

Psikolojik Dayanıklılık ve İş ile İlgili Kaygı Duyguları (Anksiyete) Arasındaki İlişkiler: Afganistan Örnekleminde Bir Araştırma

Olçay OKUN[®]

MSÜ, Kara Harp Okulu, Çankaya,
Ankara, Türkiye

Öz

İnsanoğlunun yaşamını daha anlamlı kılan bilginin peşinde olan pozitif psikoloji, çalışanlar ve organizasyonlar açısından pek çok olumlu sonuçla yakından ilişkilidir. Pozitif psikoloji kapasitesi olarak derin bir teorik temele ve uygulama alanına sahip olan psikolojik dayanıklılık hayati bir uyum kapasitesidir. Çalışmamızda uzun yıllardır süregelen çalkantıların sonucu olarak gündelik yaşamın her alanına sirayet eden yoksulluk ve yoksunlukların getirdiği pek çok trajediye sahne olan, kolektivist bir kültüre sahip Afganistan coğrafyasında yaşama tutunmanın ve devam etmenin temel dayanağı olan psikolojik dayanıklılık kapasitesi incelenmiştir. İş ile ilgili kaygı duyguları, çalışanların örgütsel işleyişiyle ilgili endişeleri ve işverenlerinin iş beklentilerini karşılama becerileri nedeniyle iş görevlerini yerine getirirken yaşadıkları gerginliği yansıtır. Günlük hayatın çetin koşulları içerisinde psikolojik dayanıklılık kapasitesinin iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde işlevselleşmesi çalışma konusu olarak seçilmiştir. Çalışma Afganistan'ın başkenti Kabil'de bulunan 27 üniversitede çalışan akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik dayanıklılığın en çetin koşulların şiddetli ağırlığının hissedildiği Afganistan iş ortamında, iş ile ilgili kaygı duygularını (anksiyete) önemli derecede tamponladığı ve kaygı duyguları karşısında psikolojik dayanıklılığın bir denge faktörü olarak günlük yaşantıda işlevselleştiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, işle ilgili kaygı duyguları (anksiyete), Afganistan üniversiteleri

Abstract

The Relationship Between Psychological Resilience and Work-Related Anxiety: A Research in Afghanistan Sample

Positive psychology, which seeks information that makes human life more meaningful is closely related to many positive results for employees and organizations. Psychological resilience, which has a deep theoretical basis and field of application as a capacity for positive psychology, is a vital adaptive capacity. In our study, the psychological resilience capacity, which is the main basis of holding and continuing life in Afghanistan, which has a collectivist culture, has been the scene of many tragedies caused by poverty and deprivation that has spread to all areas of daily life as a result of the ongoing turmoil for many years. Their feelings of work-related anxiety reflect the stress employees experience while performing their job duties due to their concerns about their organizational functioning and their ability to meet job expectations of their employers. The functionalization of resilience capacity on work-related anxiety in the harsh conditions of daily life was chosen as the subject of study. The study was conducted on academic and administrative staff working in 27 universities in Kabul, the capital city of Afghanistan. As a result of the study, it was found that resilience significantly buffered the feelings of work-related anxiety (anxiety) in the work environment of Afghanistan, where the severity of the most severe conditions was felt, and resilience became functional as a balance factor in daily life.

Keywords: Psychological resilience, work-related anxiety, Afghanistan universities

Correspondence / Yazışma:
Olçay OKUN, MSÜ, Kara Harp Okulu
Çankaya, Ankara, Türkiye
E-mail: olcayokun@yahoo.com

Received / Geliş: 19 Aralık 2020
Accepted / Kabul: 04 Mayıs 2021
Online published / Çevrimiçi yayın:
04 Mayıs 2021

©2021 JCBPR, Available online at
<http://www.jcbpr.org/>

Cite this article as: Okun, O. (2021). Psikolojik Dayanıklılık ve İş ile İlgili Kaygı Duyguları (Anksiyete) Arasındaki İlişkiler: Afganistan Örnekleminde Bir Araştırma. J Cogn Behav Psychother Res; 10(3),286-296. <https://doi.org/10.5455/JCBPR.32623>

GİRİŞ

İnsanoğlunun yaşamını daha anlamlı kılan bilginin peşinde olan pozitif psikoloji, çalışanlar ve organizasyonlar açısından pek çok olumlu sonuçla yakından ilişkilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Günümüz iş yerinde istenmeyen pek çok sonucu önlemek ve verimliliği arttırmak için pozitif psikoloji kaynaklarını daha derinden anlamak gerekmektedir. Pozitif psikoloji kapasite olarak, kapsamlı bir teorik temel ve uygulama alanına sahip olan psikolojik dayanıklılık hayati bir uyum (adaptasyon) kapasitesidir (Luthans ve ark., 2006). Psikolojik dayanıklılık en temel olarak, sıkıntılı durumlardan kurtulma, stresli durumlara uyarlanabilir tepki verme yeteneği olarak tanımlanır (Masten, 2014).

Afganistan'ın yaşadığı Sovyetler ve ABD işgalleri ülkenin tarihsel-kültürel ve sosyo-ekonomik yapısını derinden etkilemiştir. Ülke zayıf bir ekonomik tabana sahiptir ve gıda, giyecek, barınma ve istihdam kaynakları oldukça kısıtlıdır (Khan, 2012). Şiddet olayları ve fakirlik günlük yaşamın her alanındadır. Afganistan'daki yoksulluğun ve yoksunluğun sebebi, insan haklarına dikkatsizlik ve ihlal, hükümet sistemindeki otoritenin yaygın olarak kötüye kullanılması, yoğun askeri çatışmalar, ülkenin aşırı zorlu doğal koşulları ve coğrafi konumu gibi çeşitli nedenlerdir (Ebrahimi, 2010). Bu zorluklara ve imkansızlıklara rağmen yaşam devam etmekte, Afgan Halkı hayata tutunmaktadır. Bu zorluklara ve yokluklara dayanma gücünün kaynağı zaten yetersiz olan maddi kaynaklardan ziyade, manevi ve pozitif psikolojik kaynaklarda aranmalıdır. Dinamik bir pozitif psikolojik kapasite olarak yazında dikkat çeken psikolojik dayanıklılık zorluklara, travmalara veya diğer büyük stres faktörlerine başarılı bir şekilde adapte olma yeteneğidir ve daha iyi anlaşılması gereken yönleri mevcuttur.

İş ile ilgili kaygı duyguları (anksiyete), bir çalışanın, çalışma ortamında algılanan koşullar veya olayların bir sonucu olarak öznel farkındalığı veya kişisel işlev bozukluğu hissidir (Parker ve DeCotiis, 1983). Afganistan'da yaşamın her alanına sirayet eden zorluklar doğal olarak iş yaşamına da etki etmekte ve çalışanların iş ile ilgili kaygı duygularını etkilemektedir.

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kültürel ve örgütsel bağlamdan aldıkları destek dışında olağanüstü niteliklere sahip olduklarını düşünmek gerçekçi bir yaklaşım değildir (Okun ve Arun, 2020). Masten (2001), psikolojik dayanıklılığı, sıradan insan adaptasyon süreçlerinden kaynaklanan yaygın bir fenomen ve normatif insan kaynağı

olarak tanımlar. Psikolojik dayanıklılık kişilik tarzlarına, demografik özelliklere, bireysel güçlü yönlere ve kültürel farklılıklara bağlı olarak evrensel bir kapasite olarak farklılık gösterebilir (Hartmann ve ark., 2020). Dünyada yaşamın en zorlu olduğu ülkelerden biri olan Afganistan'daki psikolojik dayanıklılık sonuçlarını bağlamsal olarak ve iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde operasyonel hale getirmek dikkat çekici bir araştırma konusudur. İnsan psikolojisinin ayakta kalma ve hayata tutunma güçlerinden olan psikolojik dayanıklılık kapasitesini Afganistan'ın içinde bulunduğu şartlar, kültür ve günlük yaşam koşulları bağlamında anlamak söz konusu fenomenin işlevselliği hakkında araştırmacılara pek çok bilgi sağlayacaktır.

Açıklanan bu nedenlerden dolayı trajedilerin coğrafyasında büyümlü bir kapasite olan psikolojik dayanıklılık araştırma konusu olarak seçilmiştir. Bu çalışma pozitif psikoloji perspektifinden psikolojik dayanıklılık ile iş ile ilgili kaygı duyguları ilişkilerine yönelik ampirik bulgulara ulaşmak amacıyla tasarlanmıştır. Belirlenen bu çerçevede araştırma sorusu şu şekilde belirlenmiştir: Afganistan Üniversitelerinde çalışanların psikolojik dayanıklılığı iş ile ilgili kaygı duygularını (anksiyete) etkilemekte midir?

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Gelişen bilinç, kromozomlarımızda kodlanan talimatları geçersiz kılma yeteneğini getirir. Bu evrimsel gelişme insanların davranış repertuarına çok fazla esneklik katmaktadır. Uyum ve hayatta kalma, bilinçli bir düşüncenin aracılık ettiği esnek tepkilere bağlıdır. Bireyler düşmanca ve değişen bir çevrenin nasıl yönetileceğini ve kontrol edileceğini öğrenmelidir (Csikszentmihalyi, 2014). Psikolojik dayanıklılık zorluk ve sorunlar ile kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için dayanmak ve esneklik göstermek bileşenleri ile karakterize edilen bireyin pozitif psikolojik gelişimidir (Avey ve ark., 2010). Psikolojik dayanıklılık, her yaşta ve psikolojik koşullardaki bireylerde tanımlanabilen, ölçülen, muhafaza edilen ve beslenebilen günlük becerileri ve psikolojik güçleri içerir (Luthans ve ark., 2006). Psikolojik dayanıklılık, dinamik bir süreç olarak biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörler arasındaki karmaşık bir etkileşimdir. Psikolojik dayanıklılık, zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık hatta pozitif değişimden sonra esneme, kendini toparlama (iyiye gitme), artan sorumluluk ve gelişme olarak tanımlanan pozitif psikoloji kapasitesidir. Bireyin önemli bir değişim, sorun veya risk ile başarılı bir şekilde mücadele edebilme yeteneğidir (Luthans, 2002).

Kültür, hayatı anlamlı kılan birçok yargıyı ve herhangi bir gelişme döneminde olumlu adaptasyon veya yeterliliği değerlendirmek için kriterleri belirleyen bilgileri derinden etkiler (Masten, 2014). Psikolojik dayanıklılık, biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörler arasında dinamik bir süreç ve karmaşık bir etkileşimdir. Psikolojik dayanıklılığı destekleyen faktörler duruma ve bağlama göre değişebilir (Southwick ve ark., 2014). Fribourg ve ark. (2005) psikolojik dayanıklılığı altı boyutlu bir yapı olarak tanımlamıştır: Gelecek algısı, kişisel güç, sosyal yeterlilik, aile uyumu, yapısal stil ve sosyal kaynaklar (Friborg ve ark., 2005). Bu çalışmada psikolojik dayanıklılığı tanımlayan bu altı boyutlu yapı benimsenmiştir. Aile uyumu, gelecek algısı ve sosyal kaynaklar boyutu psikolojik dayanıklılığın kültürel bağlamı ile ilişkili iken, kişisel güç, yapısal stil, sosyal yeterlilik psikolojik dayanıklılığın sosyal bağlamı ile ilişkilidir (Okun ve Arun; 2020).

İŞ İLE İLGİLİ KAYGI (ANKSİYETE) DUYGULARI

İşle ilgili kaygı duyguları, bir çalışanın, çalışma ortamında algılanan koşullar veya olayların bir sonucu olarak, öznel farkındalığı veya kişisel işlev bozukluğu hissi tanımında kavramsallaştırılabilir (Parker ve DeCotiis, 1983). İşle ilgili kaygı duyguları, çalışanların örgütsel işleyişiyle ilgili endişeleri ve işverenlerinin iş beklentilerini karşılama becerileri nedeniyle iş görevlerini yerine getirirken yaşadıkları gerginliği yansıtır (Xie, 1996). Bazı araştırmacılar kaygının motive edici yönüne ağırlık vererek önlenmesine gerek olmadığını, başarısızlığı engellediğini ve daha fazla ilerlemek için faydalı olduğunu iddia etseler de (Allwright ve Bailey, 1991), iş ile ilgili kaygı duyguları enerji, odaklanma gibi çalışanların değerli kaynaklarını tüketerek bir maliyet yaratmaktadır (McCarthy ve ark., 2016). Bu sebep ile organizasyonlarda ciddi bir endişe kaynağıdır ve daha derin bir şekilde anlaşılması oldukça önemlidir.

Çalışmada Muschalla, Linden ve ark.'nın (2010, 2012, 2014) araştırmalarında ortaya koyduğu iş ile ilgili kaygı duyguları (anksiyete) yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşımda iş ile ilgili kaygı duyguları; işe karşı genel endişe duyguları, iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma ve geçmişte yaşanmış iş yaşantısı travması sonrası kaygı olarak üç faktör altında toplanmaktadır. İşe karşı endişe duyguları, iş yerinde veya iş yerinde olma düşüncesinin çalışanda meydana getirdiği huzursuzluk ve kaygıyı, iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma, iş dışında ve içinde çabucak terk etme ve iş saatleri dışında iş ile ilgili bir durum veya başka bir çalışan ile karşılaşma

kaygısını ve son olarak iş yaşantısı travması sonrası kaygı, iş hayatında yaşanmış kötü anıların çalışan üzerinde yarattığı kaygı duyguları olarak ifade edilebilir (Muschalla ve ark., 2010; Muschalla ve Linden, 2012; Muschalla ve ark., 2014).

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN KAVRAMSAL TEMELLERİ

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin uyum sağlayarak zorluklar ile başa çıkma ve olumlu sonuç elde etmek için olumsuzlukların üstesinden gelme sürecini ifade eder (Zolkoski ve Bullock, 2012). Amerikan Psikoloji Derneği, psikolojik dayanıklılığı sıkıntı, travma, trajedi, tehdit ve önemli stres kaynakları karşısında iyi uyum sağlama süreci olarak tanımlamaktadır. İş talep-kaynak modeli, iş taleplerinin çalışanın enerjisini tükettiği ve çalışanın öz kaynakları aracılığıyla iş talepleri ile başa çıkmaya çalıştığı iki yönlü bir süreçtir (Demerouti ve ark., 2001). Zamanla kaynakların tükenmesi, çalışanların başa çıkma kapasitesini azaltır ve iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyetleri gibi olumsuz tepkiler üreten artan iş ile ilgili kaygı duygularına yol açar (Freedy ve Hobfoll, 1994). Psikolojik dayanıklılık kapasitesi, çalışanın iş taleplerine karşı tamponlama yaparken iş ile ilgili kaygı duygularını azaltma işlevi görür (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2003).

Lazarus ve Folkman tarafından yapılan çalışmalar (Lazarus ve Folkman, 1984) çalışanların amaçları ile uyumlu duyguların dayanıklılığın temeli olan olumlu duygular olduğunu, bunun aksine, çalışanların amaçlarıyla uyumsuz duyguların ise negatif duygular (anksiyete) yaratan sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Yönetim bilimleri açısından amaçlara göre yönetim ile uyuşan bu durum; çalışanların amaçlarıyla uygun bir yönetimin, onların dayanıklılığını arttıracığını, bunun aksine çalışanların amaçlarıyla uyuşmayan uygulamaların bireysel iş ile ilgili kaygı duygularını arttıracığını ortaya koymaktadır. Afganistan örneğini düşündüğümüzde, yıllarca hissedilen işgal altında yaşamak duygusu bir tehdit olarak algılanabileceğinden kimlik odaklı sosyal biliş kuramları (social cognition) gibi terör yönetim kuramı çerçevesinde akademik bireyler daha fazla grup bağlılığı göstereceğinden, işyerindeki artan iş arkadaşı bağlılığı farkındalığının iş ile ilgili kaygı duygularını azaltıp (Hogg ve ark., 2008), psikolojik dayanıklılığı arttıracığı söylenebilir. Linkov ve Trump (Linkov ve Trump, 2019) çalışmaları ile psikolojik dayanıklılık eğitimlerinin arttırılmasıyla, iş ile ilgili kaygı duygularının (anksiyete) azaldığını ortaya koymuştur. Daha sonra yapılan araştırmalar (Otto ve ark., 2005) ise iş ile ilgili kaygı duygularının bağlam (organizasyonel ve kültürel) ile

alakalı olduğunu ve psikolojik dayanıklılığın bu sebeple iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde azaltıcı etkisini açığa çıkarmıştır. Başka bir ifade ile, çalışanların bireysel çabalarından ziyade iş yeri bağlamının çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını artırdığı için iş ile ilgili kaygı duyguları azalmaktadır (Koffmann ve Walters, 2014).

Bu kavramsal çerçevede Afganistan Kabil üniversitelerinde çalışan personel, yaşamın, iş ve gündelik hayatın getirdiği tüm zorluklara psikolojik dayanıklılıkları ile göğüs gererken, aynı zamanda iş ile ilgili kaygı duyguları azalır. Organizasyonlar çalışanlarının psikolojik dayanıklılık kaynaklarını iş ile ilgili kaygı duygularıyla mücadele için bir kaynak olarak görebilir. Yukarıda açıklanan kuramlar doğrultusunda iki değişken arasındaki ilişkilere yönelik aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Psikolojik dayanıklılık iş ile ilgili kaygı duygularının her iki boyutu üzerinde etkilidir.

Hipotez 2: Psikolojik dayanıklılığın sosyal boyutları iş ile ilgili kaygı duygularının işyeri genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutunu artırarak negatif yönde etkiler.

Hipotez 3: Psikolojik dayanıklılığın bireysel boyutları iş ile ilgili kaygı duygularının işyeri genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutunu azaltarak pozitif yönde etkiler.

Hipotez 4: Psikolojik dayanıklılığın sosyal boyutları iş ile ilgili kaygı duygularının iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu artırarak pozitif yönde etkiler.

Hipotez 5: Psikolojik dayanıklılık bireysel boyutları iş ile ilgili kaygı duygularının iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu azaltarak, pozitif yönde etkiler.

Hipotez 6: Psikolojik dayanıklılığın her bir boyutu bütün bir değişken olarak iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde etkilidir.

YÖNTEM

Örneklem

Araştırmada birincil veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Ankette psikolojik dayanıklılık ile ilgili 33 soru, iş ile ilgili kaygı duyguları (anksiyete) ile ilgili 12 soru yer almaktadır. Araştırma için 12 Eylül 2018–19

Mayıs 2019 tarihleri arasında Afganistan'ın başkenti olan Kabil'de bulunan 27 üniversitede çalışan 709 akademik ve idari personelin tamamına ulaşılmış, 325 personele ait veri analiz için uygun bulunmuştur. Örneklem 97 idari, 228 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler spearman korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada yazında kabul görmüş Friborg ve ark. tarafından geliştirilen (Friborg ve ark., 2005) özellikle ruhsal sağlığın tekrar kazanılması ve sürdürülmesinde temel koruyucu faktörlerin neler olduğunu belirlemeyi amaçlayan yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek altı boyutludur ve 33 sorudan oluşmaktadır; gelecek algısı (4 soru), sosyal kaynaklar (7 soru), sosyal yeterlilik (6 soru), aile uyumu (6 soru), kişisel güç (4 soru) ve yapılandırılmış stil (4 soru) boyutlarıdır. Ölçekteki tüm ifadeler (1) katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) çoğunlukla katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmektedir. Ölçekte ters kodlu soru bulunmamaktadır.

İş hayatı, yaşamın önemli bir alanıdır. Bu nedenle işyerindeki sorunlar zihinsel sorunlara da yol açabilir. İşyerindeki yük türleri çok farklı olabilir. İşle ilgili ne derece sorun yaşadığınıza karar vermemiz istendiğinde ifadeler, kişinin iş yeri ile bağlantılı olarak yaşamış olabileceği durumları, düşünceleri ve duyguları tanımlar. Bu bağlamda çalışmamızda Muschalla, Linden ve ark.'nın (2008, 2010, 2012, 2014) farklı zamanlardaki çalışmalarından uyarlanan 12 soruluk iş ile ilgili kaygı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işyerine karşı genel endişe duyguları (2 soru), iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma (6 soru) ve iş yaşantısı travması sonrası kaygı (4 soru) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Anket 5'li Likert ölçeğine göre ölçeklendirilmiştir. Ölçekte ters kodlu soru bulunmamaktadır. Ölçek psikolojik dayanıklılık ölçeği kadar denenmediğinden psikometrik geçerliliği açısından keşfedici faktör analizi yapılmış çalışmanın bulgular yorum kısmında raporlanmıştır. Her iki ölçek orijinal dilleri olan İngilizce'den üç Afgan akademik personel tarafından Afganistan'da konuşulan Darica'ya çevrilmiş, pilot uygulamada ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği uygun olarak test edilmiş, daha sonra ölçek Darica olarak uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile incelenmiş, psikolojik dayanıklılık ölçeği Cronbach alfa katsayısı, 834, iş ile ilgili kaygı duyguları ölçeği Cronbach alfa katsayısı ise, 712 olarak bulunmuştur. Her iki ölçek yeterli güvenilirliğe sahiptir.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmada kullanılan iş ile ilgili kaygı duyguları ölçeğinin faktörlerini belirlemek ve ölçek maddelerinin hangi faktör altında toplanacağını keşfetmek için yapılmaktadır. İş ile ilgili kaygı duyguları ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucunda faktörler ve faktörlere yüklenen değişkenler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: İş ile ilgili kaygı duyguları ölçeği faktör yükleri		
	İş yeri genel endişe ve iş durumlarından fobik kaçınma	Koşullu veya travma sonrası kaygı
Soru 1	0,712	
Soru 2	0,852	
Soru 3	0,889	
Soru 4	0,681	
Soru 5	0,529	
Soru 6	0,846	
Soru 7		0,507
Soru 8		0,656
Soru 9		0,880
Soru 10		0,659

Analiz sonucunda işe karşı genel endişe duyguları, iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutları tek bir faktör altında toplanmış ve iş yeri genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu boyuta ait faktör yükleri 0,529 ile 0,889 arasındadır. Diğer boyut olan iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutuna ait faktör yükleri 0,507 ile 0,880 arasındadır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinde gelecek algısı boyutu faktör yüklerinin bir kısmı 0,32 altında olduğundan ölçek beş boyuta inmiştir. Sosyal bilimlerde örneklem büyüklüğü 350 ve üzerinde ise faktör yüklerinin 0,32’nin üzerinde olması önerilmektedir

(Gürbüz ve Şahin, 2018). Her iki boyuta ait faktör yükleri oldukça tatmin edicidir. Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkinin boyutu ve yönünü anlamak için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2’de incelendiğinde psikolojik dayanıklılık boyutlarının ortalamaları 3’ten yüksektir ve standart sapmaları 0,5’in altındadır. Örneklemin bireysel düzeydeki psikolojik dayanıklılıktaki değişiklikleri küçüktür. Afganistan Kabil’de bulunan üniversitelerde çalışan örneklemin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde iş ile ilgili kaygı duyguları boyutları ortalamaları da yüksektir. Örneklemin iş ile ilgili kaygı duyguları yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 2’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre kişisel güç, yapısal stil, sosyal yeterlilik boyutları ile kaygı duygu boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aile uyumu ve sosyal kaynaklar dayanıklılık boyutları ile Genel Endişe ve İş İlişkili Durumlardan Fobik Kaçınma boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunurken, aile uyumu boyutu ile İş Yaşantısı Travması Sonrası Kaygı boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Negatif yönlü anlamlı ilişkiler dayanıklılık boyutları artarken kaygı boyutlarının azaldığını, pozitif ilişkiler ise her bir boyut arasında katsayıya bağlı doğru orantı olduğunu göstermektedir.

Afganistan Kabil Üniversiteleri’nde çalışan personelin psikolojik dayanıklılıklarının tek bir boyut olarak iş ile ilgili kaygı duygularının genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma ve iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutlarını nasıl etkilediğini tespit etmek amacıyla Tablo 3’te sunulan regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon analizi

	Ortalama	S.S	1	2	3	4	5	6	7
1. Genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma	4,3420	0,351	1						
2. İş yaşantısı travması sonrası kaygı	4,2120	0,381	0,635**	1					
3. Kişisel güç	3,4749	0,211	-0,346**	-0,164**	1				
4. Yapısal stil	4,2269	0,478	-0,452**	-0,234**	0,346**	1			
5. Sosyal yeterlilik	4,2899	0,367	-0,435**	-0,379**	0,430**	0,337*	1		
6. Aile uyumu	4,3112	0,354	0,434**	-0,339**	0,481**	0,435**	0,317**	1	.
7. Sosyal kaynaklar	3,5973	0,230	0,501**	0,390**	0,362*	0,430*	0,508**	0,434**	1

* p<0,05 için; ** p<0,01 için; *** p<0,001 için.

Tablo 3'te görüldüğü üzere regresyon analizi sonucunda üniversite çalışanlarının toplam dayanıklılıklarının genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutunun %30'unu (0,305), iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunun %40'ını (0,402) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi (*Hipotez 1*) kabul edilmiştir.

Her bir psikolojik dayanıklılık boyutunun genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutunu ne kadar etkilediğini tespit etmek için Tablo 4'te sunulan regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4'te sunulduğu üzere psikolojik dayanıklılığın sosyal boyutları olan aile uyumu (0,026) ve sosyal kaynaklar (0,118) (korelasyon analiziyle benzer şekilde ve korelasyonları doğrularak) genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma duygularını arttırmaktadır. Bu değişkenler içerisinde en fazla sosyal kaynakların pozitif yönde arttırdığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi (*Hipotez 2*) kabul edilmiştir.

Buna karşılık psikolojik dayanıklılığın bireysel boyutları olan kişisel güç, yapısal stil ve sosyal yeterlilik boyutları ise genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma duygularını azaltmaktadır. Standardize edilmiş beta katsayıları bize kişisel gücün genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma boyutunu en fazla azaltan değişken olduğunu söylemektedir (-0,100), daha sonra yapısal stil (-0,045) ve sosyal yeterlilik (-0,019) azaltmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi (*Hipotez 3*) kabul edilmiştir. Bununla beraber yapısal stil ve sosyal yeterliliğin katsayıları, bu iki değişkenin etkilerinin neredeyse göz ardı edilebilecek derecede olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde pozitif etkilere baktığımızda, yani genel endişe fobik kaçınma duygularını arttıran faktörlerde aile uyumunun etkisinin göz ardı edilebilecek kadar az olduğu (0,026), buna karşın sosyal kaynakların etkisinin ise oldukça önemli olduğu (0,118) görülmektedir.

Her bir psikolojik dayanıklılık boyutunun iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu ne kadar etkilediğini tespit etmek için Tablo 5'te sunulan regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Psikolojik dayanıklılık ile iş ile ilgili kaygı duyguları boyutları regresyon analizi

t	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1. Genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma	0,258a	0,067	0,305	0,97839
2. İş yaşantısı travması sonrası kaygı	0,136a	0,018	-0,402	0,95137

A. Predictors: (constant), kişisel güç, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar

Tablo 4: Psikolojik dayanıklılık boyutları ile genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma regresyon analizi

Model B	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	Std. error	Beta			
(Constant)	2,436	0,622		3,913	0,000
Kişisel güç	-0,218	0,147	-0,100	-1,488	0,038*
Yapısal stil	-0,063	0,094	-0,045	-0,671	0,003*
Sosyal yeterlilik	-0,029	0,103	-0,019	-0,286	0,045*
Aile uyumu	0,042	0,108	0,026	0,387	0,049*
Sosyal kaynaklar	0,233	0,129	0,118	1,800	0,043*

Dependent variable: genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma. * p<0,05 için; ** p<0,01 için; *** p<0,001 için.

Tablo 5: Psikolojik dayanıklılık boyutları ile iş yaşantısı travması sonrası kaygı regresyon analizi

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,416	0,605		5,644	0,000
Kişisel Güç	-0,140	0,143	-0,066	-0,985	0,026*
Yapısal Stil	-0,011	0,092	-0,008	-0,116	0,001**
Sosyal Yeterlilik	-0,109	0,100	-0,072	-1,095	0,045*
Aile Uyumu	-0,082	0,105	-0,052	-0,784	0,034*
Sosyal Kaynaklar	0,175	0,126	0,092	1,393	0,065*

Dependent variable: iş yaşantısı travması sonrası kaygı. * p<0,05 için; ** p<0,01 için; *** p<0,001 için.

Tablo 5'te sunulan standardize beta katsayılarına bakıldığında psikolojik dayanıklılığın sosyal ve bireysel boyutlarının, (sosyal kaynaklar boyutu hariç (0,092)), iş ile ilgili kaygı duyguları boyutlarından iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu azalttığı görülmektedir fakat bu etkiler göz ardı edilebilir şekilde az olmuştur. Bu sonuçlar korelasyon analizleriyle paralellik göstermekte ve bize psikolojik dayanıklılık sosyal boyutlarının ikinci faktörü olan iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu daha az etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın dördüncü ve beşinci hipotezleri (*Hipotez 4-5*) etkinin düşük olması nedeni ile kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmada son olarak Afganistan Kabil'de bulunan üniversitelerde çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının her bir boyutunun bütün bir değişken olarak iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde etkili olup olmadığı ve ne kadar açıklandığı incelenmiştir. Bu doğrultuda yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6'da sunulan analiz sonuçları aynı zamanda korelasyon ve regresyon analizlerini doğrulamaktadır. Bu

sonuçlara göre aile uyumu faktörü dışındaki tüm psikolojik dayanıklılık boyutları, iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde etkili olmaktadır. Üstelik aile uyumu boyutu sosyal yeterlilik faktörünün iş ile ilgili kaygı duyguları üzerindeki etkisini de istatistiksel olarak anlamsız kılmaktadır (sig 0,479). Buna karşılık sosyal kaynaklar boyutu aile uyumu değişkeninin, iş ile ilgili kaygı duyguları üzerindeki etkisini anlamlı hale getirmektedir (sig 0,006). ANOVA sonuçlarına göre sosyal kaynaklar boyutu iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde tek başına en fazla istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip gözükmektedir (value 0,513). Bu sonuç Tablo 4 ve 5'te belirtilen sonuçlar ile uyumludur. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın altıncı hipotezi (*Hipotez 6*) bir boyut dışında (aile uyumu) kabul edilmiştir.

SONUÇ

Son yıllarda insan yaşamında artan çalkantılar (Covid-19, mülteci akınları, depremler vb.) nedeni ile yaşanan sosyal izolasyon ve ekonomik belirsizlik, yalnızlık, anksiyete, depresyon gibi zihinsel sağlık endişelerinde önemli artışlara yol açmış, insanların zorluklara nasıl tepki verdikleri

Tablo 6: Psikolojik dayanıklılık boyutları ile iş ile ilgili kaygı duyguları regresyon analizi

Multivariate Tests ^a						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's trace	0,992	1526,030 ^b	2,000	26,000	0,000
	Wilks'lambda	0,008	1526,030 ^b	2,000	26,000	0,000
Kişisel güç	Pillai's trace	1,002	2,084	26,000	54,000	0,012
	Wilks'lambda	0,207	2,399 ^b	26,000	52,000	0,004
Yapısal stil	Pillai's trace	0,317	1,271	8,000	54,000	0,078
	Wilks'lambda	0,690	1,324 ^b	8,000	52,000	0,053
Sosyal yeterlilik	Pillai's trace	0,770	2,414	14,000	54,000	0,011
	Wilks'lambda	0,378	2,326 ^b	14,000	52,000	0,014
Aile uyumu	Pillai's trace	0,207	1,039	6,000	54,000	0,410
	Wilks'lambda	0,796	1,045 ^b	6,000	52,000	0,407
Sosyal kaynaklar	Pillai's trace	0,505	2,279	8,000	54,000	0,035
	Wilks'lambda	0,513	2,575 ^b	8,000	52,000	0,019
Yapısal stil * sosyal yeterlilik	Pillai's trace	0,225	3,765 ^b	2,000	26,000	0,037
	Wilks'lambda	0,775	3,765 ^b	2,000	26,000	0,037
Sosyal yeterlilik * aile uyumu	Pillai's trace	0,055	0,756 ^b	2,000	26,000	0,479
	Wilks'lambda	0,945	0,756 ^b	2,000	26,000	0,479
Sosyal yeterlilik * sosyal kaynaklar	Pillai's trace	0,098	1,418 ^b	2,000	26,000	0,260
	Wilks'lambda	0,902	1,418 ^b	2,000	26,000	0,260
Aile uyumu * sosyal kaynaklar	Pillai's trace	0,327	6,305 ^b	2,000	26,000	0,006
	Wilks'lambda	0,673	6,305 ^b	2,000	26,000	0,006

konusunda önemli ampirik bilgiler sunan psikolojik dayanıklılık kavramı araştırmacıların daha fazla ilgisini çekmeye başlamıştır. Yapılan çalışmalarda (Heath ve ark., 2020; Killgore ve ark., 2020; Poudel-Tandukar ve ark., 2019; Ran ve ark., 2020) elde edilen bulgular psikolojik dayanıklılığın depresyon ve anksiyete semptomları ile negatif ilişkili olduğunu, bireysel kendini korumanın potansiyel bir yeteneği olarak psikolojik dayanıklılığın, insanların çalkantılarla başa çıkmalarına ve krizlerden kurtulmalarına yardımcı olduğunu ve psikolojik dayanıklılığın, insan sağlığını ve yaşamını iyileştirmeyi amaçlayan psikolojik müdahaleler için önemli bir hedef olduğunu ortaya koymaktadır.

Afganistan'ın uzun yıllardır içerisinde bulunduğu olumsuz koşullar göz önüne alındığında psikolojik dayanıklılık, iş ile ilgili kaygı duyguları değişkenlerinin birbiri ile olan etkileşiminin incelenmesinin yazına katkı sağlayacağı değerlendirilerek araştırma modeli belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma sonucunda öncelikle Afgan akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ortalamaları 3'ten yüksektir (en düşük 3,47 en yüksek 4,31). Akademik personelin psikolojik dayanıklılıklarının bu derece yüksek olması kıt olan maddi kaynaklardan ziyade psikolojik dayanıklılığın sıradanlığın büyüünden kaynaklanan bir adaptasyon kapasitesi olması (Masten, 2001; 2014) ve köklerinin kültür içine gömülmüş olması ile açıklanabilir. Pakistan, Afganistan'a sınır komşusu olmasının yanı sıra yaşam şartları, kültürü ve en önemlisi ülke tarih süreçlerinin birbiri içerisinde geçmesi nedeni ile çok benzer iki ülkedir (Mairaj-ul-Hamid, 2017). Pakistan üzerinde yapılan bir çalışmada (De Clercq ve ark., 2017), terör tehditlerinin algılanan iş performansını düşürmesinin önemli bir sebebinin, çalışanların iş yerinde yaşadıkları iş ile ilgili kaygı duyguları olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların dindarlığı, algılanan terörizm tehditlerinin işle ilgili kaygı duyguları üzerindeki olumsuz etkisini tamponlamaktadır.

Afganistan kültürel bağlamında dini duygularının psikolojik dayanıklılık boyutlarından kişisel güç boyutunu güçlendirdiği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda kişisel güç boyutunun iş ile ilgili kaygı duygularını azaltması bu çalışmayı destekler niteliktedir. Psikolojik dayanıklılığın kritik bileşeni, kişinin bilişlerine, duygularına ve eylemlerine rehberlik eden, şekillendiren tutarlılık ve anlam veren temel değer sistemidir (Lopez, 2009). Yüksek psikolojik dayanıklılığın sebebinin öncelikle Afganistan'ın kültürel yapısı olduğu düşünülmektedir çünkü değerlerin sadece bireysel yönleri değil, aynı

zamanda bağlamla, yani kültürle de ilişkilidir. Bir adaptasyon kapasitesi olarak psikolojik dayanıklılığın kökleri kültürün içine gömülmüştür.

Afganistan Kabil üniversitelerinde çalışan personelin iş ile ilgili kaygı duyguları ortalamaları da (4,21, 4,34) oldukça yüksektir. Ülkenin içinde bulunduğu durum göz önüne alındığında elde edilen sonuç beklenen bir sebep sonuç ilişkisidir.

Çalışma sonucunda araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen bulgularda psikolojik dayanıklılığın iş ile ilgili kaygı duygularının (anksiyete) her iki boyutunu da önemli derecede etkilediği (genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma 0,305; iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutu 0,402) görülmüştür.

Çalışma sonucunda elde edilen bir başka sonuç, psikolojik dayanıklılık boyutlarının (aile uyumu hariç) iş ile ilgili kaygı duyguları üzerinde etkili olduğudur. Psikolojik dayanıklılığın sosyal boyutları olan aile uyumu ve sosyal kaynaklar genel endişe ve iş ilişkili durumlardan fobik kaçınma duygularını arttırmakta, psikolojik dayanıklılığın bireysel boyutları olan kişisel güç, yapısal stil ve sosyal yeterlilik boyutları ise söz konusu duygularını azaltmaktadır. Bunun sebebi olarak psikolojik dayanıklılığın sosyal boyutları aile uyumu ve sosyal kaynaklar sınırlı iş sayısının olduğu, yoksunluk ve yoksulluğun üst seviyede olduğu kültürel bağlamda çalışan üzerinde baskı üreterek kaygı (anksiyete) duygularını artırmaktadır. Bunun yanında bireysel faktörler üzerindeki yüksek dayanıklılık kapasitesi kaygı (anksiyete) duygularını azaltmaktadır.

Test edilen modellerin psikolojik dayanıklılık açısından bir takım pratik sonuçları vardır. Psikolojik dayanıklılığın sosyal ve bireysel boyutlarının, (sosyal kaynaklar boyutu hariç), iş ile ilgili kaygı duyguları boyutlarından iş yaşantısı travması sonrası kaygı boyutunu az da olsa azalttığı tespit edilmiştir. Bu sonucun sebebinin psikolojik dayanıklılığın sosyal ve bireysel boyutlarına kültürel bağlam ve kişisel adaptasyon süreçleri tarafından sağlanan yüksek psikolojik dayanıklılığın geçmişten ziyade bugüne odaklanması gerektiği fikrini güçlendirmesi olarak değerlendirilmektedir. Zaten psikolojik dayanıklılık en temel tanımını 'zorluktan daha güçlü şekilde geri dönme' veya günümüzde 'güçlüklerle yüzleşme ve yine de hayatta umut ve anlam bulma yeteneği' (Deveson, 2003) ifadelerinde bulmaktadır. İnsan olarak, yolumza çıkan her şeyi öğrenebileceğimize, değiştirebileceğimize ve ustalaşabileceğimize inanmak isteriz. Kendimizi önyüklemelerle

yukarı çekebilme, stresli durumları öğrenme, değiştirme, üstesinden gelme ve adapte olabilme yeteneği insanoglu- nun doğal bir kabiliyetidir (Maddi & Khoshaba, 2005). Kaygı duyguları karşısında psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik kaynak olarak bir denge faktörü olarak günlük yaşantıda işlevselleşmektedir.

Pozitif psikoloji perspektifinden araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde pozitif psikoloji akımı birey- lerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine odaklanmakta- dır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Afgan Halkı kendilerini çevreleyen koşulların etkisinden yılmamıştır. Psikolojik dayanıklılık bu bağlamda pozitif psikoloji altun- da çalışılan, sağlıklı insan işleyişi üzerine yapılacak araş- tırmalar için yeni bir itici güçtür. Gelecek araştırmalarda psikolojik dayanıklılık kültür (ülke kültürü, organizasyon kültürü vb.) ilişkisinin daha derinlemesine araştırılması çalışmaların yönünü psikolojik kaynakların yanı sıra bağ- lamsal etkilere de çekecektir.

Etik Kurul Onayı: Çalışma, Afganistan/Kabil Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylandı (onay tarihi: 2018).

Hasta Onamı: Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam formu alındı.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız

Çıkar Çatışması: Yazarların bu araştırma bağlamında açıklaması gereken herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek: Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansal destek alınmamıştır.

Ethics Committee Approval: The study was approved by the Ethics Committee of Afghanistan/Kabul University (date of approval: 2018).

Informed Consent: Informed consent was obtained from all individual participants included in the study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest.

Financial Disclosure: No financial disclosure was received.

KAYNAKLAR

- Allwright, D., & Bailey, K. M. (1991). *Focus on the language classroom: An introduction to classroom research for language teachers*. Cambridge University Press.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00030-1)
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8>

- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2017). Perceived threats of terrorism and job performance: The roles of job-related anxiety and religiousness. *Journal of Business Research*, 78, 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.04.013>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deveson, A. (2003). *Resilience*. Allen & Unwin.
- Ebrahimi, N. (2010). The Relation Between Poverty and Violence in Afghanistan. *International Peace Studies Centre – IPSC*. <http://peace-ipsc.org/articles/the-relationship-between-poverty-and-violence-in-afghanistan>
- Freedy, J. R., & Hobfoll, S. E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress & Coping*, 6(4), 311–325. <https://doi.org/10.1080/10615809408248805>
- 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. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Heath, C., Sommerfeld, A., & von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364–1371. <https://doi.org/10.1111/anae.15180>
- Hogg, M. A., Hohman, Z. P., & Rivera, J. E. (2008). Why Do People Join Groups? Three Motivational Accounts from Social Psychology: Motivations for Group Membership. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(3), 1269–1280. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00099.x>
- Killgore, W. D. S., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Research*, 291, 113216. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113216>
- Khan I., G. (2012). Afghanistan: Human Cost of Armed Conflict since the Soviet Invasion PERCEPTIONS. Winter 2012, Volume XVII, Number 4, pp. 209-224.
- Koffmann, A., & Walters, M. G. (2014). *Introduction to psychological theories and psychotherapy*. Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* (11. ed). Springer.
- Linden, M., Muschalla, B., & Olbrich, D. (2008). Die Job-Angst-Skala (JAS). Ein Fragebogen zur Erfassung arbeitsplatzbezogener Ängste. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 52(3), 126–134. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.52.3.126>
- Linkov, I., & Trump, B. D. (2019). *The Science and Practice of Resilience*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-04565-4>
- Lopez, S. J. (Ed.). (2009). *Encyclopedia of positive psychology*. Wiley-Blackwell.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. AMACOM.
- Mairaj-ul-Hamid. (2017). Pak-Afghan Ties: Evolution, Challenges and the Way Forward. *Policy Perspectives*, 14(1), 59. <https://doi.org/10.13169/polipers.14.1.0059>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. The Guilford Press.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279–291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Muschalla, B., Glatz, J., & Linden, M. (2014). Heart-related anxieties in relation to general anxiety and severity of illness in cardiology patients. *Psychology, Health & Medicine*, 19(1), 83–92. <https://doi.org/10.1080/13548506.2013.774428>
- Muschalla, B., & Linden, M. (2012). Specific Job Anxiety in Comparison to General Psychosomatic Symptoms at Admission, Discharge and Six Months after Psychosomatic Inpatient Treatment. *Psychopathology*, 45(3), 167–173. <https://doi.org/10.1159/000330263>
- Muschalla, B., Linden, M., & Olbrich, D. (2010). The relationship between job-anxiety and trait-anxiety—A differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventory. *Journal of Anxiety Disorders*, 24(3), 366–371. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2010.02.001>
- Okun, O. & Arun, K. (2020). Relationships between Psychological Resilience and Work Engagement: Field Study in the Geography of Tragedies; Afghanistan Universities. *FWU Journal of Social Sciences*, 14(3), 88–101. <https://doi.org/10.51709/fw1272j/fall2020/7>
- Otto, M. W., Powers, M. B., & Fischmann, D. (2005). Emotional exposure in the treatment of substance use disorders: Conceptual model, evidence, and future directions. *Clinical Psychology Review*, 25(6), 824–839. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.05.002>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Poudel-Tandukar, K., Chandler, G. E., Jacelon, C. S., Gautam, B., Bertone-Johnson, E. R., & Hollon, S. D. (2019). Resilience and anxiety or depression among resettled Bhutanese adults in the United States. *International Journal of Social Psychiatry*, 65(6), 496–506. <https://doi.org/10.1177/0020764019862312>
- Ran, L., Wang, W., Ai, M., Kong, Y., Chen, J., & Kuang, L. (2020). Psychological resilience, depression, anxiety, and somatization symptoms in response to COVID-19: A study of the general population in China at the peak of its epidemic. *Social Science & Medicine*, 262, 113261. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113261>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Xie, J. L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: effects of job demands, control, and individual differences. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1594–1618. <https://doi.org/10.2307/257070>
- Zolkoski, S. M., & Bullock, L. M. (2012). Resilience in children and youth: A review. *Children and Youth Services Review*, 34(12), 2295–2303. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2012.08.009>

EXTENDED ENGLISH ABSTRACT

RESEARCH PROBLEM

Positive psychology, which seeks information that makes human life more meaningful is closely related to many positive results for employees and organizations. Psychological resilience, which has a deep theoretical basis and field of application as a capacity for positive psychology, is a vital adaptive capacity. In this study, the psychological resilience capacity, which is the main basis of holding and continuing life in Afghanistan, which has a collectivist culture, has been the scene of many tragedies caused by poverty and deprivation that has spread to all areas of daily life as a result of the ongoing turmoil for many years. Their feelings of work-related anxiety reflect the stress employees experience while performing their job duties due to their concerns about their organizational functioning and their ability to meet job expectations of their employers. The functionalization of psychological resilience capacity on work-related anxiety in the harsh conditions of daily life was chosen as the subject of study.

RESEARCH QUESTIONS

This study was designed to reach empirical findings on the relationship between psychological resilience and work-related anxiety from a positive psychology perspective. In this framework, the research question has been determined as follows: Does the psychological resilience of employees in Afghanistan Universities affect their feelings of anxiety about work?

LITERATURE REVIEW

The findings of the studies (Heath et al., 2020; Killgore et al., 2020; Poudel-Tandukar et al., 2019; Ran et al., 2020) show that psychological resilience is negatively related to depression and anxiety symptoms. As a potential individual self-preservation ability, psychological resilience helps individuals cope with turbulence and recover from crises. Psychological resilience is an important target for psychological interventions aimed at improving human health and life. Considering the negative conditions Afghanistan has been in for many years, psychological resilience, work-related anxiety feelings will contribute to the analysis of the interaction of variables with each other, and the research model has been determined.

METHODOLOGY

Questionnaire, one of the primary data collection methods, was used in the study. The questionnaire includes 33 questions about resilience and 12 questions about feelings of anxiety related to work. The reliability of the scales was examined with the Cronbach alpha coefficient, the Cronbach alpha coefficient for the psychological resilience scale was found to be 834, and for the work-related anxiety scale was found to be 712. For the research, all 709 academic and administrative staff working in 27 universities in Kabul, the capital of Afghanistan, between 12 September 2018 and 19 May 2019 were reached, and the data of 325 personnel were found suitable for analysis. The sample consists of 97 administrative and 228 academic staff. Relationships between research variables were determined using spearman correlation analysis and multiple linear regression analysis.

RESULTS AND CONCLUSIONS

The psychological resilience of Afghan academic staff is quite high. The reason for the high psychological resilience is thought to be primarily due to the cultural structure of Afghanistan, as values are not only related to individual aspects but also to the context, ie culture. The roots of psychological resilience as an adaptive capacity are embedded in culture. The average of Afghan academic staff's feelings of anxiety about work is also quite high. Considering the situation of the country, the result obtained is an expected cause and effect relationship eder (Zolkoski & Bullock, 2012; Okun & Arun, 2020). As a result of the study, it was seen that resilience significantly affected both dimensions of work-related anxiety feelings (anxiety). When the research results are generally evaluated from the perspective of positive psychology, the flow of positive psychology theory focuses on the development of positive characteristics of individuals. The Afghan People did not give up on the influence of the surrounding and circumstances. In this context, resilience is a new driving force for research on healthy human functioning under positive psychology.

Keywords: Psychological resilience, work-related anxiety, Afghanistan universities