

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2019 Cilt/Vol: 21/Num:2 Sayfa/Page: 91-110

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2019

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2019

## İÇİNDEKİLER

Yıl: 2019 / Cilt: 21 Sayı: 2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Araş. Gör. Irmak AKSOY Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOLAY “Psikolojik Güçlendirmenin Değişime Yatkınlık Üzerindeki Etkileri”	5
2	Doç. Dr. Elbeyi PELİT, Öğr. Gör. Esra KATIRCIOĞLU “Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Sendikal Faaliyetler ve Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme	25
3	Dr. Muhammed Esat ERDOĞAN “Developing A Scale of Talent Management: A Study on Telecommunication Professionals in Turkey”	51
4	Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR “Endüstri 4.0 ve Bu Paradigmanın Örgüt Yönetimi Üzerindeki Olası Etkileri”	79
5	Dr. Mehmet Fatih KARACABEY, Dr. Kıvanç BOZKUŞ “Psikolojik Sağlamlığın, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Suriyeli Göçmenlerin Türkçe Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama”	95
6	Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN “Güvencesiz Çalışma ve Mücadele Biçimleri Açısından José Luis Valle'nin Workers (İşçiler) Filminin Değerlendirilmesi”	115

# PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN, TÜKENMİŞLİK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: SURIYELİ GÖÇMENLERİN TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

## THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON BURNOUT, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION ON TURKISH TEACHERS OF SYRIAN IMMIGRANTS

*Dr. Mehmet Fatih Karacabey*  
(Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi)

*Dr. Kıvanç Bozkuş*  
(Artvin Çoruh Üniversitesi Eğitim Fakültesi)

### ÖZET

**B**u araştırmanın amacı, psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşamaları sonucu iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olup olmayacağını belirlemektir. Urfa ilindeki Suriyeli göçmenlere, 2017 yılının bahar döneminde Türkçe öğreten 430 öğretmenden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının yüksek olduğu, tükenmişlik yaşamadıkları, işlerinden tatmin oldukları ve örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sağlamlığın, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerinin çok zayıf olduğu, tükenmişliğin iş tatmini, psikolojik sağlamlık ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerinin ters yönlü ve zayıf olduğu, örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında ise zayıf bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sağlamlığın tükenmişliği ters yönlü ve orta düzeyde, tükenmişliğin iş tatminini ters yönlü ve orta düzeyde, iş tatmininin ise örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Sonuç olarak psikolojik sağlamlığın tükenmişliği azaltabileceği, düşük tükenmişliğin iş tatminini artırabileceği ve yüksek iş tatmininin örgütsel bağlılığı artırabileceği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sağlamlık, göçmen eğitimi, örgütsel davranış, kişilik özellikleri, yapısal eşitlik.

<sup>1</sup> IX. Eğitim Forumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether teachers who have high levels of psychological resilience would encounter less burnout and thus would have high degree of job satisfaction and organizational commitment. Data gathered from 430 teachers who taught Turkish to Syrian immigrants in the city of Urfa during spring term in 2017 were analyzed. Results of the research indicate that teachers had high levels of psychological resilience, satisfaction and organizational commitment but no burnout. It has been determined that the relationship between psychological resilience, job satisfaction and organizational commitment was very weak, that the relationship of burnout to job satisfaction, psychological resilience and organizational commitment is negative and weak, and there is a weak relationship between organizational commitment and job satisfaction. It also has been determined that psychological resilience affected burnout negatively and moderately, burnout affected job satisfaction negatively and moderately, job satisfaction affected organizational commitment at a high level. As the result, it has been concluded that psychological resilience can reduce burnout, low burnout may increase job satisfaction, and high job satisfaction may increase organizational commitment.

Key words: psychological resilience, immigrant education, organizational behavior, personality characteristics, structural equation.

# 1.GİRİŞ

**B**u bölümde araştırmaya konu olan psikolojik sağlamlık, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin alanyazın taraması sunulmuştur. Bu bölümü, araştırmanın amacı, yöntemi, bulguları, sonucu, tartışması ve önerileri takip etmektedir.

## Psikolojik Sağlamlık

Psikolojik sağlamlık; Latince “resiliens” kavramından gelmekte olup, kelime anlamı esneklik ve geri tepme yeteneğidir. Masten, Best ve Garmezy (1990) psikolojik sağlamlığı, zorluklar karşısında olumlu sonuçların elde edilmesi ya da yüksek risk olarak kabul edilen durumlarda olumlu sonuçlar ve sosyal yeterliliğin sürdürülmesi ve travmatik etkilerden kurtulma süreci olarak tanımlamışlardır. Psikolojik sağlamlık, bireylerin gelişim ve uyumunu etkileyebilecek önemli risk faktörlerine rağmen, olumsuz duygusal deneyimlere, değişen taleplere ve strese karşı esnek uyum kapasitesine ve iyi sonuçlara ulaşma becerisi olarak tanımlanmaktadır. Wolin ve Wolin (1993) ise psikolojik sağlamlığı, geri sıçrama, zorluklara katlanmak ve bireylerin kendi kendini onarma kapasiteleri olarak ifade etmişlerdir (Aktaran: Tugade ve Fredrickson, 2004). Psikolojik sağlamlığın dinamik bir süreç olarak travma, yoğun yaşam olayları veya önemli bir risk altında başarılı bir başlangıç, sağlıklı uyum veya yeterlilik süreçlerini içerdiği belirtilmektedir (Gizir, 2007; Luthar ve Cicchetti, 2000; Masten ve Reed, 2002). İlgili alanyazında, bazı araştırmacılar psikolojik sağlamlığı, bireyin içindeki süreç olarak ifade ederken (Davidson vd., 2005'den: aktaran. Prince-Embury, 2013); bazı araştırmacılar ise, birden çok unsuru ve sosyal süreçleri (aile, dış destek sistemleri) içeren dinamik bir sistem olarak tanımlamıştır. Buna göre, psikolojik sağlamlık kavramı incelendiğinde, üç temel unsurun öne çıktığı görülmektedir. Bunlar; olumsuzluk (risk faktörü), koruyucu etkenler ve risklere rağmen olumlu sonuçlardır. Psikolojik sağlamlık, bu üç unsurun etkileşimi ile ortaya çıkan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen, 2003; Masten, 2001).

## Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının tanımı, ilk kez 1974'te Herbert Freudenberger tarafından psikoloji alanyazınına girmiştir. Freudenberger (1974), tükenmişlik kavramını “mesleki tehlike” olarak tanımlamıştır.

Bunun dışında; hizmet alanlarının aşırı talepleri, enerji kaybı, başarısızlığa sürüklemek ve sürekli çalışma baskısı olarak da ifade etmiştir. Maslach (2003) ise tükenmişlik kavramını; fiziksel yorgunluk, kronik halsizlik, umutsuzluk yaşayan kişide olumsuz bir benlik gelişimi sonucunda, iş hayatına ve diğer insanlara karşı ortaya çıkan olumsuz tutumlar olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik, en basit haliyle hem zihinsel hem de fiziksel enerjinin kaybı olarak tanımlanabilir. İlgili alanyazındaki araştırmalar, tükenmişlik kavramının özellikle hem bireyler hem de örgütler açısından olumsuz etkilerini ele almaktadır (Çam, 1992; Çelikkaleli, 2001). Cherniss (1980) yaptığı araştırmada tükenmişlik kavramına dikkat çekmek için; kişisel, örgütsel ve kültürel faktörlerin yer aldığı kuramını sunmuştur. Bu kuram tükenmişlik üzerinde hareket etmenin önemine işaret etmiştir. Bu kuramda; rol belirsizliği, iş yükünün yüksek olmasına neden olan faktörler ile yüz yüze mesleklerdeki yöneticiler ve potansiyel stres kaynaklarının karşılaştığı tükenme nedenleri arasındaki karmaşıklığı saptamıştır. Ayrıca, tükenmişlik çalışmalarına aşırı iş yükü ve değer çatışmalarını dahil etmiştir. Çünkü Cherniss'e (1980) göre tükenmişlik kavramı; hizmet sektöründe çalışan bireyin mesleki rolü nedeniyle kendi içinde yaşadığı tutarsızlıklardan kaynaklanmaktadır.

Maslach (2003) tükenmişlik kavramının üç boyutu olduğunu saptamıştır. Bunlar; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve kişisel başarıya ilişkin duygular (personal accomplishment, self-efficacy) olup aşağıda kısaca ele alınmıştır (Dinçerol, 2013; Ertürk ve Keçecioglu, 2012):

**Duygusal Tükenme:** Tükenmişlik kavramının merkezinde yer almaktadır. Tükenmişliğin bir boyutu olan duygusal tükenme; bireylerin kendilerini duygusal ve fiziksel anlamda yorgun hissetmeleri, hizmet verdikleri kişiler tarafından kullanıldığını ve değerlerini yitirdiklerini hissetmeleridir. Duygusal tükenme, işyerinde meydana gelen değişikliklere, sıkıntılara karşı çalışanların gösterdikleri ilk tepkidir. Bu olumsuz duyguları yaşarken gerginliklerini atamayan yoğun bir kaygıya sahip bir birey için ertesi gün işe gitmek çok zordur.

**Duyarsızlaşma:** Bu aşamada, çalışanın hizmet verdikleri kişileri görmezden gelmeye başlaması sonucu karşılıklı iletişim ile kısıtlandığı için, duyarsızlaşma aşaması gelişmektedir. Çalışanların hizmet ettiği insanlara karşı, bir insan olarak değil, cansız bir varlık olarak davranmasıdır. Hizmet ettikleri insanlara karşı alaycı, alakasız ve saçma bir tutum sergileyebilirler.

**Düşük Kişisel Başarı:** Çalışan, üretkenliğinin yetersiz kaldığını düşünebilir. Bu durum, işte devamsızlığa ve sonrasında depresyona neden olabilir. Çalışanların kendi alanlarında ihtiyaçlarına uygun hizmetler sağlayamaması ve bu durumun zaman içinde daha belirgin hale gelmesi, çalışanın kendisini çaresiz hissetmesi ve yeteneklerini sorgulamaya başlamasına neden olmaktadır. Bu da kişisel başarısızlığa yol açmaktadır.

Tükenmişlik kavramını etkileyen faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi gibi değişkenlerdir. İşyerinde iç çatışmaların oluşturduğu, olumsuzluk ve stres, yüksek iş beklentisi, aşırı yüklenme tükenmişliğin örgütsel faktörleridir (Koçak, 2009).

## İş Tatmini

İş tatmini kavramı sanayi devriminden sonra, örgütsel psikoloji ve eğitim alanında araştırma konusu olmuştur. İş tatmini, bireyin işini ya da mesleğini yaparken mutlu olması sonucu ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu olarak da adlandırılan iş tatmini; bireyin davranışını etkileyen bir olgu olup, bireyin işe karşı tutumu olarak da tanımlanmaktadır (Erdoğan ve Erdem, 2017). İş tatmini kavramını etkileyen faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, ilgi ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerdir. Bunun



dışında; çalışılan işin özellikleri, kurumun fiziksel, örgütsel ve çevresel koşulları, ücret, kurumun uyguladığı yönetim politikaları da iş tatminini etkileyen diğer faktörlerdir.

Mesleğini yerine getirirken iş doyumuna ulaşamayan birey mutsuz olduğu için, çalışma ortamında huzursuzluk yaşamaktadır. İş tatminine ulaşamayan bireyler, yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle psikolojik, fiziksel ve sosyal yönlerden çalıştıkları ortamda uyumsuz olabilirler. Bundan dolayı da bireyde; işsiz kalma, işten ayrılma isteği, çalıştığı kurumdan sürekli şikayetler, gelecekteki kariyer konusunda endişeler ve umutsuzluk gibi memnuniyetsizlikler görülebilir. Bir kurumdaki yüksek iş performansı, iş tatmininin yeterli olduğunun göstergesi olurken; iş tatminsizliği ise, işte yavaşlama, grev, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunlar hizmet verimliliğinin ve kalitenin düşmesine neden olmaktadır (Özdemir, 2006).

İş tatmininin, bireysel ve örgütsel açıdan etkileri bulunmaktadır. İş tatmini, bireylerin önce kendi duygusal alanlarına etki ederken, zamanla bireyin iş ortamına, ailesine ve sosyal çevresine yansımaya başlamaktadır. İş tatmininin bireysel açıdan etkileri; bireyin kişisel özelliklerine, yaşadığı yere, yaşadığı yerin sosyo-kültürel yapısına, yaşına, cinsiyetine, medeni haline göre değişiklik göstermektedir. Örgütsel açıdan en önemli etkisi ise; iş tatmini yüksek olan çalışanların performans ve hizmet kalitesindeki artışının personel devir hızını azaltmasıdır. Bu nedenle, iş tatmini; performansı, hizmet kalitesini ve üretkenliği, personel devir hızını, kurumsal büyüme oranını, kurumsal itibarı ve sonuç olarak örgütsel başarının uzun yıllar sürmesini sağlayan önemli faktörlerden biridir (Örücü, 2005; Sevimli ve İşcan, 2005).

## Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlar incelendiğinde, tanımların ortak noktasının çalışanın bağlı olduğu örgüte karşı gösterdiği duygusal sadakat olduğu görülmektedir. Becker (1960), örgütsel bağlılık kavramını bireyin kuruma verdiği emek, zaman ve kazandığı paranın işten ayrılmasıyla kaybedileceği, tüm yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu ortaya çıkan bağlılık olarak ifade etmiştir. Bayram (2005) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmama istekleriyle, örgütün başarılı olması için tüm faaliyetlerini kendi menfaatleri ve başarılarıyla özdeşleştirmeleri şeklinde tanımlamıştır. Durna ve Eren (2005) ise, örgütsel bağlılığı kişinin örgütün kurumsal hedeflerini kabullenecek bunları elde etmesi için çaba göstererek, örgüt üyeliğini sürdürme istekliliği olarak belirtmişlerdir. Karasoy (2011) da örgütsel bağlılığı çalışanların dahil olduğu örgüte karşı sahip olduğu duygularını ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılık kuramları, ilgili alanyazın kapsamında üçe ayrılmaktadır (Doğaç, 2017; Turunç ve Çelik, 2010):

1) Tutumsal Bağlılık Kuramı: Örgütün çalışanlarına sağladığı çalışma ortamının oluşturduğu psikolojik durumların sonucu çalışanlarda ortaya çıkan davranışlar ve bu davranışların örgüt ortamındaki koşulları etkilediği savunulur.

2) Davranışsal Bağlılık Kuramı: Birey bir davranış sergiledikten sonra, bazı faktörler nedeniyle davranmaya devam eder ve bir süre sonra devam ettiği bu davranışa bağlanır. Zaman geçtikçe, davranış için uygun tutumlar geliştirmesi, bu davranışın tekrarlama olasılığını artırmaktadır.

3) Çoklu Bağlılık Kuramı: Çoklu örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal örgütsel bağlılık kuramlarının birleşiminden oluşmaktadır. Örgütteki farklı faktörler farklı düzeylerde çeşitli bağlılıkları ortaya çıkarabilir (Balay, 2000). Çoklu bağlılık teorisine göre; çalışanlar farklı örgütsel bağlılık kurallarının kombinasyonunu gösterebilmektedir. Buna ek olarak, herhangi bir çalışanın deneyim ile kazandığı

bağlılık ile başka bir çalışanın bağlılığı arasında da farklılıklar olabilir (Kılınç, 2013). Örgütsel bağlılığı çok boyutlu olduğunu savunan en önemli araştırmacılar Meyer ve Allen'dır (Meşe, 2007).

## Amaç

Eğitim etkinliklerinin başarılı olmasında öğretmenlerin payı büyüktür. Öğretmenlerin kişisel özellikleri ile örgütsel özelliklerin etkileşimi eğitimin başarısında rol oynamaktadır. Söz konusu özelliklerin ve etkilerinin belirlenmesi öğretmenlerin başarılı olmaları için önlemlerin alınmasını olanaklı kılabilir. Son yıllarda Türkiye'de artan göçmen nüfusu yeni eğitim etkinliklerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu etkinliklerde görevlendirilen öğreticilerin seçimi ile etkinliklerin gerçekleştiği ortamların örgütsel düzenlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü göçmen eğitimi konusunda eğitim almamış öğreticilerin kişisel özelliklerinin rolü öne çıkabilir. Özellikle psikolojik sağlık bakımından avantajlı öğreticilerin göçmenlerin farklı ihtiyaçlarıyla baş edebilmeleri olumlu örgütsel özelliklerle birleşerek eğitimin başarılı olmasını sağlayabilir. Alanyazına göre psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşayabilecekleri, dolayısıyla da iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olabileceği söylenebilir. Bu araştırmanın amacı "psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenler daha az tükenmişlik yaşarlar, dolayısıyla da iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yüksek olur" hipotezinin doğruluğunu sınamaktır. Bu hipotezin doğrulanabilmesi amacıyla şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Katılımcıların sahip oldukları iş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
2. İş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin varlığı ve düzeyi nedir?
3. Hipoteze konu olan iş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli kurularak incelenirse verilerle uyumlu bir yapı elde edilebilir mi?
4. Psikolojik sağlamlığın, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi ne düzeydedir?

## Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi sunulmuştur.

## Araştırma Modeli

Doğal olarak kendiliklerinden var olan ve araştırmacılar tarafından değiştirilemeyen değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini açığa çıkarmak için nedensel desen kullanılmıştır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu desen ile, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler yapısal eşitlik modelleri kurularak ortaya konabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Modellerin kurulabilmesi için genellikle 200'ün üzerinde veriye sahip olunması gerekmektedir (Kline, 2011). Bu araştırmada AMOS programıyla en çok olabilirlik hesaplamasına göre modeller kurulmuş, SPSS programıyla da tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Kurulan modelin görselleştirilmesi sağlanmış, kolay okunabilirlik ve yer tasarrufu için sadece ilgili değişkenler resmedilmiştir.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Urfa ilindeki Suriyeli göçmenlere, 2017 bahar döneminde Türkçe öğreten 524 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin tamamına veri toplama araçlarının yer aldığı formlar

dağıtılmıştır. Dağıtılan formlardan geriye dönen 463 form arasından hatalı doldurulanlar elendiğinde geriye 430 form kalmıştır. Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

Etken	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	211	49.1
	Kadın	219	50.9
Kıdem	1 yıl	290	67.4
	2 yıl	50	11.6
	3 yıl	31	7.2
	4 yıl	19	4.4
	5-15 yıl	24	5.6
	Belirtmeyen	16	3.7
Branş	Sınıf	259	60.2
	Türkçe	77	17.9
	Edebiyat	94	21.9
Yabancı Dil Düzeyi	Başlangıç	243	56.5
	Orta	176	40.9
	İleri	11	2.6
Anadil	Türkçe	293	68.1
	Kürtçe	111	25.8
	Zazaca	14	3.3
	Arapça	7	1.6
	Belirtmeyen	5	1.2
Daha Önce Yabancılara Türkçe Öğretmiş mi?	Evet	58	13.5
	Hayır	372	86.5

Katılımcılardan 211 kişi (%49.1) erkek, 219 kişi (%50.9) kadındır. Kıdem bakımından katılımcıların çoğu (n=290, %67.4) sadece bir yıllık deneyime sahiptir. Sınıf öğretmenliği mezunu olanlar önemli bir paya sahiptirler (n=259, %60.2). Katılımcıların yarısından fazlası (n=243, %56.5) başlangıç düzeyinde bir yabancı dil bildiklerini belirtirken büyük çoğunluğun (n=293, %68.1) anadilinin Türkçe olduğu ve daha önce yabancılara Türkçe öğretmedikleri (n=372, %86.5) belirlenmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerden veriler, iş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçekleriyle cinsiyet, kıdem, branş, yabancı dil düzeyi, anadil ve daha önce yabancılara Türkçe öğretimi demografik değişkenlerinden oluşan bir form aracılığıyla toplanmıştır.

### İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği, Agho, Price ve Mueller (1992) tarafından geliştirilen 6 maddeli, tek boyutlu ve beşli Likert tipi bir ölçektir. İngilizce dilinde geliştirilen ölçek bu çalışma kapsamında yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Bu amaçla alan ve dil uzmanlarının yer

aldığı bir çeviri ekibi kurulmuştur. Türkçeye çevrilen maddeler İngilizceye tekrar çevrilmiş ve uzmanlar arasında yüksek düzeyde uyum sağlanması dikkate alınmıştır. Madde-toplam korelasyonu düşük ( $r < .30$ ) olan bir madde elendiğinde geriye kalan 5 maddenin ölçeğin özgün tek boyutlu yapısını koruduğu, en çok olabilirlik yöntemiyle yapılan doğrulayıcı faktör analiziyle Hu ve Bentler'e (1999) göre uyumlu indeks değerlerinin elde edilmesiyle anlaşılmıştır ( $\chi^2/sd=3.30$ ,  $p=.006$ , AGFI=.91, GFI=.97, CFI=.96, IFI=.96). Ölçeğin bu araştırmada toplanan verilerle hesaplanan güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.78$  ve açıkladığı toplam varyans %45.37 olarak bulunmuştur.

### Psikolojik Sağlık Ölçeği

Araştırmada kullanılan psikolojik sağlık ölçeği, Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilmiş Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Beşli Likert tipinde 6 maddeye sahiptir. Tek faktörlüdür. Uyarlama aşamasında hesaplanan güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.83$ , uyum indeksleri  $\chi^2/sd=1.83$ , NFI=0.99, NNFI=0.99, CFI=0.99, IFI=0.99, RFI=0.97, GFI=0.99, AGFI=0.96, RMSEA=0.05, SRMR=0.03 ve açıklanan toplam varyans %54 olarak bulunmuştur (Doğan, 2015). Ölçeğin bu araştırmada toplanan verilerle hesaplanan güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.83$  olarak hesaplanmıştır.

### Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği, Pines (2005) tarafından geliştirilmiş, Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, yedili Likert tipinde 10 adet maddeden oluşmaktadır. Uyarlama aşamasında hesaplanan güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.91$  ve açıklanan toplam varyans %55 olarak bulunmuştur (Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu, 2009). Tek faktörlü olan ölçeğin bu çalışmanın verileriyle hesaplanan Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.89$  olarak hesaplanmıştır.

### Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, her boyutunda 6 madde olmak üzere toplamda 18 maddeden ve 3 boyuttan oluşan yedili Likert tipinde bir ölçektir. Uyarlama aşamasında boyutların hesaplanan güvenilirlik katsayıları  $\alpha=.79$ ,  $\alpha=.75$  ve  $\alpha=.58$  olarak bulunmuştur (Wasti, 2003). Ölçeğin alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı isimlerini taşımaktadır. Bu araştırmada alt boyutlara ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık için  $\alpha=.76$ , normatif bağlılık için  $\alpha=.74$  ve devam bağlılığı için  $\alpha=.68$  olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

İlk araştırma sorusunu yanıtlamak için boyutların ortalamaları, standart sapmaları ve ortalamaların Likert aralıklarında karşılık gelen düzeyleri hesaplanmıştır. İkinci araştırma sorusunu yanıtlamak için boyutlar arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyonu ile hesaplanmıştır. Üçüncü ve dördüncü araştırma sorularını yanıtlamak için yapısal eşitlik analizi yapılmıştır.

### Bulgular

İş tatmini, psikolojik sağlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın düzeylerine ait bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** İş Tatmini, Psikolojik Sağlamlık, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri

	X	SS	Düzye
İş Tatmini	3.99	.60	Çok (4/5)
Psikolojik Sağlamlık	3.83	.70	Çok (4/5)
Tükenmişlik	2.64	.95	Neredeyse hiç (2/7)
Örgütsel Bağlılık	4.96	.83	Sık (5/7)

Katılımcıların iş tatmini ortalaması ( $X=3.99$ ,  $SS=.60$ ) ile psikolojik sağlamlık ortalamaları ( $X=3.83$ ,  $SS=.70$ ) “çok” düzeyindedir. Algılanan tükenmişlik ortalaması ( $X=2.64$ ,  $SS=.95$ ) ise “neredeyse hiç” düzeyinde bulunmuştur. Son olarak katılımcıların örgütsel bağlılıklarının ortalamasının ( $X=4.96$ ,  $SS=.83$ ) “sık” düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

İş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonlar Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3.** İş Tatmini, Psikolojik Sağlamlık, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyonlar

	İş Tatmini	Psikolojik Sağlamlık	Tükenmişlik
Psikolojik Sağlamlık	.25*		
Tükenmişlik	-.45*	-.46*	
Örgütsel Bağlılık	.46*	.18*	-.36*

\* $p < .001$

Psikolojik sağlamlığın, iş tatmini ( $r=.25$ ,  $p<.001$ ) ve örgütsel bağlılıkla ( $r=.18$ ,  $p<.001$ ) olan ilişkilerinin çok zayıf olduğu saptanmıştır. Tükenmişliğin iş tatmini ( $r=-.45$ ,  $p<.001$ ), psikolojik sağlamlık ( $r=-.46$ ,  $p<.001$ ) ve örgütsel bağlılıkla ( $r=-.36$ ,  $p<.001$ ) olan ilişkilerinin ise ters yönlü ve zayıf olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında ise zayıf bir ilişkinin ( $r=.46$ ,  $p<.001$ ) olduğu bulunmuştur.

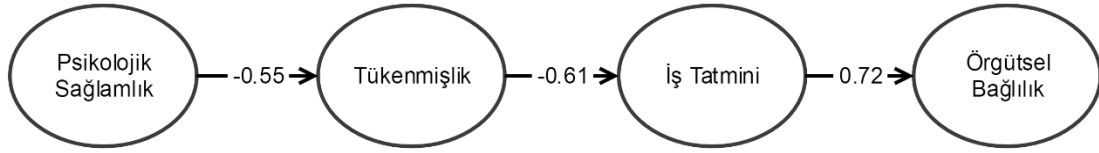
Hipoteze konu olan iş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli kurularak incelendiğinde elde edilen uyum endeksleri Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4.** Modele Ait Uyum Endeksleri

Uyum Endeksleri	Mükemmel Uyum Aralıkları*	Kabul Edilebilir Uyum Aralıkları*	Bulunan Değerler	Sonuç
$X^2/sd$	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 \leq X^2/sd \leq 3$	3.0	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI \leq .95$	.89	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.91	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.91	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.07	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$.00 \leq RMR \leq .05$	$.05 \leq RMR \leq .10$	.07	Kabul Edilebilir Uyum

\* Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2014; Hu ve Bentler, 1999.

Hipotezin kabul edilmesi modelin verilerle uyumlu olmasına bağlı olduğundan Tablo 4'de sunulan uyum endekslerinin değerleri kıstas sayılmıştır. Uyum endeksleri alan yazında belirtilen kabul edilebilir aralıklarda bulunduğu kurulan model verilerle uyumlu kabul edilmiştir. Dolayısıyla araştırma hipotezi kabul edilmiştir. Kurulan yapısal eşitlik modeli ise basitleştirilerek Şekil 1'de belirtilmiştir.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli

Standartlaştırılmış regresyon katsayıları incelendiğinde psikolojik sağlamlığın tükenmişliği ters yönlü ve orta düzeyde ( $\beta=-.55$ ), tükenmişliğin iş tatminini ters yönlü ve orta düzeyde ( $\beta=-.61$ ), iş tatmininin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde ( $\beta=.72$ ) etkilediği belirlenmiştir. Dolayısıyla psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşayacağı, daha az tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olacağı ve yüksek iş tatmininin örgütsel bağlılığı artıracığı iddia edilebilir.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Katılımcıların psikolojik sağlamlıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Türkiye'de yapılan önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Hoşoğlu, Kodaz, Bingöl ve Batık, 2018; Izgar ve Irmak, 2015). Psikolojik sağlamlığı yüksek öğretmenlerin olumsuz durumlarda kendilerini toparlayarak ortama uyum sağladıkları ve mesleği bırakma eğilimlerinin daha az olduğu belirtilmektedir (Day ve Gu, 2009; Howard ve Johnson, 2004). Öz yeterlik (Bobek, 2002), bilinçli kariyer planlaması (Sumsion, 2004) ve başa çıkma stratejilerine sahip (Sharplin, O'Neill ve Chapman, 2011) öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının yüksek olduğu ve daha az tükenmişlik yaşadıkları ifade edilmektedir (Chang, 2009).

Katılımcıların neredeyse hiç tükenmişlik yaşamadığı belirlenmiştir. Benzer sonuçlara önceki araştırmalarda da ulaşılmıştır (Bozkuş, 2017; Savaş, Bozgeyik ve Eser, 2014). Katılımcıların psikolojik sağlamlıklarının yüksek olması daha az tükenmişlik yaşanmasını sağlamış olabilir (Chang, 2009). Kıdemleri az olan katılımcıların meslekte yeni olmaları da örgütte tükenmişlik yaşamalarına yetecek kadar zaman geçirmelerini engellemiş olabilir. Daha az tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin işlerini daha iyi yaparak öğrencilerin daha iyi öğrenmelerine katkıda bulunabilirler. Ayrıca tükenmişliğin nedenlerinden biri olan stresin az yaşanması öğrenci başarısını olumlu etkilemektedir (Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006).

Katılımcıların işlerinden tatmin oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç daha önceki araştırmalarla tutarlıdır (Boyacı, Karacabey ve Bozkuş, 2018; Yılmaz, 2012). Bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin işlerinde yeterince tatmin olmadıkları belirlenmiştir (Karaköse ve Kocabaş, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2010). Öğretmenlerin işlerinden tatmin olmalarını sağlayan birçok değişken bulunmaktadır (Bishay, 1996; Günbayı, 2001). Küçük ve orta büyüklükteki kurumlarda çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Chiang ve Wang, 2008; Rowden, 2002). Katılımcıların eğitim verdikleri kurumların küçük olması iş tatmininin sağlanmasında rol oynamış olabilir. Çalışanların deneyimleri arttıkça iş tatminlerinin de arttığı belirlenmiştir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Katılımcıların büyük çoğunluğunun deneyimsiz olmasına rağmen iş tatminlerinin yüksek olması olumlu karşılanabilir. Çünkü öğretmenlerin



işlerinden tatmin olmaları öğretim performanslarını olumlu etkilemektedir (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001; Lee, 2010; Ololube, 2006). Katılımcıların tükenmişlik yaşamamaları iş tatmininin sağlanmasında rol oynamış olabilir.

Katılımcıların örgütlerine bağlı oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç Türkiye’de yürütülen benzer araştırmaların sonuçlarıyla tutarlıdır (Karataş ve Güleş, 2010; Serin ve Buluç, 2012; Sezgin, 2010). Katılımcıların çoğunun deneyimsiz olması ve öğretmen atamalarının zorlaşması mevcut örgütlerine bağlı olmalarını kolaylaştırmış olabilir. Çünkü çalışanın işini kaybetmesi sonucu uğrayacağı zararlar hesaba katılarak örgütsel bağlılık artabilmektedir (Bayram, 2005). Katılımcıların işlerinden tatmin olmaları da örgütlerine olan bağlılıklarını artırmış olabilir.

Psikolojik sağlamlığın, iş tatminiyle olan ilişkilerinin çok zayıf olduğu saptanmıştır. İlgili alanyazında psikolojik sağlamlık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtiçi ve yurtdışında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır (Biçkes vd., 2014; Chitra ve Karunanidhi, 2013; Çetin ve Basım, 2011; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Lumanlan, 2013; Youssef ve Luthans, 2007). Ancak yapılan bazı çalışmalarda psikolojik sağlamlık ile iş tatmini arasında ilişki saptanamamıştır (Luthans vd.,2007). İlgili alanyazındaki araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, psikolojik sağlamlık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı ve olumlu yönde olduğu söylenebilir (Batan ve Ayten, 2015; Rani ve Midha, 2014; Smith ve Smith, 2015; Tümlü ve Receptoğlu, 2013; Youngblom vd., 2014). Dolayısıyla psikolojik sağlamlığın artmasıyla iş tatmininin de artabileceği söylenebilir.

Psikolojik sağlamlığın, örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerinin çok zayıf olduğu saptanmıştır. Hızla değişen bir ortamda ve bu değişen koşullara ayak uydurmak zorunda olan örgütlerin giderek rekabet içinde olduğu bir iş ortamında ayakta kalabilmek için en önemli unsur çalışanlardır. Davranış geliştirme süreçlerinden ya da davranışlarından kaynaklanan ihtiyaçlar olarak ifade edilebilecek bağlılık kavramı hem örgütler hem de çalışanlar ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel bağlılık olarak tanımlanan bu ilişki; çalışanın doğru koşullar altında bir örgütte çalışması, o örgütte işe devam etme eğilimi ve örgüte karşı olumlu davranışlar geliştirmesidir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de psikolojik sağlamlıktır (Çetin ve Basım, 2011; Luthans ve Jensen, 2005; Youssef ve Luthans, 2007). Olumlu örgütsel davranış bağlamında değerlendirilen psikolojik sağlamlığın çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları stresi azaltmasına yardımcı olduğu saptanmıştır (Coutu, 2002; Luthar, 1991; Luthans, 2002; Masten ve Reed, 2002). Örgütsel bağlılık ya da psikolojik sağlamlık etkilerinden birinin, her ikisinin eksik ya da yetersiz olması durumunda, çalışan bağlı olduğu örgütte daha fazla etkinlik göstermek istemeyebilir ya da hizmet verdiği örgütteki işinden ayrılma niyetinde olabilir (Yelboğa, 2006).

Tükenmişliğin iş tatmini, psikolojik sağlamlık ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerinin ters yönlü ve zayıf olduğu belirlenmiştir. Alanyazında psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasında zıt bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Psikolojik sağlamlık, olumsuz durumların üstesinden gelme süreci olup, çalışanların psikolojik sağlamlığının yüksek olmasının tükenmişlik düzeyini azalttığı savunulmuştur. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, yüksek psikolojik sağlamlığı olan çalışanların, duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Azeem, 2010; Collins, 1996; Kaçmaz, 2005; Maddi, 1987; Mark, Pierce ve Molloy, 1990; Yalçın, 2013).

Bir örgütün başarısı, çalışanlarının gösterdiği yüksek performans düzeyine bağlı olduğundan, örgütlerin yüksek performans seviyesine ulaşılmasında tükenmişliği artıran unsurları kaldırmak ve çalışanların iş tatmini düzeyini arttırmak önemlidir. İlgili alanyazında iş tatmini ve tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş olup, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin iş tatmini ile ters yönde, kişisel başarı ile ise olumlu yönde ilişkili olduğu saptanmıştır (Çalışkan, 2005; Gençay, 2007; Karaali-oğlu, 2015; Özyurt vd., 2006; Piko, 2006; Ulucan vd., 2014).

Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalarda, tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan az sayıda araştırma bulunmuştur. İncelenen araştırmalarda tükenmişlik ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Chen ve Chen, 2008; Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen, 2009; Kervancı, 2013; Meydan vd., 2011). Dolayısıyla tükenmişliğin azalmasıyla beraber örgütsel bağlılığın artabileceği öne sürülebilir.

Araştırma sonucunda örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasında ise zayıf bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, bu iki kavram arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmış olup; bu iki kavram arasındaki ilişki, dört farklı modelle karşılaştırılmıştır (Dağdeviren, 2007). Bunlar; iş tatmini örgütsel bağlılığa yol açar (Aktay, 2010), örgütsel bağlılık iş tatmine yol açar (Türkoğlu, 2011), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın her ikisi birbirine neden olur (Çelik-Keleş, 2006) ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmayabilir (Güner, 2007) şeklindedir. Bu araştırmayla iş tatmininin örgütsel bağlılığı sağladığı yönündeki önceki bulgular desteklenmektedir (Mak ve Sockel, 2001; Top, Tarcan, Tekingündüz ve Hikmet, 2013).

Bu araştırmanın sonuçları özetlenirse, psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşayacağı, daha az tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olacağı ve yüksek iş tatmininin örgütsel bağlılığı artıracığı iddia edilebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde, iş tatmini, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu dört kavram arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada kavramlarla ilgili ampirik bulgular sunmakta olduğundan, ilgili alanda yapılacak araştırmaların temelini oluşturacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının nasıl artırılacağına yönelik kaynaklar sınırlıdır (Mansfield, Beltman, Price ve McConney, 2012). Öğretmenlerin iş yükleri, coğrafi soyutlanmışlıkları ve iş-aile dengesizliklerinin azaltılması (Fleet, Kitson, Cassidy ve Hughes, 2007) ile hizmet öncesi eğitimde saha uygulamalarının artırılması (Sinclair, 2008; Yost, 2006) önerilmektedir. Psikolojik sağlamlıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşayabilecekleri, iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olabileceği belirlendiğinden göçmen eğitimi gibi hassas bir alanda hizmet verecek eğitimcilerin psikolojik sağlamlıkları yüksek olan adaylar arasından seçilmeleri önerilebilir.



## KAYNAKÇA

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Batan, N., & Ayten, A. (2015). Dini başa çıkma, psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 15(3), 67-92.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 1(59).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bıçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Bobek, B. L. (2002). Teacher resiliency: A key to career longevity. *The Clearing House*, 75(4), 202-205.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F., & Bozkuş, K. (2018). *Okul yöneticilerinin liderliğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinde örgütsel güvenin rolü*. 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Özet bildiri.
- Bozkuş, K. (2017). *Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin düzeyi*. 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Başkent Üniversitesi, Ankara, Özet bildiri.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: a study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.
- Chen, H. F., & Chen, Y. C. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), 279-30.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Thousand Oaks: Sage.
- Chiang, T., & Wang, J. (2008). *Workplace learning, job satisfaction and organizational commitment in small to midsize companies in Taiwan*. Academy of Human Resource Development International Research Conference, Panama City, USA.
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2013). Influence of occupational stress, resilience and job satisfaction on psychological well-being of policewomen. *Indian, Journal of Health and Well-being*, 4(4), 724-730.
- Collins, M. A. (1996). The relationship of work stress hardiness and burnout among full-time hospital staff nurses. *Journal of Nursing Staff Development*, 12(2), 81-85.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması*. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 155-160.
- Çelik-Keleş, H. N. (2006). *İş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelikkaleli, Ö. (2001). Yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinliklerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 38-53.

- Çetin, F., & Basım, N. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-14.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. b). Ankara: Pegem.
- Dağdeviren, E. G. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Day, C., & Gu, Q. (2009). Teacher emotions: Well being and effectiveness. İçinde P. A. Z. Schutz, M. (Ed.), *Advances in teacher emotion research* (pp. 15-32). New York: Springer.
- Dinçerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, E., & Erdem, R. (2017). Hemşirelerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ile yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 298-312.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmeler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 1(1), 41-54.
- Fleet, A., Kitson, R., Cassidy, B., & Hughes, R. (2007). University-qualified indigenous early childhood teachers: Voices of resilience. *Australian Journal of Early Childhood*, 32(3), 17-25.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. A. (2003). New rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12, 65-76.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 28, 113-128.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Güner, A, R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Özen, K. R. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Hoşoğlu, R., Kodaz, A. F., Bingöl, T. Y., & Batık, M. V. (2018). Öğretmen adaylarında psikolojik sağlık. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 217-239.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399-420.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Izgar, H., & Irmak, M. (2015). Matematik öğretmenlerinin yılmazlık düzeyleri üzerine bir inceleme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 446-459.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karaalioglu, Z. (2015). *Tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karasoy, H. A. (2011). Örgütsel bağlılık. İçinde A. Bedük (Editör), *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*. Konya: Atlas Akademi.

- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Lee, J. I. (2010) The effects of self-efficacy, educational organization characteristics and teachers' professional development on teacher burnout. *The Journal of Educational Administration*, 28, 57-82.
- Lumanlan, P. T. (2013). Exhaustion, disengagement, resilience and job satisfaction of nurse-educators. *The International Journal of Social Sciences*, 11(1), 23-28.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high risk adolescents. *Child Development*, 62 (3), 600-616.
- Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12, 857-885.
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. *Health Promotion Evaluation*, 101-116.
- Mak, B. L., & Sockel, H. (2001). A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and satisfaction. *Information & Management*, 38, 265-276.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). Don't sweat the small stuff: Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28 (3), 357-367.
- Mark, C., Pierce, B., & Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing low and high levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60, 37-51.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Los Altos: Malor Books.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). *Resilience in development*. *Handbook of Positive Psychology*, 74-88.
- Meşe, G. (2007). Endüstri ve örgüt psikolojisinde örgütsel bağlılığın anlamı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Meydan, C. H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Bilgi*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education (EIE)*, 18, 1-19.
- Örücü, E. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 145-146.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Öztürk, A., & Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Özyurt, A., Hayran, O., & Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Journal of the Association of Physicians*, 99(3), 161-169.
- Piko, B. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311-318.
- Pines, A. M. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Prince-Embury, S. (2013). *Translating resilience theory for assessment and application with children, adolescents,*

- and adults: *Conceptual issues*. New York: Springer Science+Business Media.
- Rani, R., & Midha, P. (2014). Does resilience enhance life satisfaction among teenagers? *Journal of Humanities and Social Science, 19*(6), 16-19.
- Rowden, R. W. (2002). *Learning and job satisfaction*. Academy of Human Resource Development Conference, Honolulu, Hawaii, USA.
- Savaş, A. C., Bozgeyik, Y., & Eser, İ. (2014). A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research, 3*(4), 159-166.
- Serin, M. K., & Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3*(3), 435-459.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö., F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış, 5*(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim, 35*(156), 142-159.
- Sharplin, E., O'Neill, M., & Chapman, A. (2011). Coping strategies for adaptation to new teacher appointments: Intervention for retention. *Teaching and Teacher Education, 27*(1), 136-146.
- Sinclair, C. (2008). Attracting, training, and retaining high quality teachers: The effect of initial teacher education in enhancing student teacher motivation, achievement, and retention. İçinde D. M. McInerney & A. D. Liem (Eds.), *Teaching and learning: International best practice* (pp. 133-167). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*, 194-200.
- Smith, J. F., & Smith, H. L. (2015). Savoring, resilience, and psychological well-being in older adults. *Aging & Mental Health, 19*(3), 192-200.
- Sumsion, J. (2004). Early childhood teachers' constructions of their resilience and thriving: A continuing investigation. *International Journal of Early Years Education, 12*(3), 275-290.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. ed.). Upper Saddle River: Pearson.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim, 33*(147), 54-70.
- Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S., & Hikmet, N. (2013). An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals. *The International journal of health planning and management, 28*(3), e217-e241.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 320-333.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi, 17*(2), 183-206.
- Tümekaya, S., Çam, S., & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18*(1), 387-398.
- Tümlü, G. Ü., & Receptoğlu E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3*(3), 205-213.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ulucan, H., Adiloğulları, İ., & Ünver, D. (2014). Examination of the relationship between occupational burnout and job satisfaction of professional football player. *Journal of Physical Education and Sport Sciences, 8*(1), 93-103.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*, 303-321.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8*(2), 196-217.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International, 2*(2), 1-14.
- Yost, D. S. (2006). Reflection and self-efficacy: Enhancing the retention of qualified teachers from a teacher education perspective. *Teacher Education Quarterly, 33*(4), 59.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management, 33*(5), 774-800.
- Youngblom, R., Houlihan, D., & Nolan, J. (2014). An assessment of resiliency and life satisfaction in high school-aged students in Belize. *International Journal of Psychological Studies, 6*(4), 115-122.