

## PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

M.Gökhan BİTMİŞ\*

Alptekin SÖKMEN\*\*

Hakan TURGUT\*\*\*

### Öz:

*Bu çalışmada işgörenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik duyguları incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki olası aracılık rolü araştırılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşme ve işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkilerini konu alan çalışmalara ilgili yazında yeterince yer verilmemiştir. Ayrıca, ilgili yazında örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkileri konusunda net bir sonuca ulaşılammıştır. Bu çalışmada, psikolojik dayanıklılık, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler yeniden ele alınarak ilgili yazına katkı sunulması amaçlanmaktadır.*

*Çalışmanın örneklemini 430 kamu çalışanı oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Ölçüm araçları olarak geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki çalışmalarda tespit edilmiş olan Friberg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen tarafından geliştirilen psikolojik dayanıklılık ölçeği, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili ifadeler ise Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla değerlendirilmiştir.*

*Araştırma hipotezlerini test etmek üzere korelasyon ve bir dizi regresyon analizleri uygulanmıştır. Aracılık testi için Baron ve Kenny tarafından önerilen üç aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif, işgörenlerin tükenmişlik duygusunu ise negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü ise belirlenememiştir. Bulgular, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının tükenmişlik seviyeleri üzerindeki doğrudan etkilerine işaret etmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Dayanıklılık, Tükenmişlik ve Örgütsel Özdeşleşme

---

\* Arş.Görv. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.  
mgbitmis@gazi.edu.tr

\*\* Doç.Dr. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.  
asokmen@gazi.edu.tr

\*\*\* Yrd. Doç.Dr. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler M.Y.O.  
hturgut@baskent.edu.tr

Bu çalışmanın bir kısmı Sakarya Üniversitesi tarafından düzenlenen 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuştur.

## **THE EFFECT OF RESILIENCE ON BURNOUT: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION**

### **Abstract:**

*This study investigates employees' resilience, organizational identification, and burnout relationships and analyzes the potential mediating role of organizational identification in the relationship between resilience and burnout. The literature regarding the relationship between resilience, burnout, and organizational identification has not documented well. Further, the relationship between organizational identification and burnout has inconsistent findings. Thus, the relationships between resilience, burnout and identification are reevaluated in this research in order to make significant contributions to the relevant literature.*

*The sample of the study is composed of 430 state employees in Turkey. Survey method is used for collecting data. The reliability and validity of our measurement instruments are tested before in the previous studies. Resilience Scale for Adults, which was developed by Friborg, Hjemdal, Rosenvinge, and Martinussen was employed to measure resilience level of employees. Burnout was measured by Maslach and Jackson's Burnout Inventory. Finally, organizational identification was measured by Mael and Ashforth's identification scale.*

*Correlation and a series of regression analyses are applied for testing research hypotheses. Baron and Kenny's three step procedures are employed in order to test mediation effect. Results show that resilience positively affects organizational identification and negatively affects the employee's burnout level. The mediating role of organizational identification in the relationships between resilience and burnout is not supported. Findings highlight the direct effects of resilience on employee's burnout level.*

**Keywords:** Resilience, Burnout, and Organizational identification.

## **GİRİŞ**

İş dünyası koşulları, işgörenlerin yoğun bir şekilde çalışmalarını gerektirmekle birlikte bu tempo karşısında işgörenlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde başarılı yöneticiler; işgörenlerinin örgüte bağlanma ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlar göstermelerinin ötesinde örgütleri ile kendilerini özdeşleştirmiş ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederek, güçlükler karşısında yılmayarak çalışan, örgütünün yanında olan ve gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı sorunlara göğüs gererek tükenmişlik gibi olumsuz eğilimlere yönelmeyen işgörenlerle çalışmak istemektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bir işgörenin stres eşiğinin daha yüksek olabileceği ve bu sayede de çatışma, kriz, değişim ve diğer kritik koşullarda daha yüksek motivasyonla performans göstermesi beklenebilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek işgörenler, daha düşük oranda tükenmişlik duygusuna sahip olabilirler ve örgütsel amaçlara etkin ve verimli bir şekilde ulaşılmasına katkı sağlarlar. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek, kendini örgütü ile özdeşleştirmiş ve tükenmişlik düzeyi düşük işgörenler günümüz rekabetçi piyasalarında örgütler için vazgeçilmez birer sermaye unsuru olmaktadır.

## **I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Genel olarak bir başarı veya uyum sağlama süreci olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Hunter, 2001), stresin olumsuz etkilerini azaltan ve uyumluluğu destekleyen bir faktör olarak görülmektedir (Jacelon 1997). Psikolojik dayanıklılığı, zor yaşamsal tecrübeler karşısında kişinin kendisini toplama gücü (Garmezy, 1991) veya değişimin ya da felâketlerin üstesinden gelme yeteneği olarak da tanımlamak mümkündür (Wagnild ve Young, 1993). Diğer bir deyişle, psikolojik dayanıklılık; terslik, başarısızlık, çatışma ve hatta gelişme, artan sorumluluk gibi bir takım pozitif olaylarda kendini toplama gücü ve eski haline gelebilmek için geliştirilebilir pozitif psikolojik kapasite şeklinde ifade edilebilmektedir (Luthans, 2002).

Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal (2005) dayanıklılığın iki önemli sebepten ötürü incelenmesi gerektiğini

vurgulamıştır. Bunlardan ilki; özellikle klinik psikolojide mental sağlığı korumada veya onu geri kazanmada rol alan merkezi faktörlerin belirlenmesi, diğeri ise stres ve negatif olaylara tolere edilebilirliğin ortaya çıkarılması ve böylelikle personel seçimlerinde işin beklentilerinin yüksek olduğu işlerde işe uygun personelin istihdamının sağlanmasının kolaylaştırılmasıdır. Friborg ve arkadaşları (2005) psikolojik dayanıklılığın yapısının açıklanmasında beş faktör üzerinde durmuşlardır. Bunlar: bireysel yeterlilik, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar ve yapısal stildir. Friborg, Hjemdal, Roseninge ve Martinussen (2003) bu boyutları kısaca şu şekilde ifade etmişlerdir: Bireysel yeterlilik kişinin kendine olan güvenini, öz yeterliliğini, kendini sevmesini, geleceğe dair umutlarını ve hayata dair gerçekçi oryantasyonlarını ifade etmektedir. Bireysel yeterliliği bireyin kendilik algısı ve gelecek algısı olarak iki alt boyutlu bir yapı olarak değerlendirmek mümkündür (Friborg ve ark., 2005). Sosyal yeterlilik ise bireyin sosyal adaptasyonunu, dışa dönüklüğünü ve sosyal aktivitelerde bulunma isteğini ifade etmektedir. Yapısal stil, bireyin günlük işlerini sürdürebilme, planlama ve organize edebilme yeteneği ile ilgiliyken aile uyumu ise bireyin ailesi ile olan kooperasyonunu ve ailesinden gördüğü desteği belirtmektedir. Son olarak sosyal kaynaklar ise kişinin arkadaşları ve akrabaları gibi yakın çevresinden gördüğü desteği ifade etmektedir. Bu beş boyut bütünüyle bireyin psikolojik dayanıklılığını oluşturmaktadır.

Öte yandan bireyin duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden tükenmişlik olgusu (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), işgörenlerde kaygı, sağlık problemleri, azalan performans ve öz saygı gibi bir çok olumsuz duruma neden olabilmektedir (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006; Taris, 2008; Alarcon, 2011). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları içinde barındırdığını belirterek bu boyutları şu şekilde açıklamaktadır: duygusal tükenme, tükenmişliğin en önemli belirleyicilerinden bir tanesi olup bireyin yaptığı işten ötürü kendisini duygusal olarak tükenmiş hissetmesidir. Bu bireylerin duygusal kaynakları tükenmiş olup kendilerini psikolojik anlamda işlerine verememektedirler. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği ya da ilgilendiği

kişilere karşı duygularından yoksun bir şekilde davranması olup, kişisel başarı eksikliği ise bireyin işinde başarılı olamaması ve kendini işine ilişkin yetersiz hissetmesi ile alakalıdır. Maslach ve Jackson (1981) bu boyutu orjinal ölçeklerinde bireysel başarı olarak adlandırmış ve olumlu ifadeler ile değerlendirmişlerdir. Bundan dolayı bireylerin tükenmişliklerinin yüksekliği, yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, düşük bireysel başarı seviyeleri ile değerlendirilmiştir.

İlgili yazında tükenmişliğin öncülleri arasında işgörenin limitlerini zorlayan ağır iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütlerdeki yetersiz ödül sistemi, destekleyici örgüt kültürünün eksikliği, örgütteki adaletsiz uygulamalar, değer çatışması ve bireyin işe uyumsuzluğu gibi etkenlerin olabileceği belirlenmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Maslach ve Leiter, 2008). Schaufeli ve Enzmann (1998) ise işle alakalı kronik stres süreçlerinin tükenmişliğe neden olabileceğini belirtmişlerdir. Tükenmişlik konusundaki araştırmaların önemli bir kısmı, onun olumsuz çıktıları üzerinde yoğunlaşmış ve tükenmişlikle bağlantılı olarak işgörenlerde düşük iş performansı, azalan iş tatmini ve örgütsel bağlılık, düşük üretkenlik (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001), depresyon gibi bir takım mental problemler (Bianchi vd., 2013) görülmüştür.

Örgütsel özdeşleşmeyi ise bireyin amaçlarının örgütün amaçlarıyla uyumlaşma süreci, diğer bir tabirle bireyin kendini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesi olarak tanımlamak mümkündür (Mael & Ashforth, 1992). Cheney ve Tompkins (1987), örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel kontrolün bir formu olarak tanımlamışlar ve karar vericinin örgütüyle özdeşleşerek, örgüt çıkarına en uygun alternatifini seçme arzusu olduğunu belirtmişlerdir. Örgütü ile özdeşleşen birey, kendini örgüte ait olarak hissetmekte ve kendisini örgütü ile tanımlamaktadır. Ayrıca, örgütleri ile özdeşleşen bireyler örgütlerinin başarı ve başarısızlıklarını kendilerine atfetmektedir (Mael & Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşmenin önemli bir araştırma alanı olmasında örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin etkili olduğu ileri sürülmüştür (Cheney, 1983). Özdeşleşmenin tutum ve davranışlar kapsamında pozitif çıktılara sebep olduğu ve bu kapsamda motivasyon, iş performansı ve tatmini, bireysel karar verme ve işgören etkileşimini etkilediği ifade edilmiştir (Cheney, 1983; Scott, Corman ve Cheney, 1988).

Bireylerin belirsizlik, çatışma ve artan sorumluluk gibi durumlarda kendini toparlamak için ihtiyaç duydukları psikolojik kapasite olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık, işgörenlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir (Basım ve Çetin, 2011). Psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan işgörenler, iş ortamlarında yaşadıkları zorluklar karşısında ayakta durabilecek ve muhtemelen daha az tükenmişlik duygusu yaşayacaklardır. Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlikle ilişkisi ise ilgili yazında net olarak ortaya konulmamıştır. Örneğin; Rode, Judge ve Sun (2012) örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemişken, Lammers ve arkadaşları (2013) bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Ayrıca, bir diğer görüşe göre kendilerini örgütleri ile özdeşleştiren bireyler muhtemelen daha sıkı çalışacak (Ashforth et al., 2008; Tompkins & Cheney, 1985) ve böylece daha çok tükenmişlik duygusu (Maslach vd., 2001) yaşayabileceklerdir. Öte yandan kendisini örgütü ile özdeşleştiren bireyler daha çok iş tatmini yaşamaktadır (Carmeli vd., 2007). İş tatmini ise bireylerin tükenmişlik duygusu ile negatif ilişkilidir (Maslach vd., 2001). Bundan dolayı, örgütsel özdeşleşme bireylerin tükenmişlik düzeyi ile negatif ilişkili olabilecektir. Diğer bir deyişle, kendisini örgütleri ile özdeşleştiren bireyler yaptıkları işlerden, aldıkları sorumluluklardan ve buldukları örgütlerde çalışmaktan keyif alacak ve karşılaştıkları zorlukları birer fırsat olarak değerlendirip üstesinden gelebileceklerdir. Bu yüzden bu bireyler muhtemelen daha az tükenmişlik duygusu yaşayacaklardır.

Dolayısıyla, bu çalışmada psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler yeniden incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü değerlendirilecektir.

Çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H<sub>1</sub>: Psikolojik dayanıklılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H<sub>2</sub>: Örgütsel özdeşleşme tükenmişliği negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H<sub>3</sub>: Psikolojik dayanıklılık tükenmişliği negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H<sub>4</sub>: Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenir.

## **II. YÖNTEM**

### **A) Katılımcılar**

Bu çalışmada verilerin toplanması için hazırlanan çevrimiçi-anket formu 550 kamu çalışanına e-posta ile gönderilmiştir. 430 katılımcı anket formunu doldurmuş ve bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı % 78 olup katılımcıların %98'i 41 ile 50 yaş aralığında bulunmaktadır.

### **B) Ölçüm Araçları**

Anket formu, demografik değişkenler dışında 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir.

#### **1)Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği**

İşgörenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi için Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 33 sorulu Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Resilience Scale for Adults) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik (Cronbach Alpha) katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur. Ölçekteki örnek ifade: "Beklenmedik bir olay olduğunda her zaman bir çözüm bulurum".

#### **2)Tükenmişlik Ölçeği**

İşgörenlerin tükenmişlik düzeyleri Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan 22 ifadeli Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) (Maslach vd., 1981) ile ölçülmüştür. Ölçekle ilgili güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Ölçekteki örnek ifade: "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."

### 3)Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.77'dir. Ölçekteki örnek ifade: "İşyerimin başarısı benim başarımdır."

### III. BULGULAR

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik dayanıklılık ve kendilerini örgütleri ile özdeşleştirme düzeyleri yüksek, tükenmişlik düzeyleri ise düşük olarak tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

**Tablo: 1**  
**Ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri**

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1.Psikolojik dayanıklılık	4.15	0.45	----		
2. Örgütsel özdeşleşme	3.68	0.69	0.19**	----	
3.Tükenmişlik	2.15	0.54	-0.40**	-0.09	----

\*\* p<0.01

Bu çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için bir dizi regresyon modelleri oluşturularak analiz edilmiştir. Aracılık testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo: 2'de sunulmuştur. Buna göre işgörenlerin psikolojik dayanıklılığı örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ( $\beta = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ), tükenmişlik düzeyini ise negatif yönde ( $\beta = -0.40$ ,  $p < 0.01$ ) ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bundan dolayı araştırmanın  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezleri kabul



edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin tükenmişlik düzeylerini negatif yönde etkilerken bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Örgütsel özdeşleşme, psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisinde aracılık rolü oynamamaktadır. Dolayısıyla, H<sub>2</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo: 2**  
**Regresyon analizleri sonuçları**

BGML.D.	BGMSZ.D.	B	S.H.	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
1	Örg.Özdeşleşme	Ps.Dayanıklılık					
	Sabit		2.47	0.31	-	8.00	0.00
	Ps.Dayanıklılık		0.29	0.07	0.19	3.95	0.00 0.04
2	Tükenmişlik	Ps.Dayanıklılık					
	Sabit		4.15	0.22	-	18.65	0.00
	Ps.Dayanıklılık		-0.48	0.05	-0.40	-9.02	0.00 0.16
3	Tükenmişlik	Ps.Dayanıklılık, Örg.Özdeşleşme					
	Sabit		4.19	0.24	-	17.53	0.00
	Ps.Dayanıklılık		-0.48	0.05	-0.40	-8.77	0.00
	Örg.Özdeşleşme		-0.02	0.04	-0.02	-0.42	0.67 0.16

BGML.D.= Bağımlı değişken, BGMSZ.D. = Bağımsız Değişken, S.H. = Standart hata.

## SONUÇ

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelenerek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık tükenmişlik ilişkisindeki olası aracılık rolü değerlendirilmiştir. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif, bireylerin tükenmişlik düzeyini ise negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki aracılık rolü desteklenmemiştir. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği dolaylı olarak değil de doğrudan etkilediğini göstermiştir. Bireylerin iş ortamlarındaki belirsizlik ve çatışma durumları gibi zor şartlar altında kendilerini toparlama kapasiteleri yükseldikçe bu olumsuz şartlardan çok fazla etkilenmeyecek hatta bu zor şartları olası bir fırsat olarak değerlendirip işlerinden tatmin olma duyguları, örgütsel bağlılıkları ve muhtemelen kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmeleri artacaktır. Ayrıca, bu bireyler yaptıkları işlerden ve aldıkları sorumluluklardan keyif alarak, olası zorlukları da bir fırsat olarak değerlendirip daha az düzeylerde tükenmişlik duygusu yaşayacaklardır. Sonuçlar, ilgili yazınla uyumludur (Örneğin; Basım ve Çetin, 2011; Lammers vd., 2013). İşgörenlerin psikolojik dayanıklılıkları eğitim programları ile geliştirilebilen bir özelliğe sahip olduğundan ötürü bu konuda verilecek çeşitli eğitimler işgörenlerin zor şartlar altındaki dayanıklılıklarını artırarak hem bireylerin kendilerini örgütleri ile özdeşleştirmelerini kolaylaştıracak hem de onların daha az tükenmişlik yaşamalarını sağlayarak örgütsel etkinliğe ulaşmada örgütlere büyük katkılar sağlayacaktır.

Bu araştırmada psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü tespit edilememiştir. Örgütsel özdeşleşmenin grup özdeşleşmesi, mesleki özdeşleşme ve çoklu özdeşleşme gibi bir çok farklı türü bulunmaktadır. Gelecekteki araştırmalar için bu değişkenlerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik değişkenleri ile birlikte incelenerek olası aracılık rollerinin değerlendirilmesi ilgili yazına katkılar sunacaktır.

Mevcut çalışma, uygulama güçlüğü ile zaman ve ekonomik kısıtlılıklar nedeniyle sadece tek bir ilde ve zaman diliminde gerçekleştirilebilmiştir. Ayrıca, işgörenlerin sosyal beğenilirlik etkisinde ifadeleri değerlendirme ihtimalleri de, göz ardı edilmemelidir. Bu alanda benzer ölçekler kullanılarak farklı il ve bölgelerde, farklı zaman dilimlerinde yapılacak yeni çalışmalar, araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğine katkı sağlayacağı gibi, yeni bakış açılarının da ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- ALARCON, G.M. (2011). "A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes". *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- ASHFORTH, B. E., HARRISON, S. H., & CORLEY, K. G. (2008). "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions". *Journal of Management*, 34, 325-374.
- BARON, R. M., ve 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, 1173-1182.
- BASIM, H. N. ve ÇETİN, F. (2011). "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 104-114.
- BIANCHI, R., BOFFY, C. HINGRAY, C. TRUCHOT, D. & LAURENT, E. (2013). "Comparative Symptomatology of Burnout and Depression", *Journal of Health Psychology*, 18 (6), 782-787.
- CARMELI, A., GILAT, G., & WALDMAN, D. A. (2007). "The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance". *Journal of Management Studies*, 44, 972-992.
- CHENEY, G. (1983). "On the Various Changing Meanings of Organization Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- CHENEY, G. ve TOMPKINS, P. (1987). "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment", *Central States Speech Journal*, 38 (1), 1-15.
- ERGİN, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yay. 143-154.

- FRIBORG, O., HJEMDAL, O., ROSENVINGE, J. H., MARTINUSSEN, M. (2003). "A 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.
- FRIBORG, O., BARLAUG, D., MARTINUSSEN, M., ROSENVINGE, J.H., HJEMDAL, O., (2005). "Resilience in Relation to Personality and Intelligence", *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- GARMEZY, N. (1991). "Resilience and Vulnerability to Adverse Developmental Outcomes Associated with Poverty", *American Behavioral Scientist*, (34),416-430.
- HUNTER, A. J. (2001). "A cross-cultural comparison of resilience in adolescents", *Journal of Pediatric Nursing*, 16, 172-179.
- JACELON, C.S. (1997). "The Trait and Process of Resilience", *Journal of Advanced Nursing*, (25),123-129.
- LAMMERS, J.C., YANNICK L. ATOUBA ve E. J. CARLSON (2013) "Which Identities Matter? A Mixed-Method Study of Group Organizational, and Professional Identities and Their Relationship to Burnout", *Management Communication Quarterly*, online basım [22.08.2013], DOI: 10.1177/0893318913498824.
- LUTHANS, F., (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- MAEL, F., ve B. E. ASHFORTH (1992). "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- MASLACH, C., ve LEITER, M. P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, (2),99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- MELAMED, S., SHIROM, A., TOKER, S., BERLINER, S., & SHAPIRA, I. (2006). "Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions." *Psychological Bulletin*, 132, 327-353.
- RODE, J.C., JUDGE, T.A. ve SUN, J.M. (2012) "Incremental Validity of Core Self-Evaluations in the Presence of Other Self-Concept Traits: An Investigation of Applied Psychology Criteria in the United States and China". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- SCHAUFELI, W.B. ve ENZMANN, D. (1998) *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- SCOTT, C, CORMAN, S. ve CHENEY, G. (1988). "Development of a Structural Model of Identification in the Organization", *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.
- TARIS, T. W. (2008). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316-334.
- TOMPKINS, P. K., & CHENEY, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. In R. D. McPhee & P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (s. 179-210). Beverly Hills, CA: Sage.
- WAGNILD, G.M. ve YOUNG, H.M. (1993). "Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale", *Journal of Nursing Measurement*, 1(2),165-178.