel iyi oluş (X) aracı değişken olan örgütsel güveni (M) etkilemektedir [$\beta=.806$, %95 CI (.752, .860), $p<.001$]. Öznel iyi oluş (X), örgütsel güvenin (M) %70,5'ini açıklamaktadır ($R^2=.705$). Öznel iyi oluş (X), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.145$, %95 CI (.038, .252), $p<.001$]. Aracı değişken olan örgütsel güven (M) öznel iyi oluşun (X) psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki birlikte etkileri incelendiğinde, örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenmeyi etkilediği görülmektedir [$\beta=.938$, %95 CI (.842, 1.065), $p<.001$]. Öznel iyi oluş (X) ve örgütsel güven (M) birlikte psikolojik sahiplenmenin (Y) %66,8'ini açıklamaktadır ($R^2=.668$). Öznel iyi oluşun (X), örgütsel güven (M) aracılığıyla, psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde, öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da örgütsel güvenin, öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir [$\beta=.768$, %95 CI (.595, .967), $p<.001$]. Bulgulara ait güven aralığında (CI) değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır ve bu bulgular ışığında " $H_1=$ Öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır." Hipotezi desteklenmiştir.

Düzenleyici Etkiye İlişkin Bulgular

Öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öznel İyi Oluşun, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Güven (Y)		
	β	LLCI	ULCI
Öznel İyi Oluş (X)	.048	-.060	.157
Psikolojik Dayanıklılık (W)	.754***	.642	.866

X*W (Etkileşim)	.181***	.070	.292
R ²			.622

Not: LLCI= Alt Güven Aralığı; ULCI= Üst Güven Aralığı.

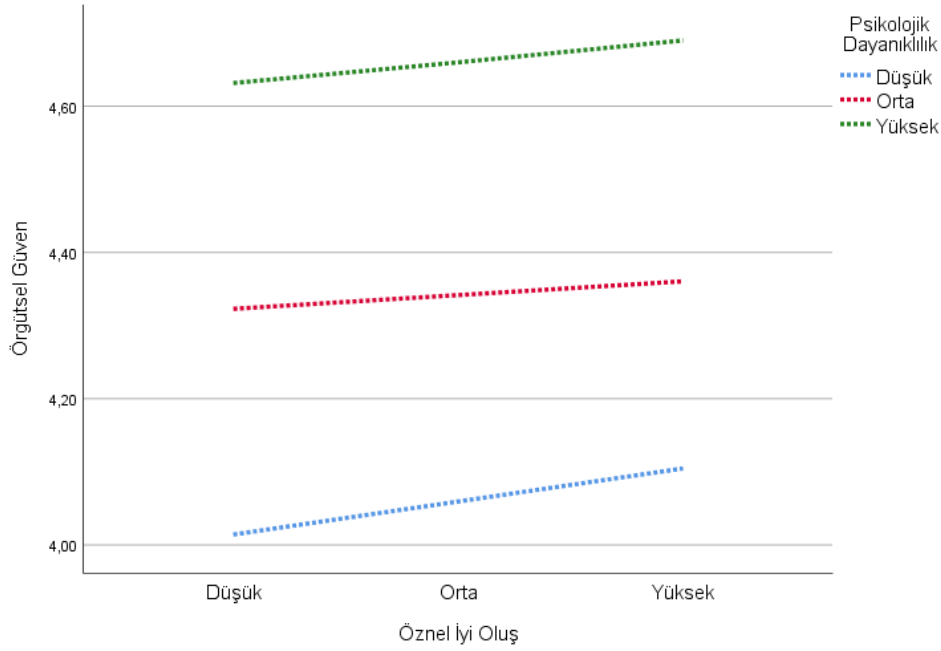
Öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te incelendiğinde, öznel iyi oluş (X), örgütsel güven (Y) değişkenini etkilememektedir [$\beta=.048$, %95 CI (-.060, .157), $p<.05$]. Psikolojik dayanıklılık (W), örgütsel güven değişkenini (Y) etkilemektedir [$\beta=.754$, %95 CI (.642, .866), $p<.001$]. Öznel iyi oluş (X), psikolojik dayanıklılık (W) değişkenleri bir araya gelerek oluşturdukları etkileşimsel terim (X.W) değişkeni, örgütsel güveni (Y) etkilemektedir. Buna göre psikolojik dayanıklılık değişkeninin düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir [$\beta=.181$, % 95 CI (.070, .292), $p<.001$]. Modele dahil edilen tüm değişkenler (X ve W), örgütsel güven (Y) üzerindeki değişimin % 62.2'sini açıklamaktadır ($R^2=.622$). Psikolojik dayanıklılığın düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığını test etmek için eğim analizi grafiği çizilmiştir ve Şekil 2'de verilmiştir.

Düzenleyici değişken etkilerinin grafiksel gösterimi Şekil 2'de incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda, öznel iyi oluş ile örgütsel güven arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.246$, $t=7.888$, $p<.001$ %95 CI (.185, .308), $p<.001$]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu düşük düzeyde psikolojik dayanıklılık ile öznel iyi oluş ile örgütsel güven düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Psikolojik dayanıklılığın orta olduğu durumlarda, öznel iyi oluş ile örgütsel güven arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.279$, $t=8.929$, $p<.001$ %95 CI (.217, .340), $p<.001$]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu orta düzeyde psikolojik dayanıklılık ile öznel iyi oluş ile örgütsel güven düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğu durumlarda, öznel iyi oluş ile örgütsel güven arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.311$, $t=8.762$, $p<.001$ %95 CI (.241, .381), $p<.001$].

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılık ile öznel iyi oluş ile örgütsel güven düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Bulgulara ait güven aralığında (CI) değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır ve bu bulgular ışığında " H_2 =Öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır." Hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 2

Öznel İyi Oluş X, Örgütsel Güven Y ve Psikolojik Dayanıklılık W Değişkenlerine İlişkin Eğim Grafiği



Psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin istatistiki sonuçlar ve grafik genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin düşük düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistiki olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda % 24.6; öğretmenlerin orta düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistiki olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda % 27.9; öğretmenlerin yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistiki olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda %31.1 oranında artacaktır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığın artması durumunda ise öznel iyi oluş ile örgütsel güven arasındaki ilişki düzeyi de yükselecektir. Örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Örgütsel Güvenin, Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Psikolojik Sahiplenme (Y)	
		LLCI	ULCI
Örgütsel Güven (M)	.628***	.477	.779
Psikolojik Dayanıklılık (W)	.210***	.059	.361
M*W (Etkileşim)	.205***	.105	.306
R ²		.683	

Not: LLCI= Alt Güven Aralığı; ULCI= Üst Güven Aralığı.

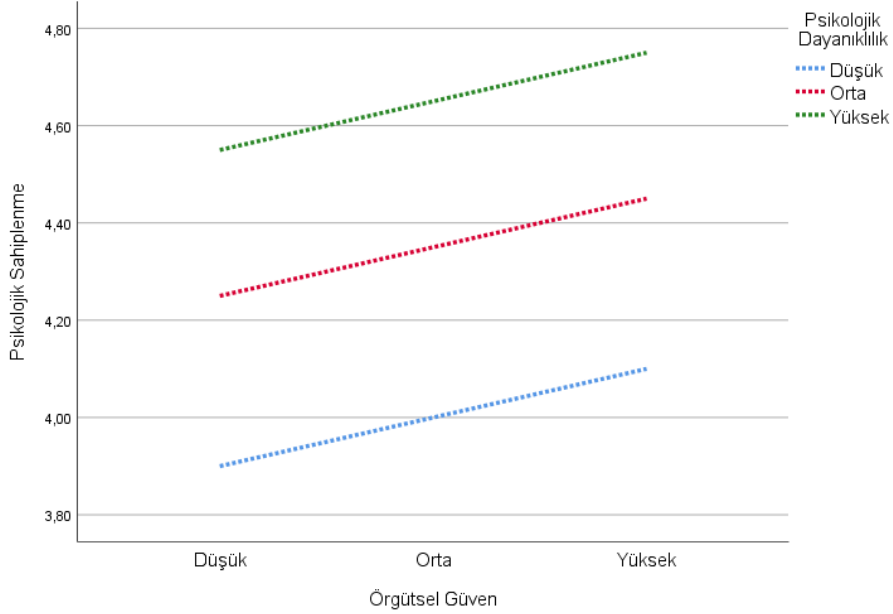
Örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te incelendiğinde, örgütsel güven (X), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.628$, %95 CI (.477, .779), $p<.001$]. Psikolojik dayanıklılık (W), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.210$, %95 CI (.059, .361), $p<.001$]. Örgütsel güven (X), psikolojik dayanıklılık (W) değişkenlerinin bir araya gelerek oluşturdukları etkileşimsel terim (M.W) değişkeni, psikolojik sahiplenme (Y) etkilemektedir [$\beta=.205$, %95 CI (.105, .306), $p<.001$]. Modele dahil edilen tüm değişkenler (M ve W), örgütsel güven (Y) üzerindeki değişimin %68,3'ünü açıklamaktadır ($R^2=.683$). Psikolojik dayanıklılığın düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığını test etmek için eğim analizi grafiği çizilmiştir ve Şekil 3'te verilmiştir.

Düzenleyici değişken etkilerinin grafiksel gösterimi Şekil 3'te incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda, örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.659$, $t=7.698$, $p<.001$ %95 CI (.491, .828), $p<.001$]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu düşük düzeyde psikolojik dayanıklılık ile örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Psikolojik dayanıklılığın orta olduğu durumlarda, örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.732$, $t=8.795$, $p<.001$ %95 CI (.568, .896), $p<.001$]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu orta düzeyde psikolojik dayanıklılık ile örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğu durumlarda, örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır [$\beta=.805$, $t=9.460$, $p<.001$ %95 CI (.638, .973), $p<.001$].

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin sahip olduğu yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılık ile örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme düzeyleri istatistiki olarak pozitif yönde olumlu anlamda artacaktır. Bulgulara ait güven aralığında (CI) değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır ve bu bulgular ışığında " H_3 =Örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır." Hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 3

Örgütsel Güven X, Psikolojik Sahiplenme Y ve Psikolojik Dayanıklılık W Değişkenlerine İlişkin Eğim Grafiği



Psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin istatistikî sonuçlar ve grafik genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin düşük düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistikî olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda %65.9; öğretmenlerin orta düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistikî olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda %73.2; öğretmenlerin yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olması durumunda beta katsayısı istatistikî olarak pozitif yönde ve olumlu anlamda %80.5 oranında artacaktır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığın artması durumunda ise örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki düzeyi de yükselecektir.

Durumsal Aracılık Etkiye İlişkin Bulgular

Öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

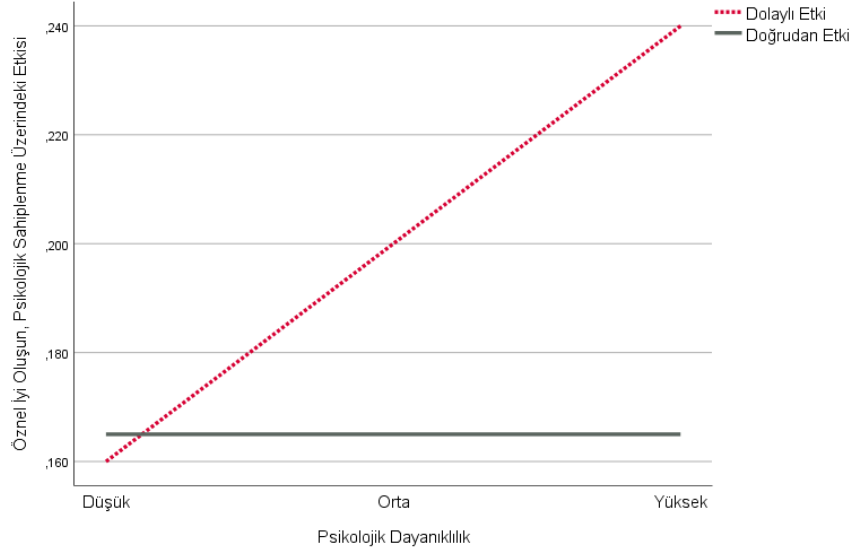
Öznel İyi Oluşun, Örgütsel Güven Aracılığıyla Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Güven (M)			Psikolojik Sahiplenme (Y)		
	β	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Öznel İyi Oluş (X)	.279***	.217	.340	-	-	-
Psikolojik Dayanıklılık (W)	.684***	.621	.747	-	-	-
X*W (Etkileşim)	.086***	.023	.149	-	-	-

R ²				.874		
Öznel İyi Oluş (X)	-	-	-	.165**	.059	.270
Örgütsel Güven (M)	-	-	-	.732**	.568	.896
Psikolojik Dayanıklılık (W)	-	-	-	.254**	.102	.406
M*W (Etkileşim)	-	-	-	.195**	.095	.294
R ²					.691	
Dolaylı Etki						
Düşük Psikolojik Dayanıklılık	.162***	.093	.260			
Orta Psikolojik Dayanıklılık	.204***	.128	.310			
Yüksek Psikolojik Dayanıklılık	.251***	.163	.375			
Doğrudan Etki	.165***	.059	.270			
Durumsal Aracılık İndeksi	.157***	.069	.288			

Not: LLCI= Alt Güven Aralığı; ULCI= Üst Güven Aralığı.

Öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde örgütsel desteğin düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da incelendiğinde, öznel iyi oluş (X), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.279$, %95 CI (.217, .340), $p<.001$]. Psikolojik dayanıklılık (W), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.684$, %95 CI (.621, .747), $p<.001$]. Etkileşimsel terim (X.W) değişkeni psikolojik dayanıklılığı etkilemektedir [$\beta=.086$, %95 CI (.023, .149), $p<.05$]. Modele dahil edilen (X ve W) değişkenleri, örgütsel güven (Y) üzerindeki değişimin yaklaşık %87,4'ünü açıklamaktadır ($R^2=.874$). Öznel iyi oluş, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde örgütsel desteğin düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, öznel iyi oluş (X), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.165$, %95 CI (.059, .270), $p<.001$]. Örgütsel güven (M), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.732$, %95 CI (.568, .896), $p<.001$]. Psikolojik dayanıklılık (W), psikolojik sahiplenmeyi (Y) etkilemektedir [$\beta=.254$, %95 CI (.102, .406), $p<.001$]. Etkileşimsel terim (M.W) psikolojik dayanıklılığı etkilemektedir [$\beta=.195$, %95 CI (.095, .294), $p<.05$]. Modele dahil edilen tüm değişkenlerin (M ve W), psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki değişimin yaklaşık %69,1'ini açıklamaktadır ($R^2=.691$). Durumsal aracılık indeksi, durumsal aracılık etkisi analizlerinin nihai kanıtı niteliğindedir (Hayes, 2018). Bu nedenle durumsal aracılık indeksi değerinin anlamlı olması, öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerinde dolaylı etkisinde psikolojik sahiplenmenin düzenleyici değişken olduğunu göstermektedir [$\beta=.157$, %95 CI (.069, .288), $p<.01$]. Durumsal aracılık etkinin dolaylı ve doğrudan etkisine ilişkin grafiksel gösterim Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4*Durumsal Aracılık Etkinin Grafikselsel Gösterimi*

Grafiğin yatay ekseninde düzenleyici değişken (W, Psikolojik Dayanıklılık), dikey ekseninde ise öznel iyi oluşun psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi yer almaktadır. Dikey ekseninde pozitif değerler, öğretmenlerin öznel iyi oluşları arttığında psikolojik sahiplenme algı düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Elde edilen grafikte dolaylı etkinin eğimli olması, öğretmenleri öznel iyi oluşlarının, psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinin örgütsel güven tarafından düzenlendiğini göstermektedir. Bu sonuç durumsal aracılık indeksi değeri ile uyumluluk göstermektedir. Öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne ilişkin dolaylı etkiler Tablo 6'da incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının düşük olduğu durumlarda öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasında ilişki anlamlıdır [$\beta=.162$, %95 CI (.093, .260), $p<.001$]. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının düşük olduğu durumlarda öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasında ilişki anlamlıdır [$\beta=.204$, %95 CI (.128, .310), $p<.001$]. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının düşük olduğu durumlarda öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasında ilişki anlamlıdır [$\beta=.251$, %95 CI (.163, .375), $p<.001$]. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, öznel iyi oluşun örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme düzeyini de artırmaktadır. Buradan hareketle, öznel iyi oluş (X), aracı değişken örgütsel güven (M) aracılığıyla, psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki dolaylı etkisi, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının (W) düşük-orta-yüksek olduğu durumlarda daha yüksektir, ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek öğretmenlerde örgütsel güven vasıtasıyla öznel iyi oluş ve psikolojik sahiplenme algı düzeyleri daha da artma eğilimindedir. Analiz sonuçlarının güven aralığına (CI) ait değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır ve bu bulgular ışığında

“H₄=Öznel iyi oluşun, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.” Hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın birinci hipotezinde, öznel iyi oluşun (X), aracı değişken olan örgütsel güven (M) aracılığıyla, psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde, öznel iyi oluşun, psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da örgütsel güvenin, öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Kalfaoğlu ve Efeoğlu (2022) ve Olckers ve Enslin (2016) çalışmalarında psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven arasında; Altuntaş ve Genç (2020) öznel iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öznel iyi oluş, mutluluk tanımına yakın bir kavramdır (Rawlins, 2008). Öğretmenlerin buldukları ortam onların öznel iyi oluşlarını dolayısıyla mutluluklarını etkilemektedir (Libbey, 2004). Çünkü okul ortamı, veli, öğretmen ve yönetici arasındaki etkileşim gibi öğretmenlerin okula olan inanç, değer ve tutumlarını da etkilemektedir (Kızmaz, 2006). Bu yüzden okul ortamında mutlu olan bir öğretmenin örgütsel güven ve psikolojik sahiplenme duygusunun yükselmesi olağan olarak değerlendirilebilir. Tüm kuruluşlarda olduğu gibi, okul çalışanı olan öğretmenlerin okullarına olan güven düzeyinin yüksek olması, okulların eylemlerini doğrudan etkilemektedir (Layard, 2010). Ayrıca öğretmenler, veliler ve yöneticiler arasında güvene dayalı birliğin oluşması, okulun değişmesi ve gelişmesi için kararlı bir şekilde kilit rol oynamaktadır (Welch ve diğerleri, 2005). Güvene dayalı ilişkilerin yoğun olduğu kuruluşlarda çalışanlar, kuruluşlarına duygusal olarak bağlı olacak, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilecek ve işlerinden memnuniyet duyabileceklerdir (Schnackenberg ve Tomlinson, 2016). Bunların gerçekleşmesi halinde ise örgütsel güven vasıtasıyla, öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile psikolojik sahiplenme düzeyleri de olumlu anlamda artmış olacaktır.

Araştırmanın ikinci hipotezinde, öznel iyi oluş (X), psikolojik dayanıklılık (W) ve etkileşimsel terim (X.W) değişkenlerinin, örgütsel güven (Y) üzerindeki etkileri incelendiğinde, öznel iyi oluşun, psikolojik dayanıklılık ve etkileşimsel terimin, örgütsel güven üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğu durumlarda öznel iyi oluşun, örgütsel güven üzerindeki etkisinin yüksek ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kavi ve Karakale (2018) araştırmasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kriz, stres ve çatışmaları daha iyi yönettikleri; Tümlü ve Recepolu (2013) araştırmasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin yaşam doyumlarının daha da yüksek olduğu; Taşkın ve Dilek (2010)

araştırmasında, örgütsel güven ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; Peral ve Geldenhuys (2016) araştırmasında, öznel iyi oluşları yüksek olan öğretmenlerin işe bağlılıklarının daha da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olması öznel iyi oluşlarını da yükseltmektedir. Öte yandan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, öznel iyi oluş ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi de düzenlemektedir. Şöyle ki, psikolojik dayanıklılığı yüksek bir öğretmen, stres, kriz ve bunalımlı dönemlerde dahi bunlarla baş etmeyi becerebildiği için, öznel iyi oluş ve örgütsel güven düzeyi de yüksek olacaktır.

Araştırmanın üçüncü hipotezinde, örgütsel güven (M), psikolojik dayanıklılık (W) ve etkileşimsel terim (M.W) değişkenlerinin, psikolojik sahiplenme (Y) üzerindeki etkileri incelendiğinde, örgütsel güvenin, psikolojik dayanıklılık ve etkileşimsel terimin, psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğu durumlarda örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinin yüksek ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Fard ve Karimi (2015) araştırmasında, örgütsel güven ile bağlılık arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Doğan ve Yavuz (2020) araştırmasında, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin, olayları farklı bakış açılarıyla değerlendirmenin yanı sıra sakin bir ruh haline sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Argon ve Ekinci (2016) araştırmasında, öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeyleri arttıkça sosyal yenilik düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olması psikolojik sahiplenme düzeylerini de yükseltmektedir. Öte yandan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, psikolojik sahiplenme ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi de düzenlemektedir. Şöyle ki, psikolojik dayanıklılığı yüksek bir öğretmen, olayları farklı bakış açılarıyla değerlendirebildiği, durumlar karşısında dayanıklı ve sakin bir ruh hali içerisinde olduğu için, psikolojik sahiplenme ve örgütsel güven düzeyi de yüksek olacaktır.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Durumsal aracılık indeksi değerinin anlamlı olması da psikolojik dayanıklılığın, öznel iyi oluşun örgütsel güven aracılığıyla, psikolojik sahiplenme üzerinde dolaylı etkisinde düzenleyici değişken olduğunu göstermiştir (Hayes, 2018). Öğretmenlerin öznel iyi oluşları, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenmelerini artırmaktadır. Ayrıca, bu dolaylı ilişki öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarına bağlıdır. Yani, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları yüksek olduğunda psikolojik sahiplenmeleri, örgütsel güven vasıtasıyla öznel iyi oluşlarını daha da artırmaktadır. Özbay vd. (2012)

araştırmasında, öznel iyi oluşu yüksek bireylerin duygusal düzenleme düzeyleri de yüksektir, ayrıca başa çıkma davranışlarının önemli bir yordayıcısıdır. Doğan ve Eryılmaz (2013) araştırmasında, öznel iyi oluşu yüksek kişilerin sosyal ilişkileri daha başarılıdır, hatta bu kişilerde olumsuz duygulardan ziyade olumlu duygular daha fazla yaşanmaktadır. Recepoğlu (2013) araştırmasında, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumlarının en önemli yordayıcısı öznel iyi oluştur. Tösten ve Özgan (2017) araştırmasında, öznel iyi oluşu yüksek bireyler, karşılaştıkları güçlüklerle etkili biçimde başa çıkabilirler. Jajali ve Heidarie (2016) araştırmasında, öğretmenlerin iş performanslarının en iyi yordayıcısının öznel iyi oluş olduğunu bulmuştur. Ayık ve diğerleri, (2014) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Altunay (2017) araştırmasında, örgütsel güven ile adanmışlık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ancak Çıkmaz ve Yeşil (2020) araştırmasında, psikolojik sahiplenme ile örgütsel destek arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ugwu ve Amazue (2014) araştırmasında, psikolojik sahiplenmenin işe bağlılığı yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Çünkü örgütsel desteğin olumlu bir değişken olduğu düşünüldüğünde, verilen örgütsel desteğin psikolojik sahiplenmeyi de artıracığı düşünülebilir. Öte yandan Song vd. (2020) araştırmasında, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını gelir durumlarının olumsuz etkilediğini bulmuştur. Araştırmada gelir değişkeni olmamasına rağmen, öğretmenlerin Kumral vd. (2017) yoksulluk sınırında bir yaşam sürdürülmesi Cantürk (2021), Güven (2003) mesleğin saygınlık ve itibarının düşürülmesi gibi durumlar birlikte değerlendirildiğinde gelir durumunun öğretmenleri mutsuzluğa sevk edebileceği aşikardır. Bundan ötürü bu araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği düşünülebilir. Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile psikolojik sahiplenme düzeyleri arasındaki ilişkiye örgütsel güven aracılık etmektedir. Ancak öğretmenlerin psikolojik olarak dayanıklı olması bu aracılık düzeyini artırmaktadır. Bir başka deyişle, öğretmenlerin öznel iyi oluşları, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenmelerini artırmaktadır. Ayrıca, bu dolaylı ilişki öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarına bağlıdır. Yani, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları yüksek olduğunda psikolojik sahiplenmeleri, örgütsel güven vasıtasıyla öznel iyi oluşlarını daha da artırmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda karar vericilere, politika yapıcılara, paydaşlara, öğretmenlere, eğitim yöneticilerine ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Araştırmaya Yönelik Öneriler

Araştırmada öznel iyi oluş ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buradan hareketle öğretmenlerin örgütsel güvenlerine ilişkin ortak bir kültür ya da iklim oluşturulmalıdır. Öznel iyi oluş ile örgütsel güven; örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin psikolojik olarak sağlam ve dayanıklı olabilmeleri için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından maddi ve manevi destekler verilmelidir. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin örgütsel güven aracılığıyla psikolojik dayanıklılıklarının yükseltilmesi modeli ile psikolojik sahiplenme ve öznel mutluluk düzeyleri de Millî Eğitim Bakanlığı tarafından artırılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının, örgütsel güven aracılığıyla psikolojik sahiplenme üzerindeki dolaylı etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel desende yürütülmüştür ve hazır ölçekler kullanılmıştır. Ancak karma yöntem araştırmalarından keşfedici sıralı desen kullanılarak ölçme araçları tekrar geliştirilerek hem nitel hem de nicel olarak yinelenabilir. Öznel mutluluk, psikolojik sahiplenme, örgütsel güven ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin kullanıldığı araştırmalar eğitim disiplininden ziyade başka disiplinlerde yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalara yönelik olarak meta analiz ve meta sentez çalışmaları yürütülebilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: *Bu araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 07/11/2022 tarihli 359 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.*

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: *Yazarın beyan edeceği bir çıkar çatışması yoktur.*

Yazar Katkısı: *Bu makale tek yazarlıdır.*

Kaynakça

- Agnes, M. (Ed.). (2005). *Webster's new college dictionary* (3rd ed.). Wiley.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Altuntaş, S. ve Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4) 936-948. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018046021>

- Angle, H. L. & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sapma, psikolojik sahiplenme ve sosyal inovasyona ilişkin görüşleri. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A), 133-139. <https://doi.org/10.15285/maruaeabd.372496>
- Arslan, M. M. (2009). Perceptions of technical and industrial vocational high school teachers about organizational trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(2), 274-288.
- Avey J. B., Avolio B. J., Crossley C. D. & Luthans F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measure mentand relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Baron, M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Biçkes, D. M. (2018). Kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyici rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 63-82. <https://doi.org/10.17065/huniibf.411127>
- Bolat, Y. ve Balaman, F. (2017). Yaşam Becerileri Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 22-39.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research* (9th ed). The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with amos basic concepts, applications, and programming* (3rd ed). Routledge.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.991380>
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245-266.
- Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3469-3496. <https://doi.org/10.26466/opus.633508>
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using amos basic to advanced techniques* (1st ed). Routledge.

- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52
- Creswell, J. W. & Creswell, J.D. (2018). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (50th ed). Sage.
- Çetin, F., Turgut, H. ve Sözen, H. (2015). Öznel iyi oluşun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Derneği*, 30(76), 68-75.
- Çıkmaz, G. ve Yeşil, S. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(22), 1234-1254. <https://doi.org/10.26466/opus.658193>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- DeMarrais, K. & Lapan, S. D. (Eds.) (2004). *Foundations for research methods of inquiry in education and the social sciences* (10th ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama* [Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150
- Demirkaya, H. ve Şimşek, A. K. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Denis, D. J. (2019). *SPSS Data analysis for univariate, bivariate, and multivariate statistics* (10th ed). Wiley.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diggle, P. J. & Chetwynd, A. G. (2011). *Statistics and scientific method an introduction for students and researchers* (1st ed). Oxford University Press.
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L. & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471-482.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 107-117.

- Doğan, T. ve Yavuz, K. E. (2020). Yetişkinlerde psikolojik sağlamlık, olumlu çocukluk deneyimleri ve algılanan mutluluk. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1) 312-330. <https://doi.org/10.18863/pgy.750839>
- Edwards, J. R. ve Lambert, L.S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22.
- Embury, P. S. & Saklofske, D.H. (Eds.) (2014). *Resilience interventions for youth in diverse populations* (1st ed.). Springer.
- Erden, M. (2011). *Eğitim bilimlerine giriş*. (6nd ed.). Arkadaş Yayıncılık.
- Ergün, E. Ş. ve Nartgün, Ş. S. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397. <https://doi.org/10.19126/suje.296824>
- Eryılmaz, A. (2016). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı, teoriden uygulamaya pozitif psikoloji* (1st ed.). Pegem Akademi.
- Fard, P. G. & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of the university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5nd ed). Sage.
- Finch, W. H., Immekus, J. C. & French, B. F. (2016). *Applied psychometrics using SPSS and AMOS* (1nd ed). Information Age Publishing.
- Fletcher, D. & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- Gambetta, D. (1988). *Trust: Making and breaking cooperative relations* (1st ed.). Blackwell Publishers.
- Geschwind N., Arntz A., Bannink, F. & Peeters F. (2019). Positive cognitive behavior therapy in the treatment of depression: A randomized order within-subject comparison with traditional cognitive behavior therapy. *Behavior Research and Therapy*, 116, 119-130. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2019.03.005>
- Gizir, C. A. ve Aydın, G. (2006). Psikolojik Sağlamlık ve Ergen Gelişim Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk PDR Dergisi*, 26, 87-99.
- Glantz, M. D. & Johnson, J. L. (1999). *Resilience and development: Positive life adaptations* (1nd ed.). Springer.
- Griffiths, M. (1998). *Educational research for social justice: getting off the fence* (1nd ed). Open University Press.

- Gunbayi, I. (2020). Knowledge-constitutive interests and social paradigms in guiding mixed methods research (MMR). *Journal of Mixed Methods Studies*, 1(1),44-56. <https://doi.org/10.14689/jomes.2020.2.2>
- Gunbayi, I. & Sorm, S. (2020). *Social paradigms in guiding management, social development and social research* (1st ed). Pegem Akademi
- Güven, İ. (2003). 1940'dan Günümüze öğretmenlerin ekonomik sorunlarının tarihsel analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 160, 205-233.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (7th ed). Guilford Press.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar* (T. Doğan, Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Heiberger, R. M. & Holland, B. (2009). *Statistical analysis and data display an intermediate course with examples in R* (7th ed). Springer.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2017). *Understanding statistics in psychology with SPSS* (70th ed). Pearson.
- Hsu, J., Hsu, J. C., Huang, S. Y., Leong, L. & Li, A. M. (2003). Are leadership styles linked to turnover intention: An examination in mainland China? *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 3(1-2), 37-37.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M. ve Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü* (1nd ed.). İnkılap Kitabevi.
- Jajali, Z. & Heidarie, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Johnses, G. & Johnes, J. (2014). *International handbook on the economics of education* (1st ed.). Edward Elgar Publishing.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M. & Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139. <https://doi.org/10.1080/10696679.2015.1002330>
- Kalfaoğlu, S. ve Efeoğlu, M. S. (2022). Psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven ilişkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4),583-602.
- Kantos, Z. E. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.983200>
- Karadeniz, Y. ve Demir, S.B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.

- Kararırmak, Ö. (2006). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26, 129-139.
- Kashdan, T. B., Julian, T., Merritt, K. & Uswatte, G. (2006). Social anxiety and posttraumatic stress in combat veterans: relations to well-being and character strengths. *Behavior Research and Therapy*, 44(4), 561-583.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(7), 17. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Keth, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond an introduction to multiple regression and structural equation modeling* (3rd ed). Routledge.
- Kızmaz, Z. (2006). Okullardaki şiddet davranışının kaynakları üzerine kuramsal bir yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 47-70.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (40th ed). The Guilford Press.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review Psychological*, 50, 569-598.
- Kumral, O., Şahin, A. ve Görgülü, D. (2017). Öğretmenlik kutsal bir meslek midir? Öğretmen adaylarının algılarına dönük bir diyalektik. *The Journal of Academic Social Sciences*, 50, 101-118. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12476>
- Lamsa, A. M. & Pucetaite, R. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15(2), 130-141.
- Layard, A. (2010). Shopping in the Public Realm: A Law of Place. *Journal of Law and Society*, 37(3), 412-441.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: use and interpretation* (7th ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Leppink, J. (2019). *Statistical methods for experimental research in education and psychology* (1st ed). Springer.
- Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to school: attachment, bonding, connectedness, and engagement. *Journal of School Health*, 74(7), 274-247.
- Loehlin, J. C. & Beaujean, A. A. (2017). *Latent variable models an introduction to factor, path, and structural equation analysis* (50th ed). Routledge.
- Mackinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis* (10nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.

- Masten, A. S. (2001). Ordinarymagic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Muller, D., Judd, C. M. & Yzerbyt, V.Y. (2005) When mediation is moderated and moderation is mediated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852-863.
- Mustafa, M., Martin, L. & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 23(3), 272-287.
- Nyhan, R. C. & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21, 614-635.
- Olckers, C. & Enslin, C. (2016). Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 119-126.
- Olckers, C. & Plessis, Y. D. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organizational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7). 2585-2596.
- Özbay, Y., Palancı, M., Kandemir, M. ve Çakır, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal düzenleme, mizah, sosyal özyeterlik ve başa çıkma davranışları ile yordanması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 325-345.
- Peng, H. & Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201>
- Peral, S. & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1),1-13.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy Of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2002). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107
- Pişkin, Z. ve Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change* 4(1),1-28.
- Preacher, K. J, Rucker, D. D. & Hayes, A.F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185-227.

- Rawlins, B. L. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 311-326.
- Renshaw, T. L. & Chenier, J. S. (2019). Screening for student subjective well-being: An analog evaluation of broad and targeted models. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 37(6), 803-809. <https://doi.org/10.1177/0734282918795797>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784-1810.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: past, present and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Seligman, M. E. P. (2020). *Gerçek mutluluk* (1st ed.). Eksi Kitaplar.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shockley, P. Z., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Song, H., Gu, Q. & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3-31.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (80nd ed). Pearson.
- Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward of differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic. *Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.

- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis* (1st ed). American Psychological Association.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 62(16), 867-889. <https://doi.org/10.17755/esosder.306900>
- Tschannen, M. M. & Hoy, W.K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-592.
- Tümlü, G. Ü. ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 205-213.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: Örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200. <https://doi.org/10.24988/deuıibf.2017321552>
- Ugwu, F. O. & Amazue, L. O. (2014). Psychological ownership, hope, resilience, and employee work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 98-106.
- Van Der Hoorn, R. A. L. & Kamoun S. (2009). From guard to decoy: A new model for perception of plant pathogen effectors. *Plant Cell*, 20(8), 2009-2017.
- Van Dyne, L. & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L. & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group ve Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Wagner, W. E. (2015). *Using IBM SPSS Statistics for Research methods and social science statistics* (5th ed). Sage.
- Welch, E. W., Hinnant, C. C. & Moon. M. J. (2005). Linking citizen satisfaction with government and trust in government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(3), 371-391.
- Yeşil, Ü., Bancar, A. ve Budak, G. (2015). Psikolojik sahiplik kavramına ilişkin bir literatür incelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.57630>
- Zhang, J. & Hamilton, E. (2010). Entrepreneurship education for owner-managers: The process of trust building for an effective learning community. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23(2), 249-270.



Subjective Well-being and Psychological Ownership: The Moderated Mediation Model of Organizational Trust and Psychological Resilience

Savaş VARLIK¹

Abstract

This study aims to determine the moderating role of psychological resilience in the indirect effect of teachers' subjective well-being on psychological ownership through organizational trust. The research was conducted using a descriptive survey model based on the functional paradigm. The study population consisted of permanent teachers working in the Karatay, Meram, and Selçuklu districts of Konya province. Teachers in these districts were selected using cluster and simple random sampling methods. The data for the study were collected using subjective well-being, psychological ownership, organizational trust, and psychological resilience scales, with the necessary ethical and legal permissions obtained. Confirmatory factor analysis and reliability analyses were performed for each measurement instrument used in the research. SPSS 25 and AMOS 23 software packages were used for the analyses. Overall, the research found that organizational trust plays a mediating role in the relationship between subjective well-being and psychological ownership, and psychological resilience plays a moderating role in the relationship between subjective well-being and organizational trust, as well as the relationship between organizational trust and psychological resilience. Moreover, the research concluded that psychological resilience moderates the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust. In conclusion, teachers' subjective well-being enhances their psychological ownership through organizational trust. Additionally, this indirect relationship depends on teachers' psychological resilience. In other words, when teachers have high psychological resilience, their psychological ownership is further increased through organizational trust, leading to greater subjective well-being.

Article Details

Research Article

Received

04/01/2023

Accepted

24/10/2023

Published

15/01/2024

Key words

Subjective well-being,
Psychological ownership,
Organizational trust,
Psychological resilience,
Moderated mediation model

¹ Ministry of National Education, ORCID ID: 0000-0001-8894-2649, savasvarlik@yahoo.com

Suggested Citation:

Varlık, S. (2024). Subjective well-being and psychological ownership: the moderated mediation model of organizational trust and psychological resilience. *Pamukkale University Journal of Education [PUJE]*, 60, 253-280. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1229569>

Introduction

The concept of subjective well-being has been a subject of discussion since the beginning of history (Disabato et al., 2016). Historically, researchers and philosophers have sought happiness by evaluating subjective well-being in two dimensions: hedonic (pleasure-seeking) and eudaimonic (virtue-seeking) (Kashdan et al., 2006; Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989; Van Der Hoorn & Kamoun, 2009). From a philosophical and religious perspective, the goal of this assessment has been to encourage individuals to avoid becoming slaves to their desires, steer clear of hedonic happiness, and strive for virtue. By doing so, individuals can achieve happiness through subjective well-being (Johnses & Johnes, 2014; Ryan & Deci, 2001). Furthermore, the concept of happiness, which was the focus of philosophers in ancient times, has become one of the concepts discussed in contemporary positive psychology and healthcare fields (Çetin et al., 2015; Eryilmaz, 2016; Geschwind et al., 2019; Hefferon & Boniwell, 2014; Seligman, 2020). In this sense, subjective well-being refers to an individual's belief that positive emotions and moods are experienced more frequently when they evaluate their own life, rather than dwelling on negative feelings and states (Diener, 1984; Diener et al., 1997; Layard, 2010). In the context of educational institutions, the high levels of subjective well-being among teachers are important for the teaching profession (Ergün & Nartgün, 2017). Research on this topic has evaluated teachers' subjective well-being in the context of school commitment and teaching competence (Renshaw & Chenier, 2019). School commitment refers to a teacher's acceptance of the school, feeling a sense of belonging, and fulfilling responsibilities related to the school (Angle & Perry, 1981). A teacher's competence in teaching will positively contribute to a student's learning. Teachers with high subjective well-being not only become more attached to their profession but also develop positive emotions in educational activities. This can contribute to their subjective well-being and increase their psychological ownership of the school and all stakeholders because psychological ownership is an inherent phenomenon in every individual (Demirkaya & Şimşek, 2014; Peng & Pierce, 2015).

For psychological ownership to emerge, specific mechanisms need to be in place. These mechanisms are categorized as control over ownership target (Jussila et al., 2015), getting to know the target (Pierce et al., 2002), and investing in oneself (Pierce et al., 2001). Control over ownership target primarily refers to the ability to control the use of objects (Uçar, 2018). Getting to know the target involves individuals being knowledgeable about the target and closely familiarizing themselves with it (Avey et al., 2009; Dawkins et al., 2017). Investing in oneself refers to the effort individuals put into shaping and creating objects (Olckers & Plessis, 2012; Yeşil et al., 2015). Once these

mechanisms are in place, individuals can voluntarily develop any kind of emotion and behavior based on their sense of ownership, even if they do not formally own the object (Bickes, 2018). According to Van Dyne & Pierce (2004), the fundamental requirement for psychological ownership to develop is voluntariness. Voluntariness is a condition where individuals dedicate their time to an organization without expecting material rewards (Demirkaya & Şimşek, 2014). Because psychological ownership is primarily based on the perceived voluntariness recognized by the individual (Dawkins et al., 2017; Mustafa et al., 2016; Vandewalle et al., 1995). Therefore, for educational goals to be effectively achieved, schools must be psychologically owned by teachers based on voluntariness (Hsu et al., 2003). Considering educational institutions, the teaching profession encompasses the mechanisms, emotions, and thoughts mentioned above. The position of the teaching profession in society is generally positive and privileged. Therefore, the characteristics associated with the position of the teaching profession require psychological ownership. Especially in educational institutions, educational and instructional activities are often carried out based on psychological ownership rather than formal obligation. As teachers' levels of psychological ownership increase based on voluntariness, they will also enhance their psychological resilience, allowing them to cope with potential challenges in educational and instructional processes.

The concept of psychological resilience has been used in the literature to indicate the ability of individuals exposed to stress to maintain their health (Kobasa, 1979). This term is derived from the Latin word "resiliens" (Masten, 2001). Over time, it has expanded in meaning to encompass concepts such as bouncing back from stress, adapting to stressful conditions, staying healthy despite significant hardships, performing above norms despite stress, and recovering and healing after stressful experiences (Agnes, 2005; Carver, 1998; Smith et al., 2008). This expansion in meaning has led to misconceptions and misinterpretations of the concept of psychological resilience (Glantz & Johnson, 1999; Karairmak, 2006). However, research has generally conceptualized psychological resilience as the ability to cope with difficult situations and challenges (Smith et al., 2008). Subsequently, to facilitate a better understanding of the definitions and approaches to psychological resilience, researchers have examined it in various periods (Carver, 1998). While attempts have been made to frame psychological resilience within a specific timeframe, research has focused on individuals' positive qualities (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). This is because individuals with psychological resilience can resist adverse conditions and, in doing so, may acquire new positive traits through experience, even when encountering a problem for the first time (Embury & Saklofske, 2014). In other words, individuals with

psychological resilience can strengthen their resilience and improve their coping skills (Masten, 2001). On the other hand, individuals need to experience difficult and risky situations and overcome them for psychological resilience to develop (Fletcher & Sarkar, 2013; Gizir & Aydın, 2006; Karairmak, 2006). The teaching profession is considered a high-stress and high-risk occupation. Teaching involves dealing with multiple factors, such as learning, teaching, maintaining control, and communicating with many individuals simultaneously, requiring quick decision-making in various situations (Bolat & Balaman, 2017; Erden, 2011). However, from the perspective of the education system, it can be assumed that teachers with high psychological resilience may exhibit a more resilient attitude by taking risks and trusting their organizations to deal with the challenging situations and obstacles they encounter in their lives.

In the relevant literature, trust is defined as a security gap or a risk situation perceived by individuals due to uncertainties about the motivations, intentions, and possible actions of the individuals they depend on (Kramer, 1999). It involves the expectations, assumptions, or beliefs that individuals hold about whether others' future behaviors will be beneficial to them or at least not harmful (Robinson, 1996). Trust can also be seen as the probability level assigned by an individual to the likelihood that others will act in a beneficial or at least non-harmful way (Gambetta, 1998). It encompasses a belief that, without being under any form of control or surveillance, the actions of the other party will align with one's expectations, and the individual doesn't feel the need to defend themselves against the actions of the other party (Mayer et al., 1995). However, it is worth noting that in the definitions of trust, researchers do not always agree (Kramer, 1999; Schoorman et al., 2007). When these definitions are examined in general, it can be observed that the concept of trust is primarily constructed around the interpersonal expectation of not needing to defend oneself and having confidence that no harm will come, as Tüzün (2007) suggests. This is because the continuity of interpersonal relationships and the cooperation of groups and organizations can only be possible through the establishment of a trust environment (Mayer et al., 1995). Individual members within an organization simultaneously form both personal and organizational trust perceptions (Schockley et al., 2000). Organizational trust is defined as the positive expectations that individuals develop concerning organizational roles, relationships, expectations, and dependencies regarding the intentions and behaviors of other organizational members (Schoorman et al., 2007). According to Tan and Tan (2000), organizational trust is discussed in three dimensions: trust in the organization, trust in the manager, and trust in colleagues. Trust in the organization reflects trust in the corporate identity or personality of the organization (Demircan & Ceylan, 2003). Trust in the manager

represents the belief that managers will fulfill their promises to employees (Zhang & Hamilton, 2010). Trust in colleagues is the belief in the competence of those with whom one works, as well as the belief that they will act fairly, ethically, and reliably (Cook & Wall, 1980; Demircan, 2003). Trust is a fragile construct that takes a long time to build and increases slowly, but it can be lost quickly (Lamsa & Pucetaite, 2006; Mishra & Morrissey, 1990). Therefore, it is widely accepted that an increase in distrust in schools will negatively impact the functioning of the educational institution (Arslan, 2009; Tschannen & Hoy, 2000). Schools are open and social systems, and creating a trust environment in schools is of strategic importance for the success of education. School administration, teachers, students, staff, and parents are all important stakeholders in schools. Organizing the work environment, reaching agreements on rules and regulations, improving the communication process within the school, and accelerating the flow of information among employees are all essential measures for creating a stable trust environment in schools.

Aim and Significance of the Research

In recent times, the teaching profession has been transformed into a profession in which individuals are obliged to fulfill certain responsibilities within the framework of legislation, with limited rights and responsibilities. This situation has had a negative impact on teachers' subjective well-being, psychological ownership, psychological resilience, and organizational trust. Furthermore, issues such as the inability to unify the status of the teaching profession in appointment regulations (Karadeniz & Demir, 2010), the difficulty in ensuring family reunification in transfer situations (Pişkin & Parlar, 2021), the increasing prevalence of nepotism and incompetence (Cesur & Erol, 2020), maintaining a life close to the poverty line (Cantürk, 2021; Güven, 2003; Song et al., 2020) despite being attributed as a sacred profession in society (Kumral et al., 2017), and the diminishing prestige and reputation of the profession (Kantos, 2021) have further hindered teachers' subjective well-being and happiness. However, it should not be forgotten that teachers with a high level of subjective well-being can not only become more attached to their profession but also develop positive emotions in their educational activities. This can contribute to their subjective well-being and increase their psychological ownership by embracing the school and all stakeholders. An increase in teachers' levels of psychological ownership based on voluntarism can, in turn, enhance their psychological resilience, allowing them to better cope with potential adversities in educational and instructional processes. Psychological resilience essentially entails maintaining positive adjustments under challenging conditions. Resilient individuals are highly successful in dealing with difficult situations. Given that teachers today are confronted with rapid changes in the education system,

bureaucratic and political pressures, they must exhibit resilience to preserve their health and energy, recover quickly, overcome problems, and adapt to new work and lifestyle patterns. It is conceivable that teachers with high psychological resilience will exhibit a more proactive attitude by taking risks and trusting their organizations, thereby contributing to the overall resilience of the educational institution. Therefore, the establishment of a trusting environment in schools can lead to increased collaboration and coordination among teachers, ultimately positively affecting the outcomes of education. In light of these considerations, the primary aim of this research is to determine the moderating role of psychological resilience in the indirect effect of teachers' subjective well-being on psychological ownership through organizational trust. A comprehensive review of the relevant literature indicates that studies involving subjective well-being, psychological ownership, organizational trust, and psychological resilience variables are predominantly conducted outside the field of educational sciences. Furthermore, there has been no study that encompasses all of these variables with teachers as the subjects. In this regard, it can be argued that this research is unique both conceptually and methodologically. Moreover, by simultaneously incorporating both mediation and moderation mechanisms into the same model, this study will shed light on indirect effects related to the research problem, thus revealing the social reality concerning the issue.

Method

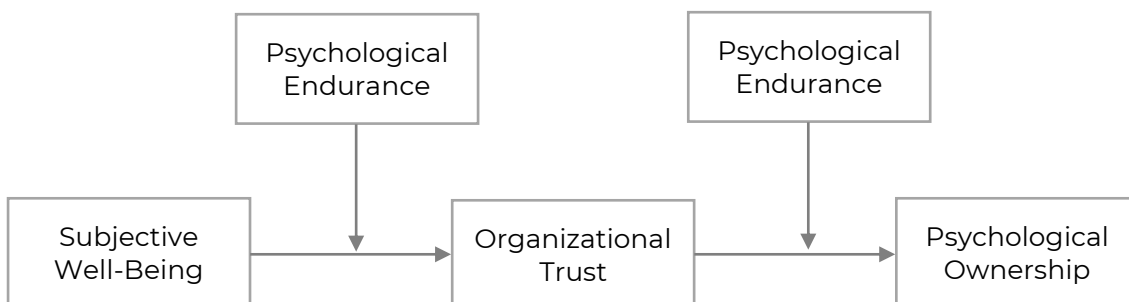
Research Model

This research, which aims to determine the moderating role of psychological resilience in the indirect effect of teachers' subjective well-being on psychological ownership through organizational trust, was conducted using a descriptive survey model. The purpose of a descriptive survey is to reveal the results of a measurement instrument obtained from a specific sample (Creswell & Creswell 2018). The research philosophy was realism, and the paradigm was the functional paradigm (Gunbayi, 2020; Gunbayi & Sorm, 2020). Permission for the research was obtained from the Akdeniz University Publication Ethics Board on 07/11/2022 with the decision number 395. The research model was

developed based on "Model LVIII" (Hayes, 2018) and is presented in Figure 1.

Figure 1

Conceptual Model of the Research



The hypotheses formulated for the analysis of the research's theoretical model are provided below:

H₁= There is a mediating role of organizational trust in the impact of subjective well-being on psychological ownership.

H₂= There is a moderating role of psychological resilience in the impact of subjective well-being on organizational trust.

H₃= There is a moderating role of psychological resilience in the impact of organizational trust on psychological ownership.

H₄= There is a moderating role of psychological resilience in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust.

Population and Sample

The study's population consists of the central districts of Konya province. The number of permanent teachers working in the Karatay district is 4.058, in the Meram district, it is 4.226, and in the Selçuklu district, it is 11.285. The total number of permanent teachers in these three districts is determined to be 19.569. Based on $\alpha=0.05$, it was determined that a sample size of 377 or more should be used (DeMarrais & Lapan, 2004; Howitt & Cramer, 2017; Tabachnick & Fidel, 2013; Wagner, 2015). In the research, probability sampling techniques such as cluster sampling and simple random sampling were used in the selection of teachers. To determine the clusters, when the total sample size is divided by the required sample size, the cluster coefficient ratio was found to be 0.019. As a result, it was determined that 79 permanent teachers from the Karatay district, 81 from the Meram district, and 217 from the Selçuklu district should be included in the sample. Simple random sampling technique was then used to select 75 teachers from the Karatay district, 77 from the Meram district, and 212 from the

Selçuklu district, with each subject having an equal chance. Data collection for the research started after obtaining ethical committee approval on 11/07/2022 and was completed on 12/02/2022.

Data Collection Tools

In the study, the following scales were used as data collection tools: the Subjective Well-being Scale by Hills and Argyle (2002), the Psychological Ownership Scale by Avey et al. (2009), the Organizational Trust Scale by Nyhan and Marlowe (1997), and the Psychological Resilience Scale by Doğan (2015). Confirmatory factor analysis and reliability analysis were separately conducted for the scales used in the research. The analysis results are presented in Table 1.

Table 1

Model Fit Criteria and Model Fit Results

Scales	CMIN / SD	P	CFI	RMSEA	GFI	RMR
Subjective Well-being	1.778	.059	.988	.046	.986	.009
Psychological Ownership	2.856	.000	.953	.072	.933	.025
Organizational Trust	4.028	.000	.969	.071	.940	.023
Psychological Resilience	2.893	.005	.977	.072	.983	.011

Source: Collier, 2020

The error variances of the observed variables of the scales were found to be low, indicating that the scale items are quite good (Byrne, 2016; Thompson, 2004). The reliability coefficients for the scales used in the research are as follows: Subjective Well-being Scale, $\alpha=.766$; Psychological Resilience Scale, $\alpha = .851$; Organizational Trust Scale, $\alpha = .870$; and Psychological Resilience Scale, $\alpha =.700$ Based on these results, it can be concluded that the measurement tools used in the study are reliable (Diggle & Chetwynd, 2011; Griffiths, 1998; Kline, 2016).

Data Analysis

For data analysis in the study, SPSS 25 and AMOS 23 software programs were utilized. Since a complex model was used in the research, it is necessary to meet the assumptions of multivariate statistics (Field, 2018). In this context, assumptions were calculated individually for measurement data, and it was determined that the assumptions were met (Leech et al., 2005). Descriptive statistical analysis results for the scales are presented in Table 2.

Table 2*Descriptive Statistical Analysis Results for the Scales (n= 364)*

Scales	N	Arithmetic Mean	Standard Deviation	Skewness	Kurtosis
Subjective Well-being	7	4.26	.374	-.023	.202
Psychological Ownership	16	4.32	.380	-.716	.795
Organizational Trust	12	4.19	.389	.166	.476
Psychological Resilience	6	4.25	.374	-.057	.940

In the study, the reference range for kurtosis and skewness values was considered as ± 3 (Leppink, 2019), and all measurement values fall within this reference range. If kurtosis is less than three, the distribution tends to exhibit broader peaks (Finch et al., 2016), while if kurtosis is greater than three, the distribution tends to have sharper peaks in the center compared to those in a normal distribution (Heiberger & Holland, 2009). The obtained kurtosis and skewness coefficients for this research indicate that the data follows a normal distribution.

The study employed structural equation modeling (SEM) to determine the causal relationships in the model. Structural equation modeling is a multivariate statistical method that combines both regression and factor analysis (Baron & Kenny, 1986; Denis, 2019; Frazier et al., 2004; Hayes, 2018; Loehlin & Beaujean, 2017; Preacher et al., 2007). In the research model, "X" represents subjective well-being, "Y" represents psychological ownership, "M" represents organizational trust, and "W" represents psychological resilience. The model calculates how the mediation effect of "M" between "X" and "Y" forms a relationship and how the moderation effect of "W" between "X" and "Y" and between "M" and "Y" influences the relationship (Keth, 2019; Hayes, 2018). Additionally, the study performed a moderated mediation analysis based on the situation in which the indirect effect of the independent variable "X" on "Y" through "M" on "W" is contingent on the "W" psychological resilience variable (Brown, 2006; Edwards & Lambert, 2007; MacKinnon, 2008; Muller et al., 2005).

Findings

In this section, answers were sought to the hypotheses created for mediating effects, moderating effects, and moderated mediation effects in order to analyze the constructed theoretical model of the research. The findings are presented under three headings: "findings regarding mediating effects, findings regarding moderating effects, and findings regarding moderated mediation effects.

Findings Related to Mediation Effects

The analysis results regarding the mediating role of organizational trust in the impact of subjective well-being on psychological ownership are provided in Table 3.

Table 3

Analysis Results on the Mediating Role of Organizational Trust in the Impact of Subjective Well-Being on Psychological Ownership

Variables	Organizational Trust			Psychological Ownership (Y)		
	β	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Subjective Well-Being (X)	.806***	.752	.860	.145***	.038	.252
Organizational Trust (M)	-	-	-	.938***	.842	1.065
R ²		.705			.668	
Bootstrap Indirect Effect	Subjective Well-Being → Organizational Trust → Psychological Ownership $\beta=.768$, 95% BCA CI [.595, .967]					

Note: LLCI= Lower Confidence Interval; ULCI= Upper Confidence Interval.

When the analysis results regarding the mediating role of organizational trust in the effect of subjective well-being on psychological ownership are examined in Table 3; subjective well-being (X) affects the mediator variable, organizational trust (M) [$\beta=.806$, 95% CI (.752, .860), $p<.001$]. Subjective well-being (X) explains 70.5% of organizational trust (M) ($R^2 = .705$). Subjective well-being (X) affects psychological ownership (Y) [$\beta=.145$, 95% CI (.038, .252), $p<.001$]. When the effects of the mediating variable, organizational trust (M), and subjective well-being (X) on psychological ownership (Y) are examined, it is seen that organizational trust affects psychological ownership [$\beta=.938$, 95% CI (.842, 1.065), $p<.001$]. Subjective well-being (X) and organizational trust (M) together explain 66.8% of psychological ownership (Y) ($R^2 = .668$). When the indirect effect of subjective well-being (X) on psychological ownership (Y) through organizational trust (M) is examined, it is seen that the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership is significant, thus organizational trust mediates the relationship between subjective well-being and psychological ownership. [$\beta=.768$, 95% CI (.595, .967), $p<.001$]. The confidence intervals (CI) of the findings do not include zero, and based on these results, the hypothesis "H1: There is a mediating role of organizational trust in the impact of subjective well-being on psychological ownership" is supported.

Findings Regarding Moderator Effects

The analysis results regarding the moderating role of psychological resilience in the impact of subjective well-being on organizational trust are provided in Table 4.

Table 4

Analysis Results on the Moderating Role of Psychological Resilience in the Impact of Subjective Well-Being on Organizational Trust

Variables	β	Organizational Trust (Y)	
		LLCI	ULCI
Subjective Well-Being (X)	.048	-.060	.157
Psychological Resilience (W)	.754***	.642	.866
X*W (Interaction)	.181***	.070	.292
R ²		.622	

Note: LLCI= Lower Confidence Interval; ULCI= Upper Confidence Interval.

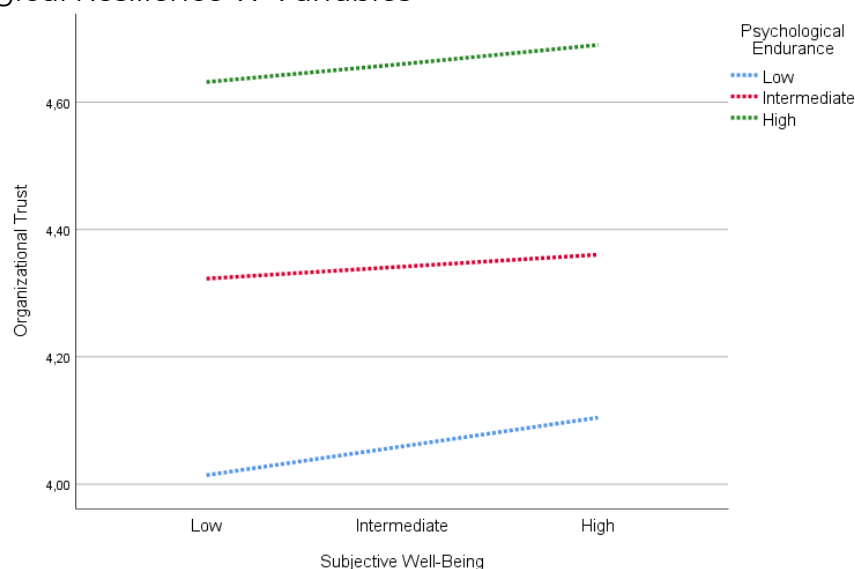
When examining the analysis results in Table 4 regarding the moderating role of psychological resilience in the impact of subjective well-being on organizational trust, the following findings are observed: Subjective well-being (X) does not significantly influence the organizational trust (Y) variable [$\beta=.048$, 95% CI (-.060, .157), $p>.05$]. Psychological resilience (W) does influence the organizational trust (Y) variable [$\beta=.754$, 95% CI (.642, .866), $p<.001$]. The interactive term (X.W), which is formed by the combination of subjective well-being (X) and psychological resilience (W) variables, significantly influences organizational trust (Y). Therefore, it is determined that the psychological resilience variable has a moderating effect [$\beta=.181$, 95% CI (.070, .292), $p<.001$]. All the variables included in the model (X and W) explain 62.2% of the variance in organizational trust ($R^2=.622$). To test whether the impact of subjective well-being on organizational trust is significant under conditions of low, moderate, and high psychological resilience, an interaction analysis graph has been drawn, and it is presented in Figure 2.

When the graphical representation of moderating variable effects is examined in Figure 2, when psychological resilience is low, the positive relationship between subjective well-being and organizational trust is significant [$\beta=.246$, $t=7.888$, $p<.001$ 95% CI (.185, .308), $p<.001$]. In other words, with the low level of psychological resilience that teachers have, their subjective well-being and organizational trust levels will increase statistically positively. In cases where psychological resilience is moderate, the positive relationship between subjective well-being and organizational trust is significant [$\beta=.279$, $t=8.929$, $p<.001$ 95% CI (.217, .340), $p<.001$]. In other words, with the moderate level of psychological resilience that teachers have, their subjective well-being and organizational trust levels will increase statistically positively. In cases

where psychological resilience is high, the positive relationship between subjective well-being and organizational trust is significant [$\beta=.311$, $t=8.762$, $p<.001$ 95% CI (.241, .381), $p<.001$].

Figure 2

Gradient Plot for Subjective Well-being X, Organizational Trust Y, and Psychological Resilience W Variables



In other words, when teachers have a high level of psychological resilience, their levels of subjective well-being and organizational trust will statistically increase positively. The confidence intervals (CI) of the findings do not include zero, and based on these results, the hypothesis " H_2 : Psychological resilience moderates the impact of subjective well-being on organizational trust" is supported. When the statistical results and the graph regarding the moderating role of psychological resilience are considered in general, it can be observed that when teachers have low levels of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 24.6%; when teachers have a moderate level of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 27.9%; when teachers have a high level of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 31.1%. As teachers' psychological resilience increases, the level of the relationship between subjective well-being and organizational trust will also rise. The analysis results regarding the moderating role of psychological resilience in the impact of

organizational trust on psychological ownership are provided in Table 5.

Table 5

Analysis Results on the Moderating Role of Psychological Resilience in the Impact of Organizational Trust on Psychological Ownership

Variables	Psychological Ownership (Y)		
	β	LLCI	ULCI
Organizational Trust (M)	.628***	.477	.779
Psychological Resilience (W)	.210***	.059	.361
M*W (Interaction)	.205***	.105	.306
R ²		.683	

Note: LLCI= Lower Confidence Interval; ULCI= Upper Confidence Interval.

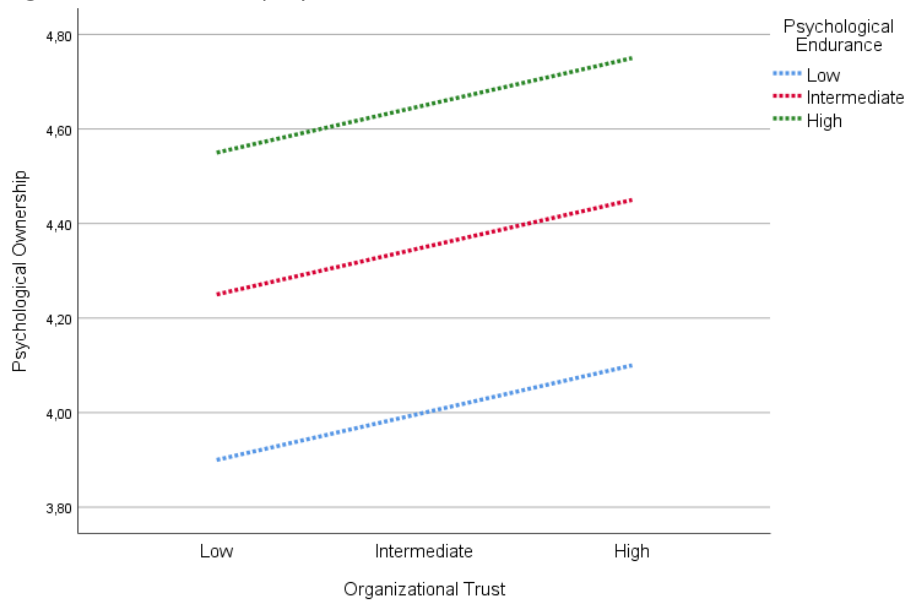
When examining the analysis results in Table 5 regarding the moderating role of psychological resilience in the impact of organizational trust on psychological ownership, the following findings are observed: Organizational trust (X) significantly influences psychological ownership (Y) [$\beta=.628$, 95% CI (.477, .779), $p<.001$]. Psychological resilience (W) also influences psychological ownership (Y) [$\beta=.210$, 95% CI (.059, .361), $p<.001$]. The interactive term (M.W), formed by the combination of organizational trust (X) and psychological resilience (W) variables, significantly influences psychological ownership (Y) [$\beta=.205$, 95% CI (.105, .306), $p<.001$]. All the variables included in the model (M and W) explain 68.3% of the variance in organizational trust ($R^2=.683$). To test whether the impact of organizational trust on psychological ownership is significant under conditions of low, moderate, and high psychological resilience, an interaction analysis graph has been drawn, and it is presented in Figure 3.

When examining the graphical representation of moderator variable effects in Figure 3, the following findings are observed: In cases where psychological resilience is low, there is a significant positive relationship between organizational trust and psychological ownership [$\beta=.659$, $t=7.698$, $p<.001$, 95% CI (.491, .828), $p<.001$]. In other words, when teachers have low levels of psychological resilience, their levels of organizational trust and psychological ownership will statistically increase positively. When psychological resilience is moderate, there is a significant positive relationship between organizational trust and psychological ownership [$\beta=.732$, $t=8.795$, $p<.001$, 95% CI (.568, .896), $p<.001$]. In other words, when teachers have a moderate level of psychological resilience, their levels of organizational trust and psychological ownership will statistically increase positively. In cases where psychological resilience is high, there is a significant positive relationship between organizational trust and psychological ownership [$\beta=.805$, $t=9.460$, $p<.001$, 95% CI (.638, .973), $p<.001$]. In other words, when teachers have a high level of psychological resilience, their levels of organizational trust

and psychological ownership will statistically increase positively. In other words, when teachers have a high level of psychological resilience, their levels of organizational trust and psychological ownership will statistically increase positively. The confidence intervals (CI) of the findings do not include zero, and based on these results, the hypothesis "*H₃: Psychological resilience moderates the impact of organizational trust on psychological ownership*" is supported.

Figure 3

Gradient Plot for Organizational Trust (X), Psychological Ownership (Y), and Psychological Resilience (W) Variables



When the statistical results and the graph regarding the moderating role of psychological resilience are considered in general, it can be observed that when teachers have low levels of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 65.9%; when teachers have a moderate level of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 73.2%; when teachers have a high level of psychological resilience, the beta coefficient will increase statistically positively by 80.5%. As teachers' psychological

resilience increases, the level of the relationship between organizational trust and psychological ownership will also rise.

Findings On Moderated Mediation Effects

The analysis results regarding the moderating role of psychological resilience in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust are presented in Table 6.

Table 6

Analysis Results on the Moderating Role of Psychological Resilience in the Indirect Effect of Subjective Well-Being on Psychological Ownership through Organizational Trust

Variables	Organizational Trust (M)			Psychological Ownership (Y)		
	β	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Subjective Well-Being (X)	.279***	.217	.340	-	-	-
Psychological Resilience (W)	.684***	.621	.747	-	-	-
X*W (Interaction)	.086***	.023	.149	-	-	-
R ²		.874				
Subjective Well-Being (X)	-	-	-	.165**	.059	.270
Organizational Trust (M)	-	-	-	.732**	.568	.896
Psychological Resilience (W)	-	-	-	.254**	.102	.406
M*W (Interaction)	-	-	-	.195**	.095	.294
R ²					.691	
Indirect Effect						-
Low Psychological Resilience	.162***	.093	.260			-
Medium Psychological Resilience	.204***	.128	.310			-
High Psychological Resilience	.251***	.163	.375			-
Direct Effect	.165***	.059	.270			-
Moderated Mediation Index	.157***	.069	.288			-

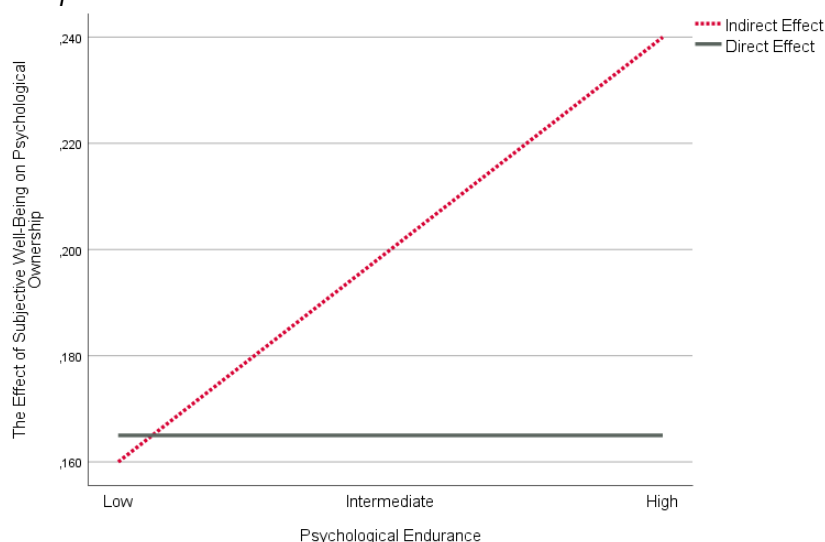
Note: LLCI= Lower Confidence Interval; ULCI= Upper Confidence Interval.

When the analysis results regarding the moderating role of organizational support in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust are examined in Table 6, it can be observed that subjective well-being (X) influences psychological ownership (Y) [β =.279, % 95 CI (.217, .340), p <.001]. Psychological resilience (W) influences psychological ownership (Y) [β =.684, % 95 CI (.621, .747), p <.001]. The interaction term (X.W) variable affects psychological resilience [β =.086, % 95 CI (.023, .149), p <.05]. The variables included in the model (X and W) explain approximately 87.4% of the variance in organizational trust (Y) (R^2 =.874). When the analysis results regarding the moderating role of organizational support in the indirect effect of subjective well-being through organizational trust on psychological ownership are examined, it can be seen that subjective well-being (X) influences psychological ownership (Y) [β =.165, % 95 CI

(.059, .270), $p < .001$]. Organizational trust (M) influences psychological ownership (Y) [$\beta = .732$, % 95 CI (.568, .896), $p < .001$]. Psychological resilience (W) influences psychological ownership (Y) [$\beta = .254$, % 95 CI (.102, .406), $p < .001$]. The interaction term (M.W) affects psychological resilience [$\beta = .195$, % 95 CI (.095, .294), $p < .05$]. All the variables included in the model (M and W) explain approximately 69.1% of the variance in psychological ownership (Y) ($R^2 = .691$). The moderated mediation index is the final evidence of moderated mediation effect analyses (Hayes, 2018). Therefore, the significant value of the moderated mediation index indicates that psychological ownership is a moderating variable in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust [$\beta = .157$, % 95 CI (.069, .288), $p < .01$]. The graphical representation of the indirect and direct effects of the moderated mediation effect is provided in Figure 4.

Figure 4

Graphical Representation of Moderated Mediation Effect



The horizontal axis of the graph represents the moderating variable (W, Psychological Resilience), and the vertical axis represents the effect of subjective well-being on psychological ownership. Positive values on the vertical axis indicate that as teachers' subjective well-being increases, their levels of psychological ownership perception also increase. The inclined nature of the indirect effect in the obtained graph indicates that organizational trust regulates the indirect effect of teachers' subjective well-being on psychological ownership. This result is in line with the moderated mediation index value. When the indirect effects of psychological resilience on the relationship between subjective well-being and psychological ownership through organizational trust are examined in Table 6, it can be seen that in situations where teachers' psychological resilience is low, there is a significant relationship between subjective well-being and

psychological ownership [$\beta=.162$, % 95 CI (.093, .260), $p<.001$]. In situations where teachers' psychological resilience is moderate, there is a significant relationship between subjective well-being and psychological ownership [$\beta=.204$, % 95 CI (.128, .310), $p<.001$]. In situations where teachers' psychological resilience is high, there is a significant relationship between subjective well-being and psychological ownership [$\beta=.251$, % 95 CI (.163, .375), $p<.001$]. In other words, when teachers' psychological resilience is high, the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust is stronger. Furthermore, in teachers with high psychological resilience, the levels of subjective well-being and psychological ownership perception are more likely to increase through organizational trust. The confidence interval (CI) values of the analysis results do not encompass the zero value, and in light of these findings, H4, "*Subjective well-being has a moderating role in the indirect effect of organizational trust on psychological ownership through psychological resilience,*" is supported.

Discussion, Conclusion, and Suggestions

In the first hypothesis of the study, when the indirect effect of subjective well-being (X) on psychological ownership (Y) through the mediator variable organizational trust (M) was examined, it was concluded that the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership was significant, and therefore organizational trust mediated the relationship between subjective well-being and psychological ownership. Kalfaoğlu and Efeoğlu (2022) and Olckers and Enslin (2016) examined the relationship between psychological ownership and organizational trust; Altuntaş and Genç (2020) found a positive and significant relationship between subjective well-being and psychological resilience. These results are similar to the results of the research. Subjective well-being is a concept close to the definition of happiness (Rawlins, 2008). The environment in which teachers are located affects their subjective well-being and therefore their happiness (Libbey, 2004). Because the school environment affects the beliefs, values and attitudes of teachers to the school as well as the interaction between parents, teachers and administrators (Kızmaz, 2006). Therefore, it can be considered as normal for a teacher who is happy in the school environment to have an increase in organizational confidence and psychological ownership. As in all organizations, the high level of trust of teachers who are school employees directly affects the actions of schools (Layard, 2010). In addition, the formation of a trusting union between teachers, parents and administrators is decisively key to the change and development of the school (Welch et al., 2005). In organizations where trusting relationships are intense, employees will be emotionally connected to their organization, identify themselves within their organization, and feel satisfied with their jobs

(Schnackenberg & Tomlinson, 2016). If this happens, through organizational trust, teachers' subjective well-being and psychological ownership levels will increase positively.

In the second hypothesis of the research, when the effects of subjective well-being (X), psychological resilience (W) and interactional term (X.W) variables on organizational trust (Y) were examined, it was concluded that subjective well-being, psychological resilience and the interactional term had an effect on organizational trust. In addition, it was found that the effect of subjective well-being on organizational trust was high and significant in cases where psychological resilience was high. Kavi and Karakale (2018) found that individuals with high psychological resilience manage crises, stress and conflicts better; In the Tümlü and Receptolu (2013) research, it was found that the life satisfaction of people with high psychological resilience was even higher; In the Taşkın and Dilek (2010) research, it was found that there was a significant relationship between organizational trust and commitment; In the Peral and Geldenhuys (2016) research, it was concluded that teachers with high subjective well-being were even more engaged in work. These results are similar to the results of the research. The fact that teachers have high perceptions of organizational confidence also increases their subjective well-being. On the other hand, the high psychological resilience of teachers also regulates the relationship between subjective well-being and organizational trust. Namely, since a teacher with high psychological resilience is able to cope with them even in times of stress, crisis and depression, the level of subjective well-being and organizational confidence will also be high.

In the third hypothesis of the research, when the effects of organizational trust (M), psychological resilience (W) and interactional term (M.W) variables on psychological ownership (Y) were examined, it was concluded that organizational trust, psychological resilience and the interactional term had an effect on psychological ownership. In addition, it was found that the effect of organizational trust on psychological ownership was high and significant in cases where psychological resilience was high. In their study, Fard and Karimi (2015) found a significant relationship between organizational trust and commitment. In its research, Doğan and Yavuz (2020) concluded that individuals with high psychological resilience have a calm mood as well as evaluating events from different perspectives. In the Argon & Ekinci (2016) research, it was concluded that as the psychological ownership levels of teachers increased, their social innovation levels also increased. These results are similar to the results of the research. The high perception of teachers' organizational trust also increases their level of psychological ownership. On the other hand, the high psychological resilience of teachers also regulates the relationship between psychological ownership and organizational trust. In other words, since

a teacher with high psychological resilience is able to evaluate events from different perspectives and is in a resilient and calm mood in the face of situations, the level of psychological ownership and organizational trust will also be high.

In the fourth hypothesis of the research, it was concluded that psychological resilience has a regulatory role in the indirect effect of subjective well-being of teachers on psychological ownership through organizational trust. The fact that the moderated mediation index value was significant also showed that psychological resilience was the regulatory variable in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust (Hayes, 2018). Teachers' subjective well-being increases their psychological ownership through organizational trust. In addition, this indirect relationship depends on the psychological resilience of teachers. That is, teachers' psychological ownership when their psychological resilience is high further increases their subjective well-being through organizational trust. In the research of Özbay et al., (2012), individuals with high subjective well-being also have high levels of emotional regulation, which is also an important predictor of coping behaviors. In the Doğan and Eryılmaz (2013) research, the social relations of people with high subjective well-being are more successful, and even positive emotions are experienced more than negative emotions in these people. In the Reçepoğlu (2013) study, the most important predictor of teachers' attitudes about their profession is subjective good formation. In the Tösten and Özgan (2017) study, individuals with high subjective well-being can effectively cope with the challenges they face. Jajali and Heidarie (2016) found in their research that the best predictor of teachers' job performance is subjective well-being. In her research, Sober et al. (2014) found a significant positive relationship between teachers' organizational confidence and school climate. Altunay (2017) found a positive relationship between organizational trust and dedication in her research. These results are similar to the results of the research. However, in the Impasse and Green (2020) research, he found a negative and significant relationship between psychological ownership and organizational support. In the Ugwu and Amazue (2014) research, it was concluded that psychological ownership does not prescribe commitment to work. These results are not similar to the research results. Because considering that organizational support is a positive variable, it can be thought that organizational support will increase psychological ownership. On the other hand, Song et al., in their (2020) research, found that teachers' subjective well-being was negatively affected by their income status. Although there is no income variable in the research, it is obvious that income status can lead teachers to unhappiness when situations such as Kumral et al. (2017), maintaining a life at the poverty line, Cantürk (2021), Güven (2003)

reducing the prestige and reputation of the profession are evaluated together. Therefore, it can be considered to be similar to the results of this research. The relationship between teachers' subjective well-being and their level of psychological ownership is mediated by organizational trust. However, the psychological resilience of teachers increases this level of mediation. In other words, teachers' subjective well-being increases their psychological ownership through organizational trust. In addition, this indirect relationship depends on the psychological resilience of teachers. That is, teachers' psychological ownership when their psychological resilience is high further increases their subjective well-being through organizational trust. In line with the results obtained from this research, the following recommendations are included for decision-makers, policy makers, stakeholders, teachers, education administrators and researchers.

Recommendations for the Study

The research has shown that organizational trust plays a mediating role in the relationship between subjective well-being and psychological ownership among teachers. Based on this finding, there is a need to establish a common culture or climate regarding organizational trust among teachers. The study has also revealed that psychological resilience moderates the relationship between subjective well-being and organizational trust, and in turn, the relationship between organizational trust and psychological ownership. Therefore, it is suggested that both financial and emotional support should be provided by the Ministry of National Education to help teachers become psychologically resilient and mentally strong. Furthermore, the research has indicated that the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust is moderated by psychological resilience. Therefore, a model for enhancing teachers' psychological resilience through organizational trust can be developed, which in turn can increase psychological ownership and subjective well-being levels. This model could be implemented by the Ministry of National Education.

Recommendations for Researchers

This research aimed to determine the moderating role of psychological resilience in the indirect effect of subjective well-being on psychological ownership through organizational trust. It was conducted using a quantitative design and relied on established measurement tools. However, future studies could adopt a mixed-methods approach with an exploratory sequential design, allowing for the refinement of measurement instruments and offering both qualitative and quantitative insights. Additionally, studies that use the variables of subjective happiness, psychological ownership, organizational trust, and psychological resilience have been conducted in disciplines other

than education. Meta-analysis and meta-synthesis studies could be conducted to consolidate and synthesize the findings from these various disciplines.

Ethics Committee Approval: *This research was conducted with the approval of the Akdeniz University Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Board, as documented in decision number 359 dated November 7, 2022.*

Conflict of Interest: *No financial or institutional collaborations were involved in this study, and there is no conflict of interest.*

Author Contribution: *This article was written by a single author.*

References

- Agnes, M. (Ed.). (2005). *Webster's new college dictionary* (3rd ed.). Wiley.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Altuntaş, S., & Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4) 936-948. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018046021>
- Angle, H. L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1). 1-14.
- Argon, T., & Ekinci, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sapma, psikolojik sahiplenme ve sosyal inovasyona ilişkin görüşleri. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A), 133-139. <https://doi.org/10.15285/maruabed.372496>
- Arslan, M. M. (2009). Perceptions of technical and industrial vocational high school teachers about organizational trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(2), 274-288.
- Avey J. B., Avolio B. J., Crossley C. D., & Luthans F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measure mentand relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Ayık, A., Savaş, M., & Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Biçkes, D. M. (2018). Kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyici rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 63-82. <https://doi.org/10.17065/huniibf.411127>
- Bolat, Y., & Balaman, F. (2017). Yaşam becerileri ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 22-39.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research* (9th ed). The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with amos basic concepts, applications, and programming* (3rd ed). Routledge.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.991380>
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245-266.
- Cesur, A., & Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3469-3496. <https://doi.org/10.26466/opus.633508>
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using amos basic to advanced techniques* (1st ed). Routledge.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (50th ed). Sage.
- Çetin, F., Turgut, H., & Sözen, H. (2015). Öznel iyi oluşun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Derneği*, 30(76), 68-75.
- Çıkmaz, G., & Yeşil, S. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(22), 1234-1254. <https://doi.org/10.26466/opus.658193>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- DeMarrais, K., & Lapan, S. D. (Eds.) (2004). *Foundations for research methods of inquiry in education and the social sciences* (10th ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama* [Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150
- Demirkaya, H., & Şimşek, A. K. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Denis, D. J. (2019). *SPSS Data analysis for univariate, bivariate, and multivariate statistics* (10th ed). Wiley.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diggle, P. J., & Chetwynd, A. G. (2011). *Statistics and scientific method an introduction for students and researchers* (1st ed). Oxford University Press.
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471-482.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T., & Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 107-117.
- Doğan, T., & Yavuz, K. E. (2020). Yetişkinlerde psikolojik sağlık, olumlu çocukluk deneyimleri ve algılanan mutluluk. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1) 312-330. <https://doi.org/10.18863/pgy.750839>
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22.
- Embury, P. S., & Saklofske, D. H. (Eds.) (2014). *Resilience interventions for youth in diverse populations* (1st ed.). Springer.
- Erden, M. (2011). *Eğitim bilimlerine giriş*. (6nd ed.). Arkadaş Yayıncılık.
- Ergün, E. Ş., & Nartgün, Ş. S. (2017). Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397. <https://doi.org/10.19126/suje.296824>
- Eryılmaz, A. (2016). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı, teoriden uygulamaya pozitif psikoloji* (1st ed.). Pegem Akademi.
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of the university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5nd ed). Sage.

- Finch, W. H., Immekus, J. C., & French, B. F. (2016). *Applied psychometrics using SPSS and AMOS* (1nd ed). Information Age Publishing.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts and theory. *European Psychologist, 18*(1), 12-23.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115-134.
- Gambetta, D. (1988). *Trust: Making and breaking cooperative relations* (1st ed.). Blackwell Publishers.
- Geschwind N., Arntz A., Bannink, F., & Peeters F. (2019). Positive cognitive behavior therapy in the treatment of depression: A randomized order within-subject comparison with traditional cognitive behavior therapy. *Behavior Research and Therapy, 116*, 119-130. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2019.03.005>
- Gizir, C. A., & Aydın, G. (2006). Psikolojik Sağlık Ve Ergen Gelişim Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk PDR Dergisi, 26*, 87-99.
- Glantz, M. D., & Johnson, J. L. (1999). *Resilience and development: Positive life adaptations* (1nd ed.). Springer.
- Griffiths, M. (1998). *Educational research for social justice: getting off the fence* (1st ed). Open University Press.
- Gunbayi, I. (2020). Knowledge-constitutive interests and social paradigms in guiding mixed methods research (MMR). *Journal of Mixed Methods Studies, 1*(1),44-56. <https://doi.org/10.14689/jomes.2020.2.2>
- Gunbayi, I., & Sorm, S. (2020). *Social paradigms in guiding management, social development and social research* (1st ed). Pegem Akademi
- Güven, İ. (2003). 1940'dan Günümüze öğretmenlerin ekonomik sorunlarının tarihsel analizi. *Milli Eğitim Dergisi, 160*, 205-233.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (7th ed). Guilford Press.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar* (T. Doğan, Trans. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Heiberger, R. M., & Holland, B. (2009). *Statistical analysis and data display an intermediate course with examples in R* (7th ed). Springer.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 33* (7), 1073-1082.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2017). *Understanding statistics in psychology with SPSS* (70th ed). Pearson.
- Hsu, J., Hsu, J. C., Huang, S. Y., Leong, L., & Li, A. M. (2003). Are leadership styles linked to turnover intention: An examination in mainland China? *Journal of American Academy of Business, Cambridge, 3*(1-2), 37-37.

- İslamoğlu, G., Birsal, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü* (1st ed.). İnkılap Kitabevi.
- Jajali, Z., & Heidarie, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Johnses, G., & Johnes, J. (2014). *International handbook on the economics of education* (1st ed.). Edward Elgar Publishing.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139. <https://doi.org/10.1080/10696679.2015.1002330>
- Kalfaoğlu, S., & Efeoğlu, M. S. (2022). Psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven ilişkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4), 583-602.
- Kantos, Z. E. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.983200>
- Karadeniz, Y., & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26, 129-139.
- Kashdan, T. B., Julian, T., Merritt, K., & Uswatte, G. (2006). Social anxiety and posttraumatic stress in combat veterans: relations to well-being and character strengths. *Behavior Research and Therapy*, 44(4), 561-583.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(7), 17. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Keth, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond an introduction to multiple regression and structural equation modeling* (3rd ed). Routledge.
- Kızmaz, Z. (2006). Okullardaki şiddet davranışının kaynakları üzerine kuramsal bir yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 47-70.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (40th ed). The Guilford Press.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review Psychological*, 50, 569-598.

- Kumral, O., Şahin, A., & Görgülü, D. (2017). Öğretmenlik kutsal bir meslek midir? Öğretmen adaylarının algılarına dönük bir diyalektik. *The Journal of Academic Social Sciences*, 50, 101-118. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12476>
- Lamsa, A. M., & Pucetaite, R. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15(2), 130-141.
- Layard, A. (2010). Shopping in the Public Realm: A Law of Place. *Journal of Law and Society*, 37(3), 412-441.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). SPSS for intermediate statistics: use and interpretation (7th ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Leppink, J. (2019). *Statistical methods for experimental research in education and psychology* (1st ed). Springer.
- Libbey, H. P. (2004). Measuring student relationships to school: attachment, bonding, connectedness, and engagement. *Journal of School Health*, 74(7), 274-247.
- Loehlin, J. C., & Beaujean, A. A. (2017). *Latent variable models an introduction to factor, path, and structural equation analysis* (50th ed). Routledge.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis* (10nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Masten, A. S. (2001). Ordinarymagic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005) When mediation is moderated and moderation is mediated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852-863.
- Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(3), 272-287.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21, 614-635.
- Olckers, C., & Enslin, C. (2016). Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 119-126.
- Olckers, C., & Plessis, Y. D. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organizational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7). 2585-2596.

- Özbay, Y., Palancı, M., Kandemir, M., & Çakır, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal düzenleme, mizah, sosyal özyeterlik ve başa çıkma davranışları ile yordanması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 325-345.
- Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201>
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1),1-13.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy Of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2002). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107
- Pişkin, Z., & Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change* 4(1),1-28.
- Preacher, K. J, Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185-227.
- Rawlins, B. L. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 311-326.
- Renshaw, T. L., & Chenier, J. S. (2019). Screening for student subjective well-being: An analog evaluation of broad and targeted models. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 37(6), 803-809. <https://doi.org/10.1177/0734282918795797>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784-1810.

- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: past, present and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Seligman, M. E. P. (2020). *Gerçek mutluluk* (1st ed.). Eksi Kitaplar.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shockley, P. Z., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3-31.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (80nd ed). Pearson.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward of differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic. Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis* (1st ed). American Psychological Association.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 62(16), 867-889. <https://doi.org/10.17755/esosder.306900>
- Tschannen, M. M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-592.
- Tümlü, G. Ü., & Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 205-213.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: Örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200. <https://doi.org/10.24988/deuifbf.2017321552>
- Ugwu, F. O., & Amazue, L. O. (2014). Psychological ownership, hope, resilience, and employee work engagement among teachers in selected mission schools. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 98-106.

- Van Der Hoorn, R. A. L., & Kamoun S. (2009). From guard to decoy: A new model for perception of plant pathogen effectors. *Plant Cell*, 20(8), 2009-2017.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group and Organization Management*, 20(2), 210-226.
- Wagner, W. E. (2015). *Using IBM SPSS Statistics for Research methods and social science statistics* (5th ed). Sage.
- Welch, E. W., Hinnant, C. C., & Moon. M. J. (2005). Linking citizen satisfaction with government and trust in government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(3), 371-391.
- Yeşil, Ü., Bancar, A., & Budak, G. (2015). Psikolojik sahiplik kavramına ilişkin bir literatür incelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.57630>
- Zhang, J., & Hamilton, E. (2010). Entrepreneurship education for owner-managers: The process of trust building for an effective learning community. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23(2), 249-270.