

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA EĞİTİMİ BİLİM DALI

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ MESLEKİ
DOYUMLARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ESNEKLİĞİN ARACI ROLÜNÜN
İNCELENMESİ

DİLEK GÜNEL

BOLU-2020

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA EĞİTİMİ BİLİM DALI

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ MESLEKİ
DOYUMLARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ESNEKLİĞİN ARACI ROLÜNÜN
İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Dilek GÜNEL

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Yasin AYDIN

BOLU, EYLÜL-2020

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Dilek GÜNEL tarafından hazırlanan ‘‘Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyumları İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Psikolojik Esnekliğin Aracı Rolünün İncelenmesi’’ başlıklı çalışma jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 04/09/2020

Akademik Unvan, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Dr. Öğr. Üyesi Yasin AYDIN

Üye : Prof. Dr. Zeynep Deniz YÖNDEM

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gökçen AYDIN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün Onayı

Prof. Dr. Osman GÖRÜR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyumları İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Psikolojik Esnekliğin Aracı Rolünün İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 04/09/2020.

Dilek GÜNEL



Anneme ve babama...

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince desteğiyle yanımda olan, değerlendirmeleriyle bana yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yasin AYDIN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez yazım sürecimi onunla beraber tamamlamaktan daima gurur duyacağım.

Tez jürimde bulunarak görüşlerini benimle paylaşan ve bu araştırmaya katkı sağlayan Prof. Dr. Zeynep Deniz YÖNDEM ve Dr. Öğretim Üyesi Gökçen AYDIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Koşulsuz sevgileriyle dünyamı aydınlatan, eğitim hayatım boyunca sonsuz desteklerini sağlayan annem Adile GÜNEL'e, babam Ömer GÜNEL'e, kardeşlerim Beyza ve Özge'ye, minik kalbindeki kocaman masum sevgisiyle dünyamı güzelleştiren Rüzgar'a minnettarım.

Kişilik ve akademik kimliklerinden ilham aldığım Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN ve Prof. Dr. Zekeriya NARTGÜN'e gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerini her zaman yanımda hissettiğim ve bilgilerini benimle paylaşan değerli arkadaşlarım Öğr. Gör. Sena ÖZKAN ve Uzm. Psikolojik Danışman Bengül ÖZYURT'a, varlıklarından güç aldığım ve tez tamamlama sürecimi destekleyen kıymetli dostlarıma teşekkür ederim.

Araştırmaya gönüllülükle katılım gösteren değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım. Onlara destek verme çabasıyla bu araştırmayı gerçekleştirmiş olmaktan her zaman onur duyacağım.

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	i
İTHAF.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
ÖZET	xi
ABSTRACT.....	xiii
I. BÖLÜM.....	1
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı	9
1.4. Araştırma Soruları	9
1.5. Varsayım ve Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar	10
II. BÖLÜM	12
2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Alanyazın.....	12
2.1. İyi Oluş.....	12
2.2. Psikolojik iyi oluş.....	14
2.2.1. Psikolojik iyi oluşun boyutları ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler.....	15
2.2.2. Psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramlar.....	17
2.2.2.1. Pozitif psikoloji.....	17
2.2.2.2. Psikolojik iyi oluşu açıklayan diğer kuramlar	19

2.2.3. Psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar	21
2.3. Mesleki Doyum	23
2.3.1. Mesleki doyumun önemi	23
2.3.2. Mesleki doyumun boyutları ve mesleki doyumunu etkileyen faktörler.....	27
2.3.3. Mesleki doyumunu açıklayan kuramlar.....	31
2.3.3.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	32
2.3.3.2. Herzberg'in çift faktör teorisi	33
2.3.3.3. Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı teorisi.....	33
2.3.3.5. Adams'ın eşitlik kuramı.....	34
2.3.4. Mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalar	35
2.4. Psikolojik Esneklik.....	40
2.4.1. Psikolojik esnekliğin felsefi ve tarihsel temelleri	40
2.4.2. Kabul ve kararlılık terapisi (KKT) ve psikolojik esneklik	43
2.4.3. Psikolojik esneklik ile ilgili yapılan araştırmalar	49
III. BÖLÜM.....	52
3. Yöntem.....	52
3.1. Araştırma Modeli	52
3.2. Evren ve Örneklem	54
3.3. Veri Toplama Araçları	55
3.3.1. Mesleki doyum ölçeği.....	55
3.3.2. Psikolojik iyi oluş ölçeği.....	56
3.3.3. İş yaşamı kabul ve eylem formu	57
3.3.4. Kişisel bilgi formu	57
3.4. Verilerin Toplanması	57
3.5. Verilerin Analizi.....	58
IV. BÖLÜM.....	60
4. Bulgular	60
4.1. Ön Analizler	60
4.1.1. Kayıp veri analizi.....	60
4.1.2. Uç değerler.....	61

4.1.3. Normallik	61
4.1.4. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkilere dair bulgular	62
4.2.1. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş açısından incelenmesine dair bulgular.....	63
4.2.2. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından incelenmesine dair bulgular	64
4.2.3. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durum açısından incelenmesine dair bulgular.....	65
4.2.4. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin hizmet sunulan sektör türü açısından incelenmesine dair bulgular ..	66
4.3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Psikolojik Esnekliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesine Dair Bulgular	67
V. BÖLÜM	72
5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler	72
5.1. Tartışma.....	72
5.1.1. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkilere dair bulguların tartışma ve yorumu	72
5.1.2. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu	74
5.1.2.1. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu.....	74
5.1.2.2. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu ..	75
5.1.2.3. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durum açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu	76
5.1.2.4. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin hizmet sunulan sektör türü açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu	78

5.1.3. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisinin incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu	79
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	82
5.2.1. Sonuçlar	82
5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler	83
5.2.3. Araştırmacılara yönelik öneriler	83
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	122
EK-1. Kişisel Bilgi Formu	123
EK-2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	124
EK-3. Mesleki Doyum Ölçeği	125
EK-4. İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu	126
EK-5. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurul Belgesi	127
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırma katılımcılarının demografik özelliklere göre dağılımı	54
Tablo 4.1. Araştırma değişkenlerine ait normallik testi sonuçları	62
Tablo 4.2. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ölçeği, psikolojik iyi oluş ölçeği ve iş yaşamı kabul ve eylem formundan aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler	62
Tablo 4.3. Okul psikolojik danışmanlarının yaş değişkeni açısından psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlara ait ortalama ve standart sapma değerleri.....	63
Tablo 4.4. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları	64
Tablo 4.5. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları	65
Tablo 4.6. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları.....	66
Tablo 4.7. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin hizmet sunulan sektör türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları	66
Tablo 4.8. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisine ilişkin yapısal eşitlik modellemesi sonuçları (standardize edilmiş regresyon katsayıları)	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. KKT psikolojik esneklik/katılık modeli	44
Şekil 3.1. Bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren model	53
Şekil 4.1. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik analiz modeli	68
Şekil 4.2. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisine yönelik analiz modeli.....	70



KISALTMALAR DİZİNİ

ACT	: Acceptance and Commitment Therapy
AMOS 24	: Analysis of Moment Structures 24
ASCA	: American School Counseling Association
BDT	: Bilişsel Davranışçı Terapi
CFI	: Comparative Fit Index
İÇK	: İlişkisel Çerçeve Kuramı
KKT	: Kabul ve Kararlılık Terapisi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖKH	: Öğrenci Kişilik Hizmetleri
PPT	: Pozitif Psikoterapi
RAM	: Rehberlik Araştırma Merkezi
RFT	: Relational Frame Theory
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SEM	: Structural Equation Modeling
SPSS 25.0	: Statistical Package For Social Sciences 25.0
TLI	: Tucker-Lewis Index
TÜRK PDR-DER	: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi

ÖZET

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUMLARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ESNEKLİĞİN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Günel, Dilek

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yasin AYDIN

Eylül- 2020, xiv + 128 Sayfa

Bu çalışma; okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeylerinin demografik özelliklerle olan ilişkisini incelemeyi ve mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık rolünü yapısal eşitlik modellemesiyle (YEM) test etmeyi amaçlamıştır. İlişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmanın örneklemini Türkiye'nin farklı illerinde görev yapmakta olan toplam 405 okul psikolojik danışmanı (291 kadın, 114 erkek) oluşturmuştur. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği, İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu kullanılmıştır.

Çalışma verileri, SPSS 25.0 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Psikolojik iyi oluşun demografik özelliklerle (yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet sunulan sektör türü) ilişkisinin belirlenmesi amacı doğrultusunda İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem T-Testi ve İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Daha sonra çalışma kapsamında psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık rolünün test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda; okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş ve medeni durum açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı, cinsiyet ve hizmet sunulan sektör türü açısından ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Araştırma değişkenleri arasındaki ikili ilişkiler incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleki doyum ile iş yaşamı psikolojik esnekliği arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada kurulan modelin analiz sonuçlarına göre; mesleki doyumun, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliğini pozitif yönde anlamlı bir şekilde ve iş yaşamı psikolojik esnekliğinin de psikolojik iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda gerçekleştirilen analiz sonucunda, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ulaşılan bulgular alanyazında yer alan çalışmalar ışığında tartışılıp yorumlanmıştır. Çalışma bulguları doğrultusunda uygulayıcılara ve gelecek çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik iyi oluş, Mesleki doyum, İş yaşamı psikolojik esnekliği, Okul psikolojik danışmanları

ABSTRACT**THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL FLEXIBILITY BETWEEN
JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG
SCHOOL COUNSELORS**

Günel, Dilek

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Major Branch of Counseling Psychology and Guidance

Thesis Advisor: Assistant Professor Yasin AYDIN

September - 2020, xiv + 128 Pages

This study aimed to examine the relationship between psychological well-being, job satisfaction, work related psychological flexibility levels of school counselors with demographic variables and to test the mediating role of psychological flexibility in work place in relationship between job satisfaction and psychological well-being in structural equation modeling (SEM). The sample of the study using the correlational survey research method consisted of a total of 405 school counselors (291 women, 114 men) working in different regions in Turkey. In this study, Personal Information Form, Psychological Well-Being Scale, Job Satisfaction Scale, Work-Related Acceptance and Action Questionnaire were used as the data collection tools.

The data obtained for the study were analyzed using SPSS 25.0 and AMOS 24 programs. Relationships between variables were analyzed using Pearson Correlation analysis. Independent Samples T-Test and ANOVA (One-way Analysis of Variance) were used to investigate the relationship between psychological well-being in relation to demographic characteristics. Structural equation modeling (SEM) analysis were conducted to find out the mediating role of psychological flexibility in the relationship between job satisfaction and psychological well-being.

The results of the research revealed that, while psychological well being of school counselors significantly differ in terms of age and marital status, but it did not significantly differ in terms of gender and sector type. When the bivariate relationships of the variables were examined, it was found that psychological well-being had a positive, medium-level, significant association with the job satisfaction and psychological flexibility. Besides it was found that job satisfaction was positively and significantly associated with psychological flexibility. The results of the preliminary regression analysis before running the SEM model, showed that job satisfaction positively and significantly predicted both psychological well being and psychological flexibility, and psychological well being was positively and significantly predicted by psychological flexibility. Finally, it was found that psychological well being had a partial mediator role in the relationship between job satisfaction and psychological well-being. The findings were explained and discussed in the light of the research in the literature. Further implications and recommendations were presented for future studies and practitioners.

Keywords: Psychological well-being, Job satisfaction, Work-related psychological flexibility, School counselors

I. BÖLÜM

1. Giriş

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi açıklanmaktadır. Ayrıca bu bölümde; araştırma kapsamında cevabı aranan sorulara, araştırmanın sayıtlarına, sınırlılıklarına, bazı kavramların araştırma içerisindeki tanımlarına ve kısaltmalar hakkındaki açıklamalara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim kurumları, diğer kurumlar gibi toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumlarının temel amacı, bireyleri topluma yarar sağlayacak şekilde yetiştirmektir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Çağdaş eğitim anlayışı doğrultusunda ülkemiz okullarında sürdürülen çalışmalar öğretim, yönetim ve öğrenci kişilik hizmetleri (ÖKH) olmak üzere üç temel başlık altında sınıflandırılmaktadır. ÖKH kapsamında ele alınan rehberlik faaliyetleri içerisinde profesyonel bir uzman tarafından yürütülmesi gereken çeşitli iş tanımları ve faaliyetler yer almaktadır. Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde çalışan uzmanlar rehberlik hizmetlerinin etkili ve amacına uygun olarak sunulmasında sorumluluklar üstlenmektedirler (Yeşilyaprak, 2006). Psikolojik Danışma ve Rehberlik, yardım hizmeti sunan meslekler içerisinde özgün bir yeri olan ve bireylerin daha bilinçli, güçlü ve yaratıcı bir şekilde yetiştirilmelerine hizmet eden bir meslek dalıdır (Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği [Türk PDR-DER], 2011).

Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, okullarda bireylerin akademik gelişim, kişilerarası ilişkiler, meslekî gelişim konularında sorunlarının çözümü için gerekli olan bilgileri sunan, bireyin isteklerini ve olanaklarını fark etmesine yardım eden, bireyin kendini gerçekleştirmesini hedefleyen sistemli ve profesyonel yardım

hizmetleridir (Schmidt, 2003). Psikolojik Danışma ve Rehberlik; insana değer veren, insanı kabul eden ve insanın kendini gerçekleştirme sürecine destek olup bunun için gerekli koşulların oluşturulmasına yardım eden bir hizmet alanıdır. Çağımız insanları küreselleşmeden, ekonomide ve ailelerde meydana gelen yapısal değişimlerden, çok kültürlülükten, bilim ve teknolojiye gelişmelerden psikolojik ve sosyal anlamda etkilenmekte; değişimlere uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu nedenle okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ve psikolojik danışmanlara duyulan ihtiyaç artacaktır (Yeşilyaprak, 2009).

Ülkemizde eğitim kurumları ve RAM’larda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini sunan, psikolojik danışma ve rehberlik programının uygulanması ve eşgüdümünün sağlanmasında sorumluluk alan kişilere rehber öğretmen/psikolojik danışman; üniversitelerin eğitimde psikolojik hizmetler, psikolojik danışma ve rehberlik alanlarında en az lisans düzeyinde eğitimini tamamlamış kişilere psikolojik danışman unvanı verilmektedir (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2020). Alınan eğitim doğrultusunda psikolojik danışman ve rehber öğretmen ayrımının yapıldığı, psikolojik danışmanlığın psikolojik danışma ve rehberlik alanında eğitimini tamamlamış yetkin kişilerce sunulan bir ruh sağlığı hizmeti olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber, geçmişten bugüne okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetini sunan bireylerin unvanları üzerinde uzlaşmaya varılamamış olduğu bilinmektedir (Yüksel-Şahin, 2012).

Bireylerin psiko-sosyal gelişimlerini ve ihtiyaçlarını okullarda karşılamaları için psikolojik danışmanlar tarafından yapılan faaliyet ve yardımlar psikolojik danışma ve rehberlik etkinliği olarak adlandırılabilir (Özabacı, İşmen ve Yıldız, 2004). Ülkemizde okul psikolojik danışmanları öğrencilerin farklı gelişim alanlarıyla ilgilenirken yönetici ve öğrenci velilerine konsültasyon da sağlayarak çok önemli bir görev üstlenmektedirler (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009). Okul psikolojik danışmanları; öğrencilerin toplumun bir üyesi ve birey olduklarının bilincine varmalarına, sosyal rol ve cinsiyet rolü kazanmalarına, kendilerine dair olumlu bir tutum içinde olmalarına, problem çözme ve karar verme becerileri geliştirmelerine, başarıya ve başarısızlığa uyum sağlayabilmelerine, akademik anlamda hedefler oluşturabilmelerine, yaşadıkları

problemlerin uzlaştırıcı ve çözüml odaklı bir şekilde nasıl üstesinden geleceklerini öğrenmelerine yardım eden kişilerdir (Akboy ve İkiz, 2010).

Froeschle ve Moyer (2014)'e göre okullar, öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarının ilk fark edildiğı yerlerdendir. ASCA'ya (American School Counseling Association) göre, ruhsal problemleriyle başa çıkmaya çalışan öğrencilerle okul psikolojik danışmanları çalışmaktadır (ASCA, 2005). Sağlık Bakanlığı (2011), ‘‘Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı’’nda ruh sağlığı hizmetleri içerisinde erken dönemde ruh sağlığı problemlerinin fark edilmesi ve çocukların sağlıklı gelişiminin desteklenmesi açısından okulların önemine değinmiş ve okul ruh sağlığı hizmetlerini psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında ele almıştır. Görüldüğü üzere ülkemizde okul ruh sağlığı hizmetleri ‘‘Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık’’ adı altında verilmekte ve bu görevi, öğrencilerle en önemli temaslardan birini, okul psikolojik danışmanları gerçekleştirmektedir. Öğrencilerin psikolojik ihtiyaçları karşılandığı takdirde akademik, mesleki ve kişisel-sosyal gelişimleri mümkün olmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının öğrenci gelişimi üzerindeki amaçları göz önünde bulundurulduğunda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin önemi anlaşılmaktadır.

Ülkemizde okul psikolojik danışmanlarının görevlerini yaparken birçok sorunla karşılaştıkları görülmektedir (Kepçeoğlu, 1987). Psikolojik danışma ve rehberlik alanında lisans eğitimini tamamlamamış olan bireylerin bu alanda çalışması meslek alanını olumsuz yönde etkilediğı gibi bu meslek alanında eğitimini tamamlayarak çalışan psikolojik danışmanları da olumsuz yönde etkileyecektir. Bununla beraber ASCA'ya göre her 250 öğrenci için 1 psikolojik danışman görevlendirilmelidir (ASCA 2005). Ancak ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin en yaygın olduğu kurum olan okullarda yeterli sayıda okul psikolojik danışmanının olmaması, bir okul psikolojik danışmanına düşen öğrenci sayısının normalden fazla olması okul psikolojik danışmanlarının yaşadığı sorunlar arasında yer almaktadır (Hamamcı, Murat ve Çoban, 2004). Bu noktadan hareketle, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, eğitim alanında ve diğer alanlarda her bir bireye ulaşabilmelidir (Yeşilyaprak, 2009).

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin başlangıcından bugüne etkili bir şekilde yürütülmesini engelleyen problemlerin olduğu görülmektedir. Ayrıca ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik alanına ilişkin oluşturulan politikalar, bu alanda eğitimini tamamlayan bireylerin mesleğe bakış açısını da etkilemektedir (Doğan, 1996). Yöneticilerin okul psikolojik danışmanlarının görev kapsamını bilmemesi ve onlara bu kapsam dışında kalan işleri yaptırmak istemeleri çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır (Aydın, Arastaman ve Akar, 2011). Okul yöneticileri diğerleriyle etkili bir şekilde çalışmalı ve okulu yönetmeli, okulun fiziki şartlarını ihtiyaçları karşılayacak şekilde düzenlemeli ve okul çalışanları ile okul psikolojik danışmanlarının memnuniyetini artırmalıdır (Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki algılarının zamanla olumsuz yönde değiştiği ve bu durumun sebebinin dışsal etmenlerden (öğretmen, yönetici, öğrenci ve veli) kaynaklandığı görülmektedir (Aldemir ve İlhan, 2018). Okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin algılanmasında yöneticiler, öğretmenler, öğrencilerle okul psikolojik danışmanları arasında farklılıklar vardır. Bu hizmetler öğrenci, öğretmen, yöneticiler tarafından tarafından “yol gösterme, dert ortaklığı, problem çözme, yardım birimi” şeklinde algılanmaktayken okul psikolojik danışmanları tarafından “psikolojik yardım, seçenek sunma, yöneltme ve yol gösterme” olarak ifade edilmektedir (Karataş ve Şahin Baltacı, 2013). Okul psikolojik danışmanlarının verimli bir şekilde çalışma istekleri olmasına karşın yönetici ve öğretmenlerin rehberlik anlayışlarının yeterli olmaması söz konusudur (Doğan, 1998). Yönetici ve öğretmenlerin rehberlik hizmetleri yürütülürken almaları gereken görev ve sorumlulukları yerine getirmede isteksiz davrandıkları ile yönetim, öğretmen, veli ve öğrencilerin psikolojiye ve ruh sağlığı alanına karşı önyargılarının olduğu görülmektedir (Paksoy, 2003). Sınıf rehber öğretmenlerinin yeterince bilgi sahibi olmaması ve velilerin yeterli desteği sağlamaması psikolojik danışmanların yaşadıkları sorunlar arasında yer almaktadır (Hamamcı, Murat ve Çoban, 2004).

Okul psikolojik danışmanlarının rol ve görevlerine yönelik algı ve beklentiler, değişen milli eğitim politikaları ile dönemlik ihtiyaçlara göre farklılaşmaktadır. Belirlenen şart ve standartların sürekli değiştirilmesi ise mesleki kimliğin oluşması ile mesleki görev, sorumluluk ve sınırların belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Meslek

yasasının ve mesleki yeterlik kriterlerinin olmamasıyla ortaya çıkan belirsizlikler de birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bunlardan birisi de alan dışı atamalardır. Mesleki eğitimi olmayan kişilerin alan dışı atamalar sonucu okullarda çalışabilmeleri rehberlik hizmetlerinin niteliğini düşürmektedir (Yıldız ve Türk, 2018). Bunlara ek olarak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin amacına ulaşmasında karşılaşılan güçlükler arasında; okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine verilen sürenin yeterli olmayışı, bu hizmetlerin önemsenmeyişi, alandaki bazı meslek mensuplarının mesleğin gerektirdiği ilke ve sorumluluk bilincine sahip olmayışı yer almaktadır (Karataş ve Şahin-Baltacı, 2013). Meslek alanında karşılaşılan tüm bu problemler okul psikolojik danışmanlarını olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini yürüten kişiler, gerek karar alıcılardan kaynaklı, gerek kurumlardaki diğer çalışanların bu hizmetlere dair bilgi eksikliğinden kaynaklı sorunlardan dolayı, birçok zorluk ve problem yaşayabilmektedirler. Tüm bu problemler ise onların, psikolojik iyi oluş düzeylerini ve mesleklerinden aldıkları doyum düzeylerini etkileyebilmektedir. Çağdaş eğitim anlayışının en önemli bileşenlerinden psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini sunan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik açıdan iyi olmasının, bu hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik iyi oluş, kişinin kendisi ve geçmişiyle ilgili düşüncelerini araştırıp bunlar hakkında farkındalık kazanmasından, kendi değerlerini savunup bu değerler doğrultusunda seçim yapmasından, hedefleri yolunda çaba sarf etmesinden ve çevresindekilerle kurduğu ilişkilere yönelik düşüncelerinden oluşan bir kavramdır. (Ryff ve Keyes, 1995). Mesleki doyum, bireyin mesleğine veya mesleki tecrübelerine verdiği değere bağlı olarak hissettiği olumlu duygudur (Locke, 1976). Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve psikolojik iyi oluşun ele alındığı araştırmalara rastlanmaktadır. Yapılan bir çalışmada, örneklem grubunun genel olarak yüksek düzeyde mesleki doyum ve ortalamanın üstünde psikolojik iyi oluş puanlarına sahip olduğu gözlemlenmekle beraber, mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Oymak, 2017). Bir başka araştırmada ise; psikolojik sermaye, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ele alınmış, örneklem grubunun yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum puanlarına

sahip olduğu gözlemlenmiş, mesleki doyum düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ile mesleki doyumun birlikteyken, psikolojik iyi oluşun yaklaşık olarak yarısını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluşun bir öncülü ya da bir sonucu olarak düşünülmektedir (Kurt, 2018). Wright ve Cropanzano (2000), psikolojik iyi oluşun, iş performansı ve mesleki doyum ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek performans gösterdiklerini ve bunda mesleki doyuma kıyasla psikolojik iyi oluşun daha fazla etkisinin olduğunu saptamışlardır. Wright ve Bonett (2007), psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük olmasının mesleki doyum düzeyini de düşürmekte olduğunu belirtmişlerdir.

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki yaşantılarındaki sorunlar ve karşılaştıkları güçlükler de göz önünde bulundurulduğunda; üçüncü dalga Bilişsel Davranışçı Terapilerden Kabul ve Kararlılık Terapisinin (KKT) temel kavramı olan ve zorlu olaylar karşısında mevcut koşullarını göz önünde bulundurarak, değerlerine bağlı kalarak ve içsel süreçlerinin etkisinden uzakta davranışlar sergileyerek psikolojik sağlığın korunmasını ve etkin performans gösterilmesini sağlayan psikolojik esnekliğin (Bond ve diğerleri, 2011) önemli olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalar; çalışan bireylerin psikolojik esneklik düzeylerinin ruh sağlığı, mesleki doyum, iş performansı, işle ilgili becerileri geliştirme, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmeleri üzerinde olumlu etkiler bıraktığını göstermektedir (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006; Hayes ve diğerleri, 2006). Psikolojik esneklik düzeyindeki artışın çalışan bireylerin ruh sağlığını geliştirdiğini ve yenilikçi olma kapasitelerini genişlettiğini (Bond ve Bunce, 2000), işe yönelik öğrenmeleri ve işte gösterilen performansı artırdığını (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006) göstermektedir. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, iş yaşamında psikolojik esnekliğin bireylerin yaşamlarında geniş bir çerçevede önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Okul psikolojik danışmanları da eğitim kurumlarında çalışan birer birey olarak, günümüzün getirdiği değişim ve yeniliklere uyum göstermeye çalışırken bir yandan da stresle başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu süreçte okul psikolojik danışmanlarının psikolojik esnekliğe sahip olmaları, onları deneyimledikleri süreçlerin olumsuz etkilerinden koruyacaktır.

Ülkemizde psikolojik esneklik genellikle; bipolar bozukluk hastaları (Aktepe, 2016), madde kullanımı (Albal, 2019), perseküsyon hezeyanları (Burhan ve Şafak, 2019), psoriasis hastaları (Bakar-Kahraman, 2018), şizofreni (Cansız, Nalbant ve Yavuz, 2020) gibi konularda yapılan araştırmalarla psikolojik problemler üzerinde yoğunlaşarak ele alınmıştır. Ayrıca psikolojik esneklik; sınav kaygısı (Aydın ve Aydın, 2020), karar verme stilleri (Ercengiz ve Şar, 2018), evlilik uyumu (Kuşçu, 2019), bilinçli farkındalık (Yüksel, 2019), tükenmişlik (Toprak, Arıca ve Yavuz, 2020), yaşamın anlamı (Demirci-Seyrek ve Ersanlı, 2017) gibi konularla beraber de ele alınmıştır.

Araştırmacılar, psikolojik esnekliğin psikolojik iyi oluşla ilişkili önemli bir faktör olabileceğini belirtmişlerdir. Nitekim psikolojik esneklik, olumsuz yaşantılarla karşı karşıya gelindiğinde psikolojik iyi oluşu kolaylaştıran ve stres verici yaşantıları yönetebilmeyi sağlayan önemli bir özelliktir (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000). Alanyazında klinik vakalar üzerinde yapılan çalışmalarla psikolojik esnekliğin psikolojik iyi oluş ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu, psikolojik esnekliğin yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu, hayatta karşılaşılan zorlu durumlara esnek bir şekilde yaklaşabilmenin stresli süreçlerde önemli bir beceri olduğu (Aspinwall ve Clark, 2005; Levin, Hildebrandt, Lillis ve Hayes, 2012; Manne ve diğerleri, 2015; Öcel, 2017; Ruiz, 2010) sonuçlarına ulaşılmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Psikolojik iyi oluş, psikolojik danışmanlar ve hizmet sunduğu bireyler açısından üzerinde çalışılması gereken önemli bir konudur. Yardım hizmetlerinin sunulduğu diğer meslek alanlarında olduğu gibi psikolojik danışmanlık da strese yol açan durumlarla iç içe olan (Leo, Cho, Kissenger ve Ogle, 2010) bir meslek alanı olmasının yanı sıra kendi meslek alanına özgü olumsuz birçok koşulla ve algıyla süregelen (Pişkin, 2006) bir meslek alanıdır. Tüm bu nedenlerle okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeylerinin hangi faktörlere göre farklılık gösterdiğinin açığa çıkması bu alanda ne

gibi çalışmalar yapılabileceğinin bilinmesi açısından önemlidir. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliği arasındaki ilişkiler dikkate alındığında özellikle iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, mesleki doyumla birlikte psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu bir şekilde etkileyeceği yönündeki düşünce ön plâna çıkmaktadır. Mesleki doyumun hayatın diğer alanlarına olumlu yönde yansması (Kuiper, Martin ve Dance, 1992), psikolojik esnekliğin birey için hayatta önemli olan şeyin ne olduğuna odaklanması (Hayes, Strosahl ve Wilson, 1999), psikolojik iyi oluşun bireyin yaşamının anlamlı ve amaçlı olmasına ilişkin inancını içermesi (Ryff, 1989) ve psikolojik açıdan pozitif işlevselliğe işaret etmesi (Keyes, 1995); iş yaşamı psikolojik esnekliği ve mesleki doyumun psikolojik iyi oluş açısından önemli rol üstlenebilecekleri yönündeki bu düşünceyi güçlendirmektedir.

Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş, iş yaşamı psikolojik esnekliğiyle ilgili ayrı ayrı araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik esneklik ve mesleki doyumun (Bond ve Bunce, 2003), psikolojik esneklik ve psikolojik iyi oluşun (Öcel, 2017), mesleki doyum ve psikolojik iyi oluşun (Kurt, 2018; Limbert, 2004; Oymak, 2017; Wright ve Cropanzano, 2000; Wright ve Bonett, 2007) birbirleriyle olan ilişkilerinin incelendiği araştırmalar da bulunmaktadır. Ancak daha önceden yapılan ve ulaşılabilen bilimsel araştırmalar incelendiğinde, psikolojik iyi oluş, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve mesleki doyum kavramlarının birlikte ve okul psikolojik danışmanları üzerinde çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca ulusal alanyazında iş yaşamı psikolojik esnekliğinin yeni yeni ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmada tüm bu anlatılanlardan hareketle; psikolojik iyi oluş, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve mesleki doyum arasındaki dinamiklerin anlaşılabilmesi için psikolojik iyi oluşun bileşenlerinin belirlenmesi ve mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Çağdaş eğitim anlayışı ve Türk Milli Eğitim sisteminde çok önemli bir işlevi olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanının okullarımızda uygulayıcıları olan okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılan bu araştırma ile elde edilecek sonuçların alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Tosun-Sümer ve Güven (2018), 2000-2017 yılları arasında okul psikolojik danışmanları üzerinde çalışılan tezleri inceledikleri araştırmalarında, tez konularının; tükenmişlik, mesleki doyum, öz-yeterlik, kişilik

özellikleri, mesleki roller, stres, psikolojik danışmanlara ilişkin algı ve rehberlik programı olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırma, okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılmış olan araştırmaların bulgularına yenilerinin eklenmesi, psikolojik danışmanlar üzerine yapılacak olan sonraki araştırmalara ışık tutması, psikolojik danışmanların mesleki doyumları, psikolojik iyi oluşları ve iş yaşamı psikolojik esneklikleri üzerine bilgi vermesi ve okullarda psikolojik danışmanlık görevini gerçekleştirmek isteyen bireyler için bu mesleğin sorunlarıyla ilgili bilgi sağlaması açısından önemlidir. Son olarak ise, psikolojik esneklik kavramının insan davranışlarını açıklamada yeni bir kavram olduğu (Zettle, 2005) ve sadece okullarda hizmet sunan psikolojik danışmanların değil diğer çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamada da ilerideki çalışmalara ışık tutacağı düşünülebilir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı iki yönlüdür. Birincisi, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin bazı demografik özellikler açısından incelenmesi; ikincisi ise mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolünün incelenmesidir.

1.4. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacı kapsamında aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet sunulan sektör türü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
3. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeyleri aracı bir etkiye sahip midir?

1.5. Varsayım ve Sınırlılıklar

1. Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların ölçek maddelerini gerçekliği yansıtacak bir şekilde ve samimiyetle yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırma uygun örnekleme yönteminin kullanılmasından kaynaklanan bir sınırlılığa sahiptir. Uygun örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze toplanan veriler, sadece Bolu ilinde eğitim-öğretim dönemi başındaki toplantıya katılabilen kişilere ve çevrimiçi olarak toplanan veriler ise ilgili sosyal medya platformları aracılığıyla ulaşılabilen kişilerin verdiği cevaplarla sınırlıdır.
3. Araştırmada 405 katılımcıdan toplanan (291 kadın, 114 erkek) verilerin 73'ünün yüz yüze, 332'sinin çevrimiçi anket uygulamasıyla elde edilmesinden kaynaklanan bir sınırlılık da bulunmaktadır. Verilerin tamamının yüz yüze ya da çevrimiçi olmaması, verilerin analizinde ve yorumlanmasında bir sınırlılık olarak düşünülebilir.
4. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki katılımcıların kaçının kırsal kaçının kentsel bölgede bulunduklarının bilinmemesinden kaynaklanan bir sınırlılığa sahiptir.
5. Bu araştırma, araştırmaya gönüllülükle katılan kişilerle ve örneklemin evreni temsil etme gücüyle sınırlıdır.
6. Bu araştırma; Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'nun ölçtüğü özelliklerle ve Kişisel Bilgi Formu'ndan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Psikolojik İyi Oluş: Bireyin kendini olumlu bir şekilde algılaması, sınırlılıklarının bilincindeyken de kendinden hoşnut olması, potansiyelinin farkında olup gelişimini sürdürmesi, yaşamında anlam ve amaçlarının olması, özerkliğinin bilincinde olması, diğerleriyle nitelikli ilişkiler kurabilmesi, çevresini kendi gereksinimleri doğrultusunda şekillendirmesidir (Keyes ve diğerleri, 2002).

Mesleki Doyum: Çalışan bireylerin yapmakta olduğu mesleğin üyesi olmaktan hoşnut olmasıdır (Kuzgun ve Bacanlı, 2012).

Psikolojik Esneklik: Bireyin içinde bulunduğu an ile temas edebilmesi, bunu yaparken âna ilişkin kendi yorumlamalarından uzakta ve var olan gerçekliğin bilincinde olması, kendi değerleri doğrultusunda ve içinde bulunduğu durumun gerektirdiği şekilde davranışlar sergileme becerisidir (Hayes, Strosahl ve Wilson, 2012).

İş Yaşamı Psikolojik Esnekliği: Çalışan bireyin zorlu olaylar karşısında mevcut koşullarını göz önünde bulundurarak, değerlerine bağlı kalarak ve içsel süreçlerinin etkisinden uzakta davranışlar sergileyerek psikolojik sağlığını koruması ve etkin performans gösterme becerisidir (Bond ve diğerleri, 2011).

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Alanyazın

Bu bölümde; psikolojik iyi oluş, mesleki doyum, psikolojik esneklik ve iş yaşamı psikolojik esnekliği ile ilgili kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. İlk olarak, psikolojik iyi oluş kavramı, psikolojik iyi oluşun boyutları, psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlere ilişkin kuramsal bilgiler açıklanacaktır. Psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramlara ve psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir. Ardından mesleki doyum kavramı, mesleki doyumun bireysel ve çevresel boyutları ile mesleki doyumunu etkileyen diğer faktörlere ilişkin kuramsal bilgiler açıklanacaktır. Mesleki doyum kuramları ele alınacak, mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir. Son olarak psikolojik esneklik kavramı, psikolojik esneklik/katılık modeli, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve psikolojik esneklik ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir.

2.1. İyi Oluş

Bu bölümde; iyi oluş kavramına yönelik açıklamalara, öznel iyi oluşa, psikolojik iyi oluşa, psikolojik iyi oluşun boyutlarına ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlere, psikolojik iyi oluşla ilgili kuramsal açıklamalara ve psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

İyi oluş kavramı, pozitif psikolojinin en temel ve önemli kavramlarından biridir (Seligman, 2011). İyi oluş, ele alınışı zor bir kavramdır ve iyi oluşa yönelik yaklaşımlar çeşitlilik göstermektedir (Kocayörük, Altıntaş, Şimşek, Bozanoğlu ve Çelik, 2018). Alanyazında çok sayıda iyi oluş yaklaşımı ve tanımı bulunmaktadır. Bununla beraber iyi oluşu açıklamak için alanyazın incelendiğinde temelde iki farklı bakış açısı olduğu görülmektedir (Dodge, Daly, Huyton ve Sanders, 2012; Keyes, Shmotkin ve Ryff,

2002; Linley, Maltby, Wood, Osborne ve Hurling, 2009; Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993). Bunlardan ilki, hazcı (hedonic) bakış açısını yansıtan öznel iyi oluş yaklaşımı, ikincisi ise psikolojik işlevsellik (eudaimonic) bakış açısını yansıtan psikolojik iyi oluş yaklaşımıdır (Keyes ve diğerleri, 2002; Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993). Hazcı (hedonic) bakış açısını yansıtan öznel iyi oluş yaklaşımı olumlu duygular, olumsuz duygular, yaşam doyumuna; psikolojik işlevsellik (eudaimonic) bakış açısını yansıtan psikolojik iyi oluş yaklaşımı ise insanın gelişimine dikkat çekmektedir (Dodge ve diğerleri, 2012). Psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun anlam, gelişme ve yönelim gibi varoluşsal boyutlarına dair eksikliklerin olması sonucu ortaya çıkmıştır (Kocayörük ve diğerleri, 2018). Öznel iyi oluş, kişinin kendisi hakkındaki yargılarını içerirken psikolojik iyi oluş kişinin tüm işlevlerini kapsamaktadır (Diener ve diğerleri, 2010). Alanyazın incelendiğinde temeldeki bu iki farklı bakış açısının olduğu ancak zaman içinde iyi oluşun çok boyutlu yapılar üzerinden açıklandığı görülmektedir.

İyi oluşa yönelik bir diğer bakış açısında ise iyi oluşta bireysel ölçütlerin dışında sosyal iyi oluşun bileşenlerinin de (sosyal kabul, sosyal gerçekleştirme, sosyal bütünlük, sosyal uyum ve sosyal katkı) vurgulanması gerektiği belirtilmiştir (Keyes, 1998). Ruh sağlığı, psikolojik rahatsızlığın olmamasıyla beraber olumlu duyguların varlığı ile özel ve toplumsal hayattaki pozitif işlevselliği de içinde barındırmaktadır (Keyes, 1995). Burada iyi oluş; duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve sosyal iyi oluş boyutlarından oluşmaktadır (Westerhof ve Keyes, 2010).

Bu araştırmanın odak noktasını oluşturan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşuna detaylı bir şekilde geçmeden önce, öznel iyi oluş kavramını kısaca açıklamak önemlidir. Öznel iyi oluş, bireyin hissettiği olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olması ve genel olarak yaşamdan alınan doyum olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Öznel iyi oluş, bireyin hayatına ilişkin bilişsel-duygusal değerlendirmeleridir. Yaşam doyumunu ile bilişsel değerlendirme, olumlu ve olumsuz duygulanımlar ile de duygusal değerlendirme ölçülmektedir (Diener ve Diener, 1995). Bireyin kendisinin belirlediği değer ve standartlara göre hayatını değerlendirmesi ölçütüyle sınıflandırılan hazcı bakış açısında iyi oluş kavramı, mutluluk ve doyum

demektir (Waterman, 1993). İnsanlar, çok sayıda hoş olan ve az sayıda hoş olmayan duygular hissettiklerinde, ilgi çekici aktiviteler yaptıklarında, daha fazla sevinç ve daha az acı hissettiklerinde, yaşamlarından memnun olduklarında yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşamaktadırlar (Tuzgöl ve Dost, 2004).

2.2. Psikolojik iyi oluş

1980’li yıllar ve sonrasında psikoloji biliminin herkes tarafından bilinen kavramlarından biri hâline gelen psikolojik iyi oluş, kişinin yaşam şeklini değerlendirerek daha iyi ve sağlıklı yaşamının yollarını keşfetme gayretiyle ilgili bir kavram olarak ele alınabilir (İşgör, 2017). Psikolojik işlevsellik bakış açısıyla yorumlanan psikolojik iyi oluş, iyi hissetmekten farklıdır (Ryff, 1989). Psikolojik işlevsellik bakış açısında iyi oluş, tam olarak fonksiyonda bulunma ve kendini gerçekleştirme kavramlarına göre tanımlanmaktadır (Waterman, 1993).

Psikolojik iyi oluşu bireyin hayata dair endişeleri ile kişisel ve sosyal ilgileri arasında denge kurabilmek için çaba sarf edecek gücünün olması şeklinde tanımlayan Ryff (1989), psikolojik iyi oluşu patolojinin olmamasından öte kişinin gizil gücünü en üst seviyede kullanabilmesi olarak da ifade etmiştir. Ayrıca Ryff (1995) tarafından psikolojik iyi oluşun yaşam tutumlarından oluşan çok boyutlu bir yapıda olduğu belirtilmiştir. Psikolojik iyi oluş; kişinin kendini olumlu şekilde algılamasını, kendini tanıırken gerçekçi olup güçlü yanlarını ve sınırlılıklarını fark etmesini ve bu durumda da kendinden hoşnut olmasını, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, yaşamını anlamlı bulmasını kapsamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Psikolojik iyi oluş, hayatın anlamını ve amacını değerlendirebilme durumudur (McGrogan ve Little, 1998). Bireyin psikolojik açıdan en üst seviyede işlevsel olma durumudur (Baş, Soysal ve Aysan, 2016).

2.2.1. Psikolojik iyi oluşun boyutları ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler

Ryff (1989) tarafından geliştirilen “Psikolojik İyi Oluş Modeli”, sağlıklı psikolojik işlevselliğin gerçekleşmesi için gerekli olan altı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: Kendini kabul, diğerleriyle olumlu ilişkiler, özerklik, çevre hâkimiyeti, bireysel gelişim ve yaşam amacıdır. İyi oluş, hayatın bu alanlarında işlevsel bir yaşam sürmeyle mümkün olabilmektedir (Ryff, 1989). Kendini kabul (self-acceptance), bireyin geçmişini kabul etmesi ve kendine yönelik olumlu bir tutuma sahip olmasıdır (Ryff, 1989). Kendini kabul, kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkındalığını ve kabulünü içeren uzun vadeli bir öz-değerlendirmedir (Ryff ve Singer, 2008). Diğerleriyle olumlu ilişkiler (positive relations with others), başkalarıyla sıcak ilişkiler kurabilme ve bu ilişkilerde güven duygusunu hissetmedir (Keyes ve diğerleri, 2002; Ryff, 1989). Özerklik (autonomy), bireyin kendi kendine karar verme duygusunu ve kendi kişisel standartlarına uygun davranmasını içermektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Çevre hâkimiyeti (environmental mastery), kişinin kendi istek ve gereksinimlerine uygun bir çevre seçebilme, çevre koşullarını değiştirebilme, kontrol edebilme becerisidir (Keyes ve diğerleri, 2002; Ryff, 1989). Bireysel gelişim (personal growth), bireyin sürekli büyüme ve gelişme duygusunu içerir (Ryff, 1989). Bireyin büyüme ve gelişmeyle ilgili gizil güçlerini geliştirmeye devam etmesi, kişinin en üst düzeyde psikolojik işlev sağlama için bir gerekliliktir (Ryff ve Essex, 1991). Yaşamın amacı (purpose in life), bireyin hayatının anlamlı ve amaçlı olmasına ilişkin inancını içerir (Ryff, 1989). İyi oluş, hayatın anlamı ve bireyin amaçlarının değerlendirilmesiyle ilgilidir (McGrogan ve Little, 1998).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler arasında cinsiyet yer almaktadır. Yapılan araştırmalarda cinsiyetin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine ilişkin farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ryff ve Singer (2006) yaptıkları araştırmanın sonucuna göre kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını, psikolojik iyi oluşun kişilerarası ilişkiler boyutunda fark olduğunu ve bunun nedeninin kadınların diğerleriyle olumlu ilişkiler kurabilmesi olduğunu belirtmişlerdir. Pinquart ve Sörensen (2001), cinsiyetin psikolojik iyi oluş üzerinde fark yaratmadığını belirtmişlerdir. Bununla beraber psikolojik iyi oluş ve benlik saygısının erkeklere

kıyasla kadınlarda daha düşük seviyede olduğunu gözlemlemişlerdir. Psikolojik iyi oluş yaş faktörü ile ele alındığında, Garatachea ve diğerleri (2009) tarafından fiziksel fonksiyon ve aktivitelerde bulunmanın yaşlı bireylerin iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği görüşüyle değerlendirilmektedir. Bazı araştırmalara göre yaş ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık olduğu (Cooper, Okamura ve Mcneil 1995; Çelebi, 2016; Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995; Taşdemir, 2018), bazı araştırmalara göre ise anlamlı bir farklılık olmadığı (Eroğlu, 2017; Keçe, 2019; Khumalo, Temane ve Wissing, 2012; Oymak, 2017) belirtilmiştir. Psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer faktör ise bireyin sosyo-ekonomik düzeyidir. Ryff, Lee ve Na (1993), sosyo-ekonomik düzeyin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini, sosyal statü ve ekonomik düzeyin psikolojik ihtiyaçların giderilmesindeki rolüyle açıklamaktadır. Kaplan, Shema ve Leite (2008), sosyo-ekonomik düzey arttığında psikolojik iyi oluşun da arttığını belirtmişlerdir. Kültür, psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer faktördür. Kültür; bir milletin dinî, ahlaki, akli, estetik, lisani, iktisadi ve fennî hayatlarının ahenkli bir bütünüdür (Gökalp, 1975). Kültür kavramının yaşamın birçok alanında yer edinmesi psikolojik iyi oluş üzerinde de etkisinin olabileceğini göstermektedir. Kültürün bireyden bireye ve toplumdan topluma farklılık gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik iyi oluşun her toplumun kendi kültürü çerçevesinde ele alınması gerektiği söylenebilir (Christopher, 1999). Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlerden bir diğeri de kişiliktir. Kişilik, bir bireyi diğerlerinden farklı kılan ve süreklilik gösteren davranış özellikleridir. Kişilik kavramı; içsel kaynaklardan ortaya çıkan ve bireyin davranışlarını şekillendiren, biyolojik yapıyı ve tecrübelerle öğrenilenleri kapsayan, bireyin algılama, öğrenme, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntülerini anlatmaktadır (Aslan, 2008). Psikolojik iyi oluşun önemli yordayıcıları arasında kişiliğin nevrozizm ve dışadönüklük değişkenleri bulunmaktadır (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler arasında din yer almaktadır. Göcen (2013) yaptığı araştırma sonucuna göre psikolojik iyi oluş ve din arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Buna göre yaşamın anlamlı olması, benlik kabulü ve kişisel gelişim arttıkça dini yönelim olumlu etkilenmekte ve yaşamın anlamlı olması, benlik kabulü ve kişisel gelişim azaldıkça dinî yönelim olumsuz etkilenmektedir. Seyhan (2013) üniversite öğrencilerinin inanç tarzları, denetim odağı ve psikolojik iyi olma hallerini incelediğinde, dinî tutum ve psikolojik iyi olma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

2.2.2. Psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramlar

Bu bölümde psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramlara yer verilecektir. Psikolojik iyi oluş, pozitif psikoloji ve diğer kuramlar doğrultusunda açıklanacaktır.

2.2.2.1. Pozitif psikoloji

Filozoflar ve bilim adamları, insanın kendini tanıması ile daha iyi bir yaşama nasıl sahip olabileceği konusunda uzun zamandır araştırmalar yapmaktadır ve bunun sonucunda pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır (İşgör, 2017). Pozitif psikoloji; psikolojik iyi oluş, mutluluk arayışı, akış, kişinin güçlü yanları, bilgelik, yaratıcılık, hayal gücü ve pozitif grup ile kurumların özellikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Burada mutluluk, sadece birey için değil topluluk genelinde de geliştirilmesi gereken bir duygu olarak özgecil şekilde ele alınmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014). Pozitif psikoloji alanı kişisel tecrübelerle ilgilidir. Bu tecrübeler (yaşantı değerleri); geçmişten doyum alma, iyi oluş, memnuniyet, geleceğe dair umut taşıma, akış ve şu andaki mutluluktur (Çardak, 2012).

1964 yılında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), sağlık kavramını; yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışıyla değil fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan bütünüyle iyilik hâli olarak tanımlamıştır (Greenspoon ve Saklofske, 2000). Bu tanımdan hareketle, bireyin sağlığı için psikolojik açıdan da iyi durumda olması gerektiği anlaşılmaktadır. Hastalığın olmaması ruh sağlığı için gerekli bir faktör olmakla beraber, sadece hastalığın olmamasının ruh sağlığını açıklamada yetersiz kaldığı belirtilmektedir (Jahoda, 1958; akt. Demirci ve Akın, 2015). Psikolojik problemleri olmadan yaşamını sürdüren birçok insan olabilir ancak bireyin ruh hastalığının olmaması gerçek bir ruh sağlığına sahip olduğu anlamına gelmeyebilir (Keyes, 2005).

1960'lı yılların sonları itibariyle Almanya'da Prof. Nossrat Peseschkian ve arkadaşları tarafından Pozitif Psikoterapi (PPT) geliştirilmiştir. Aynı zamanda PPT; psikodinamik yaklaşımlar, varoluşçu-hümanistik yaklaşımlar, davranışçı yaklaşımlar ve kültürel terapi yaklaşımlarının etkileriyle oluşan bütüncül bir yaklaşımdır. PPT'nin;

hümanistik, psikanalitik, kaynak-yönelimli, çatışma çözme odaklı bütünleyici ve kültüre duyarlı bir yaklaşım olması ve ayrıca PPT’de terapötik teknik olarak öykülerin, atasözlerinin, bilge sözlerin ve metaforların kullanılmasıyla özgün bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Sarı, 2015). Pozitif psikolojinin, patolojiden daha çok insanların gizil güçleri, güdüler, kapasiteleri ve olumlu yönlerine odaklanan bir bakış açısına sahip olduğu bilinmektedir (Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikoloji sadece hastalık ve insanların zayıf yönlerini değil, insanların güçlü yanları ve erdemlerini de araştırmak gerektiğini açıklamaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014). Pozitif psikolojinin amacı bireyi tanıma ve geliştirmedir (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006).

Pozitif Psikolojinin öncülerinden Martin Seligman, İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında Psikoloji biliminin askerlerin bozulan ruhsal sağlıklarını tedavi etmeye odaklandığını ve bireylerin yaşamlarını iyileştirme ve üstün yetenekleri araştırma konularından büyük ölçüde uzaklaştığını fark etmiştir (Linley ve diğerleri, 2006). İkinci Dünya Savaşı sonrasında psikoloji alanı çalışanları, sağlık alanı çalışanları gibi patolojiyi tedavi etmede görev almışlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). 1940’lı yıllar ve sonrasında psikoloji alanı; bireyin mevcut durumunu iyileştirme, sahip olduğu hayatı daha anlamlı hâle getirme, hayattan keyif almasına yardımcı olma, gizil güçlerinin olduğuna inanıp bunları geliştirme, güçlü yanlarının olduğuna ve bunları kullanabileceğine inanma gibi bakış açılarının da var olduğu bilinciyle hareket etmiştir. Patolojiye kıyasla pozitif insan özelliklerine daha fazla yoğunlaşmıştır (Linley ve diğerleri, 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon ve King, 2001). Bu evrilmeyle beraber Abraham Maslow, Carl Rogers ve diğer hümanist psikologlar klinik ve davranışçı yaklaşımlara yeni bir perspektif geliştirmişlerdir (Eryılmaz, 2013).

Seligman (2011), iyi oluşun farklı bileşenlerden oluşan çok boyutlu bir yapıda olduğunu belirtmektedir. Kuramını “PERMA” ifadesini ortaya çıkaran olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olmak üzere beş bileşen üzerinden açıklamıştır (Lovett ve Lovett, 2016). Olumlu duygular, Seligman’ın otantik mutluluk kuramının ilk bileşeni ve iyi oluş kuramının da ilk boyutudur (Seligman, 2011). Bağlanma, alanyazında akış kavramıyla da ifade edilebilmektedir. Belirli bir

amaçla, faaliyetle veya organizasyonla yoğun bir psikolojik bağlantı içinde olma olarak tanımlanmaktadır (Khaw ve Kern, 2014). Olumlu ilişkiler; bireylerin toplumla bütünleşme duygularını, sevdikleri tarafından ilgilenilmelerini ve sosyal ilişkilerinden memnun olmalarını içermektedir (Khaw ve Kern, 2014). Anlam, bireyin kendinden daha büyük bir şeye olan aidiyet duygusuyla ona hizmet sunma isteğidir (Seligman, 2011). İnsanı hayatta tutan şey, hayatında anlam bulması ve bir amacı olmasıdır (Frankl, 2009). Başarı, bireyde olumlu duygular uyandırmama ya da birey için anlam ifade etmeme ihtimallerini taşıyor olmakla beraber elde edilip sürdürülebilen bir şeydir (Seligman, 2011).

2.2.2.2. Psikolojik iyi oluşu açıklayan diğer kuramlar

Bu araştırmada temel alınan “Psikolojik İyi Oluş Modeli”, kişilik ve gelişim kuramcılarının olumlu psikolojik sağlığa yönelik açıklamaları doğrultusunda Ryff (1989) tarafından geliştirilmiştir. Bu bölümde bahsi geçen kuramların psikolojik iyi oluş modeline sağladığı katkılar açıklanmıştır. Psiko-analitik kurama göre sağlıklı bir birey bilinçdışı çatışmalarını çözebilmiştir, bastırmaları ve bilinçdışı malzemelerinin kalıntıları azdır, çalışabilir ve sevebilir (Murdock, 2014). Psikanalizin kurucusu Sigmund Freud’a göre sağlıklı bir insan, sağlıklı savunma mekanizmalarını kullanmaktadır (Maddi, 1996). Freud’a göre birey dürtülerini ne kadar doyurabilirse o kadar haz alır ve iyi hisseder (Murdock, 2014). Ayrıca birey Freud’un psiko-seksüel gelişim dönemlerini kolaylıkla yaşayabilir ve takılmadan atlatabilirse sağlıklı bir ruhsal yapıya kavuşmuş olacaktır (Gündoğdu, 2016).

Analitik Psikolojinin kurucusu Carl Gustav Jung’a göre sağlıklı bir psişenin (kişinin psikolojik yapısı) içe dönüklük ile dışa dönüklük arasında bir denge kurmuş olması gerekmektedir. Burada içe dönüklük, bireyin kendi içini araştırma eğiliminde olması; dışa dönüklük ise kişinin dışsal nesneler ve ilişkiler aracılığıyla yaşamına anlam vermesi şeklinde açıklanmaktadır (Murdock, 2014). Jung’un bireyleşme kavramı, karşıtların bir araya gelmesi ve bilinç ile bilinçaltı faktörler arasındaki çatışmaları aşıp kişiliğin bütünleşmesi anlamına gelmektedir (Sambur, 2005).

Bireysel Psikolojinin kurucusu Alfred Adler'e göre sağlıklı bireyler, sosyal ilgiye sahip kimselerdir ve yaşam görevlerini çözmeye çalıştıkları için topluma katkıda bulunmaktadır. Adler'e göre sosyal ilgi sağlığın bir kriteridir. Psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyler, diğerlerine sevgiyle yaklaşır ve yakınlık gösterir. Kendine değerler ve hedefler belirlemiştir ve diğerlerinin hedeflerini de göz önünde bulundurur (Corey, 2005). Psikolojik açıdan işlevsel olmayan bireylerin sosyal ilgileri tam gelişmemiştir. Ayrıca onlar sosyal açıdan yararlı olmayan şekilde güç sağlamak ve üstünlük kurmak için mücadele ederler (Murdock, 2014).

Gordon Willard Allport, bireyi fiziksel ve psikolojik yönleriyle birlikte ele alarak fiziksel olgunlaşma ile psikolojik olgunlaşma arasında ilişki kurmaktadır. Allport'un "kazanılmış işlevsel otonomi" konusundaki açıklamaları bireyin psikolojik iyi oluşuna vurgu yapmaktadır. Kazanılmış otonomi; bireyin dürtülerinden daha çok ilgilerini, değerlerini, tutumlarını içermektedir ve üç ilkesi vardır. Birinci ilkesi, bir kimsenin içinde bulunduğu duruma uyum sağlamasını gerektiren "enerji seviyesini düzenleme", ikinci ilkesi belli amaçlar için kendini motive edebilmeyi belirten "uzmanlaşma ve yeterli olma", son ilkesi özgünlüğün ve işlevselliğin kaynağını kendinden alma anlamına gelen "benliğe uygunluk örüntüsü"dür (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Birey Merkezli Terapinin kurucusu Carl Ransom Rogers, "iyi bir yaşam" şeklinde değerlendirdiği psikolojik iyi oluşu, bireyin yapıcı ve olumlu olarak "potansiyelini tam kullanma" süreci ile ifade etmektedir (Murdock, 2014). Rogers, her bir bireyin hayatından doyum almaya ve potansiyelini tam olarak kullanmaya çalıştığını ifade etmektedir (Burger, 2006). Rogers'a göre potansiyelini tam olarak kullanan bireyler; yaşantılara açık olan, bütünüyle âni yaşayan, özerk davranan, yaratıcı olanlardır (Schultz ve Schultz, 2007).

Abraham Maslow, psikolojik açıdan sağlıklı olan bireyin kendini gerçekleştirme sürecinde olan bir birey olduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik açıdan sağlıklı olan bireylerin özellikleri arasında; kendini var olduğu hâliyle benimseme, içinden geldiği gibi yaşama, yaratıcı olma, meraklı olma, mizah anlayışı olma, kendi

kendine yetebilme, güçlü arkadaşlık ilişkilerine sahip olma, dürüst ve adil davranma bulunmaktadır (Burger, 2006). Ayrıca Maslow psikolojik açıdan sağlıklı olmanın kuramındaki gereksinimlerin karşılanarak sağlanabileceğini belirtmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Varoluşçu terapistlerden Viktor Emil Frankl'a göre psikolojik iyi oluşun kaynağı amaç ve anlam arayışıdır. Burada anlam, bireyin kendisindedir ve birey bu anlamı keşfetmelidir (Murdock, 2014). Anlam, “anlam arayışı” ile “anlamın varlığı” bağlamında ele alınmaktadır. Burada anlamın varlığı ile bireyin hayatını ne derece önemli ve anlamlı algıladığı ifade edilmektedir. Anlam arayışı ile bireyin hayatının önemine, anlamına ve amacına ilişkin farkındalığı ve bu farkındalığı artırma girişimleri ifade edilmektedir (Steger, Fraizer, Oishi, ve Kaler, 2006).

2.2.3. Psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar

Psikolojik iyi oluş konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırma olduğu görülmektedir. Bu bölümde psikolojik iyi oluş konusunda okul psikolojik danışmanlarıyla ve eğitim kurumlarında hizmet sunan diğer çalışanlarla yapılan araştırmalara yer verilecektir.

Psikolojik iyi oluş; öğretmenler (Ekşi, Güneş ve Yaman, 2018; Ertürk, Keskinçılık-Kara ve Zafer-Güneş, 2016; Karaçam ve Pulur, 2019; Yeşiltepe ve Çelik, 2014), ruh sağlığı çalışanları (Keçe, 2019), psikologlar (Çelebi, 2016; Taşdemir, 2018), okul yöneticileri (Danışment, 2012; Yılmaz ve Yüksel-Şahin, 2016), araştırma görevlileri (Koç ve Keklik, 2020), eğitim ve sağlık çalışanları (İşgör, 2017), din görevlileri (Çınar, 2018), banka çalışanları (Yıldız-Bağdoğan, 2018) gibi farklı örneklemelerde çalışılmıştır.

Erdoğan (2018), okul psikolojik danışmanlarının kullandıkları mizah tarzlarına göre psikolojik iyi oluşlarını ve duygu yönetim becerilerini incelediği araştırmasında okul psikolojik danışmanlarının katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarının kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş ölçeğinin alt boyutlarından bireysel gelişim ve çevresel hâkimiyet puanlarında

mizah tarzlarına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Kendini geliştirici mizah tarzına sahip olanların bu alt ölçeklerden aldıkları puanların, katılımcı mizah tarzına sahip katılımcıların aldıkları puanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Şerbetçioğlu (2019), psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi, iş arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama durumlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda iş-aile-yaşam dengesinden işin aileye, ailenin işe olan olumsuz etkisi ve aile-iş uyumunun, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın, cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca psikolojik danışman veya öğretmen olmanın, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması, eğitim kurumlarında ya da ruh sağlığı alanında çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgili yapılan bazı çalışmaların vurgulanmasının önemli olabileceğini düşündürmektedir.

Danişment (2012) okul yöneticileriyle yaptığı araştırmada, psikolojik iyi oluş ölçeğinin özeklik, çevresel hâkimiyet, öz kabul alt boyutlarında kadın yöneticilerin lehine anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ölçeğinin tüm boyutlarında ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerine kıyasla okul öncesi yöneticilerinin daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları ile psikolojik iyi oluş ölçeğinin tüm boyutlarında bir yıldan az çalışan okul yöneticilerinin diğerlerinden daha yüksek iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Demirtaş (2016), okul yöneticileri ile yaptığı araştırmanın sonucu doğrultusunda, psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği ile bunun kadın ve erkeklerin hayatlarını anlamlandırmalarından, amaç belirlemelerinden, günlük aktivitelerine bağlı olmalarından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığını ve bu durumun zaman geçtikçe bireylerin çalışma yaşamında kendisinin yeterli olduğunu düşünmelerinden kaynaklanabileceğini eklemiştir. Psikolojik iyi oluşun medeni duruma göre farklılık göstermediği ve bunun da bireyin mesleki kimliğiyle anlamlı ve mutlu olarak yaşamasından ve gelecek endişesi olmamasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi

oluşları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Ertürk ve diğerleri (2016) yaptıkları araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğunu ve algılanan yönetsel desteğin psikolojik iyi oluşu düşük seviyede yordadığını belirtmiştir. Demir (2018), bilişim öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasının sonucunda psikolojik iyi oluş ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ek olarak yaş, mesleği isteyerek seçme, günlük sosyal medya kullanım süresi ve mezun olunan lisans bölümünün psikolojik iyi oluş ve mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirtilmiştir. Köylü (2018) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre; cinsiyet, mezuniyet, okul türü ve okuldaki hizmet süresine göre psikolojik iyi oluşun anlamlı fark göstermediği ile kıdem değişkenine göre psikolojik iyi oluşun anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu çalışmada; öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ile karar alma sürecine katılım arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.3. Mesleki Doyum

Bu bölümde, mesleki doyumun önemine, mesleki doyumun boyutlarına ve mesleki doyumunu etkileyen faktörlere, mesleki doyumunu açıklayan kuramlara ve mesleki doyum konusunda yapılan araştırmalara yer verilecektir.

2.3.1. Mesleki doyumun önemi

Meslek, bireyin gelir ve geçim kaynağını sağlayan işlevlerinin uzmanlaşmış hâline denir (Weber, 1995). Meslek; bireyin yaşamını sürdürebilmek için yaptığı, kuralları belirli olan, bireyin eğitim süreciyle kazandığı ve sonucunda ürün ortaya

koyduğu ya da hizmet sağladığı sistemli etkinliklerin tamamıdır (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Kuzgun (2003)'a göre meslek; kişinin kimlik oluşumunda, diğerlerinden saygı görmesinde, işe yaradığını hissetmesinde, yeteneklerini kullanabilmesinde, üretmesinde ve bunlardan haz duyup doyuma ulaşmasında etkili olmaktadır. Eren (2007)'e göre doyum, duygusal bir tepki şeklidir.

Mesleki doyum kavramının herkes tarafından uzlaşılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır (Kadioğlu, 2014). Bazı araştırmacılara göre meslek ve iş, mesleki doyum ve iş doyumunu birbirinden farklı kavramlardır. Meslek, bireyin çalışma yaşamı süresince devam ettirdiği faaliyetleri içerirken; iş, sık değiştirilebilen bir yapıya sahiptir. Kişi, çalışma hayatında değişik alanlarda birden fazla işi yapma durumundayken de mesleği aynı kalabilmektedir. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu mesleği ve yaptığı işi birbirinden tamamen bağımsız değildir. Çünkü iş doyumunu, bireyin iş ve işle ilgili faaliyetleri değerlendirmesiyle ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak ifade edilebilen mesleki doyum üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Fırat, 2018). Kuzgun (2000) ise, birbirine yakın olan mesleki doyum (vocational satisfaction) ve iş doyumunu (job satisfaction) kavramlarının ayrımlarının yapılması gerektiğini belirtmiştir. Herzberg ve arkadaşlarının İki Faktör Kuramına göre, bireyin işinden veya mesleğinden memnun olma durumu, işin içeriğine (job content) ve iş ortamına (job context) bağlıdır. İşin içeriği, bireyin yaptığı çalışmaların ilgi ve yetenekleriyle örtüşmesi, bireyin yaptığı çalışmalarda özgün fikirlerini ortaya koyabilmesi gibi motive edici etmenleri içermektedir. İş ortamı ise; iş arkadaşlığı, iş yerinin fiziki şartları gibi iş yerlerinin özelliklerine göre değişebilen etmenleri içermektedir. İşin içeriği meslek kavramıyla, iş ortamı ise iş kavramıyla ilgilidir. Kadioğlu (2014) tarafından, mesleki doyum ve iş doyumunu kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı belirtilmiştir.

Mesleki doyum; bireyin mesleki rolüne bağlı duygusal yönelimdir (Vroom, 1964). Ayrıca mesleki doyum; bireyin kendi özellikleri ile mesleğinin özelliklerinin uyumlu olması (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009; Mc Cormic ve Ilgen, 1980), bireyin işiyle ilgili hissettiği duygu, düşünce, davranış ve değerlendirmeleri (Barber, 1986) olarak da ifade edilmektedir. Çalışanın aldığı ödüller ile yetinme derecesi (Statt, 2004), bir çalışanın işinde sağladığı başarı ve başarı hissi (Kaliski, 2007), işin sağladığı maddi

getiri, beraber çalışılan iş arkadaşlarından memnun olma, bir eser ya da ürün ortaya çıkarmanın ve hizmet sağlamanın verdiği mutluluk (Eren, 1984) da mesleki doyumun tanımlamaları arasında yer almaktadır. Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından kişinin isteklerinin sırasıyla mesleğinin verdiği imkânların önem sırasının birbirine uygun olma düzeyine göre mesleki memnuniyetten söz edilebileceği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere mesleki doyum tanımları ve mesleki doyumla ilgili açıklamaların ortak yanı; çalışan bireyin duygularıyla ilgili olması, kişinin beklentilerinin karşılanmasıyla sağlanabilmesi ve çalışanın sağladığı maddi kazanç, terfi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi koşulları içermesidir (Solmuş, 2004).

Kişinin yaptığı işten hoşnut olma düzeyi hayatındaki en önemli faktörlerdendir (Çetinkanat, 2000). Bireyler yaşamlarının üçte birini çalışarak geçirir ve dolayısıyla iş hayatındaki olumlu ve olumsuz tüm yaşantılar bireylerin hayatına etki edebilmektedir (Işıkhan, 1993). İş hayatı en az 20-25 senelik bir süreçtir ve bu nedenle insanın mesleğinden doyum sağlaması, kişinin kendi hayatında mutlu olabilmesi ile hem organik hem de psikolojik varlığı açısından önem taşımaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bireyin çalışma yaşamından doyum sağlama durumu; yaşam doyumunu, fiziksel sağlığını, performansını ve verimliliğini etkilemektedir (Locke, 1976).

Bireyin iş hayatındaki deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu mesleki doyum, bireyin iş hayatındaki deneyimleri sonucu oluşan izlenimi olumsuz ise bu mesleki doyumsuzluk olarak ifade edilmektedir (Kökay, 2007). Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarla mesleki doyumun önemini, mesleki doyumsuzluğun sonuçlarını ortaya çıkarmışlardır. Korkmaz ve Balkan (2011) tarafından mesleki doyumun bireyin çalışma hayatındaki verimliliğini ve başarımını artırdığı belirtilmiştir. Doyumsuzluk; işten uzaklaşma isteği, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma, kendini yetersiz hissetme, işbirliği yapamama, hata yapma gibi çalışılan kurum açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmasının yanı sıra bireyin ruhsal durumunu ve sosyal yaşamını da olumsuz etkilemektedir. Amodia, Cano ve Eliason (2005), çalışmalarının sonucunda mesleki doyum ve ruh sağlığı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Spector (1997) tarafından, doyumsuzluk yaşayan çalışanlarda bağımlılık yapan madde kullanımına rastlandığı belirtilmiştir. Çetinkanat (2000),

bunun getirisi başarı olarak bulunduğu kuruma yansıyacaktır. Tüm bu bilgiler ışığında mesleki doyumun çalışan birey ve çalışılan kurum açısından önemli olduğu görülmektedir.

2.3.2. Mesleki doyumun boyutları ve mesleki doyumunu etkileyen faktörler

Hangi sektörde çalıştığı fark etmeksizin bireyler yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarında etkin ve verimli bir şekilde çalışabileceklerdir. Etkin ve verimli çalışan kişilerle hedeflerine ulaşabilecek olan eğitim kurumlarının kendi bünyesinde çalışanların mesleki doyumunu etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunu iyileştirmek için düzenlemeler yapması gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Mesleki doyumunu etkileyen boyutlar, mesleki doyumunu etkileyen faktörler araştırıldığında ve belirlendiğinde, çalışanlarda mesleki doyumun sağlanmasına ya da yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Bunun da hem çalışan bireye hem de çalıştığı kuruma olumlu şekilde yansıyacağı açıktır.

Locke (1976) tarafından mesleki doyumun boyutları arasında meslek, mesleğin maddi getirisi, meslekte yükselme, çalışma şartları, mesleğin kişiye yararları, kişinin değerleri, çalışanın yöneticisiyle ilişkisinin bulunduğu belirtilmektedir. Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından kişinin bu unsurlara verdiği önemle işyerinde bu şartların bulunma durumuna göre sağlayacağı mesleki doyumun birbirine bağlı olduğu belirtilmiştir. Argyle ve Martin (1991)'e göre mesleki doyuma etki eden faktörler ikiye ayrılabilir. İçsel faktörler; görev tanımının doğru yapılması, yapılan işin önemli olması, kişinin işini yapabilmesi için gerekli becerilere sahip olması, kimi koşullarda yönetim açısından bağımsız hareket edebilmesi, dönüt alabilmesidir. Dışsal faktörler; yapılan işin maddi karşılığı, işte yükselme olanağı, üstler ve iş arkadaşlarıdır. Özkalp (1996) ise mesleki doyumunu etkileyen faktörleri; örgütsel faktörler (işin niteliği, maddi karşılığı, terfi, çalışma koşulları, yönetim), etkileşimsel faktörler (meslektaş, yönetici ya da denetçi tutumları) ve kişisel faktörler (gereksinimler, istekler, çıkarlar) olarak üçe ayırmıştır. Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından iş ya da meslek doyumunun sağlanmasında gerekli olan şartlar arasında mesleki çalışmaların bireyin yetenek, bilgi ve becerileriyle örtüşmesi, çalışma ortamının fiziki şartlarının uygun olması, çalışma

ortamındaki insan ilişkilerinin olumlu olması, işin maddi karşılığının iyi olması, ödül ve takdirin olması, güvence sağlanması, ilerleme imkânının bulunması, verilen yetki ve sorumluluk, günlük çalışma süresinin uygun olması, yarışma ve kendini gösterme olanağının bulunması, iş bulabilme olanağının olması, mesleki faaliyetlerin bireyin ilgisini çekmesi vardır. Yıldız ve Özsoy (2013) tarafından kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bireysel etkenler ve yapılan işin maddi karşılığı, çalışma şartları, işin yapısı gibi örgütsel etkenler bireyin mesleki doyumunu etkileyebilecek faktörler olarak belirtilmiştir. Cantekin, Altunkaynak ve Gürbüzsel (2016), araştırmalarıyla çalışma koşullarının mesleki doyumu etkileyen en önemli faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Mesleki doyumun demografik özellikler ile ilişkisinin anlaşılması oldukça önemlidir. Bu bağlamda her bir çalışanın cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemi farklı olacağından çalışma yaşamlarından nasıl etkilenecekleri ve bu etki doğrultusunda nasıl tepkiler gösterecekleri de farklı olacaktır (Kadioğlu, 2014). Cinsiyetin mesleki doyumu etkileyen bireysel faktörlerden biri olduğu sonucuna ulaşan araştırmacıların (Hamamcı ve diğerleri, 2004; Wiggins ve Weslander, 1986) yanı sıra cinsiyetin mesleki doyumu etkilemediğini gösteren araştırmalar da (Cirinlioğlu ve Demir, 2017; D'Arcy, Syrotuik ve Siddique, 1984) mevcuttur. Mesleki doyum düzeyinin cinsiyetten etkilendiği ve kadınların mesleki doyum düzeylerinin erkeklerin mesleki doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar (Aslan, 2001; Clark, 1997; Sarı, 2004) bulunmaktadır. Locke (1963) ise erkeklerin kadınlardan daha fazla mesleki doyuma sahip olduğunu belirtmiştir (Akt. Hulin ve Smith, 1965). Bishay (1996), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha az mesleki doyuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki doyumu etkileyen bireysel özelliklerden birisi de yaştır. Çoğu araştırma sonucu yaş ve mesleki doyum arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Hickson ve Oshagbemi (1999) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada yaş ile mesleki doyum arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır. Clark, Oswald ve Warr (1996) ise yaş ve mesleki doyum arasında çalışmaya başlanılan ilk yıllarda sahip olunan mesleki doyum düzeyinin zamanla düşmesi ve sonrasında emekli olunana kadar sahip olunan mesleki doyumun tekrar artması olarak açıklanabilen “U” şekilli bir ilişkinin

bulunduğunu belirtmişlerdir. Çalışma yaşamında daha çok yaş almış kişilerin genç çalışanlara göre daha yüksek seviyede mesleki doyuma sahip olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Glenn, Taylor ve Weaver (1977) bu durumu eğitim seviyesi üst düzeyde olan genç grubun daha yüksek beklentide olmasıyla açıklamışlardır. Bazı araştırmalarda ise kişilerin yaş aldıkça mesleki doyum seviyelerinde düşüş olduğu belirtilmiştir. Herzberg (1987), bu düşüşü bireylerin sahip oldukları deneyimlerle beraber işlerine dair olumsuz bir tavır geliştirmeleri ve yineleyen işleri yapmanın zaman geçtikçe verdiği doyumsuzlukla açıklamıştır. Mottaz (1987), mesleki doyum düzeyine ilişkin genç ve yaşlı ilerlemiş bireyler arasındaki farkın iki grubun motivasyonlarının farklı olmasıyla açıklamıştır. Burada gençlerin içsel olarak motive olmaya yatkınken yaşlı ilerlemiş bireylerin dışsal olarak motive olmaya yatkın olmaları söz konusudur ve yaşını almış bireylere çalıştıkları yerin verdiği imkânlar mesleki doyum düzeylerini arttırabilmektedir. Mesleki doyumu etkileyen bireysel özelliklerden bir diğeri medeni durumdur. Medeni durumun mesleki doyumu etkilediği sonucuna ulaşan araştırmacıların yanı sıra mesleki doyumun medeni durumdan etkilenmediğini gösteren araştırmalar da mevcuttur. Sevimli ve İşcan (2005) tarafından evli bireylerin bekâr olanlardan daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu belirtilmiştir. Telman ve Ünsal (2004), bu durumu bireyin aile hayatından aldığı doyumun çalışma yaşamından aldığı doyuma katkı sağlamasıyla açıklamaktadır. Yiğit (2007) ve Durak (2009), araştırma sonuçları doğrultusunda medeni durumla mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir. Eğitim durumu da mesleki doyumu etkileyen bireysel özelliklerdendir. Eğitim durumunun pozitif ya da negatif yönde mesleki doyumu etkilediği sonucuna ulaşan araştırmacıların yanı sıra mesleki doyumun eğitim durumundan etkilenmediğini gösteren araştırmalar da mevcuttur. Baysal (1981), eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin daha düşük eğitim seviyesinde olanlara kıyasla daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu durumu, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin daha nitelikli işleri seçmeleri ve imkânları daha elverişli işlerde çalışmaları ile açıklamıştır. Carrell ve Elbert (1974) ise eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin sıradan bir işten doyum sağlayamayacağını belirtmişlerdir. Mesleki doyumu etkileyen bireysel özelliklerden bir diğeri de mesleki kıdemdir. Mesleki kıdem ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyle ilgili farklı bulgular olduğu görülmektedir. Aslan (2001), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında mesleki kıdem arttıkça mesleki

doyum düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Ronen (1978), mesleki doyum ile mesleki kıdem arasındaki ilişkinin “U” şekline benzediğini belirtmiştir. Bazı araştırmalar mesleki kıdem arttıkça mesleki doyum seviyesinin de arttığını belirtmektedir. Oshagbemi (2000), araştırma sonucuna göre mesleki doyum ve mesleki kıdem arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ve çalışma yaşamına aynı yerde devam etmenin bunda büyük rol oynadığını belirtmiştir.

Mesleki doyum, bireyin kendi özelliklerinin yanı sıra çevresel özelliklerden de etkilenmektedir. Fiziksel çalışma koşulları, işin yapısı ve zorluk düzeyi, okul kültürü bu özellikler arasında yer almaktadır. Her bir çalışanın çevresel özellikleri ve bu özelliklerin mesleki doyumuna etkisi farklılık gösterecektir. Fiziksel çalışma koşulları arasında; ışık, ısı, temizlik, çalışma odası gibi özellikler yer almaktadır (Kadioğlu, 2014). Başaran (2000)’a göre fiziksel çalışma koşulları kişinin verimliliği açısından önem taşımaktadır. İş, işin yapısı, işin nitelikleri, zorluk düzeyi ve bireyin bunları nasıl algıladığı mesleki doyum düzeyini etkileyebilmektedir (Kadioğlu, 2014). Kuzgun ve diğerleri (1999), iş ya da meslek doyumunun sağlanmasında gerekli olan şartlar arasında mesleki çalışmaların bireyin yetenek, bilgi ve becerileriyle örtüşmesi ile mesleki faaliyetlerin bireyin ilgisini çekmesi bulunmaktadır. Böylelikle birey yeteneklerini gösterebilecek, işini sevecek ve bundan doyum sağlayacaktır. Keser (2006), bireyin çalışma yaşamında fikirlerini özgürce ortaya koyabilmesi, işinde yetkisinin olması ve karara katılım gösterebilmesinin mesleki doyumuna olumlu yönde etki etmekte olduğunu belirtmiştir. Yönetici, öğretmen ve öğrenciler tarafından paylaşılan ve okul üyelerinin faaliyetlerine yön veren inançlar (Heckman, 1993) olarak ifade edilen okul kültürü de mesleki doyumunu etkilemektedir. Bu bağlamda her okul birbirinden farklı bir okul kültürüne sahip olacaktır. Yin Cheong Cheng (1993), daha güçlü okul kültürünün öğretmenleri daha iyi motive ettiğini ve mesleklerinden aldıkları doyuma katkı sağladığını belirtmektedir. Stolp (1994); sağlıklı ve etkili bir okul kültürüyle öğrencilerin öğrenmeye motive olması, başarısının artması ayrıca öğretmenlerin mesleklerinden daha yüksek düzeyde doyum almaları, daha verimli çalışmaları arasında güçlü bir ilişki bulunmakta olduğunu belirtmiştir.

Ücret, okul yönetimiyle ilişkiler ve terfi olanakları; mesleki doyumunu etkileyen bireysel ve çevresel özelliklere dâhil olmayan ancak mesleki doyum üzerinde etkili olan boyutlar arasında yer almaktadır (Kadioğlu, 2014). Mesleki faaliyetler ile bedensel ve zihinsel katkıların sonucunda alınan ücretin kişilerin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Cirhinlioğlu ve Demir (2017), gelir düzeyi ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Kağan (2005), araştırma sonucuna göre gelirini yeterli bulan çalışanların mesleki doyumlarının gelirini yeterli bulmayanlardan daha yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Gürbüz (2008), öğretmenlerin aylık gelirlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığını belirtmiştir. Tillman ve Tillman (2007) ise öğretmenlerin maaşları ile mesleki doyumları arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ergene (1994), bireyin gösterdiği başarıya denk olacak şekilde maddi karşılık bulamadığında aldığı ücretten sağladığı doyumun azaldığını ve başarısının olumsuz yönde etkilendiğini belirtmiştir. Birlikte çalışılan kişilerle kurulan ilişkilerin de mesleki doyumunu etkileyen bir faktör olduğu görülmektedir. Eğitim yöneticilerinin, Milli Eğitimin ve kurumun amaçları doğrultusunda hareket ederken, çalışanların yararını dikkate almaları gerekmektedir (Taymaz, 2009). Günümüzde gerekli bilgi ve becerilere sahip olan, belli bir amaca hizmet eden, çalışanlara rehberlik eden ve çalışanları gelişim göstermeleri noktasında teşvik eden yöneticilere gereksinim duyulmaktadır (Sezgin-Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016). Ayrıca terfi olanaklarının mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Hickson ve Oshagbemi (1999) araştırmalarının sonucuna göre mevki ile beraber mesleki doyumun arttığını belirtmişlerdir.

2.3.3. Mesleki doyumunu açıklayan kuramlar

Bu bölümde mesleki doyum kuramlarına yer verilecektir. Alanyazın incelendiğinde, mesleki doyum kuramlarının ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birincisi; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ve McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı dâhil olduğu içerik kuramlarıdır. İkincisi; Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramını içeren süreç kuramlarıdır. Robbins ve Langton (2005) tarafından, içerik kuramlarının çalışanın karşılandığı takdirde

motivasyonunu sağlayan gereksinim ve unsurlara, süreç kuramlarının ise çalışanların motivasyonunun hangi yollarla sağlanabileceğine odaklandığı ifade edilmiştir.

2.3.3.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Alanyazın incelendiğinde, mesleki doyum ile motivasyon arasındaki ilişki doğrultusunda bazı kuramsal açıklamalara yer verildiği görülmektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre bireylerin çevrelerinden edinecekleri güvenliğe, sevgiye ve statüye ihtiyaçları vardır. İnsan ihtiyaçları belli bir sırayla ortaya çıkmaktadır ve belli bir düzen içinde giderilmelidir. Her bir birey, bu ihtiyaçlarını kendi amaçları doğrultusunda, kendine özgü bir biçimde doyurmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, çalışanın ihtiyaçlarının giderilmesiyle beraber aldığı doyuma katkı sağlanacağını göstermektedir (Can, 1997).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, biyolojik ihtiyaçlardan sosyal ihtiyaçlara doğru yükselmektedir. Bu ihtiyaçlar; temel ihtiyaçlar veya var olma ihtiyaçları olarak nitelendirilen fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı ile üst düzey veya gelişimsel ihtiyaçlar olarak nitelendirilen saygınlık ihtiyacı, bilme ve anlama ihtiyacı, estetik ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacından oluşmaktadır. Bu kapsamda fizyolojik ihtiyaçlar; yemek yeme, su içme, uyku, cinsellik gibi ihtiyaçlardır. Güvenlik ihtiyacı, bireyin tehlikelerden korunma ve kendini güvende hissetme ihtiyacıdır. Barınma, iş sahibi olma ve para kazanma gibi ihtiyaçlardır. Sevgi ve ait olma ihtiyacı; kişinin diğerleriyle bağ kurma, onlar tarafından benimsenme, yakın ilişki kurabilme ihtiyacını ifade eder. Evlilik ve arkadaşlık gibi ihtiyaçlardır. Saygınlık ihtiyacı; bireyin başarı, yeterlilik, toplum içinde kendine bir yer edinme ve önemsenme ihtiyacıdır. Bilme ve anlama ihtiyacı, bireyin bir şeyleri öğrenmeye yönelik ihtiyaçlarını ifade eder. Estetik ihtiyacı, bireyin yaşamdan zevk alma ve doğadaki uyumu keşfetme ihtiyacıdır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bireyin doğuştan sahip olduğu potansiyeli açığa çıkarma ihtiyacı, bunu en üst düzeyde kullanma çabasıdır. Bu aşamaya ulaşan birey; kendini ve çevresindeki insanları olduğu gibi kabul eden, özerk ve demokratik olan, doğal davranan, yaratıcı, güçlü bir mizah anlayışı olan, duyarlı davranan,

yaşamdan doyum alan biri haline gelmektedir. Kendini gerçekleştirme, kişinin kendi yetenek ve ilgilerine uygun faaliyetler yapmasıdır (Çetinkanat, 2000).

Maslow'a göre doyurulmamış ihtiyaçlar sonucu davranış ortaya çıkmaktadır. Bir ihtiyaç belirli bir oranda karşılanmadan bir sonraki basamaktaki ihtiyaç açığa çıkmamaktadır. Aynı zamanda, üst basamaktayken alt basamaklardaki ihtiyaçların karşılanmadığı fark edildiğinde hiyerarşi içinde geri dönmeler gerçekleşebilmektedir (Schultz ve Schultz, 2007).

2.3.3.2. Herzberg'in çift faktör teorisi

Frederic A. Herzberg, “Çift Faktör Teorisi” ya da “Motivasyon-Hijyen Teorisi” ile çalışanı motive eden ve doyumunu olumlu etkileyen faktörlerin yanı sıra çalışanın motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörleri açıklamıştır. Bu faktörlerden birincisi, doyuma olumlu yansımaları olan motivasyonel faktörler ve ikincisi, doyuma olumsuz yansımaları olan hijyen faktörlerdir. Motivasyonel faktörler; başarı, tanınma, takdir görme, yapılan işin niteliği, özerk ve otonomi sahibi olma, ilerleme ve terfi olanağının bulunması gibi çalışma isteğini arttıran, doyum sağlayan faktörlerdir. Motivasyonel faktörler olmadığında çalışma isteğinde yavaşlama olabilmektedir. Hijyen faktörler; yönetim, ast-üst ilişkileri, çalışma koşulları, ücret, çalışanın özel hayatındaki mutluluk seviyesi gibi çalışanı motive edebilen ve iş doyumuna katkı sağlayabilen faktörlerdir. Hijyen faktörlerin motivasyonel gücü daha azdır. Hijyen faktörleri, varlığında motivasyon sağlayabileceği gibi herhangi bir etki gücü olmayadabilir. Yokluğunda ise motivasyonel etki kaybolmaktadır ve çalışanın işten ayrılmasına neden olabilmektedir (Aktan, 2002).

2.3.3.3. Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı teorisi

Clelland, bireyin üç farklı ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Bunlar: başarı ihtiyacı, sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşıladıkları oranda doyum sağlayacaklardır. A. Maslow ve F. Herzberg'den farkı, insanların farklı ihtiyaçlarına dikkat çekmesinden kaynaklanmaktadır (Aktan, 2002).

Başarı ihtiyacında olan bireyler, hedef belirleyip hedeflerine ulaşma yolunda ilerleyenlerdir. Sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacında olan bireyler, diğerleriyle kurduğu ilişkilere odaklanarak yaşamda yol alanlardır. Güç ihtiyacında olan bireyler, diğerlerini idare etme ve denetleme ihtiyacında olup bunu gerçekleştirmeye çalışanlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Eren (1993) tarafından, bunlardan en cezbedici olanının başarı ihtiyacı olduğu belirtilmiştir çünkü birey başarılı olmayı istemekte ve başarısızlıktan kaçınmaktadır.

2.3.3.4. Vroom'un beklenti kuramı

Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmalarıyla oluşan ve Vroom'un çalışmalarıyla şekillenen kuramda (Çetinkanat, 2000) beklenti kavramı, bireyin işiyle ilgili davranışının amacına ulaşacağına dair inancı (Vroom, 1964) olarak ifade edilmektedir. Bu kurama göre bireyin çalışırken gösterdiği davranışların bir amaca hizmet etmesi olarak ifade edilen beklentinin, bireyin çalışmalarındaki gayreti ve performansı arasındaki ilişkiyle ilgili olduğu belirtilmektedir. Bireyin amacına verdiği değer yüksek ise birey amacına ulaşmak için o kadar çaba sarf etmektedir. Ayrıca birey, çalışmalarının sonucunda aldığı ödülü anlamlı buluyorsa çalışmalarının sonuçları da onun için değerli olmaktadır (Tınaz, 2005).

Çalışanın davranışları bireysel ve çevresel koşullardan etkilenmekte, her bir çalışanın birbirinden farklı hedef ve istekleri olabilmekte ve çalışanlar kendi algılarına göre davranışlarını şekillendirmektedir. Vroom'un kuramına ilişkin bilgilere göre çalışanın emek ve gayretlerinin sonucunda ödül beklentisi içinde olacağı ve bu ödül onun için değerli olduğunda çalışanın verimliliğinin artacağı, ardından çalışanın başarısının da mümkün olabileceği, çalışanın çalışmalarının sonucu ile çalışanın amacının aynı değeri ifade ettiği ve motivasyonun da bu değer ile beklentilere bağlı olduğu düşünülebilir (Kadioğlu, 2014).

2.3.3.5. Adams'ın eşitlik kuramı

Eşitlik Kuramı, bireyin eşitlik veya adaletin olmadığı durumlarda yaşadıklarının işindeki verimliliğine etkilerini ortaya çıkarma yaklaşımıdır. Kurama

göre eşitliğin yeniden sağlanarak çalışanların motive edilebileceği söylenmektedir (Austin ve Walster, 1974). Eşitlik teorisinin temel bileşenlerinden birincisi çalışanların işe katkısı şeklinde açıklanan girdilerdir. İkincisi, çalışanların işten aldığı ödül veya cezalar olarak açıklanan sonuçlardır. Üçüncüsü, çalışanların kendi girdi ve çıktılarıyla başkalarının girdi ve çıktılarını kıyaslamasıdır. Dördüncüsü, çalışanların eşit oldukları ya da eşit olmadıkları algısına yol açan karşılaştırmalarıdır. Beşincisi, çalışanların eşit olmama durumunda verdiği davranışsal veya psikolojik tepkilerdir (Bolino ve Turnley, 2007). Adams (1963)'a göre eşitsizlik durumunu yaşayan çalışanda, başkalarına kıyasla daha az ödüllendirildiğini düşünüp durumu düzeltmek için harekete geçmeye yönelik motivasyon ya da başkalarından daha fazla ödüllendirildiği için oluşan suçluluk duygusu görülmektedir. Mowday (1987)'e göre iş yerindeki adaletsizlik; bireylerde ödüllerden memnuniyetsiz olma, çalışırken daha az çaba gösterme ve işten ayrılma isteğiyle ilişkilendirilmiştir (Sweeney, 1990). Buradan da hareketle çalışma ortamındaki eşitsizliğin çalışanların sarf edeceği çabaya, kurumlarına olan katkılarına ve mesleki doyum düzeylerine olumsuz yönde etki edeceği söylenebilir.

2.3.4. Mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalar

Mesleki doyum konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırma olduğu görülmektedir. Farklı meslek gruplarında mesleki doyum üzerine çalışmalar yapılmış ve ülkemizde mesleki doyum konulu araştırmaların çok azı okul psikolojik danışmanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarıyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilecektir.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin yaş ile olan ilişkisini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda mesleki doyum ile yaş arasında anlamlı bir ilişki (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Kadioğlu, 2014), düşük seviyede ve olumsuz yönde bir ilişki (Wiggins ve Weslander, 1986) gözlemlenmiştir. Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet ile olan ilişkisini inceleyen araştırmalarda, cinsiyetin mesleki doyumun yordayıcısı olduğu (Hamamcı ve diğerleri, 2004) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki doyum ile cinsiyet arasında düşük seviyede

ve olumsuz yönde bir ilişkinin olduğunu (Wiggins ve Weslander, 1986) ve mesleki doyum ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gözlemleyen çalışmaların (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Kadioğlu, 2014; Kocayörük, 2000; Özen, 2011) olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin medeni durum ile ilişkisini inceleyen araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017) ve anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonuçlarını gösteren araştırmalar (Kadioğlu, 2014) bulunmaktadır.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin mesleki kıdem ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda, mesleki doyum ve mesleki kıdem arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Ekşi ve diğerleri, 2015; Kadioğlu, 2014), düşük seviyede olumsuz yönde bir ilişki (Wiggins ve Weslander, 1986) gözlemlenmiştir. Ayrıca mesleki doyum ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar (Kocayörük, 2000; Özen, 2011) da mevcuttur. Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını gösteren araştırmalar (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Kadioğlu, 2014; Özen, 2011) olduğu gibi, düşük seviyede olumsuz yönde bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar (Wiggins ve Weslander, 1986) da bulunmaktadır.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin hizmet sundukları okul türü ile ilişkisini inceleyen araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Kocayörük (2000), psikolojik danışmanların hizmet sundukları okul türü ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özen (2011); İzmir ilindeki resmi ve özel ilköğretim okulları ile RAM'larda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yaptığı araştırmada, özel ilköğretim okullarında hizmet sunan psikolojik danışmanların diğerlerine göre mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nas, Sak ve Sak (2017) yaptıkları araştırmada, nicel analizlerinde ilkokulda hizmet sunmakta olan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunun okul öncesinde çalışan danışmanlardan daha yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Aynı araştırmada niteliksel aşamada ise ilkokul danışmanlarının yaklaşık yarısı, okul öncesi danışmanlarının üçte biri mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, okul

öncesi danışmanlarının yaklaşık yarısı ve ilkökul danışmanlarının üçte biri çalıştıkları okul türünün mesleki doyumlarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin hizmet sundukları eğitim kademesi ile ilişkisini inceleyen araştırmaların da mevcut olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve hizmet sundukları eğitim kademesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı (Cirinlioğlu ve Demir, 2017; Ekşi ve diğerleri, 2015; Kadioğlu, 2014) sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca Gade ve Houdek (1993), bir okulda hizmet sunan psikolojik danışmanların %78'inin mesleki doyum seviyesinin yüksek olduğunu, iki veya daha fazla okulda hizmet sunan psikolojik danışmanların ise %53'ünün mesleki doyum seviyesinin yüksek olduğunu belirtmekle beraber genel olarak psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyesinin daha düşük olduğunu ve işlerini daha az sevdiklerini belirtmişlerdir.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin mezun oldukları bölüm ile ilişkisini inceleyen araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Özen (2011), psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının, psikoloji bölümü mezunlarından daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, mesleki doyum ve mezun olunan bölüm arasında anlamlı bir farklılık olmadığının gözlemlendiği araştırmalar (Ekşi ve diğerleri, 2015; Kadioğlu, 2014; Kocayörük, 2000) da bulunmaktadır. Yıldırğan (1996) tarafından kişilerin istedikleri işte çalışmaları ve bu işi yapabilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerileri karşılayabilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Bireyler bu sayede maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamış ve sonunda doyuma ulaşmış olacaklardır. Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin meslek seçimindeki isteklilik ve mesleki yeterlilik durumuna göre değişip değişmediğini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Kocayörük (2000), psikolojik danışmanların meslek seçimindeki istek durumuna göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999), psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve mesleki yeterlilikleri arasında, Mesleki Doyum Ölçeğinin her iki alt boyutu açısından bakıldığında olumlu yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki ($r = 30$) olduğunu belirtmişlerdir.

Psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Hamamcı ve diğerleri (2004), okullarda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yaptıkları araştırmada; konferans ve seminerlere katılmanın, alana özgü konuları diğer psikolojik danışmanlarla tartışmanın, alana özgü yayınları okumanın mesleki doyumun yordayıcıları olduğunu saptamışlardır. Hamamcı ve diğerleri (2005), yaptıkları araştırmada okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ile mesleki doyumları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Özellikle konferans ve seminerlere katılma, alandaki yayınları okuma, diğer psikolojik danışmanlarla mesleki konular hakkında konuşma gibi faaliyetlerde bulunarak mesleki anlamda kendini geliştiren psikolojik danışmanların mesleki doyum sağladıklarını veya mesleki doyum sağlayan psikolojik danışmanların mesleki olarak kendini geliştirme gayretinde olduğunu belirtmişlerdir. Kadioğlu (2014) ise okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik danışma ve rehberlik alanında katıldıkları seminer sayısı ve psikolojik danışma ve rehberlik dışı alanlarda katıldıkları seminer sayısı değişkenleri arasındaki farkın anlamlı olmadığını saptamıştır.

Okul psikolojik danışmanlarının mesleğini sürdürürken karşılaştığı durumlar, koşullar ve yaşadıkları problemler açısından mesleki doyumlarının incelendiği araştırmaların yapıldığı görülmektedir. DeMato ve Curcio (2004) yaptıkları araştırmada, Virginia ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların okulda yaşanan şiddet ve giderek artan şekilde rehberlik dışı görevler üstlenme durumlarında mesleki doyum sağlamadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Baggerly ve Osborn (2006) yaptıkları araştırmada; Florida'da ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan psikolojik danışmanların ASCA tarafından tanımlanan görevlerine uygun olan işleri yaptıklarında daha fazla mesleki doyum sağladıklarını, kendi görev tanımlarına uygun olmayan işleri daha sık yaptıklarında ise mesleki doyumlarının azaldığını belirtmişlerdir. Kolodinsky, Draves, Scroder, Lindsey ve Zlatev (2009) yaptıkları araştırmada; okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile öğrencilere danışma hizmeti sunmaya ayırdıkları süre arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulduklarını belirtmişlerdir. Okullarda öğrencilerle görüşme sürdüren psikolojik danışmanlar, öğrencilerin iyi oluşlarını ve pozitif yöndeki tercihlerini gözlemlemekten veya öğrencilerin kendilerini güvende

hissedecekleri bir bağlam oluşturmaktan doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir. Okullarda çalışan psikolojik danışmanların özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet sunmaktan, aile, öğretmen ve yöneticilerle çalışmaktan, sınıf rehberlik etkinliği yapmaktan, bireysel müdahale ve grup müdahalesinde bulunmaktan mesleki doyum sağladıklarını saptamışlardır. Okullarda çalışan psikolojik danışmanlar; bölge yöneticileriyle çalışma, rehberlik dışı faaliyetlerde çok fazla zaman harcama, kriz yönetimi, sistem desteği sağlamada aşırı zaman kullanma durumlarında mesleki doyum sağlamamaktadır. Tarhan (2017) araştırmasında, okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumunu yüksek düzeyde sağladığı görevler arasında; psikolojik danışma yapmanın, bireysel rehberlik hizmetleri sunma ve bireyi tanıma etkinliklerini sürdürmenin, aile ve okul çalışanlarına konferans verme gibi etkinlikler düzenlemenin, sınıflarda eğitsel ve mesleki rehberlik etkinlikleri yapmanın, psikolojik danışma ve rehberlik alanına özgü bilgi ve kabiliyet gerektiren uygulamalarda bulunmanın yer aldığını belirtmiştir. Kadioğlu (2014), okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile hizmet sundukları okulda odalarının olup olmaması arasındaki ilişkiyi anlamlı ve okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile yöneticilik yapma durumları arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını gözlemlemiştir. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını gösteren araştırmalar (Ekşi ve diğerleri, 2015; Kadioğlu, 2014) bulunmaktadır.

Okul psikolojik danışmanlarının bireysel özellikleri açısından mesleki doyumlarının incelendiği araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Karababa ve Acun-Kapıkıran (2014) yaptıkları çalışmada psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçiliğin mesleki doyum ve yaşam doyumunu anlamlı olarak yordadığını, olumsuz mükemmeliyetçiliğin ise mesleki doyum ve yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığını belirtmişlerdir. Ekşi ve diğerleri (2015) yaptıkları araştırmada okullarda çalışan psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeyleri ve dinleme becerilerinin birlikte mesleki doyumlarındaki varyansın %23'ünü açıklamakta olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.4. Psikolojik Esneklik

2.4.1. Psikolojik esnekliğin felsefi ve tarihsel temelleri

Psikolojinin pozitif bir bilim olarak davranışı açıklama sürecinde davranışçılık ekolü çok temel bir yer almaktadır. Davranışçılık günümüze kadar çeşitli aşamalardan geçmiştir. 1800’lü yılların sonlarında Ivan Petroviç Pavlov’un ilk defa bir davranışı deneysel olarak açıklamasıyla gelişen davranışçı ekol; tüm bireyleri eşit ve temiz görmesi, davranışlara yön veren unsurun çevre olduğunu kabul etmesi, bireylerin nasıl bir ortamda yetiştirilirse öyle bir yapısının olacağını savunması ve ikinci dünya savaşı sonrası dünyanın içinde bulunduğu politik durumun getirisiyle 1950’lilerde etkisini artırmıştır. Davranışçı bakış açısının öncülerinden John Broadus Watson, klasik koşullanmanın insanların öğrenme süreçlerinde etkili olduğunu göstermiştir. Davranışçı ekolün temsilcilerinden Burrhus Frederic Skinner, “edimsel koşullanma ve pekiştirme” kuramında bireyin davranışlarının belirleyicisinin sadece dış etmenler olduğunu öne sürmüş, davranışçılığı zihinsel süreçlerle ilgilenmeden insan davranışlarının tümünü ele alan bütüncül bir kuram haline getirerek sistemleştirmiştir. Davranışçı bakış açısına göre pekiştirme olduğu zaman öğrenme gerçekleşmektedir. Ancak zamanla görülmüştür ki hayvanlar pekiştirme olmadan da öğrenebilmektedir. Davranışçılığın açıklayamadığı durumlar üzerine bilişsel bakış açısı gelişmiştir (Türkçapar ve Sargın, 2012).

1960’lı yılların sonlarında başlayan ve 1990’lı yıllarda süregelen ikinci nesil yaklaşımlarda psikopatolojide kullanılan dil ve biliş kavramları önem kazanmıştır. Psikopatolojiye neden olan bazı “çarpıtılmış” ya da “akıl dışı” düşünceler, Bilişsel Terapiler’in gelişimiyle beraber doğrudan ele alınarak daha “işlevsel” ve “akılcı” olan düşüncelerle değiştirilmeye çalışılmıştır (Türkçapar, 2013). Üç kuşakta değerlendirilen Bilişsel-Davranışçı Terapiler’in gelişimini takip eden yıllarda ortaya çıkan üçüncü dalga bilişsel-davranışçı psikoterapilerle beraber; içgörü, farkındalık ve kabul gibi kavramlar ön plana çıkmıştır (Hayes, 2004). Yeni kuşak bilişsel-davranışçı psikoterapilerle beraber düşünceler ile psikopatoloji arasındaki ilişki önemsenmeye devam etmiş ve aynı zamanda düşüncelere farklı şekillerde eğilebilmek sağlanmış, düşüncelerin içeriklerine odaklanmak yerine düşüncelerle araya mesafe koyma ve onlara bakma becerisinin geliştirilmesi hedeflenmiştir (Blackledge, 2007). Yeni kuşak bilişsel-davranışçı terapiler

ya da üçüncü dalga bilişsel-davranışçı terapiler arasında Kabul ve Kararlılık Terapisi (Acceptance and Commitment Therapy, ACT), Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi (Mindfulness Based Cognitive Therapy) ve Meta-Kognitif Terapi (MetaCognitive Therapy) bulunmaktadır. Üçüncü kuşak bilişsel-davranışçı psikoterapilerden kuramsal ve bilimsel desteği ile en önde olan Kabul ve Kararlılık Terapisinin (KKT) başlangıçta “Kapsamlı Mesafeleme” (Comprehensive Distancing) olarak adlandırılması, KKT’nin düşüncelere bakış açısına yönelik fikir vermektedir (Zettle, 2005).

Üçüncü dalga bilişsel-davranışçı psikoterapilerden KKT, davranışçı ekolden gelmektedir (Hayes ve diğerleri, 1999). KKT, BDT ailesinin bir üyesi olmakla beraber bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını patolojik, irrasyonel, işlevsiz bir semptom olarak ele alıp değiştirmeye çalışmaktansa farkındalık ve kabul stratejileri ile ele alarak işlevlerini keşfetmeye çalışması yönüyle geleneksel BDT’lerden farklılaşmaktadır. Bağlamsal davranışçı bilim, KKT’nin ortaya çıkışında öncülük etmiştir. Davranışçı ekolden gelen Bağlamsal Davranışçı Bilim (Contextual Behavioral Science), davranış analizi ve davranışçılığın yasalarını temel alıp bunları geliştirmeyi amaçlamaktadır (Yavuz, 2015).

KKT, kökenlerini insan dili ve algısını konu edinen “İlişkisel Çerçeve Kuramı” (Relational Frame Theory, RFT) ile “İşlevsel Bağlamsalcılık” (Functional Contextualism) adı verilen felsefi yaklaşımdan almaktadır (Biglan & Hayes 1996). İşlevsel Bağlamsalcılığa göre, bir davranışı anlamak için o davranışın hangi bağlamda nasıl bir işlevi olduğunu anlamak önemlidir. İşlevsel Bağlamsalcılıkta, her bir duygu, düşünce, davranışın farklı bir bağlamda mutlaka bir işlevi bulunmaktadır. İşlevsel bağlamsalcılıkta davranışın bağlamı; bir davranışın olduğu ortamı, davranışın öğrenilmiş geçmişi ile geleceğe dair beklentilerini içermektedir. İşlevsel bağlamsalcılık bakış açısıyla bir davranışın işlevi; o davranışın amacıyla, etkileriyle ve bu etkilerin sonucunda neler olduğuyla ilgilidir ve davranışın hizmet ettiği amaç olarak ifade edilmektedir. Ayrıca çevrenin; bireyin davranışını tahmin etme ve etkileme gücü bulunduğundan çevre faktörünün incelenmesi ve davranışın etkisini değiştirmek için çevrenin değiştirilmesi gerekmektedir (Hayes, 1993).

İlişkisel Çerçeve Kuramı (İÇK), dil ve düşüncenin davranışla ilişkisinde bağlamsal değişkenlerin etkisinin incelenmesiyle ortaya çıkmıştır. İlişkisel çerçeveler, çocukluğun ilk yıllarında kendini göstermeye başlamaktadır ve dil gelişiminde büyük rol oynamaktadır (Hayes, Barnes-Holmes ve Roche, 2001). Bireyler nesne, olay ve durumlar arasında ilişkiyi fiziki özellikler üzerinden değil kavramsal özellikler üzerinden kurmakta ve İÇK dilin insan davranışlarına yansımalarını bu bağlantı üzerinden irdelemektedir (Hayes, 2004). Bireyin bilişsel yapısı ile kullandığı dili temel alan ve kapsamlı ilişkisel bağlamsal davranışçı bir kuram olan İÇK’de kişi; sözcük ve düşünceleri arasında sembolik ilişkiler kurarak birine verdiği tepkiyi diğerine de vermektedir. Örneğin; “çarpıntı” kelimesiyle “başarısızım” düşüncesini ilişkilendirip her ikisine de aynı tepkiyi verebilmekte, negatif pekiştirme sürecinde düşüncesinden sıyrılırken, düşüncesiyle aynı çerçevede bulunan çarpıntıdan da sıyrılmakta ve sonrasında “çarpıntı” kelimesiyle ilişki kurduğu farklı bağlamları “başarısızım” düşüncesiyle ilişkilendirebilmektedir (Yavuz ve Alptekin, 2017).

İÇK ve davranış analizi ilkeleri ışığında geliştirilen KKT, terapötik müdahalelerinde biliş ve davranış ilişkisini temel almaktadır (Yavuz, 2015). KKT, dil ve bilişe yönelik yapılan araştırmalar doğrultusunda davranış değişikliğini sağlamaya yönelik müdahalelerini temellendirmektedir (Hayes, 2004). KKT’ye göre bireylerin yaşadığı problemlerin temel nedeni değerlerden uzak bir hayat sürdürmeleridir. KKT, bu bakış açısıyla beraber davranış değişikliği konusunda geleneksel BDT’lerden ayrılmaktadır (Plumb, Stewart, Dahl ve Lundgren, 2009). İşlevsel bağlamsalcılığı temel alan bir yaklaşım olarak KKT, davranışlar üzerinde değişiklik yapmayı değil davranışın işlevini anlamayı ve bunu değiştirmeyi önemsemektedir. KKT, bireyin değerleri yönünde kararlı davranışlarda bulunmasını ön plana çıkarmakta ve bunun için de kabul ve bilişsel ayrışma tekniklerinin yanı sıra bilinçli farkındalığı (mindfulness) etkin olarak kullanmaktadır (Teasdale, Segal ve Williams, 2003). Bilinçli farkındalık ya da kendinelik (minfullness); bireyin içinde bulunduğu an ile temas hâlinde olarak şeffaflıkla ve bilinçli bir şekilde bedeninde, zihninde ve çevresinde olanları yargılamadan fark edebilme becerisidir (Kabat-Zinn, 2005). Birey bu sayede içsel ve dışsal deneyimleri kabul etme, sorunlarla baş etme, sorunlarından uzaklaşma becerilerini edinmektedir (Hayes, Luoma, Bond, Masuda ve Lilis, 2006).

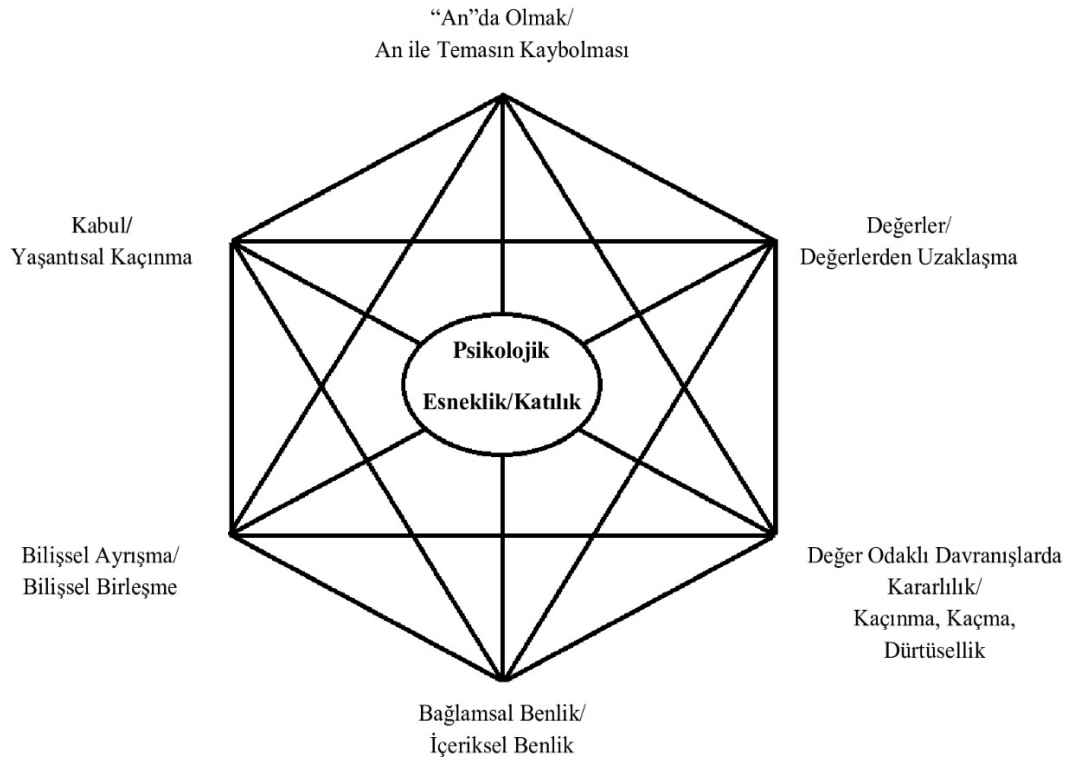
2.4.2. Kabul ve kararlılık terapisi (KKT) ve psikolojik esneklik

KKT'ye göre bireyin acı çekmesinin ve birçok psikolojik bozukluğun temelinde dil vardır. KKT, dil konusundaki müdahalelerini kişiyi belirsizlik içeren ve yoran bir duruma getirmesinden daha çok faydalı şekillerde kullanılabilecek bir araç olarak kurgulanabilir duruma getirecek şekilde uygulamaktadır (Hayes, 2004). KKT'ye göre bireyin hayatında acı kaçınılmaz bir şeydir, sorunun kendisi ise acıdan kaçmaya çalışmaktır (Hayes ve Smith, 2005). KKT'nin temel amaçlarından birisi de bireylere hayatlarındaki zorlukların, acıların ve mücadelelerin üstesinden gelebilmeleri için bir yön bulabilmeleri konusunda yardımcı olmak olarak ifade edilebilir (Hayes ve diğerleri, 2012). Bireylerin hayatlarındaki bu anlamlı yönler ise onların değerlerini göstermektedir. Birey acıdan kaçtıkça amaçlarından ve kendisi için belirlediği değerlerinden de uzaklaşır (Soo, Tate ve Lane-Brown, 2011). KKT stratejileri, bireyin psikolojik süreçleriyle savaşması yerine onlarla olan ilişkisini ve bu süreçlerin bireyin hayatına yansımalarını değiştirmeyi amaçlamaktadır (Hayes ve diğerleri, 2006).

KKT'ye göre bireyin psikolojik anlamda iyi oluşu; acı, keder, depresyon, kaygı, üzüntü hissetmemesi anlamına gelmemektedir. Acı, keder, üzüntü yaşamak hayatın çok doğal bir parçasıdır. Düşünceleri, duyguları, inançları kontrol etmeye çalışmak asıl problemin kendisidir. Kaçmaya çalışılan ve mücadele içinde olunan durumlar insan olmanın bir parçası olarak kabul edilmelidir. Sürekli ve aşırı şekilde acıdan kaçınmaya çalışmak, yaşantısal kaçınma girişimleriyle kendini göstermekte ve beraberinde daha fazla acıyı getirmektedir (Harris, 2012).

KKT'nin temel kavramı psikolojik esnekliktir (psychological flexibility) ve terapi sürecinde bireylerin psikolojik esneklik düzeylerinin artırılması amaçlanmaktadır. Psikolojik esneklik; bireyin içerisinde olduğu an ile bilinçli bir şekilde temas etmesi ve değerleri doğrultusunda adımlar atabilme becerisidir (Hayes ve diğerleri, 1999). Psikolojik esneklik birbiriyle ilişkili, işlevsel ve davranış dağarcığını genişleten altı boyuttan oluşmaktadır (Levin ve diğerleri, 2012). Psikolojik esnekliğin zıttı olan psikolojik katılık (psychological inflexibility) ise, bireyin işlevselliğinde düşüş yaşamasına neden olmakta, davranış dağarcığını daraltmaktadır. Psikolojik katılık

modeli birbiriyle ilişkisi olan altı temel negatif boyuttan oluşmaktadır (Hayes ve diğerleri, 2012). Psikolojik katılık bireyin davranışları ile değerleri arasında tutarsızlık yaratmakta, bireyin davranış çeşitliliğini kısıtlamakta ve bu durum da psikolojik açıdan patolojiyi beslemektedir (Yavuz, 2015). Psikolojik esneklik ve psikolojik katılığı meydana getiren 6 farklı psikolojik süreç, şekil 2.1.'deki altıgen (hexagon) üzerinde yer almakta ve ardından ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır (Hayes ve diğerleri, 2012).



Şekil 2.1. KKT psikolojik esneklik/katılık modeli (Hayes ve diğerleri, 2012)

Bilişsel ayrışma (defusion), bireyin bütünüyle kendinde olarak ve var olan durumunun içeriği hakkında kendi kanıları ile yorumlamalarını fark ederek ilişkisel çerçevelerinin davranışları üzerinde yarattığı etkiyi azaltması anlamına gelmektedir. Birey burada düşüncelerini sadece bir düşünce olarak uzaktan seyredebilmekte, onlardan ayrışabilmekte ve onlarla arasına mesafe koymaktadır (Bond, Hayes ve Barnes-Holmes, 2006). Birey, bilişsel birleşme (cognitive fusion) yaşıyorsa mevcut

düşünceleri zihni üzerinde hâkimiyet kurmuştur ve bu nedenle de hedeflerinden ve değer odaklı davranışlarından uzaklaşmaktadır (Bond ve diğerleri, 2006). Bireyin ilişkisel çerçevelerinin davranışları üzerinde yarattığı yoğun etki anlamına gelmektedir. Burada ilişkisel çerçeveler; bireyin düşünceleri olabilmektedir. Birey bilişsel birleşme yaşadığında şimdiki zamandan kopabilmekte, kendi düşüncelerinden uzaklaşmamakta ve içinde bulunduğu duruma uygun tepkiler geliştirememektedir (Hayes ve diğerleri, 2006).

Kabul (acceptance), bireyin olumsuz yaşantılarını insan olmanın bir parçası olarak görüp onlara yer açması ve bunlarla ilgili davranışsal sorumluluk almaya istekli olmasıdır (Hayes ve diğerleri, 2012). Birey, olumsuz biliş ve duygularına açtığı savaşı kazanamayacaktır çünkü ilişkisel öğrenmeleri sonucunda herhangi bir uyarıcı ona kaçındığı içsel yaşantılarının bir hatırlatıcısı olarak kendini gösterecektir (Hayes, 2004). Kabul, bireyin içsel yaşantılarına açık olması; acı, keder, üzüntünün insan olmanın bir parçası olduğunu kabul etmesi, bu yaşantıların var olmalarına izin veren bir duruş sergilemesidir. Bireyin kabulü gerçekleştirmesi boyun eğdiği anlamına gelmemektedir. Kabul, olumsuz içsel yaşantıları bireyin gündeminden uzaklaştırmakta ve böylelikle değerleri doğrultusunda adımlar atmasını kolaylaştırmaktadır (Yavuz, 2015). KKT, bireyin olumsuz yaşam olaylarına karşı, kabul ve farkındalık içeren bir tutum geliştirip hayata tutunması gerektiğini belirtmektedir (Terzi ve Tekinalp, 2013). Yaşantısal kaçınma (experiential avoidance); bireyin olumsuz duygu, düşünce, bedensel tepkimelerden uzaklaşma ve bu yaşantıların kendi üzerinde kurduğu baskıyı kontrol etmeye çalışma girişimleri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Hayes ve diğerleri, 2006). İÇK bakış açısıyla yaşantısal kaçınma, bireyin kaçındığı uyaran ile kaçınmak için kullandığı uyaranı ilişkilendirerek problemlerini çözmeye çalışması şeklinde ifade edilmektedir. Yaşantısal kaçınma davranışları bireyi ilk etapta kısa süreli olarak rahatlatmakta ancak değerleri doğrultusunda yol almasını engellediği için zaman geçtikçe psikopatolojiyi beslemektedir (Chawla ve Ostafin, 2007).

Anda olmak (present-moment awariness), bireyin yaşadığı âna yargısız bir şekilde odaklanabilmesi, şimdiki zaman farkındalığıdır (Hayes ve diğerleri, 2012). Bireyin içinde bulunduğu anda zihninde, bedeninde, çevresinde ne olup bittiğini fark edebilmesiyle ilgilidir. Düşüncelerden ve yorumlamalardan uzak olan bu duruş, bireyi

içinde bulunduğu ana çekmekte, içsel yaşantılarıyla mücadeleye girmemesini ancak onların farkında olmasını desteklemekte, içsel yaşantılarına karşı kabul edici bir tutumu vurgulamaktadır (Tabak ve diğerleri, 2015). Bireyin zihninin geçmiş veya gelecekle temas etmemesi, içinde bulunulan âna odaklanmasını içermektedir (Yavuz, 2015). An ile temasın kaybolması (inflexible attention to present moment) ise, bireyin şimdiki zaman farkındalığının olmaması anlamına gelmektedir. Bireyin zihinsel süreçlerinin etkileri altında kalarak geçmiş ya da geleceğe bağlanmasıdır. Kişinin kendinelik (mindfulness) becerilerinin zayıflamasıyla ilgilidir (Yavuz, 2015).

Bağlamsal benlik (self as context); bireyin yaptığı şeyleri, kendi düşünce ve duygularını gözlemlerken bunu yapanın kendisi olduğunu fark etmesi, bu yaşantısına perspektif alması ve kendisinin tüm bunlardan bağımsız bir benliğinin olduğunu fark edebilmesidir (Yavuz, 2015). Bağlamsal benlik, kişiye kendi içsel yaşantılarından ibaret olmadığını, bunlardan daha fazlası olduğunu, bunları değiştirmesine gerek olmadığını göstererek değerleri doğrultusunda adımlar atmasını sağlamaktadır (Hayes ve diğerleri, 2012). İçeriksel benlik (attachment to conceptualized self) ise, bireyin kendine yönelik çeşitli yorum ve yargılarından meydana gelmektedir. Kişi kendisiyle ilgili yorumlamalarına ne kadar bağlanırsa bu yorumlamaların davranışlarına olan etkisi o kadar artmakta ve bu durum da onun değerleri doğrultusunda adımlar atmasına olumsuz etkide bulunmaktadır (Hayes ve diğerleri, 1999).

Davranışsal olarak insanların diğer türlerden farkı, insan hayatının değer ve amaçlardan etkilenmesidir (Plumb ve diğerleri, 2009). KKT'ye göre değerler (values), kişinin hayatında ona göre önemli olan şeylerdir. Değerler değişkenlik gösterebilirler (Hansson, Carey ve Kjartansson, 2010). Değerler sonu olmayan yaşam kaliteleridir, süreklilik arz ederler, yapılan davranışları şekillendirirler. Bireyin değerlerinin ne olduğunun bilinmesi, yaptığı davranışların değerleriyle uyumu açısından incelenmesini mümkün kılmaktadır (Hayes ve diğerleri, 2012; Hayes ve Smith, 2005). KKT, değerler ve değer odaklı davranışlara büyük önem vermektedir (Aydın ve Aydın, 2017). Hümanist psikolog Carl Rogers (1964), değerlerin önemini vurgulamış ve bireyin sözel olarak ifade ettiği değerleriyle ortaya koyduğu davranışlarının çelişmesi sonucunda psikolojik problemlerin ortaya çıktığını belirtmiştir (Plumb ve diğerleri, 2009). Birey,

olumsuz içsel yaşantılarına hayatında yer açarken değerlerinden destek alabilir (Hayes, 2004). Kabul, ayrışma, anda olma, bağlamsal benlik müdahaleleri bireyin değerleriyle uyumlu anlamlı bir hayat yaşaması sürecinde yardımcı rol üstlenmektedir (Yavuz, 2015). Değerlerden uzaklaşma (lack of values clarity) ise; bilişsel birleşme, yaşantısal kaçınma, an ile temasın kaybolması, içeriksel benlik süreçlerini yaşayan bireyin içsel yaşantılarıyla savaşıması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Hayes ve diğerleri, 1999).

Değer odaklı davranışlarda kararlılık (committed action); bireyin kaçma, kaçınma ve dürtüsel davranışlar sergilememesi, değerleri doğrultusunda kararlı adımlar atabilmesidir (Hayes ve Smith, 2005). KKT'ye göre değerler doğrultusunda davranışlarda bulunmak birey için zorlayıcı da olsa kararlılıkla aşılması gereken bir boyut olarak değerlendirilmektedir (Soo ve diğerleri, 2011). Değerlere göre davranışlar, KKT'nin davranışsal bir boyutu olarak somut hedefler şeklinde ilerlemektedir. KKT, bu boyuta yönelik davranışsal müdahaleler geliştirmekte ve bu müdahalelerini bireyin olumsuz içsel yaşantılarına esnek bir şekilde bakabilmesi amacıyla kullanmaktadır (Arch ve Craske, 2008). Değerler doğrultusunda davranışlarda bulunmanın bireyin iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif psikolojide de ele alınmaktadır (Sheldon, Kasser, Smith ve Share, 2002). KKT'de bireyin davranışlarını şekillendiren bilişsel/çıkarımsal ilişkiler üzerinde çalışılırken bireye değer odaklı davranışlar benimsetilmeye çalışılarak psikolojik esnekliğin kazandırılması amaçlanmaktadır (Yavuz, 2015). Kaçınma, kaçma, dürtüsellik (inaction, avoidance persistence and impulsivity) ise, bireyin değerleri doğrultusunda kararlı davranışlarda bulunamaması anlamına gelmektedir. Birey yaşantısal kaçınmaları sebebiyle amaçladığı şeyler doğrultusunda adımlar atamamakta, değer odaklı davranışlarından uzaklaşmaktadır (Aldao, Nolen-Hoeksema ve Schweizer, 2010). Psikolojik katılığı yüksek düzeyde olan bireyler, olumsuz içsel yaşantılarından uzaklaşmak için yaşantısal kaçınma davranışları sergilemektedir. Yaşantısal kaçınma kapsamında bireyin yaptığı davranışlar ise kısa vadede rahatlama hissi vermekte ancak bireyi değerler doğrultusunda olan anlamlı bir yaşamdan uzaklaştırmaktadır (Yavuz, 2015).

KKT'nin psikolojik esneklik/katılık modeli, bireyin davranışlarını kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Genellikle depresyon, anksiyete, psikotik semptomlar, kronik

ağrı, sınırda kişilik bozukluğu gibi çok sayıda problem üzerinde KKT temelli müdahalelerin etkililiğini gösteren ruh sağlığı temelli çalışmalara rastlanmaktadır (Ruiz, 2010). Psikolojik katılığın; kaygı ve depresyon gibi duygusal problemlerle (Hayes, Louma, Bond, Masuda ve Lillis, 2006), nikotin bağımlılığı ile (Gifford ve diğerleri, 2004) bağlantılı olduğu bilinmektedir.

İş hayatında psikolojik esnekliği yüksek olan bireylerin çalışma ortamlarında kendi değerlerinin bilincinde olup yaptığı işe olumlu etkilerinin olacağı görüşünden hareketle çalışanların psikolojik esnekliklerinin değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Bond ve diğerleri, 2006). İstenmeyen ve güç olaylar karşısında hedef ve değerlere ulaşmada uygun adımlar atabilme becerisini ifade eden psikolojik esnekliğin (Hayes ve diğerleri, 1999); çalışanların ruh sağlıkları, işe karşı tutumları, işyerindeki performansları, işyerindeki devamsızlıkları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Flaxman ve Bond, 2006). Psikolojik esnekliğin çalışma performansı üzerinde olumlu etkiler bırakacağı, çalışanların işlerinden doyum almalarını sağlayacağı, diğerleriyle etkin ve verimli çalışmalar yapmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Bond ve Hayes, 2002). Psikolojik esneklik; bireyin zorlu olaylar karşısında mevcut koşullarını göz önünde bulundurarak, değerlerine bağlı kalarak ve içsel süreçlerinin etkisinden uzakta davranışlar sergileyerek psikolojik sağlığını korumasını ve etkin performans göstermesini sağlamaktadır (Bond ve diğerleri, 2011). Alanyazındaki bu araştırma bulgularından hareketle çalışanların iş yerinde psikolojik esnekliğinin değerlendirilmesi, onların bu konudaki ihtiyaçlarını belirlemede ve gerekli çalışmaları gerçekleştirmede önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır.

Bireyler bazen kaygı, kendinden şüphe etme gibi içsel süreçlerinin etkisinde kalabilirler. Bu içsel süreçleri değiştirmeye, bastırmaya, kontrol etmeye ve bunlardan kaçınmaya çalışma girişimleri; bireyin bütünüyle yaşadığı âna odaklanmasına engel olmaktadır (Bond ve Flaxman, 2006). Psikolojik esneklik ise bu zorlu durumlarda bireylerin içsel süreçlerini bilinçli bir şekilde ve yargılamaksızın gözlemleyebilmesini sağlamaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Burada içsel süreçleri kontrol altına almaya çalışmak kişinin kaynaklarını tüketmesine ve mevcut durumunda yeni kaynaklarını fark etmesine engel olacaktır. İçsel süreçleri kontrol altına almaya, bastırmaya çalışmayan

bir duruş ise bireyin ruhsal durumuna olumlu etkiler bırakmakta (Baer, 2003) ve mevcut durumda hedefine yönelik fırsatları fark etmesini sağlamakta (Bond ve Bunce, 2003), fırsatları değerlendirme konusunda harekete geçmeyi kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla iş yaşamı psikolojik esnekliğinin çalışanlar üzerinde olumlu etkiler bırakacağı ve diğerleriyle etkin ve verimli çalışmalar yapmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Bond ve Hayes, 2002).

Çalışan bireyler iş hayatının doğası gereği stres verici birçok olaya maruz kalmakta ve kendilerini korumaya ihtiyaç duyabilmektedirler. Kendini iş hayatının getirdiği stresten koruyamayan çalışanlarda; genel iyilik hâlinde düşüş, devamsızlık, etkin ve verimli çalışamama gibi olumsuz durumların meydana geldiği görülmüştür (Henderson, Glozier ve Elliott, 2005). Psikolojik esnekliğe sahip olan çalışanlar; işyerinde yaşadığı olaylarda kendi kontrolünde olan ve olmayan durumların ayrımını yaparak, duygularını kabul edici bir tutumla karşılayarak, bütünüyle yaşadığı ana odaklanacak ve değerleri yönünde uygun adımlar atabilecektir (Bond ve Flaxman, 2006). Çalışan bireylere uygulanan KKT müdahaleleri ve verilen stresle başa çıkma programları sonucu çalışan bireylerin genel sağlık durumlarında olumlu etkiler görülmüş ve bu etkilerde psikolojik esnekliğin aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir (Bond, Lloyd, Flaxman ve Archer, 2015). İşyerinde psikolojik esnekliği artıran uygulamaların duygusal tükenmişliği azalttığı belirlenmiştir (Brinkborg, Michanek, Hesser ve Berglund, 2011; Lloyd, Bond ve Flaxman, 2013).

2.4.3. Psikolojik esneklik ile ilgili yapılan araştırmalar

Psikolojik esneklik ve daha belirgin olarak iş yaşamı psikolojik esnekliği ile ilgili yapılan araştırmaları ele almak oldukça önemlidir. Bu bağlamda öncelikle psikolojik esneklik ile ilgili yapılan araştırmalara, devamında ise belirgin olarak iş yaşamı psikolojik esnekliği ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir. Psikolojik esnekliğin depresyon, kaygı ve ağrı gibi durumlarda etkili olduğunu gösteren 60'ın üzerinde araştırma bulunmaktadır (Ruiz, 2010). Muto, Hayes ve Jeffcoat (2011) yaptıkları araştırma sürecinde; Amerika'da eğitimini sürdüren Japon üniversite öğrencilerine bibliyoterapi yöntemiyle KKT'nin psikolojik esneklik modelini

aktarmışlardır. Sürecin sonunda ise, bekleme listesindekilere kıyasla programın uygulandığı depresif, stresli ve kaygılı öğrencilerin belirtilerinde anlamlı bir düşüş olduğunu belirtmişlerdir. Marshall ve Brockman (2016), üniversite öğrencileri üzerinde psikolojik esneklik, öz-şefkat ve duygusal iyilik hali arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın sonucunda; psikolojik esneklik ile öz-şefkat arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca yapılan çalışmada, öz-şefkatin psikolojik esnekliği yordama oranının duygusal iyilikten daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Demirci-Seyrek ve Ersanlı (2017) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda; yaşamın anlamı arttıkça psikolojik esneklik seviyesinin de arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre psikolojik esneklik, mutluluk ve amaca sahip olma ile anlamlı farklılık göstermektedir; mutluluk düzeyi arttıkça psikolojik esneklik seviyesinin de arttığı, yaşamda bir amacı olanların psikolojik esneklik seviyelerinin yaşamda bir amacı olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Uğur (2018) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği deneysel çalışmayla, KKT temelli psiko-eğitim grubuna katılan bireylerin olumsuz değerlendirilme korkusunun azaldığını ve bu etkinin üç aylık süre sonunda da kalıcılığını devam ettirerek kısmen de arttığını gözlemlemiştir. Toprak, Arıca ve Yavuz (2020), üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda; psikolojik esneklik ile duygusal tükenmişlik arasında negatif, psikolojik esneklik ile yetkinlik algısı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır.

Saeed, Ahmad, Farah ve Mehdi (2016), KKT temelli müdahalelerin sınav kaygısına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri deneysel çalışmada; deney grubundaki lise öğrencilerinin sınav kaygısının kontrol grubundaki lise öğrencilerine göre azaldığını gözlemlemiştir. Aydın (2017) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, psikolojik esneklik ile ruminasyon ve bilişsel sınav kaygısı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu, psikolojik esneklik ve kendini affetme arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu belirtmiştir. Aydın ve Aydın (2020), KKT temelli psiko-eğitim grubunun lise son sınıf öğrencilerinin sınav kaygısına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri nitel çalışmada; psiko-eğitim grubundaki katılımcıların sınav kaygısının değiştiğini gözlemlemiştir. Psiko-eğitim süreci sonunda katılımcıların sınav kaygısına yönelik ifadeleri, sınava ilişkin olumsuz

yaşantılarına olan yaklaşımları farklılaşmıştır. Başlangıçta yüksek düzeyde sınav kaygısı taşıyan psiko-eğitim grubu sürecin sonunda; şimdiki zaman farkındalığı ve bilinçli farkındalık becerileri, bilişsel ayrışma ve kabul gibi psikolojik esneklik süreçlerinde farkındalık ve yeni beceriler kazanmıştır. Mclean, Fiorillo ve Follette (2018), psikolojik esnekliğin bireylerin başa çıkma mekanizmalarını harekete geçirdiğini ve onları şiddet içerikli yaşantılarına karşı koruduğunu belirtmektedir.

Alanyazın incelendiğinde psikolojik esnekliğin birçok psikopatolojiyle ilişkilendirildiği (Kashdan, Barrios, Forsyth ve Steger, 2006; Lee, Orsillo, Roemer ve Allen, 2010; Masuda, Boone ve Timko, 2011; Sharp, 2012) görülmektedir. Burhan ve Şafak (2019) yaptıkları araştırma sonucunda; psikotik bozukluk tanısı alan bireylerin sağlıklı bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde psikolojik katılık gösterdikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Cansız, Nalbant ve Yavuz (2020) araştırma sonucuna göre, şizofreni tanısı bulunan bireylerin psikolojik olarak sağlıklı olan bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde psikolojik katılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik esneklik yalnızca psiko-patolojik vakalarda değil gündelik yaşamında zorlayıcı durumlar deneyimleyen normal bireylerde de etkili olmaktadır (Hayes ve diğerleri, 2006).

Yapılan araştırmalar, çalışan bireylerin psikolojik esneklik düzeylerindeki artışın tükenmişlik oranlarını azalttığını (Bond ve Bunce, 2000; Hayes ve diğerleri, 2004), yapılan işte daha fazla kontrol duygusu hissetme ve işe devamlılık sağlamada olumlu etki bıraktığını (Bond, Flaxman ve Bunce, 2008) göstermektedir. KKT temelli psikolojik esnekliği arttıran müdahalelerin, stres düzeyi yüksek çalışan bireylerin ruh ve beden sağlığını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Donaldson-Feilder ve Bond, 2004). Ayrıca psikolojik esneklik düzeyi yüksek olan çalışanların işyerindeki kaynakları daha iyi kullandıkları görülmektedir (Bond ve diğerleri, 2008).

III. BÖLÜM

3. Yöntem

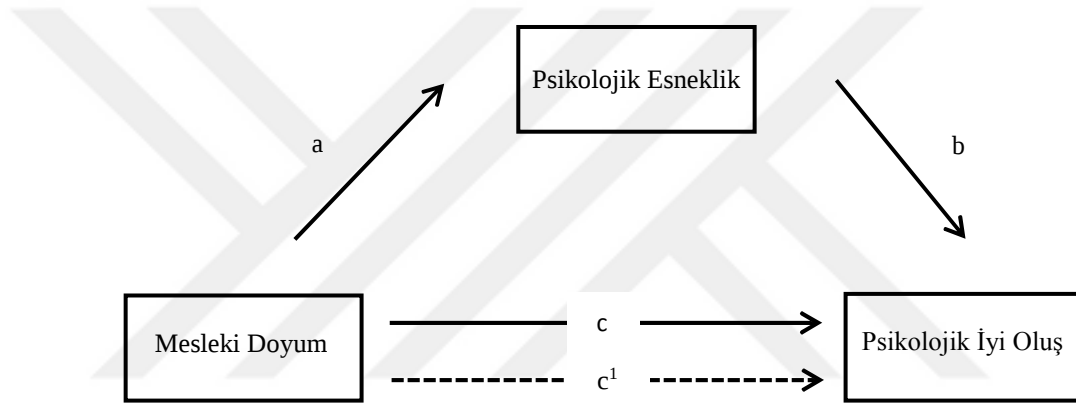
Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, veri toplama süreci ve verilerin analiz sürecine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda, ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve korelasyonel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Tarama modelleri, önceden var olan veya hâlen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi hedefleyen araştırma modelleridir. Tarama modelleri içerisinde bulunan ve bu çalışmada temel alınan ilişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim bulunup bulunmadığını ve bulunduğu takdirde açığa çıkan değişimlerin düzeyini belirlemeyi hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2002).

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarında mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık rolü, oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. İlişkisel nedenleri test eden yaklaşımlardan biri olan yapısal eşitlik analizinin amacı, değişkenler arasındaki ilişkilerin ulaşılan verilerle test edilerek doğrulanma düzeyini ortaya çıkarmaktır (Şimşek, 2007). Yapısal eşitlik modelinde iki değişken arasında üçüncü bir değişkenin aracılık etkisini test etmenin temel koşulları bulunmaktadır. Bu koşullar Baron ve Kenny (1986) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

1. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır (a yolu).
2. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır (b yolu).
3. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır (c yolu).
4. Aracı değişken; bağımsız değişkenle birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşırsa tam aracılıktan; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı kalırsa kısmi aracılıktan söz edilebilmektedir (c' yolu).



Şekil 3.1. Bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren model

Araştırmada mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı etkisini öngören aracılık modeli oluşturulduktan sonra çalışma için örneklem grubu seçilmiştir. Oluşturulan aracılık modeli AMOS 24 programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi ile test edilmiştir. Model; Ki-Kare (Chi-Square-, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) gibi model uyum istatistikleriyle değerlendirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde Türkiye’de görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanları; araştırmanın örneklemi ise 2019-2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde Türkiye’nin farklı illerinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki kurumlarda görev yapmakta olan 405 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır (N=405). Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi (convenience) benimsenmiştir. Uygun örnekleme; araştırmacının kolay uygulama yapılabilir birimlerden başlayarak, ekonomik ve hızlı bir şekilde örneklemini belirlemesi yöntemidir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015). Araştırma kapsamındaki verilerin 73’ü yüz yüze ve 332’si online (çevrimiçi/uzaktan erişim yoluyla) toplanmıştır. Katılımcılardan veriler toplanırken gönüllülük ilkesi esas alınmıştır. Veri analizleri yapılmadan önce katılımcıların veri toplama araçlarına verdikleri yanıtlar gözden geçirilmiştir. Örneklemi oluşturan katılımcıların tanımlayıcı verileri Tablo 3.1.’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma katılımcılarının demografik özelliklere göre dağılımı

		n	%
Yaş Grubu	22-25	109	26,9
	26-29	164	40,5
	30 ve üzeri	132	32,6
Cinsiyet	Kadın	291	71,9
	Erkek	114	28,1
Medeni Durum	Bekâr	227	56,0
	Evli	178	44,0
Eğitim Durumu	Lisans	320	79,0
	Lisansüstü	85	21,0
Mesleki Kıdem	1-5	236	58,3
	6-10	98	24,2
	11-15	25	6,2
	16 ve üzeri	46	11,4
Hizmet Sunulan Sektör Türü	Özel	78	19,3
	Devlet	327	80,7
	İlkokul	96	23,7
Hizmet Sunulan Eğitim Kademesi	Ortaokul	151	37,3
	Lise	112	27,7
	Özel Eğitim	14	3,5
	RAM	32	7,9

Tablo 3.1.’de görüldüğü üzere, araştırma grubunda yer alan bireylerin 109’u ‘‘22-25’’ (%26,9), 164’ü ‘‘26-29’’ (%40,5), 132’si ‘‘30 ve üzeri’’ (%32,6) yaş

aralığında bulunmaktadır. Cinsiyete göre örneklem grubunun 291'i kadınlardan (%71,9) ve 114'ü erkeklerden (%28,1) oluşmaktadır. Katılımcılar, medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; 227'sinin bekâr (%56), 178'inin evli (%44) olduğu görülmektedir. Örneklemenin eğitim durumu dağılımı incelendiğinde; 320'sinin lisans (%79), 85'inin lisansüstü (%21) eğitim derecesine sahip olduğu gözlemlenmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının 236'sı mesleklerinin "1-5" (%58,3), 98'i mesleklerinin "6-10" (%24,2), 25'i mesleklerinin "11-15" (%6,2) ve 46'sı mesleklerinin "16 ve üzeri" (%11,4) yıllarında bulunmaktadır. Katılımcıların 96'sı ilkokul (%23,7), 151'i ortaokul (%37,3), 112'si lise (%27,7), 14'ü özel eğitim (%3,5) ve 32'si RAM (%7,9)'larda görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilerin toplanmasında; Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan kurumun türü, hizmet sunulan eğitim kademesi, çalışılan şehir gibi demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde yararlanılan ölçeklerin güvenirlik, geçerlik ve puanlamasına ilişkin psikometrik özellikleri açıklanmaktadır.

3.3.1. Mesleki doyum ölçeği

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla kullanılan 'Mesleki Doyum Ölçeği', Herzberg'in çift faktör teorisi ışığında Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bir işi yapan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan duyduğu memnuniyetin düzeyini belirlemek hedefiyle geliştirilen ölçek, 5'li likert tipinde olup 6'sı ters olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar 'Her zaman, sık sık, ara sıra, nadiren, hiçbir zaman' şeklindedir. Ölçekteki maddeleri 'Her zaman' olarak cevaplandıranlar 5,

‘Hiçbir zaman’ olarak cevaplandıranlar 1 puan almakta ve ölçek tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür ve ölçekten alınan puanların yükselmesi mesleki doyum seviyesinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçek iki faktörden oluşmaktadır: Ölçeğin 13 maddesi “Niteliğe Uygunluk” alt ölçeği ve 7 maddesi “Gelişme Fırsatı (İsteği)” alt ölçeklerine aittir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6 olup birinci faktör toplam varyansın %36,4’ünü, ikinci faktör toplam varyansın %12,2’sini açıklamaktadır. Birinci faktörün büyüklüğü sonucu, ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği ifade edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı .90 olup; bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75’tir. Madde-toplam puan korelasyon katsayıları ise .30’un üzerinde hesaplanmıştır (Ek-1).

3.3.2. Psikolojik iyi oluş ölçeği

Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarını belirlemek amacıyla kullanılan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, Diener ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Başlangıçta “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” olarak adlandırılırken ölçeğin içeriği psikolojik iyi oluş tanımını aştığından ‘Flourishing’ olarak isimlendirilmiştir (Diener ve arkadaşları, 2010). Bireylerin benlik saygısı, amaç, iyimserlik gibi konularda kendi algıladıkları başarısını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, 7’li likert tipinde olup toplamda 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” arasında farklılaşmaktadır ve tüm ifadeler pozitif yöndedir. Ölçekten alınan puanlar 8 ile 56 arasında değişmektedir ve ölçekten alınan puanların yükselmesi kişinin pek çok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu, işlevsellik açısından kendini olumlu şekilde algıladığını göstermektedir. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam açıklanan varyans % 41,94’tür. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri $RMSEA=0.08$, $SRMR=0.04$, $GFI=0.96$, $NFI=0.94$, $RFI=0.92$, $CFI=0.95$ ve $IFI=0.95$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin, Telef (2013) tarafından belirlenen iç tutarlılık katsayısı .80’dir. Test-tekrar test uygulaması ile ölçeğin birinci ve ikinci uygulama arasında yüksek

düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r= 0.86$, $p<.001$). Madde-toplam puan korelasyonları .41 ile .63 arasında farklılaşmakta, t-değerlerinin anlamlı bulunduğu görülmektedir ($p<.001$) (Telef, 2013) (Ek-2).

3.3.3. İş yaşamı kabul ve eylem formu

Bu araştırmada kullanılan “İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu (Work-related Acceptance and Action Questionnaire; WAAQ)’”; Bond, Lloyd ve Guenole (2013) tarafından geliştirilmiş ve Aydın, Aydın ve Karacan-Özdemir (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. İş yaşamında psikolojik esnekliğin ölçülmesi hedefiyle geliştirilen ölçek, 7’li likert tipinde olup yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen cevaplar “Hiçbir zaman doğru değil” ile “Her zaman doğru” arasında değişmektedir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları tek boyutlu bir yapıya işaret etmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin orijinalindeki tek faktörlü yapısının doğrulandığı ve modelin mükemmel uyum gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2/df=1.23$; $RMSEA=.036$; $GFI=.98$; $CFI=.99$; $NFI=.97$). İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formunun iç tutarlılık katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır (Aydın, Aydın ve Karacan-Özdemir, 2020) (Ek-3).

3.3.4. Kişisel bilgi formu

Bu çalışmada kullanılan “Kişisel Bilgi Formu’”; katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olduğu bölüm, mesleki kıdem, hizmet sunduğu sektör türü ve hizmet sunduğu eğitim kademesini belirlemeye yönelik sorular içermektedir (Ek-4).

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanılmasından önceki aşamada, yapılacak araştırmanın ayrıntılı planını içeren bir araştırma önerisi hazırlanarak Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuş ve etik kurulun onayı alınmıştır. Sonrasında veri toplama işlemi için ilgili illerin Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulmuş ve gerekli onay alınmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu ve Kişisel Bilgi Formu; Eylül 2019 - Mart 2020 tarihleri arasında Adana, Adıyaman, Ağrı, Ankara, Antalya, Amasya, Aydın, Balıkesir, Bitlis, Bolu, Bursa, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Düzce, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Gümüşhane, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kilis, Kocaeli, Konya, Kütahya, Malatya, Manisa, Mardin, Mersin, Muğla, Muş, Nevşehir, Niğde, Ordu, Osmaniye, Rize, Sakarya, Samsun, Siirt, Sinop, Sivas, Şanlıurfa, Şırnak, Tekirdağ, Tokat, Uşak, Van, Yozgat, Zonguldak illerindeki 405 okul psikolojik danışmanına yüz yüze veya uzaktan erişim yoluyla uygulanmıştır. Çalışmada benimsenen uygun örnekleme yöntemiyle (convenience) verilerin 73'ü, Bolu ve Düzce'deki okul psikolojik danışmanlarının bir araya geldiği seminer ve eğitim bölge toplantılarında araştırmacı tarafından toplanırken verilerin 332'si de ekonomik olması, daha hızlı veri sağlaması, kayıp veri olmaması gibi pratik sebeplerle online (çevrimiçi/uzaktan erişim yoluyla) toplanmıştır. Katılımcılara uygulama öncesi araştırmacı tarafından araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, bireysel değerlendirme yapılmayacağı, verecekleri cevapların gizli tutulacağı ve bu cevapların bilimsel ilkeler ışığında sadece araştırma için kullanılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacının ne olduğu hakkında ve anketin cevaplandırılması konusunda açıklamalar yapılmış, katılımcılardan ölçme araçlarını içtenlikle doldurmaları talep edilmiştir. Uzaktan erişim yoluyla uygulanacak anketlerin dijital ortamda hazırlanmış formunda da bu açıklamalara yazılı olarak yer verilmiştir. Anket formunun katılımcılar tarafından cevaplandırılması yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmüştür. Katılımcılara, araştırmaya yaptıkları gönüllü katkıları için teşekkür edilerek veri toplama işlemi sonlandırılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 25.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) ve AMOS 24 paket programları kullanılarak

bilgisayar ortamında yapılmıştır. Veri seti içerisinde kayıp veri bulunmadığından verilerin analiz edilmesi sürecinde ilk olarak uç değerler bulunmuş, araştırma örneklemini oluşturan bireylerin demografik özelliklerini yansıtan frekans ve yüzdelik dağılımları belirlenmiştir. Sonrasında yapılan ön analizlerde, araştırmanın değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermedikleri çarpıklık basıklık katsayıları üzerinden incelenmiş ve Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu puanları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Araştırmanın birinci aşamasında, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin; kişisel bilgi formunda yer alan yaş, cinsiyet, medeni durum ve hizmet sunulan sektör türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu incelemede normallik testi sonuçları dikkate alınarak grup sayısının iki olduğu durumlarda t testi, grup sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda ise ANOVA testi tercih edilmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda aracı etkiyi belirlemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan bulgular yer almaktadır. Ön analizler kapsamında uç değerler tespit edilmiş, çarpıklık basıklık katsayıları üzerinden değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Sonrasında okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. En son aşamada ise araştırma kapsamında ortaya konulan modele ilişkin ulaşılan bulgular raporlaştırılmıştır.

4.1. Ön Analizler

Araştırmanın bu bölümünde kayıp veriler, uç değerler ve ön analizlere ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Ön analizler kapsamında ilk olarak normallik testi yapılmış ve sonrasında değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4.1.1. Kayıp veri analizi

Araştırma verilerinin 332'si uzaktan erişim yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar anketin uzaktan erişim yoluyla uygulanması için hazırlanan formunu tüm ifadeleri cevaplandırmadan tamamlayamamaktadır. Ayrıca elden toplanan 73 veri içerisinde katılımcılar tarafından boş bırakılan herhangi bir ifadeye rastlanmamıştır. Bu sebeplerle, veri seti içerisinde kayıp veri bulunmamaktadır.

4.1.2. Uç değerler

Uç değerler, bir veri setindeki ortalama, standart sapma ve korelasyonel değerleri etkileyen değerler olarak adlandırılır (Schumacker ve Lomax, 2004). Tek değişkenli uç değerler tek bir vakadaki aşırı ya da sıra dışı değerleri ifade ederken, çok değişkenli uç değerler ise birçok vakadaki aşırı ya da sıra dışı bir değişkene ait uç değerleri ifade etmektedir. Eğer veriler standart puan=3.29'dan daha büyükse uç değer olarak nitelendirilebilirler. Uç değerler bulunurken z puanının yanı sıra histogram ve kutu grafiklerinden de yararlanılmaktadır. Histogramda normal değerler ortalamanın etrafında kümelenirken, uç değerler bu kümeden ayrı olarak uç kısımlarda yer almaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada ilk olarak veri girişinden kaynaklanabilecek bir hatanın uç değerlere neden olup olmadığını kontrol etmek için veri girişleri kontrol edilmiş ve herhangi bir hataya rastlanmamıştır. SPSS 25.0 paket programıyla histogram ve boxplot kutu grafiklerinden yararlanılarak uç değerler tespit edilmiştir. Uç değer olarak gözlemlenen 52 katılımcı örneklem grubundan çıkarılmadığında da veriler normal dağılım göstermiştir. Bu nedenle bu değerlerin de veri setinde tutularak yapısal eşitlik modellemesinin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir (N=405). Ardından Mahalanobis uzaklığı ile çok değişkenli aykırı değerler araştırılmıştır. Bu araştırmada Mahalanobis uzaklığı kritik değerinden daha küçük olan 1 adet aykırı değer gözlemlenmiştir. Bu aykırı değer Yapısal Eşitlik Modellemesiyle test edilen aracılık modelindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda aykırı değer analiz dışında tutularak analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları önceki sonuçlara göre önemli bir farklılık göstermediğinden bu aykırı değer de veri setinde bulundurulmasına karar verilmiştir (N=405).

4.1.3. Normallik

Araştırma kapsamında örneklem grubunun Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'ndan almış oldukları puanların normal dağılım gösterip göstermediklerini incelemek üzere yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Araştırma değişkenlerine ait normallik testi sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Doyum	73,62	13,24	-,38	-,27
Psikolojik İyi Oluş	42,16	10,34	-1,15	,64
Psikolojik Esneklik	33,75	9,68	-,67	-,11

Tabachnick ve Fidell (2007)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayıları -1.5 ile +1.5 değerleri aralığında olduğu takdirde, araştırma değişkenleri normal dağılım göstermektedir. Buradan hareketle, bu araştırmanın değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkilere dair bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'ndan aldıkları puanlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına Tablo 4.2.'de yer verilmektedir.

Tablo 4.2. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ölçeği, psikolojik iyi oluş ölçeği ve iş yaşamı kabul ve eylem formundan aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler

	Değişkenler	(1)	(2)	(3)
(1)	Mesleki Doyum	1.0		
(2)	Psikolojik İyi Oluş	,35**	1.0	
(3)	Psikolojik Esneklik	,32**	,43**	1.0

**p< .01

Tablo 4.2.'ye bakıldığında okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş ($r = .35$; $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, mesleki doyum ile iş yaşamı psikolojik esnekliği ($r = .32$; $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve son olarak psikolojik iyi oluş ile iş yaşamı psikolojik esnekliği ($r = .43$; $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

4.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesine Dair Bulgular

Bu bölümde araştırmanın okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi amacı doğrultusunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri sırasıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet sunulan sektör türü açısından incelenmiştir. Analizler sonucunda ulaşılan bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

4.2.1. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş açısından incelenmesine dair bulgular

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri yaşları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusu doğrultusunda, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla öncelikle betimleyici istatistikler raporlaştırılmış ve sonrasında varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.3. ve Tablo 4.4.’te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Okul psikolojik danışmanlarının yaş değişkeni açısından psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlara ait ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik İyi Oluş	22-25	109	39,44	11,76
	26-29	164	41,69	10,29
	30+	132	45	8,31

Tablo 4.3.’te yer alan veriler incelendiğinde psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalamasının en yüksek olduğu grubun 30 ve üzeri yaş aralığında olan okul psikolojik danışmanlarına ait olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalamasının en düşük olan grubun ise 22-25 yaş aralığında olan okul psikolojik danışmanları olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu sonuçların ardından, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını yaşa göre

incelemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizine ait sonuçlara Tablo 4.4.'te yer verilmektedir.

Tablo 4.4. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1907,242	2	953,621	9,289	,000
Gruplariçi	41268,003	402	102,657		
Toplam	43175,244	404			

Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının, yaşlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($F=9,289$; $p<.05$). Gerçekleştirilen Levene testi sonucunda, varyansların homojen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p<.05$). Grupların varyansları eşit olmadığında kullanılabilecek en güçlü teknik Games-Howell testidir (Field, 2009). Son olarak, varyansların eşit olmadığı durumlarda kullanılabilecek Post Hoc tekniklerinden Games-Howell testi yapılmıştır. Bu doğrultuda; 30 ve üzeri yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının ($\bar{x}=45$), 22-25 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarına ($\bar{x}=39,44$) göre anlamlı bir şekilde daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, 30 ve üzeri yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının ($\bar{x}=45$), 26-29 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarına ($\bar{x}=41,69$) göre anlamlı bir şekilde daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.2. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından incelenmesine dair bulgular

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyetleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusu doğrultusunda, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.5.'te sunulmaktadır.

Tablo 4.5. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	Sd	T	p
Kadın	291	41,70	10,34	403	-1,428	,154
Erkek	114	43,33	10,29			

$p > .05$

Tablo 4.5. incelendiğinde kadın okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının 41,70; erkek okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının 43,33 olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları arasındaki farklılaşmanın anlamlılığını incelemek amacıyla yapılan analiz sonucuna göre; kadın ve erkek okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t = -1,428$; $p > .05$).

4.2.3. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durum açısından incelenmesine dair bulgular

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri medeni durumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusu doğrultusunda, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.6.’da sunulmaktadır.

Tablo 4.6. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları

Medeni Durum	N	X	Std. Sapma	Sd	t	p
Bekâr	227	40,45	10,87	400,72	3,90	,00
Evli	178	44,34	9,19			

$p < .05$

Tablo 4.6. incelendiğinde bekâr okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının ise 40,45 olduğu, evli okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının 44,34 olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları arasındaki farklılaşmanın anlamlılığını incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda bekâr ve evli okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($t = 3,90$; $p < .05$). Evli okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 44,34$), bekâr okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasından ($\bar{x} = 40,45$) anlamlı olarak daha yüksektir.

4.2.4. Okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin hizmet sunulan sektör türü açısından incelenmesine dair bulgular

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri hizmet sundukları sektör türü açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusu doğrultusunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin görev yaptıkları kutum türü değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.7.’de sunulmaktadır.

Tablo 4.7. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin görev yaptıkları hizmet sunulan sektör türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları

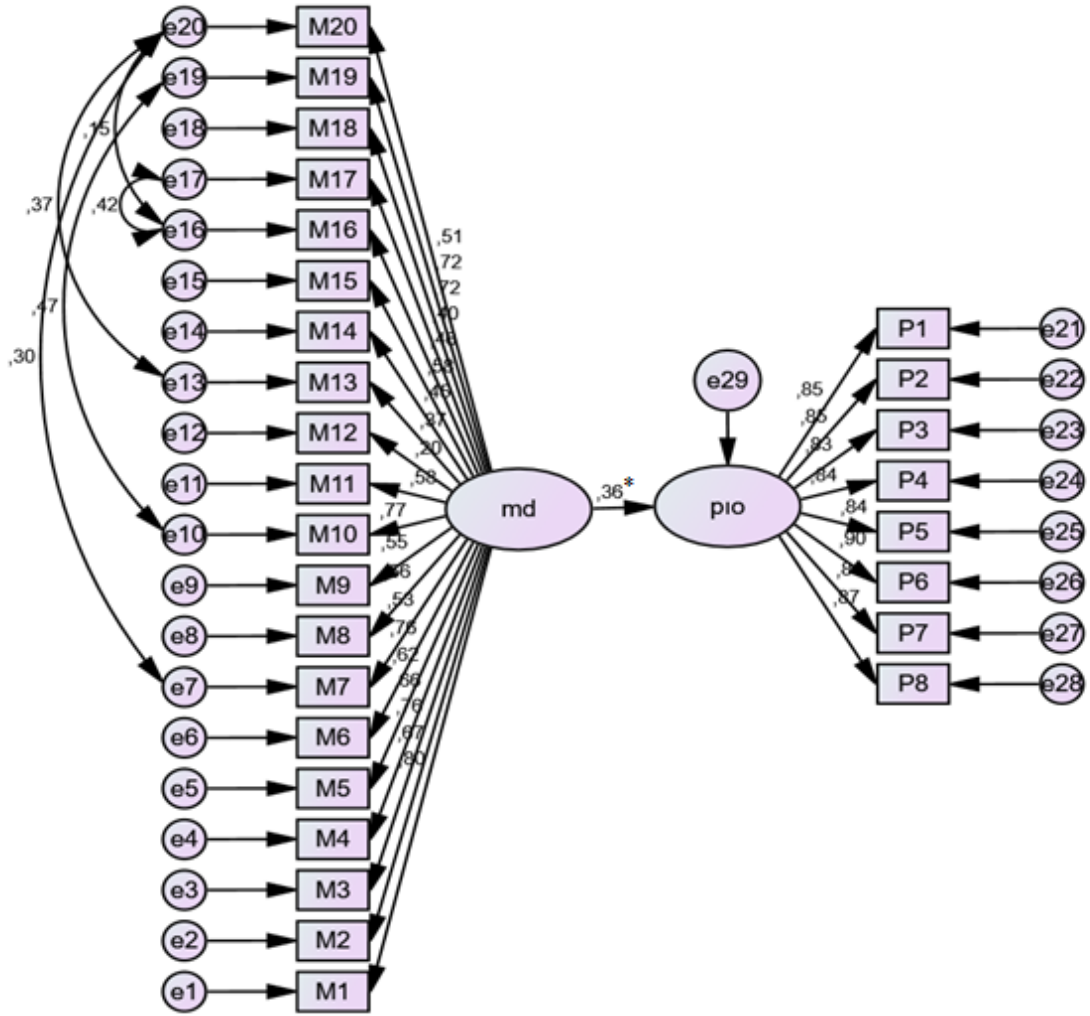
Sektör Türü	N	X	Std. Sapma	Sd	t	p
Devlet	327	42,42	10,05	107	-,930	,354
Özel	78	41,10	11,46			

$p > .05$

Tablo 4.7. incelendiğinde devlet kurumlarında görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının 42,42; özel sektörde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının puan ortalamalarının 41,10 olduğu görülmektedir. Puan ortalamaları arasındaki farklılaşmanın anlamlılığını incelemek amacıyla yapılan analiz sonucuna göre devlet kurumlarında ve özel sektörde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t = -0,930$; $p > .05$).

4.3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Psikolojik Esnekliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesine Dair Bulgular

Bu araştırmada ilk olarak öngörülen aracılık modeli test edilmeden önce araştırmada yer alan “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Şekil 4.1.’de yer verilmektedir.

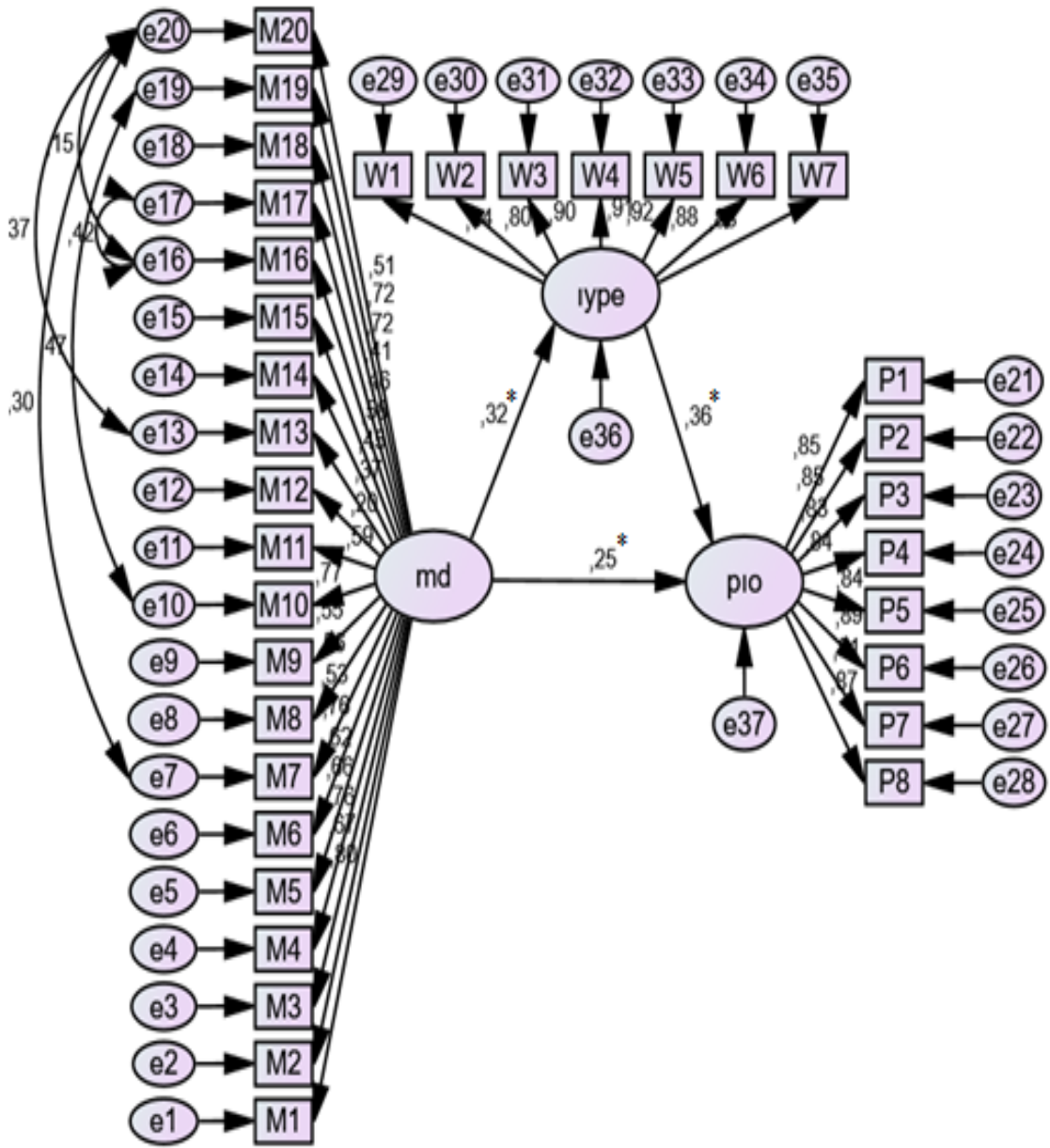


Şekil 4.1. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik analiz modeli

Şekil 4.1.'e göre başlangıçta modelin uyum iyiliği değerleri ki-kare χ^2/df (5,22), $p=.00$, CFI .80, TLI .79, RMSEA .10 olarak bulunmuştur. Ancak e7 ve e20, e10 ve e19, e13 ve e20, e16 ve e17 ve e16 ve e20 maddelerinin hata kovaryansları arasında yapılan modifikasyon sonucunda ki-kare değeri χ^2/df (4,25), $p=.00$ olduğundan modelin anlamlı olduğu sonucun ulaşılmıştır. Diğer uyum indeksleri CFI .85, TLI .83, RMSEA .09 olarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almıştır. Şekil 4.1.'de verilmekte olan analiz sonucuna göre mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki regresyon katsayısı .36, $p<.01$ bulunduğundan değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları psikolojik iyi oluşlarını pozitif bir şekilde yordamaktadır. Bu doğrultuda

mesleki doyumları yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu söylenebilir. Psikolojik iyi oluştaki farklılaşmanın %13'ü mesleki doyumla açıklanmaktadır.

Bu aşamadan sonra araştırmada yer alan “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik esneklik düzeyleri aracı bir etkiye sahip midir?” sorusuna yönelik değişkenler arasında yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Modelde “Mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliğini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız değişken ve aracı değişken arasındaki ve “İş yaşamı psikolojik esnekliği psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” sorusuna yönelik aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Şekil 4.2. ve Tablo 4.8.’de yer verilmektedir.



Şekil 4.2. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğin aracılık etkisine yönelik analiz modeli

Şekil 4.2.'ye göre, modelde mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliğini .32, $p < .01$, iş yaşamı psikolojik esnekliği ise psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır .36, $p < .01$. Buna göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları arttıkça iş yaşamı psikolojik esneklikleri artmaktadır. İş yaşamı psikolojik esneklikleri yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşları da artmaktadır.

Aracı değişkenin aracılık modelindeki etkisini değerlendirmek amacıyla aracı değişkenin analize dâhil edildiği modelde, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin modele dâhil edilmesiyle regresyon katsayısı .36'dan .25'e düşmüştür ($p<.05$). Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı değişken modele dâhil edildiğinde regresyon katsayısı azalırken anlamlılık devam ettiğinden iş yaşamı psikolojik esnekliği bu ilişkiye kısmi aracılık etmiştir. Psikolojik iyi oluştaki farklılaşmanın %25'i mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği ile açıklanmaktadır. Psikolojik iyi oluşa yönelik toplam varyansın %11'i ise iş yaşamı psikolojik esnekliği ile açıklanmaktadır. Şekil 4.2.'de oluşturulan modele göre modelin uyum iyiliği değerleri ki-kare $\chi^2/df(3,38)$, $p=.00$ olduğundan modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer uyum indeksleri CFI .88, TLI .87, RMSEA .08 olarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almıştır.

Tablo 4.8. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisine ilişkin yapısal eşitlik modellemesi sonuçları (standardize edilmiş regresyon katsayıları)

1. Mesleki doyum psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. $p<.01$	,36
2. Mesleki doyum iş yaşamı psikolojik esnekliğini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. $p<.01$	,32
3. İş yaşamı psikolojik esnekliği psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. $p<.01$	,36
4. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye iş yaşamı psikolojik esnekliği kısmi aracılık etmektedir. $p<.05$	,25

V. BÖLÜM

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği arasındaki ilişkilerin incelenmesine dair bulgular tartışılarak yorumlanmıştır. Ardından okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esneklik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesine ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Son olarak mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisinin incelenmesine dair bulgular tartışılarak yorumlanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ve bu bulgulara dair yorumlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

5.1.1. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkilere dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen ön analizler sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş yaşamı psikolojik esnekliği ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında ($r = .43$; $p < .01$) pozitif yönde, iş yaşamı psikolojik esnekliği ile mesleki doyum düzeyleri arasında ($r = .32$; $p < .01$) pozitif yönde, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında ($r = .35$; $p < .01$) pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular psikolojik esneklik, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş kavramları arasındaki ilişkilere işaret eden diğer araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Alanyazında psikolojik esneklik; depresyon (Kashdan ve diğerleri, 2006), madde kullanımı (Albal, 2019), yaygın anksiyete bozukluğu (Lee ve diğerleri, 2010), bipolar bozukluk (Aktepe, 2016), kaygı bozuklukları (Sharp 2012), yeme bozuklukları (Masuda ve diğerleri, 2011) gibi psikopatolojilerle ve psoriasis hastalığı (Bakar-Kahraman, 2018) ile ilişkilendirilmiştir. Kanseri hastalarıyla gerçekleştirilen araştırmalarda psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Zlata ve diğerleri, 2014) sonucuna ulaşılmıştır. Steger, Oishi ve Kashdan (2009) farklı yaşlardaki bireylerle yaptıkları araştırmanın sonucunda anlamın olumsuz duygularla ters yönlü bir ilişkide olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kashdan ve Rotenberg (2010), psikolojik esnekliğin bireyin zorlu durumlar karşısında davranış dağarcığını genişlettiğini ve ruh sağlığına olumlu yansıdığını belirtmektedirler. Mevcut araştırma sonuçlarından hareketle psikolojik esnekliğin ruhsal iyilik hâliyle ilişkili olduğu ve psikolojik katılığın psikopatolojik durumlarla pozitif korelasyon gösterdiği söylenebilmektedir. Psikolojik esneklik ve mesleki doyum arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sonuçlarında (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006; Hayes ve diğerleri, 2006) psikolojik esneklik ve mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğuna ilişkin sonuçların yer aldığı görülmektedir. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sonuçlarında (Oymak, 2017; Kurt, 2018; Wright ve Bonett, 2007) mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğuna dair sonuçların yer aldığı görülmektedir.

Psikolojik esnekliğin ruhsal sağlık açısından önemli bir faktör olduğu (Gloster, Klotsche, Chaker, Hummel ve Hoyer, 2011; Kashdan ve Rottenberg, 2010), mesleki doyumun ruhsal ve fiziksel sağlığın bir belirleyicisi olduğu (Feldman ve Arnold, 1983) belirtilmektedir. Tüm bu bilgilerden hareketle iş yaşamı psikolojik esnekliği, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş kavramları arasındaki ilişkilerin, psikolojik iyi oluşun artırılması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

5.1.2. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Bu bölümde okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerine dair bulguların tartışılması ve yorumlanması yer almaktadır.

5.1.2.1. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaş açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu kapsamında yapılan varyans analizine (ANOVA) göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F=9,289$; $p<.05$). 30 ve üzeri yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının ($\bar{x}=45$), 22-25 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarına ($\bar{x}=39,44$) göre ve 30 ve üzeri yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının ($\bar{x}=45$), 26-29 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarına ($\bar{x}=41,69$) göre anlamlı bir şekilde daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik iyi oluşun yaşa göre incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ryff (1989) genç, orta yaşlı ve yaşlı bireyler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda özerklik, çevresel hâkimiyet, yaşam amacı ve bireysel gelişim alanlarında yaş açısından anlamlı farklılık olduğunu; kendini kabul ve başkalarıyla olumlu ilişkiler alanlarında anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir. Çevresel hâkimiyet ve özerkliğin genç yetişkinlikten orta yaşa doğru arttığını, yaşam amacı ve bireysel gelişimin orta yaştan yaşlılığa doğru azaldığını gözlemlemiştir. Ryff ve Keyes (1995), 25 yaş ve üstü bireyler üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda yaşlı bireylerin, yaşam amacı ve bireysel gelişim alanlarında anlamlı şekilde düşük puanlar aldıkları ile çevresel hâkimiyet alanında genç gruba göre anlamlı şekilde daha yüksek puanlar aldıklarını belirtmiştir. Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002), yaş almanın psikolojik iyi oluşu olumlu şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ryff ve Singer (2006), yaş ilerledikçe psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutunun yükseldiğini

belirtmişlerdir. Cooper, Okamura ve Mcneil (1995); psikolojik iyi oluşun orta yaşa doğru arttığını ve sonrasında azaldığını gözlemlemişlerdir.

Taşdemir (2018), psikolojik iyi oluş ile yaş arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, 41 ve üzeri yaş aralığında olan bireyler, 26-30 yaş aralığında olanlardan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahiptir. Çelebi (2016), 30-40 yaş arasındaki bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özgönül (2019), 31-45 yaş aralığında bulunan bireylerin 23-30 yaş arasındakilerden anlamlı olarak daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yaş ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Keçe, 2019; Khumalo, Temane ve Wissing; 2012).

Bazı araştırmalarda da görüldüğü şekilde, yaş açısından psikolojik iyi oluşta anlamlı farklılık görülmekteyken bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yapılan bu çalışmada genel olarak, yaşı daha büyük olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu alanyazındaki araştırma sonuçlarının büyük çoğunluğuyla paralellik göstermektedir. Yaşı ilerleyen bireylerin psikolojik iyi oluşun özellikle kişisel gelişim ve çevresel hâkimiyet gibi alt boyutlarında gelişim göstereceği düşünülmektedir. Ayrıca yaşla beraber bireylerin deneyimlerinin artacağı, daha ılımlı olacakları, daha fazla kabullenme yaşayacakları ve bu durumların da bireylerin psikolojik iyi oluşlarına olumlu yansımalarının olacağı düşünülmektedir.

5.1.2.2. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu kapsamında yapılan t testi analizi sonucunda, kadın okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ($\bar{x}=41,70$) ile erkek okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin ($\bar{x}=43,33$) anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$).

Psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar (Cirhinlioğlu, 2006; Demirci, 2012) bulunmaktadır. Ryff (1989), kadınların psikolojik iyi oluşun kişisel gelişim ve yaşam amacı alt boyutlarında erkeklerden daha yüksek düzeyde olduklarını belirtmiştir. Ryff ve Singer (2006) yaptıkları araştırmanın sonucuna göre kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını, psikolojik iyi oluşun kişilerarası ilişkiler boyutunda fark olduğunu ve bunun nedeninin kadınların diğerleriyle olumlu ilişkiler kurabilmesi olduğunu belirtmişlerdir. Haring, Stock ve Okun (1984) ise erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlarla beraber psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Avşaroğlu, 2017; Diener ve Ryan, 2009; Keçe, 2019; Oymak, 2017; Özgönül, 2019; Pinguart ve Sörense, 2001; Taşdemir, 2018).

Alanyazındaki bazı araştırmalarda cinsiyet açısından psikolojik iyi oluşta anlamlı farklılık görülmekteyken bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yapılan bu araştırmada psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu alanyazındaki araştırma sonuçlarının çoğunluğuyla paralellik göstermektedir. Toplum içerisinde kadın ve erkek olmanın getirdiği statü ve roller arasındaki farklılığın azalması nedeniyle psikolojik iyi oluşun cinsiyet açısından farklılaşmadığı düşünülmektedir. Ayrıca, psikolojik iyi oluş üzerindeki etkenlerin cinsiyet ayrımı gözetmediği, her iki cins için de bu etkenlerin aynı olduğu düşünülmektedir.

5.1.2.3. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin medeni durum açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu kapsamında yapılan t testi analizi sonucunda, bekâr ve evli okul psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş

düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmiştir ($p<.05$). Araştırma sonucunda; evli okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasının ($\bar{x}=44,34$), bekâr okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyi ortalamasından ($\bar{x}=40,45$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Psikolojik iyi oluşun medeni duruma göre incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların büyük bir çoğunluğu evli olmanın psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu göstermektedir (Khumalo ve diğerleri, 2012; Özgönül, 2019; Williams ve Umberson, 2004; Yeşiltepe, 2011). Özellikle de evlilikten alınan doyumun psikolojik iyi oluşa olumlu etkilerinin olduğu (Gülyüksel-Akdağ ve Cihangir-Çankaya, 2015), evlilik durumunun akıl sağlığını önemli derecede etkilediği (Gove ve diğerleri, 1983), evlilik statüsünün her iki cinsten de psikolojik iyi oluşu yükselttiği (Marks ve Lambert, 1996), evli olan bireylerin daha fazla olumlu ve daha az olumsuz duygu yaşadıkları (Diener, 2000), evlilik ilişkisinin nitelikli oluşuyla psikolojik iyi oluşun ilişki içinde olduğu (Kim ve McKenry, 2002) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla beraber psikolojik iyi oluş ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Keçe, 2019; Taşdemir, 2018).

Alanyazındaki bazı araştırmalarda medeni durum açısından psikolojik iyi oluşta anlamlı farklılık görülmekteyken bazı araştırmalarda anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yapılan bu araştırmada psikolojik iyi oluş ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, evli bireylerin bekâr olanlardan daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu alanyazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Toplumumuzun evliliğe değer vermesi ve evliliğe teşvik etmesi, araştırmanın bu sonucu üzerinde etkili olabilir. Ayrıca evli olan bireylerin birçok psikolojik ihtiyacını karşılayabildikleri, sosyal destek sahibi oldukları, güç durumlarda yalnız olmadıklarını hissettikleri, olumlu yaşantılarını eşleriyle paylaştıkları ve tüm bunların da bireylerin psikolojik iyi oluşlarına olumlu yansımalarının olduğu düşünülmektedir.

5.1.2.4. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin hizmet sunulan sektör türü açısından incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırmanın “Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri hizmet sunulan sektör türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu kapsamında yapılan t testi analizi sonucunda, devlet kurumlarında görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ($\bar{x}=42,42$) ile özel sektörde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin ($\bar{x}=41,10$) anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$).

Psikolojik iyi oluşun hizmet sunulan sektör türüne göre incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ağaçbacak (2019), sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırmada devlet okulunda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin özel okulda görev yapanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nitekim Sarıhan (2019); özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okulun çeşitli uygulamaları, okulun beklentileri, özlük hakları, çalışma şartları, çalışma süresinin uzun olması, eğitimin niteliğinin sürekli olarak sınav başarısı gibi sayısal veriler üzerinden değerlendirilmesi ve eğitimin diğer unsurlarının gölgede bırakılması, işsiz kalma ihtimalinin sürekli kendini hissettirmesi gibi faktörlerden dolayı tükenmişlik yaşama riskinin yükseldiğini belirtmektedir. Ertürk ve diğerleri (2016) ise okul türünün öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu araştırmada psikolojik iyi oluş ile hizmet sunulan sektör türü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Araştırma örnekleminin okul psikolojik danışmalarından oluşması araştırmanın bu bulgusuna farklı açılardan bakılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının görev yaptıkları sektör türü fark etmeksizin kendilerini kişisel ve mesleki anlamda geliştirerek potansiyellerini açığa çıkarmaya yatkın olduğu ve bu durumun da onların psikolojik iyi oluşlarına olumlu şekilde yansıdığı düşünülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu üzerinde psikolojik iyi oluşa etki eden kişilik özellikleri de etkin rol oynayabilir. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşunu, çalıştığı sektörün türünden öte her sektörde karşılaştığı görev tanımları ve sınırlarının net olmayışı gibi farklı sorunlar ile

idarecilerin tutumları, görev yapılan okulun iklimi, psikolojik danışma ve rehberliğe yönelik algı gibi faktörlerin daha çok etkilediği düşünülmektedir.

5.1.3. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık etkisinin incelenmesine dair bulguların tartışma ve yorumu

Araştırmanın ikinci kısmında “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik esneklik düzeyleri aracı bir etkiye sahip midir?” sorusu doğrultusunda iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolünün incelenmesi amacıyla bağımsız değişken (mesleki doyum), bağımlı değişken (psikolojik iyi oluş) ve aracı değişken (iş yaşamı psikolojik esnekliği) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliğini; iş yaşamı psikolojik esnekliği ise psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen üç şart sağlandıktan sonra aracı değişkenin aracılık modelindeki etkisini değerlendirmek amacıyla aracı değişken analize dâhil edilmiştir. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı değişken modele dâhil edildiğinde regresyon katsayısı azalırken anlamlılığın devam ettiği gözlemlenmiştir. Tüm bu bilgilerden hareketle iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi aracı etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca modeldeki uyum iyiliği değerleri doğrultusunda modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik esneklik ve psikolojik iyi oluşun birlikte ele alındığı araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Wersebe, Lieb, Meyer, Hofer ve Gloster (2018), KKT temelli kendine yardım müdahale programıyla beraber katılımcıların psikolojik esneklik, stres, psikolojik iyi oluş düzeylerindeki farklılaşmayı incelemişlerdir. Programa katılım gösteren bireylerin psikolojik esneklik ve psikolojik iyi oluşlarında artış gözlemlenmiştir. Psikolojik esnekliğin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğunu ve psikopatolojik durumlarla negatif korelasyon içinde olduğunu işaret eden araştırma sonuçları (Aktepe, 2016; Albal, 2019; Aspinwall ve Clark, 2005; Bakar-Kahraman, 2018; Binzaqr, 2017; Burhan ve Şafak, 2019; Cansız ve diğerleri, 2020; Levin ve

diğerleri, 2010; Manne ve diğerleri, 2015; Öcel, 2017; Ruiz, 2010; Toprak ve diğerleri, 2020) bulunmaktadır. Ayrıca bireylerin çalışma hayatlarında kendi kontrolleri dışında olan şeyleri fark edip duygularını kabul ederek ve bütünüyle âni yaşayarak değerleri doğrultusunda istikrarlı adımlar atabilmesiyle kendini gösteren iş yaşamı psikolojik esnekliğinin (Bond ve Flaxman, 2006), çalışanların ruh sağlığına katkılarının olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da (Bond ve Bunce, 2000; Bond ve Flaxman, 2006; Hayes ve diğerleri, 2006) bulunmaktadır. Bu sonuçların mevcut araştırmanın bulgularıyla paralel olduğu görülmekte ve iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırabileceği görüşünü güçlendirdiği düşünülmektedir.

Mesleki doyumun farklı kavramlarla ilişkisel olarak incelendiği ve bu kavramlardan birinin de psikolojik esneklik olduğu görülmektedir. Hayes ve diğerleri (2004) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, psikolojik esneklik ile mesleki doyumun ve çalışan verimliliğinin ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan bu araştırmada psikolojik esnekliğin bireylerin yaşamlarındaki olumsuz durumlarla başa çıkabilmelerini içinde barındırması, çalışanların mesleki hizmet sunarken karşılaştıkları olumsuz süreçlerle de ilişkilendirilmesine yol açmıştır.

Mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların (Oymak, 2017; Wright ve Bonett, 2007; Wright ve Cropanzano, 2000) yer aldığı görülmektedir. Wright ve Bonett (2007)'ye göre bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olması, mesleki doyum düzeylerinin de düşük olmasına sebep olmaktadır. Wright ve Cropanzano (2000)'e göre mesleki doyum bireylerin çalıştıkları kurumdaki iyi oluşlarını belirlemek amacıyla kullanılan bir değişken haline gelmiştir. Oymak (2017)'ye göre mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin iş doyumları ile psikolojik iyi oluşları ilişki içerisindedir ve her iki değişken de birbirleriyle bağlantılıdır. Bu bilgilerden hareketle mesleki doyumun iş yaşamı psikolojik esnekliğinde olduğu gibi bireylerin psikolojik iyi oluşlarına da katkı sağladığı düşünülmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonuçları mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği diğer araştırmalarda olumlu yönde ve anlamlı sonuçlar bulunması bakımından tutarlılık göstermektedir (Beder, 2019; Chang, Nguyen, 2011; İşgör ve Haspolat, 2017; Wright,

Bonett, 2007; Wright, Cropanzano, 2000). Ayrıca mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin okul psikolojik danışmanlarıyla test edilmesi ve bu ilişkideki aracı değişkenlerin tespit edilmesi önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde olumsuz zihinsel süreçler, güç duygular, uyumsuz başa çıkma, duygusal tepkiler, bilişsel yeniden değerlendirme, algılanabilir kontrol gibi değişkenler üzerinde ve diğerleriyle ilişkilerde kendini gizleme, olumsuz psikolojik sonuçlar, stres arasındaki ilişkilerde psikolojik esnekliğin aracı rolünün gözlemlendiği belirtilmiştir (Levin ve diğerleri, 2012; Masuda ve diğerleri, 2011; Ruiz, 2010).

Bu araştırmayla ulaşılan mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin kısmi aracı role sahip olduğu sonucu; okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin de artmakta olduğunu ve iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin artmasında aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Bu aracı rol sayesinde mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin yardımı ile okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerine daha olumlu şekilde yansımaktadır.

İş yaşamı psikolojik esnekliğinin bireylerin mesleki yaşantıları üzerinde de önemli bir etkisinin olduğu vurgulanmaktadır. İş yaşamı psikolojik esnekliğini artıran müdahalelerin çalışan bireylerin ruh sağlıklarına olumlu şekilde yansıdığı (Flaxman ve Bond, 2010), duygusal tükenmişliklerini azalttığı (Lloyd ve diğerleri, 2013); verimliliklerini artırdığı (Bond ve Bunce, 2003) belirtilmekte ve psikolojik esneklik düzeyi yüksek bir çalışanın çalışma yaşamına dair değerlerinin farkındalığıyla mesleki faaliyetlerinde daha aktif ve verimli olabileceği (Bond ve diğerleri, 2006) düşünülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeyi yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarının da yüksek düzeyde olacağının muhtemel olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin kısmi aracı etkiye sahip olması, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde diğer

faktörlerin de etkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu kapsamda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarını belirleyen süreçlerin daha iyi anlaşılabilmesi konusunda diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği söylenilebilir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde ilk olarak bu araştırmanın sonuçları yer almaktadır. Ardından bu araştırmadan sonraki çalışmalar için araştırmacılara ve alanda çalışan uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmektedir.

5.2.1. Sonuçlar

Bu araştırmanın sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşu yaşa ve medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete ve hizmet sunulan sektör türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Genel olarak okul psikolojik danışmanlarının yaşları arttıkça psikolojik iyi oluşları da artmaktadır. Ayrıca evli olan okul psikolojik danışmanlarının bekâr olanlardan daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve iş yaşamı psikolojik esneklikleri ise yaşa, cinsiyete, medeni duruma ve hizmet sunulan sektör türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Psikolojik iyi oluşun, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ile iş yaşamı psikolojik esnekliği arasında da pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bununla beraber mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliğini pozitif yönde anlamlı bir şekilde ve iş yaşamı psikolojik esnekliği de psikolojik iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ayrıca iş yaşamı psikolojik esnekliğinin mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Bireylerin ruhsal açıdan sağlıklı ve uyumlu bir şekilde mesleklerini sürdürebilmesinde iş yaşamı psikolojik esnekliğine sahip olmalarının ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde, okul psikolojik danışmanlarına KKT temelli müdahalelerde bulunulması önerilebilir. KKT temelli müdahalelerin temel amacı bireylerde psikolojik esnekliği artırmaktır. Bu bağlamda okullarda çalışan psikolojik danışmanlarla geniş kapsamlı kitlelere ulaşmak adına web tabanlı kısa süreli çalıştaylar yapılabileceği gibi, daha belirgin ve küçük gruplarla psikolojik esneklik temelli odak gruplar da düzenlenebilir.
2. Araştırmanın bulgularından hareketle, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin modeldeki açıklanan varyansı düşünüldüğünde, onların psikolojik iyi oluş düzeylerini daha iyi anlamak adına, okullarda ihtiyaç analizi yapılarak gerekli fiziksel, sosyal düzenlemeler yapılabilir.
3. Meslek üyelerinin paylaşım yapabilecekleri etkinlikler düzenlenerek okul psikolojik danışmanlarının destek kaynakları artırılabilir.
4. Psikolojik danışman adaylarının nitelikli birer meslek elemanı olarak yetiştirilmelerinin yanı sıra mesleklerini sürdürürken karşılaşmaları muhtemel olan olumsuz durumlar konusunda da yetiştirilmeleri sağlanabilir.
5. Araştırmanın bulgularından hareketle, mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak ve onlara destek olmak adına, psikolojik esneklik temelli mesleğe ve okula uyum çalıştayları düzenlenebilir.

5.2.3. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. İş yaşamı psikolojik esnekliği ülkemizde gündeme gelen yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yaşamı psikolojik esnekliği konulu

araştırmaların farklı meslek gruplarında yaygınlaştırılması, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin farklı demografik özelliklerle beraber incelenmesi önerilebilir.

2. Ülkemizde özellikle psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında psikolojik esneklik modelini inceleyen daha fazla araştırma gerçekleştirilebilir. KKT becerilerinin farklı problem alanlarında ele alınması önerilebilir.
3. Okul psikolojik danışmanlarında psikolojik iyi oluşun sağlanması etkin rol oynayan diğer faktörlerin açığa çıkarılabilmesi için okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri farklı psikolojik değişkenlerle ve demografik özelliklerle ele alınabilir.
4. Yardım hizmetlerini sunan meslek gruplarından oluşan veya daha farklı meslek gruplarını içine alan bir örnekleimde mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenebilir.
5. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin artırılmasında etkili olacak iş yaşamı psikolojik esnekliği temelli psiko-eğitim programları düzenlenebilir ve bu programların etkililiği test edilebilir.
6. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye dair süreçlerin anlaşılabilmesi amacıyla aracı rol işlevi görebilecek kişilik özellikleri, psikolojik sağlamlık, duygu düzenleme gibi diğer değişkenlerin etkisi de sınanabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, S. J. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436, DOI: 10.1037/h0040968.
- Ağaçbacak, P. M. (2019). *Pozitif Psikoloji Bağlamında Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Özyeterlik İnançları Ve Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akboy, R. ve İkiz, E. (2010). *Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş bir anlayış, yaşamla iç içe, yaşam boyunca*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U., ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktan, C. (2002) Yönetimde İnsan Boyutu. 24 Nisan 2020 tarihinde <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/motivasyon-teorileri.html> sitesinden alınmıştır.
- Aktepe, M. (2016). *Bipolar Bozukluk Hastalarında Psikolojik Esneklik*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Psikiyatri Kliniği, İstanbul.
- Albal, E. (2019). *Madde Bağımlılarında Şema Ve Psikolojik Esneklik Yaklaşımlarının Madde Bağımlılığı Şiddetine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S. ve Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical psychology review*, 30(2), 217-237, DOI: 10.1016/j.cpr.2009.11.004.
- Aldemir, A. ve İlhan, T. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki algıları üzerine bir inceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(51).
- Amodia, D. S., Cano, C. ve Eliason, M. J. (2005). An integral approach to substance abuse. *Journal of Psychoactive Drugs*, 37(4), 363-371, DOI: 10.1080/02791072.2005.10399809.
- Anderson, W. L., Hohenshil, T. H. ve Brown, D. T. (1984). Job satisfaction among practicing school psychologists. *School Psychology Review*, 18, 225-230.
- Anık, C. (2007). Eğiticinin performansını niteleyen faktörler, *Bilig*, 43, 133-168.
- Arch, J. J. ve Craske, M. G. (2008). Acceptance and commitment therapy and cognitive behavioral therapy for anxiety disorders: Different treatments, similar mechanisms?. *Clinical psychology: Science and practice*, 15(4), 263-279, DOI: 10.1111/j.1468-2850.2008.00137.x.
- Argyle, M. ve Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. In F. Strack, M. Argyle ve N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being an interdisciplinary perspective* (pp. 77-100). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Aslan, K. (2001). İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1).
- Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *Rewiews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1-2), 7-18.

- Aspinwall, L. G. ve Clark, A. (2005). Taking positive changes seriously: Toward a positive psychology of cancer survivorship and resilience. *Cancer*, 104(11), 2549-2556.
- Atav, E. ve Sönmez, S. (2013). Öğretmen Adaylarının Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)'na İlişkin Görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Özel Sayı*(1), 01-13.
- Austin, W. ve Walster, E. (1974). Participants' reactions to "Equity with the world". *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(6), 528-548, DOI: 10.1016/0022-1031(74)90077-8.
- Avşaroğlu, Z. (2017). *Bir Dönem Boyunca Verilen Pozitif Psikoloji Dersinin Öğrencilerin Mental İyi Oluş ve Kişisel İyi Oluşlarına Olan Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, G. (2017). *Assessing a model of cognitive test anxiety: The role of rumination, self-forgiveness, perfectionism cognitions and cognitive defusion through the indirect effect of psychological flexibility*. Unpublished Doctoral Dissertation. Middle East Technical University, Ankara.
- Aydın, G., Aydın, Y. ve Karacan-Özdemir, N. (2020), İş yaşamında kabul ve eylem formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 32-54.
- Aydın, İ., Arastaman, G. ve Akar, F. (2011). Türkiye 'de ilköğretim okulu yöneticileri ile rehber öğretmenler arasındaki çatışma kaynakları. *Eğitim ve Bilim*, 36(160).
- Aydın, Y. ve Aydın, G. (2017). Değer verme ölçeği (DVÖ)'ni Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 64-77.
- Aydın, Y. ve Aydın, G. (2020). Acceptance and commitment therapy based psychoeducation group for test anxiety: A case study of senior high school

- students. *Pamukkale University Journal of Education*, 1-21, DOI: 10.9779/pauefd.584565.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 125-143, DOI: 10.1093/clipsy.bpg015.
- Baggerly, J. ve Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9, 197-205, DOI: 10.1177/2156759X0500900304.
- Bakar-Kahraman, B. (2018). *Psoriasis Hastalarında Psikolojik Esneklik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.
- Barber, G. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers. *Administration in Social Work*, 10(1), 25-38, DOI: 10.1300/J147v10n01_04.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baş, A. U., Soysal, F. ve Aysan, F. (2016). Üniversite öğrencilerinde problemleri internet kullanımının psikolojik iyi-oluş ve sosyal destek ile ilişkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4).
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü* (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.

- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Beder, N. (2019). *Psikolojik İyi Oluşun İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699, DOI: 10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x.
- Biglan, A. ve Hayes, S. C. (1996). Should the behavioral sciences become more pragmatic? The case for functional contextualism in research on human behavior. *Applied and Preventive Psychology*, 5(1), 47-57, DOI: 10.1016/S0962-1849(96)80026-6.
- Bilge F., Sayan A. ve Kabakçı, Ö.F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 20-31.
- Binzaqr, H. A. (2017). *A Multiple Regression Analysis of Locus of Control and Psychological Flexibility Regarding the Total Mental Well-Being of Muslims*. St. Mary's University, Texas. Retrived from <https://commons.stmarytx.edu/dissertations/18>
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and career satisfaction: A study employing the experienced sampling method. *Journal of Undergraduate Science*, 3, 147-154.

- Blackledge, J. T. (2007). Disrupting verbal processes: Cognitive defusion in acceptance and commitment therapy and other mindfulness-based psychotherapies. *The Psychological Record*, 57(4), 555-576.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2008). Old faces, new places: equity theory in cross- cultural contexts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(1), 29-50, DOI: 10.1002/job.454.
- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problemfocused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 156-163, DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.156.
- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal Of Applied Psychology*, 88(6), 1057-1067, DOI: 10.1037/0021-9010.88.6.1057.
- Bond, F. W. ve Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E. ve Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645–654, DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.645.
- Bond, F. W. ve Hayes, S. C. (2002). ACT at work. In F. W. Bond ve W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief Cognitive Behaviour Therapy* (pp. 117–139). Chichester, UK: John Wiley.
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... ve Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676-688, DOI: 10.1016/j.beth.2011.03.007.

- Bond, F. W., Hayes, S. C. ve Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 25-54.
- Bond, F. W., Lloyd, J., Flaxman, P. E. ve Archer, R. (2015). Psychological flexibility and act at work. *The Wiley Handbook of Contextual Behavioral Science*, 459-482.
- Bond, F. W., Lloyd, J., ve Guenole, N. (2013). The work- related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 331-347, DOI: 10.1111/joop.12001.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt. İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. (9)1, 1-18.
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H. ve Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49, 389-398, DOI: 10.1016/j.brat.2011.03.009.
- Brown, M. B., Nohenshil, T. H. ve Brown, D. T. (1998). Job satisfaction of school psychologists in the United States. *School Psychology International*, 19, 79-89.
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burhan, H. Ş. ve Şafak, Y. (2019). Tutarlılık ve psikolojik esneklik modellerinin perseküsyon hezeyanları ile ilişkisi. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 8(3), 179-189, DOI: 10.5455/JCBPR.41475.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cantekin, Ö. F., Altunkaynak, B. ve Gürbüzsel, E. (2016). Prioritizing the antecedents of job satisfaction: a data mining approach. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(3), 907-922.
- Cansız, A., Nalbant, A. ve Yavuz, K. F. (2020). Şizofreni hastalarında psikolojik esnekliğin araştırılması. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, DOI: 10.5455/JCBPR.55825.
- Carrell, M. R. ve Elbert, N. F. (1974). Some personal and organizational determinants of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal*, 17(2), 368-373, DOI: 10.5465/254991.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Chang, A. ve Nguyen, L. T. (2011). The mediating effects of time structure on the relationships between time management behaviour, job satisfaction, and psychological well-being. *Australian Journal of Psychology*, 63(4), 187-197, DOI: 10.1111/j.1742-9536.2011.00008.x.
- Chawla, N. ve Ostafin, B. (2007). Experiential avoidance as a functional dimensional approach to psychopathology: An empirical review. *Journal of clinical psychology*, 63(9), 871-890, DOI: 10.1002/jclp.20400.
- Cheng, Y. C. (1993). Profiles of organizational culture and effective schools. *School effectiveness and school improvement*, 4(2), 85-110, DOI: 10.1080/0924345930040201.

- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152, DOI: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02434.x.
- Cirhinlioğlu, F. G. (2006). *Üniversite Öğrencilerinde Utanç Eğilimi, Dini Yönelimler, Benlik Kurguları Ve Psikolojik İyi Hali Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cirhinlioğlu, Z. ve Demir, A. (2017). Özel Eğitim Kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372, DOI: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U- shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81, DOI: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma, psikoterapi, kuram ve uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.
- Çakar, F. S. ve İkiz, F. E. (2016). Psikolojik iyi oluş, yardım arama tutumu ve benlik saygısının psikolojik danışman adaylarının psikolojik belirtilerine etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3571-3587. Retrieved from <https://j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3865>
- Çardak, M. (2012). *Affedicilik Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Affetme Eğilimi, Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Psikolojik İyi Oluş, Sürekli Kaygı ve Öfke Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve Çocuk Grupları ile Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çınar, H. A. (2018). Din görevlilerinin dini yönelim biçimleri ile psikolojik iyi oluş durumları arasındaki ilişki: Sivas örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(26), 1-18, DOI: 10.7827/TurkishStudies.13986.
- Danişment, R. (2012). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- D'Arcy, C., Syrotuik, J. ve Siddique, C. M. (1984). Perceived job attributes, job satisfaction, and psychological distress: A comparison of working men and women. *Human Relations*, 37(8), 603-611, DOI: 10.1177/001872678403700803.
- DeMato, D. S., ve Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7, 236-245.
- Demir, D. (2018). *Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Demirci, İ. (2012). *Öğretmen Adaylarının Öz Bilgi Ve Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Demirci, İ. ve Akın, A. (2015). Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu'nun geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48(1), 49-64.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Deniz, M. E., Erus, S. M. ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Buletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43, DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.34.
- Diener, E., ve Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., ve Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3).
- Doğan, S. (1996). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında meslek kimliğinin gelişimi ve bazı sorunlar. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 32-43.
- Doğan, S. (1998). Counseling in Turkey: current status and future challenges. *Education Policy Analysis*, 6, 1–12, DOI: 10.14507/epaa.v6n12.1998.
- Donaldson-Feilder, E. J. ve Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 187-203, DOI: 10.1080/08069880410001692210.
- Durak, S. (2009). *Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekşi, H., Güneş, F. ve Yaman, N. (2018). Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluşları ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(50), 203-233.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Ercengiz, M. ve Şar, A. H. (2018). Kabul ve kararlılık terapisi yönelimli karar verme becerisi psikoeğitim programının karar verme stilleri üzerindeki etkisi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(4), 109-130, DOI: 10.19126/suje.417797.
- Erdoğan, B. (2018). *Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber Öğretmenlerin) Kullandıkları Mizah Tarzlarına Göre Duygu Yönetimi Becerilerinin ve Psikolojik İyi Oluşlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E. (1984). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergene, T. (1994). Müfettiş adaylarının iş doyumu düzeyleri. *I. Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı* (ss. 697-706). Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Adana.
- Eroğlu, F. (2017). *Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluş İle Ebeveyn Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Ertürk, A., Keskinçelik-Kara, S. B. ve Zafer-Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1983). Managing individual and group behavior in organizations. Auckland, *Mc Graw-Hill International Book Company*.
- Flaxman, P. E. ve Bond, F. W. (2006). Acceptance and commitment therapy (ACT) in the workplace. *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications*, 377-402.
- Flaxman, P. E. ve Bond, F. W. (2010a). Worksite stress management training: Moderated effects and clinical significance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 347-358, DOI: 10.1037/a0020522.
- Flaxman, P. E. ve Bond, F. W. (2010b). A randomized worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour Research and Therapy*, 48(8), 816-820, DOI: 10.1016/j.brat.2010.05.004.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles: Sage Publications.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172, DOI: 10.17130/ijmeh.2014.10.23.437.
- Froeschle, J. ve Moyer, M. (2004). Just cut it out: Legal and ethical challenges in counseling students who selfmutilate. *Professional School Counseling*, 7, 231-235.

- Gade, M. E. ve Houdek, B. (1993). Job satisfaction and functions of counselors in split school assignments. *The School Counselor*, 41, 87-89.
- Garatachea, N., Molinero, O., Martínez-García, R., Jimenez-Jimenez, R., Gonzalez-Gallego, J. ve Marquez, S. (2009). Feelings of well being in elderly people: relationship to physical activity and physical function. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 48(3), 306-312, DOI: 10.1016/j.archger.2008.02.010.
- Gifford, E. V., Kohlenberg, B. S., Hayes, S. C., Antonuccio, D. O., Piasecki, M. M., Rasmussen-Hall, M. L. ve Palm, K. M. (2004). Acceptance-based treatment for smoking cessation. *Behavior Therapy*, 35(4), 689-705.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S. ve Gonçalves Câmara, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *The European Journal of Psychiatry*, 25(4), 205-212.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A. ve Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189, DOI: 10.1037/0021-9010.62.2.189.
- Gloster, A. T., Klotsche, J., Chaker, S., Hummel, K. V. ve Hoyer, J. (2011). Assessing psychological flexibility: What does it add above and beyond existing constructs?. *Psychological Assessment*, 23(4), 970, DOI: 10.1037/a0024135.
- Gove, W. R., Hughes, M. ve Style, C. B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of an individual?. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 122-131, DOI: 10.2307/2136639.
- Göcen, G. (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: yetişkinler üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13), 97-130.
- Gökalp, Z. (1975), *Türkçülüğün Esasları*, İstanbul: Sebil Matbaacılık.
- Greenspoon P. J. ve Saklofske D. H. (2000). Toward an integration of subjective well-being and psychopathology. *Social Indicators Research*, 54, 81-108.

- Guglielmi, R. S. ve Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99, DOI: 10.3102/00346543068001061.
- Gülyüksel-Akdağ, F. ve Cihangir-Çankaya Z. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662.
- Gündoğdu, Y. B. (2016). Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(17), 373-404.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hamamcı, Z., Göktepe, E. O. ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-41.
- Hamamcı, Z., Oskargil, E. ve İnanç, N. (2004). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, A. E. (2004). *Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi*. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Hansson, T., Carey, G. and Kjartansson, R. (2010). A multiple software approach tounderstanding values. *Journal of Beliefs & Values- Studies in Religion & Education*, 31(3), 283- 298, DOI: 10.1080/13617672.2010.521005.

- Haring, M. J., Stock, W. A. ve Okun, M. A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relation*, 37(8), 645-657, DOI: 10.1177/001872678403700805.
- Harris, R. (2012). *The reality slap: Finding peace and fulfilment when life hurts*. Oakland, CA: New Harbinger.
- Hayes, S. C. (1993). Analytic goals and the varieties of scientific contextualism. In S. C. Hayes, L. J. Hayes, H. W. Reese and T. R. Sarbin (Eds.), *Varieties of scientific contextualism* (pp. 11–27). Reno, NV: Context Press.
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory and The Third Wave of Behavior Therapy. *Behavior Therapy*, 35, 639-665, DOI: 10.1016/S0005-7894(04)80013-3.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. ve Roche, B. (Eds.). (2001). *Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Hayes, S. C., Bissett, R., Roget, N., Padilla, M., Kollenberg, B. S., Fisher, G., Masuda, A., Pistorello, J., Rye, A. K., Berry, K. ve Nicholls, R. (2004). The impact of Acceptance and Commitment Training on stigmatizing attitudes and professional burnout of substance abuse counselors. *Behavior Therapy*, 35, 821-836, DOI: 10.1016/S0005-7894(04)80022-4.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. and Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25, DOI: 10.1016/j.brat.2005.06.006.
- Hayes, S. C. ve Smith, S. (2005). *Get out of your mind into your life*. Oakland, CA: The New Harbinger.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. and Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy: An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.

- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. ve Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bisset, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., et al. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553-578.
- Heckman, P. E. (1993). *Culturel Leadership. School Leadership: Handbook for Excellence*. (Third Edition). C. H. Smith and P. K. Piele (Eds). USA: University of Oregon.
- Hefferon, H. and Boniwell, I. (2014). Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar. T. Doğan (Ed.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Henderson M., Glozier N. and Elliott, H. K. (2005). Long term sickness absence. *BMJ*, 330, 802–803, DOI: 10.1136/bmj.330.7495.802.
- Herzberg, F. (1987). Workers' needs: the same around the world. *Industry week*, 21(9), 29-30.
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544, DOI: 10.1108/03068299910215960.
- Hulin, C. L. and Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 49(3), 209, DOI: 10.1037/h0022164.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409, DOI: 10.16986/HUJE.2016015702.
- İşgör, İ. Y. (2017). Eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş ve özgeciliğin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(6), DOI: 10.7827/TurkishStudies.11439.

- İşgör, I. Y. ve Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness*. Hachette UK.
- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2005). *Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39 – 55.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance*. (Second edition). Detroit: Thompson Gale.
- Kaplan, G. A., Shema, S. J. and Leite, C. M. A. (2008). Socioeconomic determinants of psychological well-being: the role of income, income change, and income sources during the course of 29 years. *Annals Of Epidemiology*, 18(7), 531- 537, DOI: 10.1016/j.annepidem.2008.03.006.
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 138-147.
- Karaçam, A. ve Pulur, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel öz saygı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 209-218, DOI: 10.24106/kefdergi.2474.

- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, Z. ve Şahin-Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmeninin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 427-460.
- Kashdan, T. B., Barrios, V., Forsyth, J. P. ve Steger, M. F. (2006). Experiential avoidance as a generalized psychological vulnerability: Comparisons with coping and emotion regulation strategies. *Behaviour Research and Therapy*, 44(9), 1301– 1320, DOI: 10.1016/j.brat.2005.10.003.
- Kashdan, T. B. and Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865–878, DOI: 10.1016/j.cpr.2010.03.001.
- Keçe, M. (2019). *Ruh Sağlığı Çalışanlarının Öz Denetim, Yaşam Kalitesi Ve Psikolojik İyi Oluşlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Kepçeoğlu, M. (1987). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarının gelişimi ve belli başlı sorunlar. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 264 -272.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140, DOI: 10.2307/2787065.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539-548, DOI: 10.1037/0022-006X.73.3.539.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007, DOI: 10.1037/0022-3514.82.6.1007.

- Khaw, D. and Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8, 10-23.
- Khumalo, I. P., Temane, Q. M. & Wissing, M. P. (2012). Socio-demographic variables, general psychological well-being and the mental health continuum in an African context. *Social Indicators Research*, 105, 419-442, DOI: 10.1007/s11205-010-9777-2.
- Kim, H. K. and McKenry, P. C. (2008). The Relationship Between Marriage and Psychological Well-Being. *Journal of family Issues* (23), 885-911.
- Kocabaş, H. (2019). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Gelişim Çabaları Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kocayörük, E., Altıntaş, E., Şimşek, Ö. F., Bozanoğlu, İ. ve Çelik, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin zaman perspektifli iyi-oluş düzeyleri: kümeleme analizi incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 550-564, DOI: 10.16986/HUJE.2017032927.
- Koç, M. ve Keklik, I. (2020). Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 107-119.
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kolodinsky, P., Draves, P., Schroder, V., Lindsey, C. and Zlatev, M. (2009). Reported levels of satisfaction and frustration by arizona school counselors: A desire for greater connections with students in a data-driven era. *Professional School Counseling*, 12(3), 193-199.
- Korkmaz, A. ve Balkan, E. (2011). Öğretim elemanlarının sosyal karşılaştırmaları ile mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 6(1) , 240-248.
- Korkut, F. (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kökay, B. (2007). *Creditwest Bank Ltd. Çalışanlarının İş Doyumunun Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kuiper, N. A. , Martin, R. A. and Dance, K. A. (1992). Sense of humor and enhanced quality of life. *Personality and Individual Differences*, 13, 1273- 1283, DOI: 10.1016/0191-8869(92)90169-P.
- Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci mertebe faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.
- Kuşcu, B. (2019). *Bireylerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik Esneklik, Affetme Ve Benlik Kurgusu Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgiilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 118.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmalığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (Ed.). (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 14-17.
- Labouvie-Vief, G. (2003). Dynamic integration: affect, cognition, and the self in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 12(6), 201–206, DOI: 10.1046/j.0963-7214.2003.01262.x.
- Lee, J. K., Orsillo, S. M., Roemer, L. and Allen, L. B. (2010). Distress and avoidance in generalized anxiety disorder: Exploring the relationships with intolerance of uncertainty and worry. *Cognitive Behavior Therapy*, 39(2), 126–136, DOI: 10.1080/16506070902966918.
- Lent, R. W. and Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35, DOI: 10.1177/1069072705281364.
- Levin, M. E., Hildebrandt, M. J., Lillis, J. and Hayes, S. C. (2012). The impact of treatment components suggested by the psychological flexibility model: a meta-analysis of laboratory-based component studies. *Behavior Therapy*, 43(4), 741–756, DOI: 10.1016/j.beth.2012.05.003.

- Levinson, E. M., Fetchan, R. and Hohenshill, T. H. (1988). Job satisfaction among practicing school psychologists revised. *School Psychology Review*, 17, 101-102.
- Limbert, C. (2004). Psychological well-being and job satisfaction amongst military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies, *Military Psychology*, 16(1), 37-51, DOI: 10.1207/s15327876mp1601_3.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. and Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16, DOI: 10.1080/17439760500372796.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G. and Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and individual differences*, 47(8), 878-884, DOI: 10.1016/j.paid.2009.07.010.
- Lloyd, J., Bond, F. W. and Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work and Stress*, 27, 181-199, DOI: 10.1080/02678373.2013.782157.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Lovett, N. and Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107-112, DOI: 10.7763/IJSSH.2016.V6.628.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562, DOI: 10.1111/1467-8624.00164.
- Maddi, S. R. (1996). *Personality theories: A comparative analysis* (6th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

- Mahoney, C. T., Segal, D. L. and Coolidge, F. L. (2015). Anxiety sensitivity, experiential avoidance and mindfulness among younger and older adults: age differences in risk factors for anxiety symptoms. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(4), 217–240, DOI: 10.1177/0091415015621309.
- Malkoç, A. ve Yalçın, İ. (2015). Üniversite öğrencilerinde psikolojik dayanıklılık, sosyal destek, başa çıkma ve iyi-oluş arasındaki ilişkiler, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 35-53.
- Manne, S. L., Myers-Virtue, S., Kashy, D., Ozga, M., Kissane, D., Heckman, C., Rubin, S. C. and Rosenblum, N. (2015). Resilience, positive coping, and quality of life among women newly diagnosed with gynecological cancers. *Cancer Nursing*, 38(5), 375-382, DOI: 10.1097/NCC.0000000000000215.
- Marks, N. F. and Lambert, J. D. (1996). Marital status continuity and change among young and midlife adults: Longitudinal effects on psychological well-being. *Child and Family Studies*, 71, 1-25, DOI: 10.1177/019251398019006001.
- Marshall, E. J. and Brockman, R. N. (2016). The Relationships Between Psychological Flexibility, Self-Compassion, and Emotional Well-Being. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 30(1), 60-72, DOI: 10.1891/0889-8391.30.1.60.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, NJ: Van Nostrand Company.
- Masuda, A. and Tully, E. C. (2012). The role of mindfulness and psychological flexibility in somatization, depression, anxiety, and general psychological distress in a nonclinical college sample. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 17(1), 66-71, DOI: 10.1177/2156587211423400.
- Masuda, A., Boone, M. S. and Timko, C. A. (2011). The role of psychological flexibility in the relationship between self-concealment and disordered eating

- symptoms. *Eating behaviors*, 12(2), 131-135, DOI: 10.1016/j.eatbeh.2011.01.007.
- McCormick, E. J. and Ilgen, D. R. (1980). *Industrial Psychology*, USA: New Jersey 07632.
- McGregor, I. and Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(2), 494, DOI: 10.1037/0022-3514.74.2.494.
- McLean, C. L., Fiorillo, D. and Follette, V. M. (2018). Self-compassion and psychological flexibility in a treatment-seeking sample of women survivors of interpersonal violence. *Violence and victims*, 33(3), 472-485, DOI: 10.1891/0886-6708.v33.i3.472.
- MEB Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği. (2020). 4 Eylül 2020 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm> adresinden alınmıştır.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 387-409, DOI: 10.1177/0730888487014003004.
- Mowday, R. T. (1987). Equity theory predictions of behavior in organizations. In R. M. Steers and L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Murdock, N. L. (2014). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları*. F. Akkoyun (Ed.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Muto, T., Hayes, S. C. and Jeffcoat, T. (2011). The effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy bibliotherapy for enhancing the psychological health of Japanese college students living abroad. *Behavior Therapy*, 42 (2), 323- 335, DOI: 10.1016/j.beth.2010.08.009.
- Nartgün, Ş. S., Nartgün, Z. ve Arıcı, D. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-22.

- Nas, E., Sak, R. and Sak, İ. T. Ş. (2017). School counselors' job satisfaction: a comparative study of preschool and primary-school counselors in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39(4), 377-394.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213–226.
- Öcel, H. (2017). Meme kanseri tanısı almış çalışan kadınlarda damgalanma ve bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler: Psikolojik esnekliğin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 116-33.
- Özabacı, N., İşmen, E. ve Yıldız, A. (2004). Psikolojik Danışmanların İdeal Özellikleri İle Yılgınlık Düzeylerinin Karşılaştırması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(1), 8-25.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özgönül, Ö. (2019). Aktif Olarak Danışan Gören Ruh Sağlığı Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluşlarının Yordayıcıları Olarak Duyguları İfade Etme Ve Psikolojik Danışma Öz Yeterliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. (1996). Tutumlar ve İş Tatmini. *Örgütsel Davranış*. E. Özkalp (Ed.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Paksoy, Z. (2003). *Rehber Ve Psikolojik Danışmanlarda Stres Kaynaklarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Peker, Ö. (1988). Özel okulların eğitim sistemimiz içindeki yeri ve önemi. *Eğitim Ve Bilim*, 12(70).

- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Peseschkian, N. (1970). *Psychotherapy of everyday life: Training in partnership and self-help with 250 case histories*. New Delhi: Springer.
- Pinquart, M. ve Sörensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age a meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(4), 195-213, DOI: 10.1093/geronb/56.4.P195.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. (Ed.) *Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilonço Denemesi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Plumb, J. C., Stewart, I., Dahl, J. ve Lundgren, T. (2009). In search of meaning: Values in modern clinical behavior analysis. *Behavior Analyst*, 32(1), 85-103.
- Robbins, S. P. and Langton, N. (2005). *Fundamentals of Organizational Behaviour*. (2nd Canadian Ed.) Toronto: Pearson Prentice Hall.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308, DOI: 10.1177/001872677803100401.
- Ruiz, F. J. (2010). A review of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) empirical evidence: Correlational, experimental psychopathology, component and outcomestudies. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 125-162.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.

- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166, DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6) 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psycho Ther Psychosom*, 83(1), 10-28, DOI: 10.1159/000353263.
- Ryff, C. D. and Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and aging*, 7(4), 507, DOI: 10.1037/0882-7974.7.4.507.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719- 727, DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719.
- Ryff, C. D., Lee, Y. H. and Na, K. C. (1993). *Through the lens of culture: Psychological well-being at midlife*. University of Wisconsin Press, Madison.
- Ryff, C. D. and Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of wellbeing. *Social Science Research*, 35(4), 1103-1119, DOI: 10.1016/j.ssresearch.2006.01.002.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Saeed, H., Ahmad, A., Farah, N. and Mehdi, M. (2016). The effectiveness of acceptance and commitment therapy (ACT) on test anxiety and psychological well-being

in high school students. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. 1582- 1590.

Sağlık Bakanlığı (2011). Sağlık Bakanlığı Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı. 23 Nisan 2020 tarihinde ulusal-ruh-sagligi-eylem-plani.pdf adresinden alınmıştır.

Sambur, B. (2005). *Bireyselleşme Yolu*. Ankara: Elis Yayınları.

Sarı, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306, DOI: 10.1080/0305569042000224233.

Sarı, T. (2015). Pozitif psikoterapi: Gelişimi, temel ilke ve yöntemleri ve Türk kültürüne uygulanabilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 182-203.

Sarıhan, S. (2019). *Lise Düzeyindeki Özel Okullarda Ve Devlette Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun Bu Okullardaki Öğrencilerin Başarılarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schmidt, J. J. (2003). *Counseling in schools: Essential services and comprehensive programs* (4th ed.). Boston: Pearson Education.

Schumacker, R. E. and Lomax R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. Yasemin Aslay (Ed.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.

Seligman, M. E. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Sevim, A. S. ve Hamamcı Z. (1999). Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(12), 39-46.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Seyrek, Ö. D. ve Ersanlı, K. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Yaşamın Anlamı İle Psikolojik Esneklik Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 12(4), 143-162, DOI: 10.7827/TurkishStudies.10053.
- Sheldon, K. M. and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217, DOI: 10.1037/0003-066X.56.3.216.
- Sheldon, K. M., Kasser, T., Smith, K. and Share, T. (2002). Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal attainment and personality integration. *Journal of Personality*, 70, 5- 31, DOI: 10.1111/1467-6494.00176.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.
- Soo, C., Tate, R. L. and Lane-Brown, A. (2011). A Systematic Review of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) for Managing Anxiety: Applicability for People With Acquired Brain Injury?. *Brain Impairment*, 12(1), 54-70.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Detroit: Routledge Publishing.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. and Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, (?)53, 80-93, DOI: 10.1037/0022-0167.53.1.80.

- Steger, M. F., Oishi, S. and Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52, DOI: 10.1080/17439760802303127.
- Stolp, S. (1994). *Leadership for school culture*. East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Learning. (ERIC Document Reproduction Service No. 91)
- Sweeney, P. D. (1990). Distributive justice and pay satisfaction: A field test of an equity theory prediction. *Journal of Business and Psychology*, 4(3), 329-341.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şerbetçioğlu, B. (2019). *Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İş-Aile-Yaşam Dengesine, İşyeri Arkadaşlığına Ve İşyerindeki Duygusal Tacize Göre Yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Baskı). Boston: Allyn and Bacon, Pearson Education Inc.
- Tabak, N. T., Horan, W. P. and Green, M. F. (2015). Mindfulness in schizophrenia: Associations with self-reported motivation, emotion regulation, dysfunctional attitudes, and negative symptoms. *Schizophrenia Research*, 168(1-2), 537-542, DOI: 10.1016/j.schres.2015.07.030.
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408, DOI:10.14686/buefad.344357.

- Taşdemir, E. (2018). *Psikologlarda Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Dayanıklılık ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taymaz, H. (2009). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V. and Williams, J. M. G. (2003). Mindfulness training and problem formulation. *Clinical Psychology-Science and Practice*, 10(2), 157-160, DOI: 10.1093/clipsy.bpg017.
- Tekin, Ç., Bozkır, Ç., Sazak, Y. ve Özer, A. (2014). Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyumu düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Fırat Tıp Dergisi*. 19(3), 135-139.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374-384.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi, Ş. ve Ergüner-Tekinalp, B. (2013). *Psikolojik danışmada güncel yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tillman, W. R. and Tillman, C. J. (2008). And you thought it was the apple: A study of job satisfaction among teachers. *Academy Of Educational Leadership Journal*, 12(3), 1-18.
- Tirch, D., Schoendorff, B. and Silberstein, L. (2014). *The ACT practitioner's guide to the science of compassion: Tools for fostering psychological flexibility*. Canada: New Harbinger Publications.

- Tirch, D., Schoendorff, B., & Silberstein, L. (2014). *The ACT practitioner's guide to the science of compassion: Tools for fostering psychological flexibility*. Oakland, CA: New Harbinger
- Tirch, D., Schoendorff, B., & Silberstein, L. (2014). *The ACT practitioner's guide to the science of compassion: Tools for fostering psychological flexibility*. Oakland, CA: New Harbinger
- Tirch, D., Schoendorff, B., & Silberstein, L. (2014). *The ACT practitioner's guide to the science of compassion: Tools for fostering psychological flexibility*. Oakland, CA: New Harbinger.
- Toprak, T. B., Arıcak, O. T. ve Yavuz, K. F. (2020). Tıp fakültesi öğrencilerinde tükenmişlik derecesi psikolojik esneklik ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 9(1), 16-27, DOI: 10.5455/JCBPR.26978.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİ Yayınları.
- Tuzgöl, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkçapar, M. H. (2013). *Klinik uygulamada bilişsel davranışçı terapi: Depresyon* (2. Baskı). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Türkçapar, M. H. ve Sargın, A. E. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: tarihçe ve gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (8. Baskı). Ankara.
- Tosun-Sümer, E. ve Güven, M. (2018). Okul Psikolojik Danışmanlarıyla İlgili Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme. *Journal Of International Social Research*, 11(60).

- Tyndall, I., Waldeck, D., Pancani, L., Whelan, R., Roche, B. and Pereira, A. (2020). Profiles of Psychological Flexibility: A latent class analysis of the Acceptance and Commitment Therapy model. *Behavior Modification*, 44(3), 365-393, DOI: 10.1177/0145445518820036.
- Uğur, E. (2018). *Kabul Ve Kararlılık Terapisi Yönelimli Psikoeğitim Programının Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678, DOI: 10.1037/0022-3514.64.4.678.
- Weber, M. (1995). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*. Ö. Ozankaya, (Ed.) Ankara: İmge Kitabevi.
- Wersebe, H., Lieb, R., Meyer, A. H., Hofer, P. and Gloster, A. T. (2018). The link between stress, well-being, and psychological flexibility during an Acceptance and Commitment Therapy self-help intervention. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 18(1), 60-68.
- Westerhof, G. J. and Keyes, C. L. M. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17, 110-119, DOI: 10.1007/s10804-009-9082-y.
- Wiggins, D. J. (1984). Personality-environmental factors related job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*, 22, 171-177, DOI: 10.1002/j.2164-585X.1984.tb01092.x.
- Wiggins, D. J. and Weslander, D. L. (1986). The effectiveness related to personality and demographic characteristics of secondary school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 26(1), 26-35, DOI: 10.1002/j.1556-6978.1986.tb00691.x.

- Williams, K. and Umberson, D. (2004). Marital status, marital transitions, and health: A gendered life course perspective. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(1), 81-98, DOI: 10.1177/002214650404500106.
- Wright, T. A. and Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160, DOI: 10.1177/0149206306297582.
- Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94, DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.84.
- Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve Kararlılık Terapisi (ACT): Genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatry Special Topics*, 8(2), 21-27.
- Yavuz, K. F. and Alptekin, F. B. (2017). Functional analysis of behavior and its clinical application. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 6(2), 88-94, DOI: 10.5455/JCBPR.264400.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşiltepe, S. S. (2011). *Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluş Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yeşiltepe, S. S. ve Çelik, M. (2014). Evaluation of marital adjustment of teachers in terms of psychological well-being and some variables. *Elementary Education Online*, 13(3), 992-1013.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (14. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2009). The development of the field of psychological counseling and guidance in Turkey: Recent advances and future prospects. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 193-214.

- Yıldırğan, R. (1996). *Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu Personel Devri İlintisi ve Sendikalar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldız, A. D. ve Türk, E. G. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının görev sınırları ve sorumluluklarının metaforlar ile analizi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4), 1207-1216, DOI: 10.24106/kefdergi.358491.
- Yıldız-Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(3), 1-20, DOI: 10.4026/isguc.466669.
- Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumu farklılaşır mı?. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278.
- Yılmaz, R. ve Yüksel-Şahin, F. (2016). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve bazı kişisel değişkenlere göre yordanması. *GEFAD*, 36(3), 595-615.
- Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlığı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yüksel, C. G. (2019). *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalığın Duygusal Şemalar Ve Psikolojik Esneklik Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel-Şahin, F. (2012). Türk milli eğitim şuraları'nda (1939-2010) psikolojik danışma ve rehberlik ile ilgili alınmış olan kararların değerlendirilmesi. *Sosyal Bilgiler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 95-118.
- Yüksel-Şahin, F. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının okullarında verdikleri psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini değerlendirmeleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 281-298.

- Zettle, R. D. (2005). The evolution of a contextual approach to therapy: From comprehensive distancing to ACT. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 1(2), 77, DOI: 10.1037/h0100736.
- Zlataş, Z. Z., Meier, E. A., Thomas, L. P. M., Palmer, B.W., Glorioso, D., Marquine, M. J., et al. (2014). Life satisfaction and its correlates among older cancer survivors: Critical role of psychosocial factors. *Psycho-Oncology*, 24(2), 241-244, DOI: 10.1002/pon.3600.



EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

EK-2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

EK-3. Mesleki Doyum Ölçeği

EK-4. İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu

**EK-5. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Belgesi**



EK-1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Bu çalışma Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümünden Dr. Öğretim Üyesi Yasin AYDIN danışmanlığında Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Eğitimi Bölümü yüksek lisans öğrencisi Dilek GÜNEL tarafından gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın amacı okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarını etkileyen çeşitli faktörleri incelemektir. Kişisel bilgileriniz kesinlikle araştırmacı dışında hiçbir kimseyle paylaşılmayacaktır. Vereceğiniz cevaplar tamamen bilimsel araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma ile ilgili her türlü soru, görüş ve düşüncelerinizi gnel.dilek@gmail.com ve 05434611124 iletişim bilgilerinden bizzat araştırmacıya sorabilirsiniz. Katılımınız ve desteğiniz için çok teşekkür ederiz.

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
Kadın (...) Erkek (...)
3. Çalıştığınız Kurumun Türü:
Devlet (...) Özel (...)
4. Medeni Durumunuz:
Bekâr (...) Evli (...)
5. Eğitim Durumunuz:
Lisans (...) Yüksek Lisans (...) Doktora (...)
6. Mesleki Kıdeminiz:
1-5 (...) 6-10 (...) 11-15 (...) 16 ve üstü (...)
7. Hizmet Sunduğunuz Eğitim Kademesi:
İlkokul (...) Ortaokul (...) Lise (...) Özel Eğitim (...) RAM (...)
8. Çalıştığınız Şehir:

EK-2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

PIÖÖ

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1.	Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	
2.	Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	
3.	Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	
4.	Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum	
5.	Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim	
6.	Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum	
7.	Geleceğim hakkında iyimserim	
8.	İnsanlar bana saygı duyar.	

EK-3. Mesleki Doyum Ölçeği

MDÖ

Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen seçeneklerden size uygun olanı X ile işaretleyerek belirtin (Tüm soruları ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz).

		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadir en	Hiçbir zaman
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2.	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4.	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5.	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6.	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7.	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8.	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9.	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10.	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11.	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12.	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13.	Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14.	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15.	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16.	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17.	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18.	İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19.	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20.	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK-4. İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu

İYKE

Aşağıda birtakım ifadeler göreceksiniz. Lütfen her bir ifadenin sizin için ne kadar doğru olduğunu aynı satırda bulunan sayıları yuvarlak içine alarak değerlendiriniz. Seçiminizi yandaki ölçeği kullanarak yapınız.

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman Doğru Değil	Çok Nadiren Doğru	Nadiren Doğru	Bazen Doğru	Sıklıkla Doğru	Neredeyse Her Zaman Doğru	Her Zaman Doğru

		1	2	3	4	5	6	7
1.	Kişisel endişelerime rağmen, etkili bir şekilde çalışabilirim.							
2.	İş yerindeki hatalarımı kabul edebilir ve hala başarılı olabilirim.							
3.	Herhangi bir şey hakkında sınırlı olsam bile, yine de iş yerinde çok etkili bir şekilde çalışabilirim.							
4.	Endişeler benim başarıma engel olmaz.							
5.	O anda neler hissettiğimden bağımsız olarak işimde beklenen performansı gösterebilirim.							
6.	Kendimden şüphe ettiğimde bile etkili bir şekilde çalışabilirim.							
7.	Düşüncelerim ve duygularım işimi yapmama engel olmaz.							

EK-5. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurul Belgesi

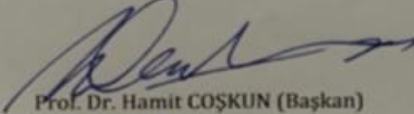
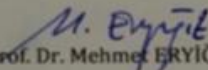
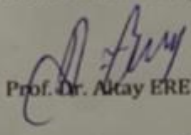
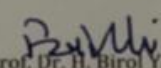
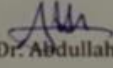
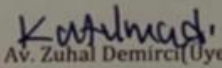


Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Dilek GÜNEL
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimler Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Eğitimi A.B.D

Sayın Dilek GÜNEL,

"Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyumları İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Psikolojik Esnekliğin Aracı Rolünün İncelenmesi" konulu İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2019/283) Kurulumuzun 10.08.2019 tarihli ve 2019/08 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)	 Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)
 Prof. Dr. Alay EREN (Üye)	 Prof. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)
 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)	 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)
 Av. Zuhâl Demirci (Üye)	

ÖZGEÇMİŞ

1994 yılında Ankara’da doğdu. İlköğrenimini Ankara’da, ortaöğrenimini Kırıkkale Süleyman Demirel Anadolu Lisesinde tamamladı. 2012 yılında Uşak Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programına başlayıp 2016 yılında buradan mezun oldu. 2017 yılında Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Eğitimi Bilim Dalında tezli yüksek lisans programına başladı. Mesleğini sürdürürken alan bilgisini içeren birçok eğitime katıldı. Hâlâ Bolu’da okul psikolojik danışmanı olarak mesleğini sürdürmektedir.

İletişim Adresi

e-mail: gnel.dilek@gmail.com