



Copyright@Author(s) - Available online at dergipark.org.tr/en/pub/igusbd.
Content of this journal is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND) International License.

Okul Mutluluğu ve Mesleki Doyum: Pozitif Öğretmen ve Mesleki Tükenmişliğinin Aracı Rolü

School Happiness and Professional Satisfaction: The Mediating Role of Positive Teachers and Professional Burnout

¹Seydi Ahmet SATICI 

²Yavuz ERİŞEN 

³Metin DENİZ 

⁴Mehmet Engin DENİZ 

⁵Abdullah Ensar UZUN 

ETİK BİLDİRİM: Araştırma için Yıldız Teknik Üniversitesi'nden 2023.07 sayılı numaralı etik kurul onayı 02.07.2023 tarihinde alınmıştır.

¹Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı, İstanbul, Türkiye
✉ ahmet.satici@yildiz.edu.tr

²Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim Programı, İstanbul, Türkiye
✉ yverisen@yildiz.edu.tr

³Prof. Dr., Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı, Bartın, Türkiye
✉ mdeniz@bartin.edu.tr

⁴Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı, İstanbul, Türkiye
✉ edeniz@yildiz.edu.tr

⁵Dr., Millî Eğitim Bakanlığı, Psikolojik Danışman, Kayseri, Türkiye.
✉ aensaruzun@gmail.com

Geliş/Received: 18.01.2024
Kabul/Accepted: 20.05.2025

Öz

Amaç: Bu çalışmada, okul mutluluğunun mesleki doyum üzerindeki etkisinin yanı sıra pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin seri aracı rolünün test edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışma, kesitsel desen kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu, İstanbul ilinde görev yapan 516 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri, 2022-2023 eğitim-öğretim yılı içerisinde toplanmıştır. Veriler, Öğretmenlerin Okul Mutluluğu Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği, Pozitif Öğretmen Ölçeği ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın veri analizi SPSS ve AMOS programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonucunda, mesleki doyum ile okul mutluluğu ve pozitif öğretmen arasında anlamlı bir pozitif ilişki, mesleki tükenmişlik ile ise anlamlı bir negatif ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre ayrıca pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin, okul mutluluğu ve mesleki doyum arasındaki ilişkide seri aracı rolü üstlendiği saptanmıştır.

Sonuç: Daha yüksek okul mutluluğuna sahip öğretmenlerin daha yüksek pozitif öğretmen özellikleri sergiledikleri ve daha az mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin ise daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Okul mutluluğu, mesleki doyum, pozitif öğretmen, mesleki tükenmişlik, öğretmenlik mesleği

Abstract

Aim: This study aims to examine the effect of school happiness on job satisfaction, as well as to test the mediating role of positive teacher and professional burnout.

Method: The study was designed using a cross-sectional design. The sample group consisted of 516 teachers working in Istanbul. Research data were collected during the 2022-2023 academic year. Data were obtained using the Teacher School Happiness Scale, Professional Satisfaction Scale, Positive Teacher Scale, and Professional Burnout Scale. Data analysis was performed using SPSS and AMOS software.

Results: The study found a significant positive relationship between professional satisfaction and school happiness and positive teacher, and a significant negative relationship with professional burnout. Additionally, the study found that positive teacher and professional burnout played a serial mediating role in the relationship between school happiness and professional satisfaction.

Conclusion: It was determined that teachers with higher school happiness exhibited higher positive teacher characteristics, and teachers with lower professional burnout had higher professional satisfaction.

Keywords

School happiness, professional satisfaction, positive teacher, professional burnout, teaching profession

Giriş

Öğretmenler, öğrencilerinin topluma faydalı bir birey olarak yetiştirilmesinde önemli roller üstlenir (Parkay, Stanford & Gougeon, 2010). İçinde bulunduğumuz çağın gerektirdiği niteliklere uygun bireyler yetiştirilmesi için mesleğini iyi yapan öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Martinez, 2022). Başarılı bir öğretmen olabilmek için mesleğe bağlı olmak, sıkı ve disiplinli çalışmak gerekir (Kant, 2018). Öğretmenlerin bu niteliklerine yerine getirebilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken mesleki doyum almalarını sağlar (Fütterer, 2023). Davis (2004) mesleki doyumunu, kişinin icra ettiği mesleğe karşı hissettiği olumlu duygular olarak ifade etmiştir. Mesleki doyumunu artıran ve azaltan çeşitli faktörler vardır (Baroudi vd., 2022). Kişinin kendisine uygun meslek seçmesi, yaptığı işte biyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, meslekte başarılı olması, başarılarının ödüllendirilmesi, çalıştığı ortamda bulunan diğer bireylerle sağlıklı iletişim kurabilmesi mesleki doyumunu artıran faktörlerdir (Olsen & Huang, 2019). Bireyin özellikleri ile icra ettiği mesleğin gerektirdiği özellikler arasında uyumsuzlukların olması, kişinin benlik saygısının düşük olması, çalışılan kurumda adil yönetim olmaması, iş yerinde mesleki rollerin tam olarak tanımlanmaması, mesleği icra ederken bireylerin kendisini yorgun hissetmesi mesleki doyumunu azaltan faktörlerdir (Booyesen, 2008). Öğretmenlerin mesleki doyuma sahip olması, çalıştığı okulda mutluluk, huzur ve güven duygularını hissettirir. Tüm bu duygular, öğretmenlerin okulda genel olarak kendilerini mutlu hissetmelerini sağlar. Öğretmenlerin icra ettiği meslekten doyum alması, okul mutluluğunu artırdığı yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Acton ve Glasgow, 2015; Alam, 2022; Jackson vd., 1986; Muchinsky, 2006; Ouellette vd., 2018; Pearson ve Moomar, 2005; Shin vd., 2023; Treputtharat ve Tayiam, 2014; Woods ve Weasmer, 2002). Mutluluk kavramı, kişisel deneyim ve değerlendirmeler sonucunda oluşan ve kişinin kendisini hoşnut hissetmesi ile sonuçlanan bir duygudur (Fisher, 2010). Mutluluk, zaman, mekân ve döneme göre farklı kategorilerde tanımlanır. Okul mutluluğu ise mutluluk kategorilerinden birisidir. Okul içerisinde kişilerin olumlu durumlara odaklanması, okul içinde oluşan dinamiklerin güçlü yönlerini benimseme ve kendi yeteneklerini geliştirme kapsamında değerlendirilir (Luthans, 2002). Öğretmenlerin kendi kişilik özellikleri, okulun bulunduğu çevreyi sevmeleri ve benimsemeleri, kazandıkları paranın beklentilerini karşılaması, yöneticilerin ihtiyaçlara duyarlı olması gibi faktörler okul mutluluğu üzerinde belirleyicidir (Price ve Jones, 2010).

Öğretmenlerin okul mutluluğu ile ilişkili olan bir diğer kavram ise pozitif öğretmendir (Eryılmaz ve Bek, 2018). Walker (2008) pozitif öğretmeni; olaylara olumlu yönüyle bakabilen, öğrencilerin ihtiyaç duyduğunda kolaylıkla iletişime geçebildiği, öğrencilerini yeri ve zamanı geldiğinde övebilen,

öğrencilerin birbirlerine karşı pozitif davranışlar sergilemesine yardımcı olabilen ve öğretme konusunda iyimser olabilen gibi özelliklerle tanımlamıştır. Pozitif öğretmen, öğrencilerin sosyal, akademik ve kişilik özellikleri üzerinde olumlu etki bırakır (Furer ve Skinner, 2003). Dışa dönük olmak, öğrenci ile pozitif ilişki kurmak, derste akışı sağlamak, öğrencileri derse katabilmek ve dersi somutlaştırarak anlatabilmek pozitif öğretmenin diğer özellikleridir (Eryılmaz ve Bek, 2018). Pozitif öğretmen performansının ortaya konulması hem öğretmenler hem de öğrenciler üzerinde olumlu bir etki bırakır. Öğrencilerin eğitim-öğretim ihtiyaçlarının karşılanması ve öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşması üzerinde pozitif öğretmen olmanın katkısı büyüktür (Eryılmaz, 2014). Öğretmenin öğrencileri ile iletişim problemleri yaşaması ve öğrencilere karşı duyarsız olması gibi özellikler pozitif öğretmen özellikleri ile bağdaşmamaktadır. Öğretmenlerin pozitif öğretmen özelliklerini gösterememesi durumunda mesleki tükenmişlik yaşayabileceği belirtilmiştir (Farber, 1984).

Başarısızlık yaşamak, kişinin kendisini bitkin hissetmesi ve yorgunluk duygusu tükenmişliği oluşturan bileşenlerdir (Maslach ve Leiter, 2017). Kişilerin başarılı olduğu inancının azalması, iş çevresine duyarsızlaşma ve duygusal açıdan bitkinlik hissi, tükenme kavramının genel olarak insanlarda gözlemlenen şikayetleridir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenme süreci, duygusal olarak bireylerin kendisini güçsüz hissetmesi ve uğraştığı işten bıkmış olması anlamına gelir (Maslach, 2006). Öğretmenlerin yaşadıkları iş stresi, yaptıkları iş ile ilgili yaşadıkları tüm sinir, depresyon, isteksizlik, mutsuzluk ve başarısızlık duygularıdır (Swider ve Zimmerman, 2010).

Pozitif öğretmen özelliklerine sahip olmak ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur (Hilbert, 2011; Lin, 2013; Yang vd., 2013). Pozitif öğretmen özellikleri; dışadönüklük, güven, iyimserlik, özyeterlilik ve umut gibi unsurları kapsamaktadır. Pozitif öğretmen özelliklerinin geliştirilmesinin mesleki tükenmişliği azaltacağı, farklı örneklem türleri üzerinde yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Ali ve Ali, 2014; Gillert, 2014; Tösten ve Özkan, 2014; Tösten vd., 2017; Wang vd., 2012).

Sonuç olarak, araştırma kapsamında ele alınan okul mutluluğu, mesleki doyum, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik kavramlarının birbirleri ile ilişkisi birçok araştırmada ortaya konmuştur (Avşaroğlu vd., 2005; Camacho, 2017; Chenevey vd., 2008; Diener vd., 2010; Ignat & Clipa, 2012; Lent vd., 2011; Lee & Shin, 2017; Marzano vd., 2003; Telef, 2011; Rentzou, 2012; Robinson vd., 2019). Bu araştırmanın literatürdeki diğer çalışmalardan ayrıldığı nokta ise okul mutluluğu ve mesleki doyum; pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin birbirine olan etkisinin yapısal eşitlik modellenmesi ile incelenmesidir. Bu amaçla araştırma kapsamında aşağıda yer alan hipotezlerin yanıtlanması hedeflenmektedir.

H1: Okul mutluluğu pozitif öğretmenliği pozitif olarak yordamaktadır.

H2: Okul mutluluğu mesleki tükenmişliği negatif olarak yordamaktadır,

H3: Okul mutluluğu mesleki doyumunu pozitif olarak yordamaktadır.

H4: Pozitif öğretmenlik mesleki doyumunu pozitif olarak yordamaktadır.

H5: Mesleki tükenmişlik mesleki doyumunu negatif olarak yordamaktadır.

H6: Okul mutluluğu, pozitif öğretmenlik aracılığıyla mesleki doyumunu pozitif olarak yordamaktadır.

H7: Pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik aracılığıyla okul mutluluğunun mesleki doyum üzerinde dolaylı etkisi vardır.

Okul mutluluğu ve mesleki doyum gibi konular, eğitimcilerin motivasyonu ve performansı üzerinde doğrudan etkili olan faktörlerdir. Bu konular üzerine yapılacak çalışmalar, eğitimcilerin daha mutlu ve verimli çalışabilmelerine yönelik politikalar geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliği, onların kariyerlerine ve öğrencilerine olan etkisi göz önüne alındığında, bu çalışmanın bulguları, mesleki gelişim programları ve destek sistemlerinin oluşturulmasına yol açabilir. Pozitif öğretmen davranışları, sadece öğretmenlerin değil, öğrencilerin de okul başarısı ve mutluluğu üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin bu tür davranışları daha fazla benimsemelerine yönelik öneriler sunabilir. Araştırma sonuçları ile eğitim politikalarını yönlendirebilir ve okulların öğretmen refahına yönelik uygulamalarını iyileştirebilir. Bu sayede daha sağlıklı ve mutlu bir okul ortamı yaratılabilir. Bu tür bir araştırma, literatüre önemli katkılarda bulunabilir ve gelecekte yapılacak çalışmalara temel oluşturabilir.

Yöntem

Katılımcılar ve Araştırma Süreci

Araştırma için öncelikle Yıldız Teknik Üniversitesinden 2023.07 sayı numaralı etik kurul onayı 02.07.2023 tarihinde alınmıştır. Araştırmaya 516 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların cinsiyeti 280 kadın (%54,26) ve 236 erkek (%45,74) tir. Katılımcıların yaklaşık %70'i evli ve %100'ü üniversite eğitimini tamamlamıştır.

Araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma yapılacak okullar ziyaret edilerek veri toplama süreci planlanmıştır. Çalışma hakkında öğretmenler bilgilendirilmiştir. Bilgilendirme çalışmalarının ardından araştırmaya katılmak için gönüllü olan öğretmenlere web tabanlı bir anket seti paylaşılmıştır. Formda öncelikle bilgilendirilmiş onam alınmış ve gönüllü katılım vurgulanmıştır. Daha sonra her sayfaya ölçekler eklenmiştir. Katılımcılar istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları ifade edilmiştir. Formun hiçbir yerinde kişisel bilgi istenmemiştir.

Tüm bilgilendirme faaliyetlerinin ardından öğretmenlerimiz formları doldurmuştur. Anket uygulaması sonucunda elde edilen demografik bilgiler Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	280	54.6
Erkek	236	45.4
Medeni Hal		
Evli	368	71.3
Bekar	148	28.7
Eğitim Durumu		
Lisans	437	84.7
Yüksek Lisans	73	14.1
Doktora	6	1.2
Çalışma Yılı		
0-2 yıl	117	22.7
3-5 yıl	93	18.0
6-8 yıl	102	19.8
9-11 yıl	67	13.0
12-14 yıl	44	8.5
15 yıl ve üzeri	93	18.0

Ölçme araçları

Mesleki doyum ölçeği

Mesleki Doyum Ölçeği Kuzgun vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Aktif olarak görev yapan öğretmenlerin, meslektaşlarına yöneticilerine gösterdikleri güven duygusu ve işteki mutlulukları gibi kriterleri içeren mesleki doyum düzeylerini ortaya çıkarmak için "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçme aracı 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "hiçbir zaman, nadiren, ara sıra, sık sık ve her zaman" olmak üzere 5' li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğe yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda Cronbach α değeri .9028 olarak bulunmuştur. $F_1=.91$, $F_2=.75$ değerleri iki faktör için hesaplanmıştır. Maddenin korelasyonları .30'un üzerinde çıkmıştır. Bu değerler ölçme aracının güvenilirlik düzeyi için yeterli bulunmuştur (Kuzgun vd., 2005).

Tükenmişlik ölçeği – kısa form (BL-SF)

Tükenmişlik Ölçeği kısa formu Pines ve Aronos (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracının orijinal hali 21 maddeden oluşmaktadır (Pines ve Aronos, 1988). Ölçme aracı daha kolay uygulama ve değerlendirme olanağı sağlamak amacıyla 10 maddelik kısa forma dönüştürülmüştür (Pines, 2005). Kısa forma dönüştürülen ölçek, Çapri (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kısa form 7'li likert tipi ile derecelendirilmektedir. Bunlar "asla:1 ve her zaman:7" olarak belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği kısa formu Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0,91 olarak hesaplanırken, madde toplam test korelasyonlarının 0.41 ile 0,76 arasında değiştiği ve dört hafta arayla elde edilen test tekrar test korelasyon katsayısının ise $r=0.90(p<0.01)$ elde edildiği görülmüştür (Çapri, 2013). Madde toplam puan korelasyon katsayısı, bir testteki her bir maddenin toplam test puanı ile olan ilişkisini gösteren bir ölçüttür. Bu katsayı, testin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılır ve genellikle güvenilirlik analizlerinde önemli bir rol oynar. Güvenirlik açısından değerlendirildiğinde, madde toplam puan korelasyon katsayısının yüksek olması, testin maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğunu ve aynı yapıyı ölçtüğünü gösterir. Güvenirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değişir ve 0.70'in üzerindeki değerler genellikle yüksek güvenilirlik olarak kabul edilir (Çapık vd., 2018)

Öğretmenlerin okul mutluluğu ölçeği

Öğretmenlerin Okul Mutluluğu Ölçeği Sezer ve Can (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracında toplam 26 madde bulunmaktadır. Öğretmenlerin okul mutluluk ölçeği 5'li likert tipi ile derecelendirilmiştir. Bunlar "asla, nadiren, bazen, sık sık ve her zaman" şeklindedir. Ölçek 5 farklı alt boyutu ölçmektedir. Bunlar fiziksel donanım ($\alpha= .735$), öğrenme ortamı ($\alpha= .872$), iş birliği ($\alpha= .828$), etkinlikler ($\alpha= .704$), okul yönetimi ($\alpha= .940$) olarak tespit edilmiştir. Maddelerin korelasyonları .54 ile .86 arasındadır. Beş alt boyutun toplam varyansın %65.09'unu açıklamaktadır. Ölçeğin toplam puan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .946 olarak hesaplanmıştır.

Pozitif öğretmen ölçeği

Pozitif Öğretmen Ölçeği Eryılmaz ve Bek (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracı 21 madden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi ile derecelendirilmektedir. Bunlar "hiç:1, biraz:2, biraz:3, çoğunlukla:4 ve çok:5" şeklinde ifade edilmiştir. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar öğrencilerin yetkinlik ihtiyacını karşılama ($\alpha= .86$), öğrenciler ile pozitif ilişkiler kurma ($\alpha= .83$), öğretilen konuyu somutlaştırma ($\alpha= .78$), dışa dönük olma ($\alpha= .87$), akış deneyimini destekleme ($\alpha= .71$), öğrencileri derse katma ($\alpha= .68$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği bir iç tutarlık yöntemi olan Cronbach Alpha tekniği ile incelenmiştir. Ölçeğin tamamının güvenilirlik değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Bu sonuç yüksek düzeyde güvenilirliğin olduğunu göstermektedir.

Verilerin analizi

İki değişken arasındaki ilişkide başka değişkenlerin de bu ilişkiyi açıklamada rolünün olabileceğine dair bir durumun olması, kişinin davranışları arasındaki farkları ortaya çıkarma olarak ele alınabilir (Baron ve Kenny, 1986). Çalışmada kullanılan aracı değişkenlerin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi yordayıp yordamama durumunu tespit etmek için Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi kullanılmıştır (Hayes, 2012). Verilerin analizi için Hayes'in PROCESS makrosu (Model 6) kullanılmıştır (Hayes, 2018). Hayes'in PROCESS makrosu, SPSS, SAS ve R programlarında kullanılan bir araçtır ve mediyasyon, moderasyon ve koşullu süreç analizlerini gerçekleştirmek için tasarlanmıştır. Okul mutluluğunun pozitif öğretmeni nasıl etkilediğine, pozitif öğretmenin mesleki tükenmişliği nasıl etkilediğine ve mesleki tükenmişliğin mesleki doyumu nasıl etkilediğine dair seri aracılık etkilerini, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliği arabulucu olarak analiz etmek için kullanılmıştır. Cinsiyet ise ortak değişken olarak kontrol edilmiştir. Veriler 10.000 bootstrapped kullanılarak incelenmiştir. Belirli bir etki boyutunun %95 önyargı düzeltmeli güven aralığı (CI) sıfır içermediğinde, anlamlı olarak kabul edilebilir (Kartal ve Bardakçı, 2018).

Bulgular

Korelasyon analizi

Tablo 2, bu çalışmadaki değişkenler arasındaki tanımlayıcı istatistikleri ve iki değişkenli korelasyonları sunmaktadır. Mesleki doyum ve okul mutluluğu pozitif öğretmenlik ile pozitif, mesleki tükenmişlik ile negatif ilişkilidir. Ayrıca, pozitif öğretmen, mesleki tükenmişlik ile negatif olarak ilişki vardır.

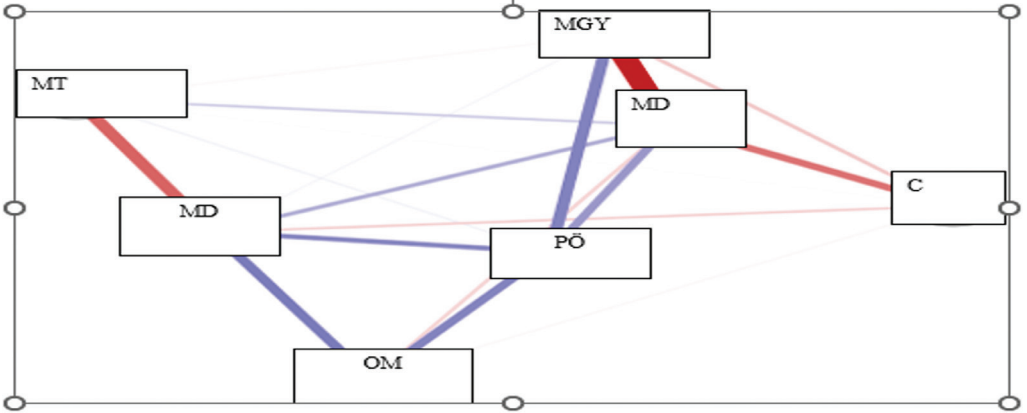
Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler ve çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonlar

Construct	Tanımlayıcı İstatistik							Korelasyonlar		
	Mean	SD	Skewness	Kurtosis	α	ω	λ_6	1	2	3
1. Mesleki doyum	72.12	12.90	.234	-.595	.912	.921	.942	–		
2. Okul mutluluğu	93.35	18.87	-.180	-.258	.966	.967	.975	.613**	–	
3. Pozitif öğretmen	81.67	14.51	-.597	.010	.957	.959	.966	.645**	.601**	–
4. Mesleki tükenmişlik	32.13	12.22	.347	-.338	.942	.944	.948	-.480**	-.298**	-.254**

** p < .001

Değişkenler arasındaki ilişkinin ağ yapısı Şekil 1’de gösterilmektedir. Mavi çizgiler pozitif kenar ağırlıklarını, kırmızı çizgiler ise negatif kenar ağırlıklarını temsil etmektedir. Mesleki doyum, okul mutluluğu ve pozitif öğretmen birbiriyle pozitif olarak bağlantılıdır. Mesleki tükenmişlik, mesleki doyum ile negatif olarak bağlantılıdır.

Not. MD: mesleki doyum; OM: okul mutluluğu; PÖ: pozitif öğretmen; MT: mesleki tükenmişlik; MGY: meslekteki geçirdiği yıl; MD: medeni durum, C: cinsiyet(Mavi çizgiler pozitif korelasyon ve kırmızı çizgiler negative korelasyondur.)

**Şekil 1:** Değişkenler arasında ağ analizi**Tablo 3:** Ölçeklere ilişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2/df	CFI	NFI	GFI	CFI	RMSEA
1.Mesleki doyum	3.14	.93	.78	.65	.93	0.93
2.Okul mutluluğu	3.77	.89	.86	.84	.89	.079
3.Pozitif öğretmen	2.00	.96	.92	.87	.96	.067
4.Mesleki tükenmişlik	2.87	.98	.93	.97	.98	.049

Ölçek puanlarının çarpıklık (-.597 ila .347) ve basıklık (-.595 ila .010) değerleri normal dağıldığını göstermektedir (Çokluk vd., 2012). Uyum iyiliği değerlerinin .90’dan büyük olması iyi uyum değerleri anlamına gelmektedir (Kline,1998). Bu çalışma için, değişkenlerin uyum iyiliği değerleri oldukça kabul edilebilir düzeydedir. VIF değeri çoklu doğrusallık sorununu tespit etmede kullanılan geleneksel ve yeterli ve bir yoldur (Salmerón vd., 2020). Varyans şişirme faktörü (VIF) ve tolerans değerleri de istenilen değerler arasındadır. Tolerans değerleri 0-1 arasında yer alır ve tolerans değerlerinin sıfıra yakın olması doğrusallık problemi olabildiğini gösterir (Mertler & Vannatta, 2017). Tüm VIF

değerlerinin 1,108 – 1,623 arasında olması ve tolerans değerlerinin 0,63 – 0,90 arasında olması, çoklu bağlantının bu araştırmada bir sorun olmadığını düşündürmektedir ($1 \leq VIF < 5$: Bağımsız değişkenler arasında düşük ile orta düzeyde bir çoklu doğrusallık, $5 \leq VIF < 10$: Bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde çoklu doğrusallık vardır. Bu durumda, modelin tahmin performansı etkilenebilir ve dikkatli olunmalıdır. $VIF \geq 10$: Çoklu doğrusallık ciddi bir sorun teşkil eder. Bu durumda, modelin tahmin performansı ciddi şekilde bozulabilir ve modelin yeniden düzenlenmesi veya bazı bağımsız değişkenlerin çıkarılması gerekebilir.) (Kartal ve Bardakçı, 2018).

Seri Çoklu Aracı Analizler

Tablo 4: Sıralı Aracılık Etki Özeti

				%95GA		
Hipotez	Etki	Katsayı	SH	Alt sınır	Üst sınır	Sonuç
H1	a1	.439	.02	.386	.493	Kabul
H2	a2	-.147	.04	-.189	-.013	Kabul
H3	c	.189	.02	.141	.237	Kabul
H4	b1	.323	.03	.259	.385	Kabul
H5	b2	-.311	.03	-.372	-.249	Kabul
Dolaylı Etkiler						
H6	a1.b1	.207	.03	.154	.266	Kabul
H7	a1.d21.b2	.020	.01	.003	.039	Kabul

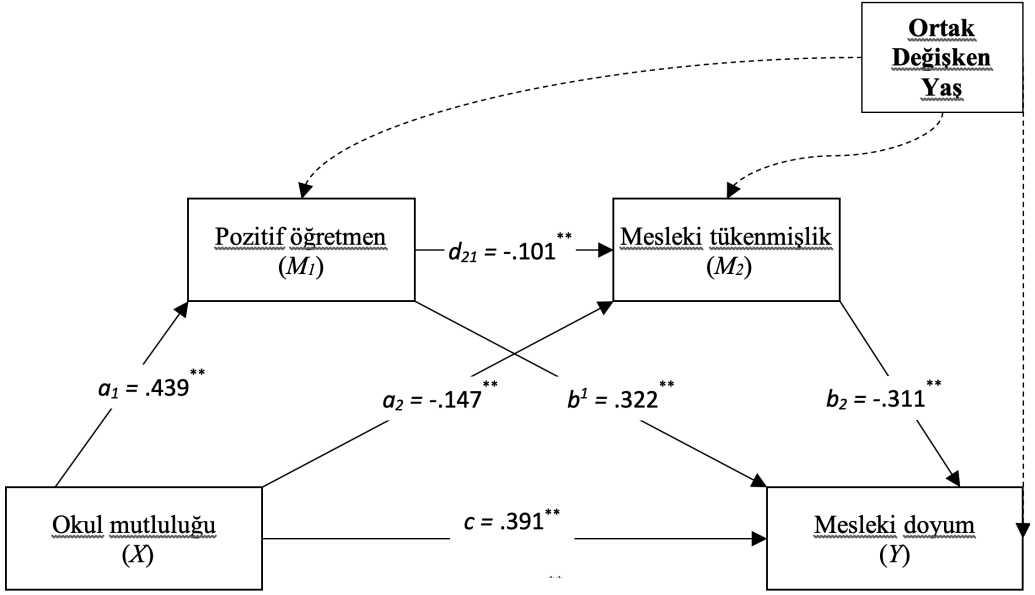
Okul mutluluğu hiçbir aracı değişken olmadan mesleki doyumu doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = .189$, $SE = .02$, $95\%CI = .141, .237$). Bu bulgu ile H3 hipotezi doğrulanmıştır. [$\text{Okul Mutluluğu} = \beta_0 + 0.189 \times \text{Mesleki Doyum} + \text{varepsilon}$]

Yapılan analiz sonucunda yol katsayıları, öğretmenlerin okul mutluluğunun pozitif öğretmen ($B = .439$, $SE = .02$, $95\%CI = .386, .493$) üzerinde anlamlı ve doğrudan bir etkiye işaret etmiştir. Bu bulgu ile H1 hipotezi doğrulanmıştır. Öğretmenlerin okul mutluluğunun mesleki tükenmişlik ($B = -.147$, $SE = .04$, $95\%CI = -.189, -.013$) üzerinde anlamlı ve doğrudan bir etkiye işaret etmiştir. Bu bulgu ile H2 hipotezi doğrulanmıştır. [$\text{Pozitif Öğretmen} = \beta_0 + 0.439 \times \text{Okul Mutluluğu} + \text{varepsilon}$] [$\text{Mesleki Tükenmişlik} = \beta_0 - 0.147 \times \text{Okul Mutluluğu} + \text{varepsilon}$]

Pozitif öğretmen mesleki doyumu doğrudan – pozitif olarak yordamıştır. ($B = .323$, $SE = .03$, $95\%CI = .259, .385$) Bu bulgu H4 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Mesleki tükenmişlik mesleki doyumu negatif ve doğrudan yordamıştır. ($B = -.311$, $SE = .03$, $95\%CI = -.372, -.249$). Bu bulgu da H5 hipotezinin doğrulanmıştır. [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 + 0.323 \times \text{Pozitif Öğretmen} + \text{varepsilon}$] [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 - 0.311 \times \text{Mesleki Tükenmişlik} + \text{varepsilon}$]

Önyükleme analizinin sonuçları, okul mutluluğunun pozitif öğretmen, $\beta = .207$, $SE = .03$, $95\%CI = [.154, .266]$ aracılığıyla dolaylı ve pozitif olarak mesleki doyum ile ilişkili olduğu şeklindeki önerilen dolaylı etkiyi desteklemiştir. Bu bulgu da H6 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Ardından, sonuçlar mesleki tükenmişliğin mesleki doyum ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenler tükenmişlik yaşadığında mesleki doyumun önemli ölçüde daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, bootstrap analizlerinin sonuçları, okul mutluluğunun öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde olumlu ve anlamlı bir dolaylı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur $\beta = .067$, $SE = .02$, $95\%CI = [.034, .102]$. [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 + (0.207 \times \text{Okul Mutluluğu}) + \text{varepsilon}$] [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 + (0.067 \times \text{Okul Mutluluğu}) + \text{varepsilon}$] [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 - 0.311 \times \text{Mesleki Tükenmişlik} + \text{varepsilon}$]

Pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik aracılığıyla okul mutluluğunun mesleki doyum üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin seri aracılığı yoluyla, okul mutluluğunun mesleki doyum üzerinde önemli bir dolaylı etkisi olduğunu göstermiştir, $\beta = .020$, $SE = .01$, $95\%CI = [.003, .039]$ (Şekil 2). Bu bulgu da H7 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. [$\text{Mesleki Doym} = \beta_0 + (0.020 \times \text{Okul Mutluluğu}) + \text{varepsilon}$]



Şekil 2: Öğretmenlerin mesleki doyurları için seri aracılık model

Tartışma

Bu araştırma sonucunda, okul mutluluğunun pozitif öğretmen özelliklerini pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucu dikkate alındığında, bu sonucu destekleyen çeşitli araştırmalar olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu araştırmalar şu şekildedir: Pozitif özelliklere sahip olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Tösten ve Özgan (2017) yapmış oldukları araştırmalara göre, öğretmenlerin pozitif bakış açısına sahip olmasının okul mutluluğunu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka çalışma sonucunda, pozitif bakış açısına sahip olmanın öğretmenler için kendini gerçekleştirme ve mutluluğun önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Duckworth, Quinn ve Seligman (2009), araştırmaları sonucunda, öğretmenlerin yaşam memnuniyetinin yani mutlu olmalarının etkili öğretmen davranışlarını etkileyeceği sonucuna ulaşmıştır. Bir başka araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin yaşam doyumlarının yüksek olması mutluluklarını artırmaktadır. Hem sosyal yaşamında hem de okul yaşamında mutlu olan öğretmenlerin pozitif öğretmenlik becerilerini daha fazla ortaya koyabileceği ifade edilmiştir (Charles, 1991). Okuldaki motivasyonun artması sonucunda, öğretmenlerin öğrenciyi motive etme, öğrenci için çaba gösterme gibi pozitif özelliklerinin olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Roeser vd., 2000). Okulun öğretmenlere olan saygısının, öğretmenlerin okul mutluluğunu artırdığı çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Okul mutluluğunun artması ayrıca öğretmenler arası iş birliğinin olması ile ilişkili bulunmuştur. Pozitif öğretmen özelliklerinden biri de iş birliğine açık olmaktır (Eryılmaz, 2015). Dolaylı olarak, araştırma sonucu Eryılmaz (2015)'in araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Ayrıca araştırma sonucunda, okul mutluluğunun pozitif öğretmen özelliklerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, Aelterman, Engels, Boehm ve Lyubomirsky (2008), Sezer ve Can (2019), Yıldırım (2014), Van Petegem ve Verhaeghe (2007) araştırmaları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer önemli bulgu, pozitif öğretmen özelliklerinin mesleki tükenmişliği negatif yönde yordadığıdır. Literatürde bu araştırma sonuçlarına doğrudan veya dolaylı olarak benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Çalışma sürecinde bireyin olumsuz duygulara sahip olması, tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Ergül, Saygın ve Tösten, 2013; Özer, 1998). Öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu duygulara sahip olmaları ise daha az tükenmişlik yaşayacaklarını ifade etmektedir. Tösten, Elçiçek ve Kansu'nun (2014) araştırmaları, öğretmenlerin pozitif özelliklere sahip olmaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamaktadır.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında, pozitif öğretmen özelliklerinin mesleki tükenmişliği negatif yönde yordadığı görülmektedir ve bu sonuç, ilgili diğer araştırmalarla örtüşmektedir. Öğretmenlerin kendilerini güçlü ve dayanıklı olarak değerlendirmeleri için iyimserlik, umut, güven, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve dışadönüklük gibi özelliklere sahip olmaları, yani pozitif öğretmenlik özellikleri göstermeleri, meslekte başarılı olmayı pozitif yönde desteklemektedir (Eryılmaz, 2013). Eryılmaz (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu bulgularla örtüşmektedir. Luthans ve Youssef (2004) ise pozitif öğretmen özellikleri ile pozitif psikolojik sermayenin performans ve motivasyon üzerine olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Luthans ve Youssef (2004) tarafından yapılan çalışma ile bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Diğer bir araştırma bulgusu ise pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin mesleki yeterlilik düzeyinin yüksek bulunmasıdır (Kelekçi ve Yılmaz, 2015). Mesleki tükenmişlik yaşamayan öğretmenler, öğrencilerinin akademik işlevselliğini artırmaktadır. Özellikle pozitif özelliklere sahip öğretmenler, öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde desteklemektedir (Eryılmaz, 2014). Araştırma sonuçları, pozitif öğretmen özelliklerinin mesleki tükenmişliği negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, Camino ve Knight (2009), Eryılmaz (2014), Eryılmaz (2015), Meyer ve Turner (2006), Sutton ve Mudrey-Pekrun (1992) tarafından yapılan çalışmalarla da örtüşmektedir. Demir (2019) ise pozitif duygulara sahip öğretmenlerin kendilerini daha iyi ve mutlu hissettiklerini ve meslek tatmininin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma sonucunda pozitif öğretmen özelliklerinin mesleki tükenmişliği negatif yönde yordaması, Demir (2019) tarafından elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Barutçu ve Serinkan (2008) ise hayat enerjileri düşük olan bireylerin tükenmişlik duygusunu daha fazla yaşadıklarını belirtmiştir. Pozitif öğretmen olmanın mesleki tükenmişlik ile negatif ilişkisi, Barutçu ve Serinkan (2008), Demir (2019) ve Özalp (2009) tarafından yapılan çalışmalarla da örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer önemli bulgu ise mesleki tükenmişliğin mesleki doyumunu negatif yönde yordamasıdır. Literatürde bu bulgu ile doğrudan ve dolaylı olarak örtüşen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Jackson, Firtko ve Edenborough (2007) dayanıklılık ile iş yerine yönelik hissedilen pozitif duygular arasında ilişki olduğunu bulmuşlardır. Sezgin (2012) ise öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının artırılmasının verimlilik için pozitif etki oluşturacağını belirtmiştir. Snyder (2000) umut kavramını, kişinin hedeflere ulaşma konusunda kararlılığı olarak tanımlamıştır. Psikolojik sermaye kavramında umut, hedefe ulaşabilmek için direnç gücünün yüksek olmasını ifade eder. Özellikle öğretmenlerin umut düzeylerinin yüksek olması, mesleklerini yürütürken daha fazla pozitif kişilik özellikleri göstermelerine yol açmaktadır (Karslı, 2004). Araştırma sonuçları, mesleki tükenmişliğin mesleki doyumunu negatif yönde etkilediğini göstermektedir ve bu sonuç Sezgin (2012), Snyder (2000) ve Karslı (2004) tarafından elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan son bulgu, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin aracılığı ile okul mutluluğunun mesleki doyum üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisi olduğudur. Abbas ve Raja (2010), pozitif özelliklere sahip olmanın iş stres düzeyine, iş tatminine, iş performansına, iş devamlılığına, örgütsel bağlılığa ve davranışlara etkisinin olduğunu bulmuşlardır ve bu sonuç, araştırmamızın bulgularını dolaylı olarak desteklemektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenler, sorunlar ve sıkıntılar içinde olsalar da başarıya ulaşmak için daha güçlü bir şekilde atılım yapmaktadır (Avey vd., 2010; Avolio, 2007; Luthans, Youssef ve Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2006). Alan yazında, duygusal zekâ, mutluluk/öznel iyi oluş, bağlanma stilleri, güçlendirici stres ve canlılık gibi pozitif psikolojik kapasitelerin değişik derecelerde pozitif örgütsel davranış ölçütlerini karşıladığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Little, Gooty ve Nelson, 2007; Luthans, 2011; Nelson ve Cooper, 2007).

Bu çalışmada, öğretmenlerin güven ve dışadönüklük özelliklerinin diğer boyutlarla uyumlu şekilde çok yüksek düzeyde olması, güven ve dışadönüklüğün pozitif psikolojik öğretmen ölçütlerini karşıladığını göstermektedir. Bu nedenle ilgili araştırmalar ile bu araştırma birbirini destekler niteliktedir. Hakvoort (1996), gerçek bir pozitif barış anlayışı için arkadaşlık ve diğerlerine ilgiyi içeren pozitif sosyal temaların önemini vurgulamıştır. Koth, Bradshaw ve Leaf (2008), öğretmen özelliklerinin olumlu bir okul iklimi algısının önemli yordayıcıları olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişliğin aracılığı ile okul mutluluğunun mesleki doyum üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Koth, Bradshaw ve Leaf (2008) ile Hakvoort (1996) tarafından yapılan araştırmalarla örtüşmektedir.

Collie, Shapka ve Perry (2012) ile Klassen ve Chiu (2011), iş stresinin yani iş yerinde mutsuz olmanın okul mutluluğu ve iş doyumunu azalttığını belirtmişlerdir. Deniz vd. (2023), okul mutluluğunun mesleki doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yani, okulda mutlu olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının arttığı gözlemlenmiştir. Okul mutluluğu puanları arttıkça mesleki doyum puanlarının da arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde, okul mutluluğu, mutluluk kavramları ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001; Avent, 1975; Avşaroğlu vd., 2005; Benevene vd., 2018; Demir ve Murat, 2017; Dorsan, 2007; Işıkhani, 1996; Ndlovu ve Ferreira, 2019; O'Conner ve Vallerand, 1998; Sargent ve Hannum, 2005; Shi vd., 2022; Şeker ve Zırhlioğlu, 2009). Bu araştırma sonuçları da literatürde yer alan mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları, mesleki doyum ile okul mutluluğu ve pozitif öğretmen arasında anlamlı bir pozitif ilişki ve mesleki tükenmişlik ile negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik, okul mutluluğu ve mesleki doyum arasındaki ilişkide seri araçlar olarak rol oynamaktadır. Daha yüksek okul mutluluğuna sahip öğretmenlerin, daha yüksek pozitif öğretmen özelliklerine, daha az mesleki tükenmişliğe ve sonuç olarak daha fazla mesleki doyuma sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğretmenlik mesleğinin çağın ihtiyaçlarına uygun yürütülmesi için okul mutluluğu, mesleki doyum, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik kavramlarının önemi tartışmasız derecede büyüktür. Bu dört kavramın bir arada ele alındığı literatürde başka bir araştırmanın olmaması, literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. Bu araştırma, bu açıdan alanyazında önemli bir eksikliği gidermiştir. Araştırma sonuçları, 21. yüzyıl niteliklerine uygun biçimde öğretmenlik mesleğinin etkili biçimde yürütülmesi için gerekli nitelikleri belirlemiştir. Örneğin, okul mutluluğunun artırılması, mesleki doyumun artırılması veya mesleki tükenmişliğin azaltılması için yapılabilecekler konusunda yeni bilimsel olarak sınanmış bilgiler literatüre kazandırılmıştır.

Bireylerin kendi kişilik özelliklerine en uygun mesleği seçmeleri için gerekli mesleki rehberlik çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği özelinde bu durumu düşündüğümüzde, öğretmenlik mesleğine uygun olan bireylerin bu mesleği seçmeleri sağlanabilir. Araştırma sonuçları dikkate alınarak bireylerin okul mutluluğunu artıracak, mesleki doyumunu artıracak, pozitif öğretmen özelliklerini geliştirebilecek ve mesleki tükenmişliklerini azaltacak hizmet içi eğitim çalışmaları, psikoeğitim çalışmaları, grup rehberliği eğitim çalışmaları ve atölye çalışmaları planlanıp uygulanmalıdır. Okul mutluluğu, mesleki doyum, pozitif öğretmen ve mesleki tükenmişlik gibi kavramların farklı değişkenlerle araştırılarak alanyazına yeni araştırma sonuçları kazandırılabilir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırma örneklem grubudur. Bu çalışma, örneklem grubunda yer alan 516 öğretmen ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırma; Öğretmenlerin Okul Mutluluğu Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği, Pozitif Öğretmen Ölçeği ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin ölçeklediği verilerle sınırlıdır.

Kaynakça

ACTON, R., & GLASGOW, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education* (Online), 40(8), 99-114. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.441680081120104>

AELTERMAN, A., ENGELS, N., VAN PETEGEM, K., & VERHAEGHE, J. P. (2007). The wellbeing of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-298. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>

ALAM, A. (2022). Positive psychology goes to school: conceptualizing students' happiness in 21st century schools while 'minding the mind!' are we there yet? Evidence-backed, school-based positive psychology interventions. *ECS Transactions*, 107(1), 11199. <https://iopscience.iop.org/article/10.1149/10701.11199ecst/pdf>

- ALI, N. & ALI, A. (2014). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (2), 399-412. <http://hdl.handle.net/10419/188145>
- ARDIÇ, K., & BAŞ, T. (2001, May 24-26). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, Türkiye, 479-484.
- AVENT, C. (1975). Happiness is job satisfaction. *Education+Training*, 17(4), 104-106. <https://doi.org/10.1108/eb016362>
- AVEY, J. B., LUTHANS, F., SMITH, R. M., & PALMER, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Occupational Health Psychology*, 5 (1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M.E., & KAHRAMAN, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *The Journal of Selcuk University Social Sciences Institute*, (14), 115-129.
- BARON, R. 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.
- BARUTCU, E., & SERİNKAN, C. (2008). Burnout syndrome as one of today's major problem and a study carried out in Denizli. *Ege Academic Review*, 8(2), 541-561.
- BAROUDİ, S., TAMİM, R., & HOJEİJ, Z. (2022). A quantitative investigation of intrinsic and extrinsic factors influencing teachers' job satisfaction in Lebanon. *Leadership and policy in schools*, 21(2), 127-146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- BENEVENE, P., ITTAN, M. M., & CORTİNİ, M. (2018). Self-esteem and happiness as predictors of school teachers' health: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9, 933 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00933>
- BOEHM, J., & LYUBOMIRSKY, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. Retrieved 11 July, 2018, from <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- BOOYSEN, C. (2008). *A study of the relationship between job satisfaction experienced by employees within a retail company and their organizational behavior*. Master Thesis. University of Western Cape, South Africa. <http://hdl.handle.net/11394/9130>
- CAMACHO, D.A. (2017). *Applying a cognitive-behavioral model to conceptualize burnout and coping for teachers in urban schools (Unpublished doctoral dissertation)*. Loyola University, Chicago. <https://www.proquest.com/docview/1983541437/previewPDF/3FCFCBD0B91C463EPQ/1?accountid=17384>
- CAPRI, B. (2013). The Turkish adaptation of the burnout scale-short form and the co-burnout scale-short form and the relationship between occupational and co-burnout from a psychoanalytic-existential perspective. *Educational Sciences in Theory and Practice*, 13(3), 1393-1418. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1017669>
- CELEBI, N. & UĞURLU, B. (2014). Examination of personality traits of teachers working in public high schools according to demographic variables. *Adıyaman University Journal of Social Sciences Institute*, 7 (18), 537-569. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.835>
- CHARLES, A.S. (1991). 'It say, I'm very mad at you.'. In P.R. Kane (Ed.), *The first year of teaching: Real world stories from America's teachers* (pp. 63–67). New York: Walker and Company. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282273041347584>
- CHENEVEY, J. L., EWING, J. C., & WHITTINGTON, M. S. (2008). Teacher Burnout and Job Satisfaction Among Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education*, Volume 49, 12-22. <https://eric.ed.gov/?id=EJ839891>
- ÇAPIK, C., GÖZÜM, S., & AKSAYAN, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 26(3), 199-210. <https://dergipark.org.tr/en/pub/fnjn/issue/39968/397481>
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem akademi.

DAVIS, G. (2004), "Job satisfaction survey among employees in small businesses", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11 No. 4, pp. 495-503. <https://doi.org/10.1108/14626000410567143>

DEMİR, E. (2019). *Investigation of the Relationship between Teachers' Quality of Work Life and Positive Psychological Capital Levels (Master's Thesis)*. İnönü University, Malatya.

DEMİR, R., & MURAT, M. (2017). Investigating teacher candidates' happiness, optimism, meaning in life and life satisfaction. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>

DENİZ, M. E., UZUN, A. E., KAYA, Y., & UZUN, G. (2023). Professional satisfaction and professional burnout as predictors of teachers' school happiness. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counselling ISSN: 1300-7432*, 12(2), 140-147. <https://tijseg.org/index.php/tijseg/article/view/213>

DIENER, E., KAHNEMAN, D., TOV, W., & ARORA, R. (2010). Income's association with judgments of life versus feelings. *International differences in well-being*, 3, 15.

DORSAN, H. (2007). Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi örneği) [An analysis of the level of the job satisfaction of the academic staff working at Near East University]. (Unpublished master's thesis). Gaziantep University

DUCKWORTH, A. L., & QUINN, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>

DUCKWORTH, A. L., QUINN, P. D., & SELIGMAN, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>

ERGÜL, H. F., SAYGIN, S., & TÖSTEN, R. (2013). Investigation of Burnout Levels of Classroom Teachers in Terms of Various Variables. *Electronic Dicle University Journal of Social Sciences Institute*, 5,10. <https://docplayer.biz.tr/138190218-Ogretmenlerdn-poztdtdf-psdkolojdk-sermaye-algilari-dle-tukenmmsldk-duzeylerd-arasindak-dldskdndn-dncelenmesd-1.html>

ERKUŞ, A. & FINDIKLI M. A. (2013). A research on the effect of psychological capital on job satisfaction, job performance and intention to leave. *Journal of Istanbul University Faculty of Business*, 42(2), 302-318. www.ifdergisi.org

ERYILMAZ, A. (2013). The use of positive psychology in the context of developmental and preventive services in the field of psychological counseling and guidance. *The Journal of Happiness & Wellbeing*, 1 (1), 1-19. <https://scholar.google.com/>

ERYILMAZ, A. (2014). Perceived personality traits and types of teachers and their relationship to the subjective well-being and academic achievements of adolescents. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(6), 2049-2062. <https://access.clarivate.com/>

ERYILMAZ, A. (2015). Positive psychology in the class: the effectiveness of a teaching method based on subjective well-being and engagement increasing activities. *International Journal of Instruction*, 8(2), 17-32. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1085313>

ERYILMAZ, A., & BEK, H. (2018). Development of the positive teacher scale from the perspective of teachers. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1297-1306.

FARBER, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331. <https://doi.org/10.1080/00220671.1984.10885550>

FISHER, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

FURER C. & SKINNER, E. (2003). Sense of Relatedness as A Factor in Children's Academic Engagement and Performance. *Journal of Educational Psychology*. c. 95 p. 1: 148-162. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.1.148>

FÜTTERER, T., VAN WAVEREN, L., HÜBNER, N., FİSCHER, C., & SÄLZER, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>

- GILLERT, J. E. (2014). *The Relationship of Psychological Capital and Burnout with Training and Performance*. Doctoral Dissertation. University of Oklahoma. <https://shareok.org/bitstream/handle/11244/10394/>
- HAKVOORT, I. (1996). *Conceptualizations of Peace and War from Childhood Through Adolescence*. (Unpublished doctor-al dissertation), University of Amsterdam, Netherlands.
- HAYES, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling* [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- HAYES, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- HERBERT, M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement*. (Doctoral dissertation). Stellenbosch: Stellenbosch University. https://scholar.sun.ac.za/bitstream/handle/10019.1/17829/herbert_exploration_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- İŞIKHAN, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumunu. *Journal of Productivity*, 25(1), 117-130.
- IGNAT, A. A. & CLIPA, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.171>
- JACKSON, D., FIRTKO, A., & EDENBOROUGH, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- JACKSON, S. E., SCHWAB, R. L., & SCHULER, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4), 630. <https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/>
- KARTAL, M., & BARDAKÇI, S. (2018). *SPSS ve AMOS uygulamalı örneklerle güvenilirlik ve geçerlik analizleri*. Akademisyen Kitabevi.
- KALEMCI-TÜZÜN, İ. (2007). Trust, organizational trust and organizational trust models. *KMU FEAS Journal*, 13, 93-118.
- KANT, I. (2018). *On Education*. Istanbul: İz Publishing.
- KARSLI, M. D. (2004). *Managerial Effectiveness*. Ankara: Pegem A Publishing.
- KELEKÇI, H., & YILMAZ, K. (2015). The relationship between teachers' positive psychological capital and their efficacy beliefs. *Journal of Mersin University Faculty of Education*, 11(3). <https://doi.org/10.17860/efd.96988>
- KELEŞ, H. N. (2011). Positive Psychological Capital: Definition, Components and Effects on Organization Management. *Journal of Organization and Management Sciences*. Volume 3, Issue 2, 2011 ISSN: 1309- 8039.
- KIRALP, F. S. S., & BOLKAN, A. (2016). Relationship between candidate teacher's attitude towards teaching profession and their life satisfaction levels. *The Anthropologist*, 23(1-2), 11-20. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58748756/>
- KOTH, C. W., BRADSHAW, C. P., & LEAF, P. J. (2008). A multilevel study of predictors of student perceptions of school climate: The effect of classroom-level factors. *Journal of Educational Psychology*, 100(1), 96–104. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.100.1.96>
- KUZGUN, Y., AYDEMİR – SEVİM, S. & HAMAMCI, Z. (2005). *Scales used in PCG* (In Yıldız, K. & Feride, B. (Eds.) Ankara: Nobel Publishing.
- KLİNE, R. B. (1998). *Structural equation modeling*. New York: Guilford.
- LEE, E. S., & SHİN, Y. J. (2017). Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 139-150. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.008>

- LENT, R. W., NOTA, L., SORESI, S., GINEVRA, M. C., DUFFY, R. D. & BROWN, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- LIN, T. L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and Employees' Job burnout in international tourist hotels. *Life SCI J*, 10(3), 2104-2112. https://www.lifesciencesite.com/lisj/life1003/308_20670life1003_2104_2112.pdf
- LITTLE, L. M., GOOTY, J., & NELSON, D. L. (2007). *Positive psychological capital: Has positivity clouded measurement rigor?* D. L. Nelson and C. L. Cooper (Ed.), *Positive organizational behavior* (pp. 191-209) London: Sage.
- LUTHANS, F. (2011). *Organizational behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw Hill.
- LUTHANS, F., LUTHANS, K. W., & LUTHANS, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/145/>
- LUTHANS, F., & YOUSSEF, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*, 33(2), 143-160. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/154/>
- LUTHANS, F., AVEY, J. B., AVOLIO, B. J., NORMAN, S. M., & COMBS, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C. M., & AVOLIO, B. J. (2007). *Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior*. D. L. NELSON & C. L. COOPER (Ed.), *Positive organizational behavior* (pp. 244-255). London: Sage.
- MARTÍNEZ, C. (2022). Developing 21st century teaching skills: A case study of teaching and learning through project-based curriculum. *Cogent Education*, 9(1), 2024936. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2024936>
- MARZANO, R. J., MARZANO, J. S., & PICKERING, D. J. (2003). *Classroom management that Works*. Alexandria: ASCD.
- MASLACH, C. (2006). Understanding job burnout. *Stress and quality of working life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37-51. https://www.emdr.org.il/wp-content/uploads/2021/08/BurnedOut_CM_HumanBehavior1976.pdf
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- MASLACH, C., & LEITER, M. P. (2017). *Understanding burnout: New models*. In C. L. Cooper and J. C. Quick (Ed.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (p. 36–56). Wiley-Blackwell.
- MASTEN, ANN, & REED, M.J. (2002). Resilience in Development. Rick Sender and Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, pp. 72-82.
- MERTLER, C. A., & VANNATTA, R. (2017). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. Routledge.
- MEYER, D. K., & TURNER, J. C. (2006). Re-conceptualizing emotion and motivation to learn in classroom contexts. *Educational Psychology Review*, 18(4), 377-390. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-006-9032-1>
- MOSKOWITZ, S., & DEWAELE, J. M. (2021). Is teacher happiness contagious? A study of the link between perceptions of language teacher happiness and student attitudes. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 15(2), 117-130. <https://doi.org/10.1080/17501229.2019.1707205>
- MOOMAW, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, *Educational Reserach Quarterly*, 29(1), 37-53. <https://eric.ed.gov/?id=ej718115>

- MUCHINSKY, P. M. (2006). Enhancing industrial/organizational psychology: A challenging mandate at the dawn of the 21st century. *Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 20(1), 1-27. https://doi.org/10.32222/jaiop.20.1_1
- NELSON, D. L., & COOPER, C. L. (2007). *Positive organizational behavior: An inclusive view*. D. L. Nelson and C. L. Cooper (Ed.), *Positive organizational behavior* (pp. 3-8). London: SAGE.
- NDLOVU, V., & FERREIRA, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598-604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- PARKAY, F. W., STANFORD, B. H., & GOUGEON, T. D. (2010). *Becoming a teacher* (pp. 432-462). Pearson/Merrill.
- PEARSON, L. C. & MOOMAW, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54. <https://eric.ed.gov/?id=ej718115>
- PEKRUN, R. (1992). The impact of emotions on learning and achievement: Towards a theory of cognitive/motivational mediators. *Applied psychology*, 41(4), 359-376. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1992.tb00712.x>
- PINES, A. M. (2005). The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12, 78–88. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- PINES, A. M., & ARONSON, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: FreePress.
- PRYCE-JONES, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing Your Psychological Capital for Success*, 187-188. DOI:10.1002/9780470666845
- RENTZOU, K. (2012). Examination of work environment factors relating to burnout syndrome of early childhood educators in Greece. *Child Care in Practice*, 18(2), 165-181. <https://doi.org/10.1080/13575279.2012.657609>
- ROBINSON, O. P., BRIDGES, S. A., ROLLINS, L. H., & SCHUMACKER, R. E. (2019). A Study of The Relation Between Special Education. *Journal of Research in Special Educational Needs*. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448>
- ROESER, R. W., ECCLES, J. S., & SAMEROFF, A. J. (2000). School as a context of early adolescents' academic and social-emotional development: A summary of research findings. *The Elementary School Journal*, 100, 443-471. doi:10.1086/499650
- SARGENT, T., & HANNUM, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest. *China. Comparative Education Review*, 49(2), 173-204. <https://doi.org/10.1086/428100>
- SALMERON, R., GARCÍA, C., & PEREZ, J.G. (2020) Overcoming the inconsistencies of the variance inflation factor: a redefined VIF and a test to detect statistical troubling multicollinearity. DOI:10.48550/arXiv.2005.02245
- SATILMIS, A., OZACAR, B., UZUNBOYLU, H., & YILMAZ, E. (2017). The life satisfaction of teachers at work place, research of structural equation modeling regarding general and organized cynicism. *Quality & Quantity*, 51(4)1-10. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-017-0578-4>
- SELIGMAN, M., & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychological Association*, 55 (1), 5-14 <https://psycnet.apa.org/record/2000-13324-001>
- SEZER, S. & CAN, E. (2019). School Happiness: A Scale Development and Implementation Study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19 (79), 167-190. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42986/520754>
- SEZGİN, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 489-502. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/48697/619541>
- SHI, L., ZHANG, J., XIAO, S., LIN, H., ZHAO, C., ZHAO, S., OU, W., LI, H., & ZHANG, C. (2022). Impact of occupational exposure on job satisfaction and overall happiness among Chinese physicians and nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2062-2073. <https://doi.org/10.1111/jonm.13663>

- SHİN, S., MERCER, S., BABİC, S., SULİS, G., MAİRİTSCH, A., KİNG, J., & JİN, J. (2023). Riding the happiness curve: The wellbeing of mid-career phase language teachers. *The Language Learning Journal*, 51(2), 195-207. <https://doi.org/10.1080/09571736.2021.1979632>
- SHOCKLEY-ZALABAK, P., ELLIS, K., & WINOGRAD, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- SLAUGHTER-DEFOE, D. T., & CARLSON, K. (1996). Young African American and Latino children in high-poverty urban schools: How they perceive school climate. *Journal of Negro Education*, 65, 60–70. <https://www.jstor.org/stable/>
- SNYDER, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: AcademicPress
- SPEROFF, J. B. (1955), *Job Satisfaction and Interpersonal Desirability Values*. Sociometry c. 18th p. 1:69-72. <https://www.jstor.org/stable/pdf/>
- SUTTON, R. E., MUDREY-CAMİNO, R., & KNİGHT, C. C. (2009). Teachers' Emotion Regulation and Classroom Management. *Theory into Practice*, 48, 130-137. <https://doi.org/10.1080/00405840902776418>
- SWIDER, B. W., & ZIMMERMAN, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- ŞEKER, B. D., & ZIRHLİOĞLU, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam dokumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Journal of Police Sciences*, 11(4), 1-26
- TELEF, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue/8593/106849W>
- TÖSTEN, R. & ÖZGAN, H. (2014). Positive Psychological Capital Scale: Validity and reliability study. *EKEV Academy Journal*, 59(59), 429-442. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev>
- TÖSTEN, R., ELÇİÇEK, Z., & KANSU, V. (2014). Investigation of the Relationship between Teachers' Positive Psychological Capital Adequacy and Burnout Levels. *9th National Educational Administration Congress*, 8-10 May
- TOSTEN, R., & ÖZGAN, H. (2017). Investigation of Teachers' Perceptions Regarding Their Positive Psychological Capital. *Electronic Journal of Social Sciences*, 16(62), 867-889. <https://www.researchgate.net/profile/Rasim-Toesten/publication>
- TÖSTEN, R., ARSLANTAŞ, H. İ. & ŞAHİN, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 726-744. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/28496/340309>
- TREPUTHARAT, S., & TAYIAM, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.334>
- O'CONNOR, B. P., & VALLERAND, R. J. (1998). Psychological adjustment variables as predictors of mortality among nursing home residents. *Psychology and Aging*, 13(3), 368–374. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.3.368>
- OLSEN, A., & HUANG, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 11-11. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- OPPENHEIMER, L., & KUIPERS, I. (2003). Filipino children's understanding of peace, war, and strategies to attain peace. Peace and Conflict: *Journal of Peace Psychology*, 8, 235-257. https://doi.org/10.1207/s15327949pac0903_4
- OZER, R. (1998). *The Level of Burnout in Counselors, Its Reasons and Analysis According to Various Variables*. (Unpublished Master Thesis) KTU, Trabzon.
- OZKALP, E. (2009). A New Dimension in Organizational Behavior: Positive Organizational Behavior Approach and Its Issues. 17th National Management and Organization Congress, 21-23 May. *Eskişehir Osmangazi University, Department of Business Administration*, 491-499.

WASTE, B. B. (2011). Examining teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.

OUELLETTE, R. R., FRAZIER, S. L., SHERNOFF, E. S., CAPPELLA, E., MEHTA, T. G., MARÍÑEZ-LORA, A., ... & ATKINS, M. S. (2018). Teacher job stress and satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior therapy*, 49(4), 494-508. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2017.11.011>

UNESCO (2016). *Happy schools: A framework for learner well-being in the Asia-Pacific*. Retrieved 11 July, 2018, from <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002441/244140e.pdf> <https://eric.ed.gov/?id=ED610022>

WALKER, R. J. (2008). Twelve Characteristics of An Effective Teacher: A Longitudinal, Qualitative, Quasi-Research Study of In-Service and Pre-Service Teachers' Opinions. *Educational Horizons*. c. 87 p. 1:61-68. <https://www.jstor.org/stable/>

WANG, Y., LIU, L., WANG, J., & WANG, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 54(3), 232-240. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0243-OA>

WOODS, A. M. & WEASMER, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants. *The Clearing House*, 75(4), 186-189. <https://doi.org/10.1080/00098650409601242>

YANG, M. H., YEH, C. T., YANG, H. W., & MUI, W. C. (2013). The impacts of perceived organizational support and psychological capital on sport burnout of junior high school physical education students. *Life Science Journal*, 10(3), 1946-1956. http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life1003/288_20529life1003_1946_1952.pdf

YILDIRIM, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9 (6), 153-163. DOI: 10.5897/ERR2013.1691.

ZHANG, Y. (2008). Information asymmetry and the dismissal of newly appointed CEOs: An empirical investigation. *Strategic Management Journal*, 29(8), 859-872. <https://doi.org/10.1002/smj.689>

Summary

Teachers play important roles in raising their students as individuals useful to society. Teachers who are good at their profession are needed to raise individuals who meet the qualifications required by the age we live in. In order to be a successful teacher, it is necessary to be committed to the profession and work hard and disciplined. Teachers' ability to fulfill these qualifications enables them to receive professional satisfaction while carrying out educational activities. Occupational satisfaction as the positive feelings a person feels towards his/her profession. It has been stated in studies that teachers' satisfaction with their profession increases school happiness. School happiness is evaluated within the scope of people focusing on positive situations, embracing the strengths of the dynamics occurring within the school, and developing their own abilities. Another concept related to teachers' school happiness is the positive teacher. Positive teacher as someone who can look at things from a positive perspective, can easily communicate with students when needed, can praise students when appropriate and timely, can help students display positive behavior towards each other, and can be optimistic about teaching, etc. It is defined by features such as: A positive teacher has a positive impact on students' social, academic and personality traits. Demonstrating positive teacher performance has a positive impact on both teachers and students. Being a positive teacher has a great contribution to meeting the educational needs of students and achieving professional satisfaction of teachers. Teachers' failure to demonstrate positive teacher characteristics indicates that they may experience professional burnout. Experiencing failure, feeling exhausted, and feeling tired are the components that constitute burnout. As a result, the interrelationship of the concepts of school happiness, professional satisfaction, positive teacher, and professional burnout, which are discussed within the scope of the research, has been revealed in many studies. The point where this research differs from the studies in the literature is that it examines the effects of school happiness and professional satisfaction: positive teacher and professional burnout on each other using structural equation modeling. For this purpose, the research aims to answer the following questions.

- *Is there a significant positive relationship between job satisfaction and school happiness-positive teachers?*
- *Is there a negative relationship between job satisfaction and job burnout?*
- *Are positive teacher and professional burnout serial mediators in the relationship between school happiness and professional satisfaction?*

In order to carry out the teaching profession in accordance with the needs of the age, the concepts of school happiness and professional satisfaction: positive teacher and professional burnout are of great importance. No other research has been found in the literature where these four concepts are discussed together. In this respect, the research will fill an important gap in the literature. It is aimed to present solutions to increase the qualifications of our teachers in our schools by determining the hypotheses tested with the research results and the qualifications required for the effective execution of the teaching profession.

For the research, ethics committee approval was first obtained from Yıldız Technical University. 516 teachers participated in the research. The gender of the participants was 280 women (54.3%) and 236 men (45.7%). Approximately 70% of the participants are married and 85% have completed their university education. The data of the research was collected through a web-based survey. Informed consent was first obtained and voluntary participation was emphasized in the form. Data were collected through the Teachers' School Happiness Scale, Professional Satisfaction Scale, Positive Teacher Scale and Professional Burnout Scale. Data analysis of the research was done with SPSS and AMOS programs. As a result of the research, it was found that there was a significant positive relationship between job satisfaction and school happiness-positive teacher and a negative relationship with professional burnout. According to the research results, it was also found that positive teacher and professional burnout were serial mediators in the relationship between school happiness and professional satisfaction. In summary, it was concluded that teachers with higher school happiness showed higher positive teacher characteristics, and teachers with less professional burnout had more professional satisfaction.