



T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

REHBER ÖĞRETMENLERİN YETKİNLİK VE YAKINLIK
ALGILARININ MESLEKİ DOYUMA ETKİSİNİ YORDAMADA
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

Engin TURĞUT

Malatya-2023

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

REHBER ÖĞRETMENLERİN YETKİNLİK VE YAKINLIK
ALGILARININ MESLEKİ DOYUMA ETKİSİNİ YORDAMADA
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

Engin TURĞUT

Danışman: Prof. Dr. Özcan SEZER

Malatya-2023

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

REHBER ÖĞRETMENLERİN YETKİNLİK VE YAKINLIK ALGILARININ
MESLEKİ DOYUMA ETKİSİNİ YORDAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ARACILIK ROLÜ
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof.Dr. Özcan SEZER

HAZIRLAYAN
Engin TURĞUT

Jürimiz tarafından 26/05/2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği /oyçokluğu** ile başarılı bulunarak Eğitim Bilimleri **Anabilim** Dalı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Ünvanı Adı Soyadı	İmza
1. Prof. Dr. Fuat TANHAN	
2. Prof. Dr. Özcan SEZER (Tez Danışmanı)	
3. Doç. Dr. Eyüp İZCİ	
4. Doç. Dr. İlhan ÇİÇEK	
5. Dr. Öğr. Üyesi Nilgün ÖZTÜRK	

O N A Y

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20.../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Doç. Dr. Eyüp İZCİ

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Özcan SEZER'in danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım ***Rehber Öğretmenlerin Yetkinlik ve Yakınlık Algılarının Mesleki Doyuma Etkisini Yordamada Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Engin TURĞUT

ÖN SÖZ

Doktora sürecinin başından bu yana bana emek veren ve tezimin olgunlaşmasına büyük katkılar sağlayan Prof. Dr. Özcan SEZER hocama, tez izleme komitesinde yer alarak zorlu bir sürecin bir parçası olmayı kabul eden ve süreç içinde de vermiş oldukları dönütler ile daha iyi bir tez çalışması ortaya koymama vesile olan Doç. Dr. Eyüp İZCİ ve Dr. Öğr. Üyesi Nilgün ÖZTÜRK hocalarıma;

Tez savunmamda yer almayı kabul eden değerli hocalarım Prof. Dr. Fuat TANHAN'a ve Doç. Dr. İlhan ÇİÇEK'e;

Ayrıca İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümünde görev yapmakta olan ve derslerine katılmakla büyük kazanımlar elde ettiğim tüm hocalarıma;

Sürecin benim açımdan katlanılır olmasını sağlayan ve hem maddi hem de manevi desteklerini yanımda hissettiğim doktora arkadaşlarım Dr. Hulisi GENÇ, Dr. Öğr. Üyesi Nuri ERDEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Ezgi SUMBAS ve Dr. Öğr. Üyesi Mahsum AVCI'ya;

Doktora sürecine başlamamda, zor anlarımda her türlü desteği bana sağlayan bugün aramızda olmayan çalışma arkadaşım ve can dostum merhum Dr. Öğr. Üyesi Selami TANRIVERDİ'ye;

Doktora sürecinin her aşamasında maddi ve manevi destekleriyle yanımda olan ve birçok aksaklığın giderilmesini sağlamakla birlikte veri toplama sürecimin en büyük destekçilerinden olan rehber öğretmen/psikolojik danışman Rıdvan TURUNÇ'a;

Süreç içinde yardım istediğimde yardımlarını esirgemeyen ve lisans döneminden beri dostlarım olan Dr. Öğr. Üyesi Nizamettin KOÇ, Dr. Öğr. Üyesi Sedat GELİBOLU, Doç. Dr. Halis SAKIZ, Dr. İsmail ÇUHADAR, Fatih YILMAZ'a;

Süreç boyunca desteklerini hep hissettiğim çalışma arkadaşlarım ve dostlarım Dr. Arş. Gör. Aytekin ÇELİK, Doç. Dr. Ferhat KARDAŞ, Dr. Öğr. Üye. Gamze MUKBA ve adlarını burada zikredemediğim tüm arkadaşlarıma;

Ayrıca, bütün hayatım boyunca bana hem maddi konuda hem de manevi konularda destek olan babam Mehmet TURĞUT ve annem Fatma TURĞUT,

kardeşlerim Hiranur GÖKÇEOĞLU, Yaşar TURĞUT, Leyla TURĞUT ve Onur TURĞUT’a;

Son olarak, hayatımın bugünkü haline gelmesine vesile olan ve sıkıntılı süreçlerimde bana destek olan eşim Canan TURĞUT’a; ve hayat neşem olan evlatlarım Meryem Azranur, Zeynep, Berfin Reyhan ve Muhammed Said’e;

En içten duygularıyla teşekkür eder ve son söz olarak *iyi ki varsınız...*

Engin TURĞUT

Malatya, 2023



ÖZET

REHBER ÖĞRETMENLERİN YETKİNLİK VE YAKINLIK ALGILARININ MESLEKİ DOYUMA ETKİSİNİ YORDAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

TURĞUT, Engin

Doktora, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Özcan SEZER
Mayıs-2023, xxii+199 sayfa

Bu araştırmanın amacı, rehber öğretmenlerin mesleki yetkinlik algılarının ve ilişkilerde yakınlık düzeylerinin mesleki doyumlarına etkisini yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisini belirlemektir. Ayrıca rehber öğretmenlerin mesleki doyumları, ilişkilerde yakınlıkları, yetkinlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri ile bazı değişkenler arasındaki ilişkilerin de incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin öz yetkinlik ve ilişkilerde yakınlıkları ile pozitif psikolojik sermaye ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için "ilişkisel tarama" yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma olarak tasarlanan çalışmada MEB'e bağlı kurumlarda rehber öğretmen olarak çalışanlara "Mesleki Doyum Ölçeği", "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği", "Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği", "İlişkilerde Yakınlık Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu"ndan oluşan bir anket formu uygulanmıştır.

Bu süreçte 410 kişiye ulaşılmış, 385 adet veri ile analizlere devam edilmiştir. Bu çalışma kapsamında rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ile ilişkilerde yakınlıklarının mesleki doyumlarına etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü öngören bir model önerilmiştir. Çalışma kapsamında, model aracılık etkisi Bootstrap yöntemi ile Baron ve Kenny'in aracılık önermesi yöntemi takip edilerek incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı bulunması nedeniyle "Rehber

öğretmenlerin ilişkilerinde yakınlık ve psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle mesleki doyumu yordamaktadır” hipotezi doğrulanmıştır. Elde edilen bulgular alanyazına göre tartışılmış ve daha sonraki çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Rehber öğretmen, ilişkilerde yakınlık, mesleki doyum, pozitif psikolojik sermaye, psikolojik danışmanlık öz yetkinliği.



ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN PREDICTING THE EFFECT OF COMPETENCE AND CLOSENESS PERCEPTIONS OF GUIDANCE COUNSELORS ON JOB SATISFACTION

TURĞUT, Engin

**EdD, İnönü University Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Counseling and Guidance Program**

Advisor: Prof. Dr. Özcan SEZER

May-2023, xxii+199 pages

The aim of this study is to determine the mediating effect of positive psychological capital in predicting the impact of guidance counselors' perceptions of self-efficacy and levels of closeness in relationships on their job satisfaction. In addition, it is aimed to examine the relationships between the job satisfaction of guidance counselors, their closeness in relationships, their self efficacy perceptions, their positive psychological capital and some variables.

In the research, "relational screening" method was used to determine the relationship between self-efficacy and closeness in relationships, positive psychological capital and job satisfaction of guidance counselors working in institutions affiliated to the Ministry of National Education. In the study, which was designed as a quantitative research, a questionnaire form consisting of "Job Satisfaction Scale", "Positive Psychological Capital Scale", "School Counselor Self-Efficacy Scale", "Closeness in Relationships Scale" and "Personal Information Form" was applied to the participants.

In this process, 410 people were reached and analyzes continued with 385 data. Within the scope of this study, a model that predicts the mediating role of positive psychological capital in the effect of self-efficacy perceptions of guidance counselors and their closeness in relationships on their professional satisfaction has been proposed. Within the scope of the study, the model mediation effect was examined by following the Bootstrap method and Baron and Kenny's mediation proposition method.

As a result of the research, the hypothesis "The level of closeness in the relationships of the guidance counselors and the perceptions of psychological counseling competence predict job satisfaction with the mediation effect of positive

psychological capital" was confirmed, since the model fit values. The findings were discussed according to the literature and suggestions were made for future researchers.

Keywords: Guidance counselor, closeness in relationships, job satisfaction, positive psychological capital, psychological counseling self-efficacy.



İçindekiler

BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	6
1.1.2. Alt Problemler	6
1.1.3. Hipotezler	7
1.1. Amaç.....	7
1.2. Önem	8
1.3. Varsayımlar	9
1.4. Sınırlılıklar.....	9
1.5. Tanımlar	10
BÖLÜM II	12
2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	12
2.1. Mesleki Doyumla İlgili Kuramsal Açıklamalar	12
2.1.1. Mesleki doyumla ilgili kuramlar	13
2.1.1.1. Kapsam (İçerik) Kuramları.....	13
2.1.1.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	13
2.1.1.1.2. Herzberg'in iki faktör kuramı: tatmin ve tatminsizlik arasındaki fark	15
2.1.1.2. Süreç Kuramları.....	16
2.1.1.2.1. Vroom'un beklenti kuramı	16
2.1.1.2.2. Adams'ın eşitlik kuramı.....	16
2.1.2. Meslek doyumuna etki eden faktörler	17
2.1.2.1. Bireysel (içsel) Faktörler	17
2.1.2.2. Dışsal Faktörler	19
2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı	21
2.2.1. Pozitif psikolojik sermayenin tanımlanması	22
2.2.2. Pozitif psikolojik sermaye.....	23
2.2.3. Pozitif psikolojik sermaye'nin boyutları	24
2.2.3.1. Öz Yetkinlik	24
2.2.3.2. Umut	25
2.2.3.3. İyimserlik.....	25
2.2.3.4. Psikolojik dayanıklılık.....	26

2.2.3.5. Güven	27
2.2.3.6. Dışadönüklük (İletişime hazır ve açık olma).....	27
2.3. Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Kavramı	28
2.3.1. Öz yetkinliği etkileyen faktörler	30
2.3.1.1. Temel Yaşantılar	30
2.3.1.2. Dolaylı Deneyimler	30
2.3.1.3. Sözlü İkna	31
2.3.1.4. Fiziksel ve Duygusal Reaksiyonlar	31
2.3.2. Öz yetkinliğin boyutları	32
2.4. İlişkilerde Yakınlık Kavramı	34
2.4.1. İlişkinin Tanımı	34
2.4.2. İlişki türleri.....	35
2.4.3. Kişiler arası ilişkilerin tanımlanması	36
2.4.3.1. Kişiler arası ilişkilerin Sınıflandırılması	37
2.4.3.2. Kişiler Arası Yakın İlişki Tipleri.....	38
2.4.3.2.1. Aile ilişkileri	38
2.4.3.2.2. Arkadaşlık ilişkileri.....	39
2.4.3.2.3. Romantik ilişkiler	40
2.5. İlgili Araştırmalar	40
2.5.1. Danışmanların mesleki doyumuyla ilgili araştırmalar	40
2.5.1.1. Mesleki Doyumla İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	41
2.5.1.2. Mesleki Doyumla İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	44
2.5.2. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar	47
2.5.2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	47
2.5.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	49
2.5.3. Okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlikleri İle ilgili araştırmalar	52
2.5.3.1. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlikleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	52
2.5.3.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlikleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	54
2.5.4. İlişkilerde yakınlık ile ilgili yapılan çalışmalar.....	56
2.5.4.1. İlişkilerde Yakınlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	56

2.5.4.2. İlişkilerde Yakınlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	59
BÖLÜM III	62
3. YÖNTEM	62
3.1. Araştırmanın Modeli	62
3.2. Evren ve Örneklem	63
3.3. Veri Toplama Araçları	65
3.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)	68
3.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ)	74
3.3.3. Okul Psikolojik Danışmanı Öz-yetkinlik Ölçeği (OPDÖÖ)	78
3.3.4. İlişkilerde Yakınlık Ölçeği (İYÖ)	87
3.3.4.1. Ölçek Geliştirme Aşamaları	87
3.3.5. Kişisel Bilgi Formu	99
3.4. Verilerin Toplanması	100
3.5. Verilerin Analizi	101
BÖLÜM IV	107
4. BULGULAR VE YORUM	107
4.1. İlişkilerde Yakınlık, Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	107
4.1.1. İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasındaki ilişki	107
4.1.2. İlişkilerde yakınlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki	108
4.1.3. İlişkilerde yakınlık ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki	109
4.1.4. Mesleki doyum ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki	109
4.1.5. Mesleki doyum ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki	110
4.1.6. Pozitif psikolojik sermaye ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki	110
4.2. Mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenlere göre t-test incelemesi	111
4.2.1. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	111
4.2.2. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	113
4.2.3. Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	114
4.2.4. Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	115

4.2.5. Mezun Olunan Programa Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	116
4.3. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumu ve pozitif psikolojik sermayelerinin bazı değişkenlere göre ANOVA incelemesi	117
4.3.1. Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	118
4.3.2. Okul Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	120
4.3.3. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye	121
4.4. Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları, yetkinlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri ve mesleki doyumları ile ilgili yapısal eşitlik modeli analizi bulguları	122
4.4.1. Rehber Öğretmenlerin İlişkisel Yakınlık Düzeyi ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model	122
4.4.2. Rehber Öğretmenlerin İlişkisel Yakınlık Düzeyi ve Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Model	124
4.4.3. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model	125
4.4.4. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Model	127
4.4.5. Rehber Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model	128
4.4.6. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve İlişkilerde Yakınlıklarının Birlikte Mesleki Doyuma Doğrudan Etkilerine Ait Model	130
4.4.7. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve İlişkilerde Yakınlıklarının Birlikte Pozitif Psikolojik Sermayeye Doğrudan Etkilerine Ait Model	132
4.4.8. İlişkilerde Yakınlık, Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinliğin Mesleki Doyumu Yordamasında Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolüne Ait Yapısal Eşitlik Modeli	133
BÖLÜM V	138
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	138
5.1. İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki	138
5.2. İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki	138
5.3. İlişkilerde Yakınlık ile Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki	139
5.4. Mesleki Doyum İle Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki	139

5.5. Mesleki Doyum İle Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki.....	140
5.6. Pozitif Psikolojik Sermaye İle Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki.....	140
5.7. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	141
5.8. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	141
5.9. Çalışılan Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	142
5.10. Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	142
5.11. Mezun Olunan Bölüme Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	143
5.12. Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	144
5.13. Okul Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	145
5.14. Öğrenci Sayısına Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları	146
5.15. Rehber Öğretmenlerin İlişkilerde Yakınlık, Okul Psikolojik Danışmanının Yetkinlik Algısı, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Mesleki Doyum İle İlgili Yapısal Eşitlik Analizi Sonuçları.....	147
5.15.1. Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlık ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu	147
5.15.2. Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlık ve pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin model sonucu.....	147
5.15.3. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu	148
5.15.4. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin model sonucu.....	148
5.15.5. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu	148
5.15.6. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının birlikte mesleki doyuma doğrudan etkilerine ait sonuç	149
5.15.7. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının birlikte pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkilerine ait sonuç	149

5.15.8. İlişkilerde yakınlık, psikolojik danışmanlık öz yetkinliğin mesleki doyumunu yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolüne ait sonuç....	149
5.16. Öneriler	150
KAYNAKÇA.....	153
EKLER.....	189



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo 1 Sosyo-Demografik Özellikler.....</u>	64
<u>Tablo 2 YEM Uyum Değerlerine Ait Kabul Edilebilir İyilik Değerleri Tablosu</u>	66
<u>Tablo 3 Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Özellikler.....</u>	67
<u>Tablo 4 MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	69
<u>Tablo 5 AFA Analizinde Tespit Edilen Faktör Yapısı ve Faktör Yüklerine Ait Pattern Matris Tablosu.....</u>	70
<u>Tablo 6 MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	71
<u>Tablo 7 MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	72
<u>Tablo 8 MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	73
<u>Tablo 9 Modifikasyonlar Sonrası MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri</u>	74
<u>Tablo 10 PPSÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu</u>	75
<u>Tablo 11 Modifikasyonlar Sonucu Oluşan PPSÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu</u>	76
<u>Tablo 12 PPSÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri.....</u>	78
<u>Tablo 13 OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri.....</u>	79
<u>Tablo 14 OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri.....</u>	80
<u>Tablo 15 AFA Analizinde Tespit Edilen Faktör Yapısı ve Faktör Yüklerine Ait Değerler</u>	81
<u>Tablo 16 OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	83
<u>Tablo 17 OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	84
<u>Tablo 18 OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu.....</u>	85
<u>Tablo 19 Modifikasyonlar Sonrası OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri</u>	86
<u>Tablo 20 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı</u>	89
<u>Tablo 21 İYÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu</u>	92
<u>Tablo 22 İlişkilerde Yakınlık Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyon ve Cronbach Alfa Analiz Sonuçları</u>	93
<u>Tablo 23 İYÖ'ye Ait Faktör Yapısı ve Faktör Yükleri.....</u>	93
<u>Tablo 24 Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları ve Madde Sayıları</u>	94
<u>Tablo 25 İYÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri</u>	95
<u>Tablo 26 İYÖ ile İlişki Motivasyonu ve Yalnızlık Ölçekleri Arasında İlişki</u>	96
<u>Tablo 27 Test Tekrar Test Uygulaması Korelasyon Sonuçları</u>	97
<u>Tablo 28 İYÖ'ye ait DFA Uyum İndeksi Değerleri.....</u>	98
<u>Tablo 29 İYÖ'ye ait DFA Uyum İndeksi Değerleri.....</u>	99
<u>Tablo 30 İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....</u>	102

<u>Tablo 31 Bağımlı Değişkenlere Göre Multikolinerite Analizi Sonuçları</u>	1034
<u>Tablo 32 İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri</u>	1045
<u>Tablo 33 İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri</u>	1056
<u>Tablo 34 İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları</u>	1066
<u>Tablo 35 İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyonlar</u>	107
<u>Tablo 36 Cinsiyete göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	111
<u>Tablo 37 Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	113
<u>Tablo 38 Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	114
<u>Tablo 39 Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	115
<u>Tablo 40 Mezun Olunan Programa Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	116
<u>Tablo 41 Çalışma Süresi, Okul Türü ve Öğrenci Sayıları Değişkenlerine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye İçin Levene Testi Değerleri</u>	1178
<u>Tablo 42 Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u> ...	118
<u>Tablo 43 Çalışılan Okulun Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	120
<u>Tablo 44 Çalışılan Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları</u>	121
<u>Tablo 45 İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri</u> ..	123
<u>Tablo 46 İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayısı</u>	1234
<u>Tablo 47 İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu</u>	124
<u>Tablo 48 İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları</u>	125
<u>Tablo 49 Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu</u>	126
<u>Tablo 50 Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayısı</u>	1267
<u>Tablo 51 Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu</u>	127
<u>Tablo 52 Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları</u>	128
<u>Tablo 53 Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu</u>	129
<u>Tablo 54 Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları</u> ..	129
<u>Tablo 55 İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Uyum İyilik Değerleri</u>	131

<u>Tablo 56 İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Yol Katsayıları</u>	1312
<u>Tablo 57 İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Uyum İyilik Değerleri</u>	132
<u>Tablo 58 İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Pozitif Psikolojik Sermayeye Doğrudan Etkisine Ait Yol Katsayıları</u>	133
<u>Tablo 59 Pozitif Psikolojik Sermayenin İlişkilerde Yakınlık ve Psikolojik Danışmanlık Yetkinlik Algısıyla Mesleki Doyum Arasında Aracı Etkisine Ait Uyum İyilik Değerleri</u>	135
<u>Tablo 60 İlişkilerde Yakınlığın ve Öz Yetkinliğin Mesleki Doyum Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne Dair Sonuçlar</u>	135



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İlişkilerde yakınlık ve öz yetkinliğin mesleki doyumu yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü öngören yol şeması.....	63
Şekil 2. Mesleki doyum ölçeğine ait YEM görseli	69
Şekil 3. MDÖ'ye ait YEM görseli	71
Şekil 4. Modifikasyonlar sonucunda oluşan MDÖ YEM görseli	72
Şekil 5. MDÖ'nün çalışma grubunda elde edilen YEM model yapısı.....	73
Şekil 6. Modifikasyon sonrası MDÖ'nün çalışma grubunda elde edilen YEM model yapısı.....	73
Şekil 7. PPSÖ'ne ait YEM görseli	75
Şekil 8. Modifikasyonlar sonucu oluşan PPSÖ ait YEM görseli.....	76
Şekil 9. PPSÖ'ne ait YEM Görseli	78
Şekil 10. OPDÖÖ ait YEM analizi görseli	80
Şekil 11. OPDÖÖ'ye ait YEM görseli	83
Şekil 12. Modifikasyonlar sonucunda oluşan OPDÖÖ Ait YEM görseli.....	84
Şekil 13. Çalışma kapsamında elde edilen OPDÖÖ'ye ait YEM görseli	85
Şekil 14. Çalışma kapsamında elde edilen OPDÖÖ'ye ait modifikasyonlu YEM görseli	86
Şekil 15. Katılımcılara ait yaş grafiği.....	90
Şekil 16. Birinci düzey YEM sonucu oluşan yol şeması	95
Şekil 17. İkinci düzey YEM sonucu oluşan yol şeması	96
Şekil 18. İYÖ ait YEM görseli.....	98
Şekil 19. İYÖ ait YEM görseli.....	99
Şekil 20. İlişkilerde yakınlık, psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı, pozitif psikolojik sermaye ve mesleki doyuma ait ölçüm modeli.....	104
Şekil 21. İlişkilerde yakınlık, psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı, pozitif psikolojik sermaye ve mesleki doyuma ait modifikasyonlar sonrası ölçüm modeli	105
Şekil 22. İlişkilerde yakınlığın mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model.....	123
Şekil 23. İlişkilerde yakınlığın pozitif psikolojik sermayeye etkisine ait ilişkisel model	124
Şekil 24. Psikolojik danışmanlık öz yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model.....	126

Şekil 25. Psikolojik danışmanlık öz yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye etkisine ait ilişkisel model.....	127
Şekil 26. Pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model	129
Şekil 27. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının mesleki doyuma doğrudan etkisine ait yol şeması	130
Şekil 28. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkisine ait yol şeması.....	132
Şekil 29. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisine ait yol şeması.....	134



KISALTMALAR LİSTESİ

ASCA	: American School Counselor Association
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
İYÖ	: İlişkilerde Yakınlık Ölçeği
İY	: İlişkilerde Yakınlık
MDÖ	: Mesleki Doyum Ölçeği
MD	: Mesleki Doyumu
OPDÖÖ	: Okul Psikolojik Danışmanı Öz-yetkinlik Ölçeği
OPDÖ	: Okul Psikolojik Danışmanı Öz-yetkinliği
PPSÖ	: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
ANOVA	: Analysis of Variance
TDK	: Türk Dil Kurumu
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulamalı Faktör Analizi
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
RAM	: Rehberlik ve Araştırma Merkezi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Sanayi devrimi sonrası toplumların sosyoekonomik yapısının değişmesi ve yaşam alanlarının kırsal bölgelerden kentsel bölgelere kayması bireylerin, fırsatlar ve riskler yönünden, yeni tecrübelerle açık hale gelmesini mümkün kılmıştır. Artan fırsatlar geçtiğimiz yüzyılda iletişimde, ulaşım, sağlık sektörü gibi alanlarda inanılmaz gelişmelerin yaşanmasına katkı sağlamıştır. Ancak ortaya çıkan bu hızlı değişimler öngörülemez ve geçmişte benzerine rastlanmayan problemleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle ruh sağlığı alanında birçok yeni problem de bu dönemde tespit edilmiştir. Ruh sağlığı alanındaki problemlere ve hızlı gelişimin etkisiyle ortaya çıkan belirsizliklere dair çözümler önemsenen konular arasına girmiştir. Belirtilen durumlara bir cevap niteliğinde ortaya çıkan psikolojik danışmanlık hizmetleri, önemi her geçen gün artan bir disiplin haline gelmiştir.

Psikolojik danışmanlığın yardım hizmeti sunan bir meslek dalı olarak ortaya çıkmasıyla birlikte popüler bir araştırma alanına dönüşmesi kaçınılmaz olmuştur. Yaşanılan dönemde psikolojik danışmanlığın birçok farklı psikolojik soruna müdahalede etkili olduğu tespit edilmiştir (Lambert ve Ogles, 2004). Buna karşın psikolojik danışmanlık mesleğinin ortaya çıktığı günden bugüne, modern çağdaki gelişmelerin etkisiyle psikolojik rahatsızlıkların çeşitlenerek arttığı söylenebilir. Teknolojik gelişmeler ve değişen çevre şartları ile birlikte kişisel sorunların artmasının (Cömertpay, 2019) nedenlerinin ortaya konulması, rahatsızlıklara karşı etkili müdahale yöntemlerinin geliştirilmesi ve müdahale yöntemlerini etkili bir şekilde uygulayabilecek bireyleri yetiştirilmesinin önemli konular haline gelirken, yaşanabilecek problemlerin öngörülerek önleyici faaliyetlerin geliştirilmesi önem kazanmıştır. Bu noktada toplumun geleceği olan çocukların ve gençlerin tamamına yakınına hitap eden eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin rolü önem kazanmıştır. Kişisel gelişim, meslek tercihler ve problemlerle uygun bir şekilde başa çıkma gibi kafa karışıklıklarının yoğun bir şekilde bulunduğu konularda uzman sıfatıyla alanda aktif görev almakta olan okul psikolojik danışmanlarının önemini ortaya koymuştur

(Cömertpay, 2019). Rehber öğretmenlerin öneminin anlaşılmasıyla birlikte bu mesleği icra edecek bireylerin sahip olması gereken beceriler ve mesleklerini daha iyi ifa edebilmeleri için gerekli şartların tespit edilmesi de büyük önem kazanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde, "danışmanın karakter özelliklerinin" psikolojik danışmanlığın önemli bir faktörü olduğu görülmektedir (Beutler, 1997). Danışmanın, bir birey olarak, danışmanlık sürecinin etkililiğine katkısı önemlidir. Yardım etme becerilerinde uzmanlaşmış kişiler (Voltan-Acar, 2012) psikolojik danışma uygulamalarının tümünde terapötik sürecin önemli bir unsurudur. Hackney ve Cormier'e (2008) göre, danışmanın psikolojik sağlığının iyi olması, danışma sürecinin başarılı geçmesine önemli bir katkı sağlamaktadır. Danışmanların kendi yaşamlarına dair değerlendirmeler, başka bir deyişle yaşam doyumlarına dair algıları, bir danışman olarak etkililiklerinin temel bir parçası gibi görünmektedir (Jang, 2009; May ve O'donovan, 2007). Çevik ve Korkmaz'a (2014) göre, yaşam doyumunu, çalışma yaşamı ve özel yaşam olmak üzere iki temel alt boyuttan oluşmaktadır. Aşan ve Erenler'e (2008) göre, iş yaşamı ve günlük yaşamdan elde edilen tatmin birbirleriyle ilişkilidir. Çalışma hayatının bir alanında faaliyet gösteren bireyler yaptıkları iş dışında çevrelerinde olan olaylardan da olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilmektedirler. Bu durum çalışan kişilerin iş ortamındaki performanslarını biçimlendirmekte ve buna bağlı olarak mesleki doyumlarında da artma veya azalmaya neden olabilmektedir. Kuzgun'a (2009) göre, bireyin çalışma hayatına ait belli alanlarda faaliyet göstererek, diğerleri için faydalı bir şeyler üretirken kendisine de fayda sağlayabilecek şeyleri elde etmek için bu ürettiklerini kullanması mesleklerin temelini oluşturmaktadır. Bireylerin çalışma hayatına katılması, üretimin artmasına katkı sağladığı gibi bireylerin üretilen ürünün dışında kalan diğer ürünleri elde edebilmeleri için gerekli değişim aracını elde etmelerine katkı sağlamaktadır. Ancak bireyler, sadece gelir veya maddi kazanç elde etmek için çalışma hayatına girmezler. Çalışarak toplumsal hayata katkıda bulunabilir olma durumu, bireyin psikolojik iyi oluşunu olumlu etkilediği gibi bireyin sağlıklı bir insan olduğunu da göstermektedir. Yeşilyaprak'a (2000) göre sağlıklı insan, çalışarak bir şeyler üreten ve bu üretimi yaparken de kapasitesini kullanan, geliştiren ve bundan doyum sağlayan kişidir. Aykaç (2016), kişinin işine dair veya iş yaşamına dair yapmış olduğu değerlendirmelerde hissettiği olumlu duygunun derecesini mesleki doyum olarak nitelemiştir. Selvi (2017) mesleki doyum kavramını, kişinin işine karşı olan tutumu olarak değerlendirmiştir. Berkmen (2018) ise mesleki doyumunu çalışanların

davranışlarına ve iş yönelimlerine etki eden önemli bir faktör olarak nitelendirmiştir. Mesleki doyumun; mesleğe yönelik duygu, düşünce, davranış, tutum ve eğilimi kapsadığı görülmektedir. Çalışılan bir meslek kolu, başta bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler olmak üzere hayatının büyük bir bölümüne etki etmektedir. Örneğin, bireylerin yaşayacakları yeri, evlenecekleri kişiyi, ilişkinin türünü, kültürel yönelimi ve benzeri durumları belirleyebilmektedir. Birey mesleğini seçerken aynı zamanda çevresini, ekonomik durumunu ve ilişki kuracağı kişileri de seçmiş olmaktadır (Yelboğa, 2008).

Birden çok birey arasında oluşan ve tanıdıklıktan samimi olma seviyesine kadar yakınlık aşamalarını içinde barındıran ilişkilere kişiler arası ilişkiler denilmektedir (İmamoğlu, 2008). Yakınlık düzeyi açısından değişen sosyal ilişkiler, sosyal hayatın önemli bir gerçeğidir. Çoğu insanın hayatında başta aile bireylerinden olmak üzere yakın çevre, okul, işyeri gibi farklı ortamlardan arkadaşları ve/veya bir romantik partnerle yakın ilişkileri bulunmaktadır. Bunların dışında kalan diğer kişilerle ilişkileri ise daha yüzeyseldir. Hatta tanıdığı çok sayıda başka kişilerle olan ilişkileri daha da yüzeyseldir (Gächter ve diğerleri, 2015). Türk Dil Kurumu (TDK) “yakınlık” kavramını şu şekilde tanımlamaktadır; “aralarında sıkı ilişki olan arkadaş, dost veya akraba” (TDK, 2021). Bu bağlamda “yakınlık” kişiler arası ilişkilerdeki yoğunluk veya samimiyet düzeyini ifade eden bir kavram olarak ele alınmıştır.

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, bütün insanlar için olsa da bu hizmetler eğitim kurumlarında çok daha fazla önemsenmektedir. Çocuklar ve ergenler, davranış değişikliğine yönelik çabaların en hızlı şekilde sonuç verdiği zamanlarını eğitim kurumlarında geçirmektedirler (Korkut-Owen, 2013). Çocukluk ve ergenlik dönemi bireyin en fazla öğrenmeye açık olduğu ve dolayısıyla da en fazla davranış değişiminin yaşandığı dönemdir. Türk eğitim sistemine göre bireyler 12 yıllık zorunlu bir eğitim sürecine tabii oldukları için çocuklar ve ergenler günlük yaşamlarının önemli bir kısmını eğitim kurumlarında geçirmektedirler. Bu nedenle eğitim kurumlarında sunulan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri çocuk ve ergenler için büyük bir önem arz etmektedir. Okullarda psikolojik danışmanlık hizmetleri kapsamında öğrencilerin psikososyal, duygusal, bilişsel ve eğitsel alanlarda gelişimlerini destekleyen hizmetler sunulmaktadır (Yeşilyaprak, 2000). Bandura (1986) bir işte başarılı olabilmek için sadece bilgi, yapılan etkinlikler ve becerilerinin yeterli olmadığını, insanların kendi yetenekleri hakkındaki değerlendirmelerinin ve yeterlikleri

konusundaki öz algılarının motivasyon ve davranışlarını etkilediğini ileri sürmektedir. Okullarda çocukların ve ergenlerin psikososyal, bilişsel, duygusal ve eğitsel gelişimine destek olan okul rehberlik servisi çalışanlarının iş doyumunun yüksek olmasının bu alanda yapılan çalışmaların etkililiğine katkı sağlayacağı beklenmektedir. Bu görüşten yola çıkarak başarı için bireyin motivasyonunun artmasına katkıda bulunan ve davranışlarına yön veren faktörün, bireyin kendi yeterliğine dair öz değerlendirmesi olduğu söylenebilir.

Bandura (1977) tarafından ilk defa kullanılan "self-efficacy" kavramı dilimize "öz yeterlik" (Ekşi ve diğerleri, 2015; Pamukçu ve Demir, 2013; Aksoy ve Diken, 2009), "öz yetkinlik" (Balcı, 2015; Demirel, 2013; Bozgeyikli ve diğerleri, 2009) ve "yetkinlik beklentisi" (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Özgün, 2007) şeklinde karşılık bulmuştur. Bandura (1997), kişinin bir etkinliği veya davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair inancına öz yetkinlik veya yeterlik derken, Maddux (1995) kişinin sahip olduğu becerileri kullanarak farklı koşullarda neler yapabileceğine dair olumlu kendilik inancını öz yeterlik olarak adlandırmıştır. Öz yeterlik bireyin ortaya çıkması muhtemel senaryoları göz önünde bulundurarak buna göre gelişimini destekleyici adımlar atmasını sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle öz yetkinlik algısı yüksek olan bireylerin, kendilerine olan güven duygularından dolayı başarılı sonuçlar elde etme olasılıkları da yükselmektedir. Düşük öz yetkinliğe sahip bireyler, iş ortamında yaşanan zorluklar karşısında pes etmeye daha çok yatkın oldukları (Stajkovic ve Luthans, 1998) için başarılı olma ihtimalleri düşmektedir. Öz yetkinlik inancı düşük olan bireyler güven eksikliği ve başarısız olma korkusu nedeniyle hatalar yapmaya daha yatkın oldukları gibi başarısız olmaya da daha yatkın olabilmektedirler. Okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlik algıları, okullarda çalışan psikolojik danışmanların öğrenciler ve onlarla ilişkili diğer kişi ve kişilere rehberlik ve psikolojik danışmanlık yapabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Sharpley ve Ridway, 1993).

Balcı (2017), psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerinin yüksek olmasının, görev yaptıkları okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin rol ve sorumluluklarını yerine getirme ve öğrencilere yönelik yardım hizmetlerine üst düzeyde katkı sağladığını belirtmiştir. Aynı zamanda danışman yetkinlik inancı davranışsal, bilişsel ve sosyal açılarından psikolojik danışmanlık yapan bireylerin kendi kapasitelerini en etkin bir şekilde kullanabilmelerine etki etmektedir

(Larson ve Daniels, 1998). Öz yetkinlik kavramının motivasyon ve davranışlar üzerine etkisi de göz önüne alındığında, psikolojik danışmanların öz yetkinlik algılarının danışma sürecine de etki eden önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Son yıllarda önem kazanmaya başlayan ve çalışanların örgütsel ilişkileri üzerinden yaygın olarak okunan pozitif psikolojik sermaye, MEB’de de artan bir şekilde araştırılmalara konu olmaya başlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı, pozitif psikoloji akımının etkisiyle ortaya çıkan pozitif düşünce sistemi ve pozitif örgütsel davranışın insan kaynaklarına yansımalarıyla ortaya çıkmıştır (Erol, 2019). Pozitif psikolojik sermaye ise Luthans ve diğerleri (2007) tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Kaynağını 2000’li yıllarda pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalardan almaktadır (Oruç, 2015). Pozitif psikolojik sermaye, insanların duygusal açıdan nasıl hislere sahip olduklarını dair bir birikimi ifade eder (Töremen ve Ersözlü, 2010). Başka bir ifade ile pozitif psikolojiye ait öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi yapıların yardımı ile artan kişisel kaynakların bir temsiline pozitif psikolojik sermaye denilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007). Pozitif psikolojik sermaye, yöneticiler ve idareciler tarafından çalışanların işte daha verimli olması ve iş tatminlerinin artırılması için kullanabilecekleri bir araçtır. Luthans ve Youssef (2004), bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt içi basit müdahaleler ve eğitimlerle artırılabilirliğini savunmaktadır. Sonuç olarak, çalışan bireylerin iş doyumu ve performansı bu sayede artırılabilir. Ayrıca, kişinin performansına doğrudan müdahale edilerek kişilerin daha sağlıklı olmaları ve birbirleriyle daha iyi ilişkiler kurmaları sağlanabilir. Çalışmalar, pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin iş tatminini ve iş performansını artırdığını ve devamsızlık oranını azalttığını göstermiştir (Erol, 2019).

Rehber öğretmenlere yönelik yapılan bu çalışmada incelenen mesleki doyum, okul rehber öğretmenlerinin öz yetkinlik düzeyi ve pozitif psikolojik sermaye arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalar alanyazında bulunmaktadır. Ancak, bu üç kavramı aynı anda ele alan ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü rehber öğretmenler açısından inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmanın rehber öğretmenlerin daha fazla tanınmasına ve dolayısıyla rehberlik ve psikolojik danışma alanına katlı sağlayacağı düşünüldüğü araştırma yapmaya değer görülmüştür.

1.1.1. Problem Cümlesi

Rehber öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve ilişkilerde yakınlık algılarının mesleki doyum düzeylerine etkisini yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

Bu araştırma kapsamında cevap aranacak alt problemler aşağıdaki gibidir:

- 1) Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlıkları ile mesleki doyumları arasında ilişki var mıdır?
- 2) Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlıkları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında ilişki var mıdır?
- 3) Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlıkları ile öz yetkinlikleri arasında ilişki var mıdır?
- 4) Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları ile pozitif psikoloji sermayeleri arasında ilişki var mıdır?
- 5) Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları ile öz yetkinlikleri arasında ilişki var mıdır?
- 6) Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile öz yetkinlikleri arasında ilişki var mıdır?
- 7) Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul statüsü, mezuniyet durumu, mezun olunan program, görev yapılan okul, meslekteki görev süresi ve çalışılan kurumdaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklar var mıdır?
- 8) Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul statüsü, mezuniyet durumu, mezun olunan program, görev yapılan okul, meslekteki görev süresi ve çalışılan kurumdaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklar var mıdır?

1.1.3. Hipotezler

Bu araştırmanın kapsamında Baron ve Kenny (1986) modeline göre sınanacak yapısal modelde aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için gerekli şartlar hipotez olarak ifade edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesindeki aracılığa dair oluşturulan hipotezler ise aşağıda belirtildiği şekildedir;

H₁= Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları, mesleki doyumu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H₂= Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları, pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H₃= Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları mesleki doyumu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H₄= Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H₅= Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri mesleki doyumu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H₆= Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının mesleki doyuma doğrudan etkileri anlamlı düzeydedir.

H₇= Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkileri anlamlı düzeydedir.

H₈= Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri psikolojik danışma yetkinlik algısının ve ilişkilerde yakınlığın mesleki doyum üzerine dolaylı etkilerine aracılık eder.

1.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı, rehber öğretmenlerin mesleki yetkinlik algılarının ve ilişkilerdeki yakınlıklarının mesleki doyumlarına etkisini yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisini belirlemektir. Ayrıca rehber öğretmenlerin mesleki doyumları, ilişkilerde yakınlıkları, yetkinlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki korelasyonada bakılacaktır. Bağımlı değişkenler olarak tasarlanan rehber öğretmenlerin

mesleki doyumlarının ve pozitif psikolojik sermayelerinin bazı değişkenlere (cinsiyet, yaşı, medeni durum, çalışılan okulun statüsü, mezuniyet durumu, mezun olunan program, görev yapılan okul, meslekteki görev süresi ve çalışılan kurumdaki öğrenci sayısı) göre farklılık gösterip göstermediğine de bakmayı amaçlamaktadır.

1.2. Önem

Son yıllarda psikoloji dünyasında pozitif psikoloji büyük bir ilgiyle karşılanmaktadır. Pozitif psikoloji; pozitif bireysel eğilimlerin, pozitif kişisel deneyimlerin ve bireyin yaşam kalitesini yükseltmeyi hedefleyen bir alan olarak tanımlanabilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikolojik sermaye çalışan bireylerin verimliliğini arttırmayı sağladığı (Luthans ve diğerleri, 2007) gibi aynı zamanda çalışanların iş doyumunu da olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojinin bireyin yaşama kalitesini artırma hedefini özel yaşamda ortaya koyduğu gibi mesleki çalışma alanlarında da ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle pozitif psikolojik sermaye ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Demir, 2019; Luthans ve diğerleri, 2007). Pozitif psikolojik sermaye çalışma örgütlerine dair yapılan incelemeler sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır. Psikolojik sermaye, kişilerin pozitif duygularına ve davranışlarına yoğunlaşan ve çalışanların üretkenliğinde artış sağlayabilecek bileşenleri içeren sermayedir. Ancak bugüne kadar çalışma hayatının birçok alanında etkisi araştırılan ve etkililiği kanıtlanan pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının eğitim kurumlarımızda yeterince çalışılmadığı görülmektedir (Yıldırım, 2019).

Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, yetiştirecekleri öğrencilere de olumlu rol model olacağı düşünülmektedir. Çünkü eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gelişmiş olması; kendini doğru değerlendirebilen, becerilerinin ve kişisel özelliklerinin ayırımında, iyimser, insanlarla pozitif iletişime geçebilen, zorluklar karşısında yılmayan ve zorluklarla baş edebilen öğretmen demektir. Eğitim kurumlarında yapılan çalışmalar incelendiğinde ise pozitif psikolojik sermaye ile buna dair algı (Tösten, 2015), iş doyumunu (Sarıcı, 2015), yeterlik algısı (Kelekçi, 2015), örgütsel bağlılık (Aslan, 2017), tükenmişlik (Tösten ve Diğerleri, 2017; Oral ve diğerleri, 2017), örgütsel destek (Dilsiz, 2018), problem

çözme becerisi (Anık, 2018), işe adanmışlık (Yıldırım, 2019) ve iş yaşam kalitesi (Demir, 2019) gibi değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalara rastlanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, genel olarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin birçok kavramla nasıl bir ilişkisi bulunduğunu incelemeye dair çalışmalar olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan çalışmaların genel olarak bütün öğretmenleri kapsayan çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Hem öğretmenlere, hem öğrencileri ve öğrenci velilerine rehberlik etme görevi bulunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar ile özel olarak yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti sunan rehber öğretmenleri başlı başına ele alan bir çalışmaya rastlanmadığı gibi okul rehber öğretmenlerinin yetkinlik ve ilişkide yakınlık algılarının mesleki doyumlarına etkisini yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracı rolüne dair bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Ayrıca belirtilen nedenler göz önüne alındığında pozitif psikolojik sermayenin rehber öğretmenlerin kurumlarına yönelik olumlu tutum ve davranışlarını artırma ihtimalinden dolayı önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir. Bahsedilen nedenlerden dolayı bu çalışmanın alanyazındaki bir eksikliği gidermesi umulmaktadır.

1.3. Varsayımlar

Bu araştırmanın sayıltıları aşağıda sıralandığı gibidir:

- 1) Araştırmada veri toplama amacıyla kullanıla anket ve ölçme araçlarına katılımcıların içtenlikle ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.
- 2) Tüm katılımcıların kontrol edilemeyen değişkenlerden aynı derecede etkilendikleri varsayılmaktadır.
- 3) Seçilen örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verildiği gibidir:

1) Araştırma, hâlihazırda alanda çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilmiş olup, elde edilen bulguların genellenebilirliği benzer gruplarla sınırlıdır.

2) Araştırma verilerinin toplandığı dönemde COVID-19 pandemisi nedeniyle okulların uzaktan eğitim ile sürdürülmesi nedeniyle veriler internet tabanlı sosyal ağlar kullanılarak toplanmıştır. Rehber öğretmenlerin ankette ve ölçeklerde ihtiyaç duyabilecekleri bilgilendirmeler yüz yüze uygulama yapılamaması nedeniyle sınırlı kalmıştır.

1.5. Tanımlar

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman: Milli Eğitim Bakanlığı yönetmeliğine göre, rehber öğretmen/psikolojik danışman şu şekilde ifade edilmiştir:

“Rehber öğretmen/Psikolojik danışman: Eğitim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan, okul rehberlik ve psikolojik danışma programının uygulanması ve koordinasyonunun sağlanmasında program sorumlusu olarak görev alan, rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan personeli; psikolojik danışman ise üniversitelerin eğitimde psikolojik hizmetler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile psikolojik danışma ve rehberlik veya bu alana denk kabul edilen programlardan en az lisans düzeyinde eğitim almış personel” (MEB, 14 Ağustos 2020).

Bu çalışmanın raporlaştırılması sürecinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan ve çağdaş eğitim anlayışı kapsamında sunulan “Öğrenci Kişilik Hizmetleri” bünyesinde yer alan “Rehberlik Hizmetleri”ne atfen rehber öğretmen/psikolojik danışman ifadesinin yerine daha kısa ve kapsamlı bir ifade olan “rehber öğretmen” kavramı kullanılmıştır.

Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik: “Öz yetkinlik ve ya yeterlik, kişinin belirli bir davranışı başarılı biçimde gerçekleştirebileceğine yönelik kendisi ile ilgili inancı olarak tanımlanmaktadır.” (Bandura, 1997). Psikolojik danışman öz yetkinliği ise, okullarda görev yapan bireylerin belirlenen psikolojik danışma hedeflerine ulaşabileceğine dair inancı ve güveni ifade etmektedir (Larson, 1998)

Mesleki Doyumu: “Bireyin mesleğini icra edip fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak gelir elde etmesini ve kendini geliştirmesi, yeteneklerini, becerilerini kullanarak üretken olması, toplumda yer edinebilme gibi psikolojik süreçleri içeren bir kavramdır.” (Sayılır, 2016)

Pozitif Psikolojik Sermaye: “Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan, çalışan verimliliğinin artmasına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan sermaye türüdür.” (Tösten, 2015).

İlişkilerde Yakınlık: İki veya daha fazla birey arasında meydana gelen ve tanışık olma seviyesinden samimi olma seviyesine kadar olan (İmamoğlu, 2008) ilişkilerdeki sıklık ya da samimiyet düzeyini ifade etmektedir.



BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde mesleki doyum, pozitif psikolojik sermaye, okul psikolojik danışmanı öz yetkinliği ve ilişkilerde yakınlık ile ilgili kuramsal çerçeve ve araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Mesleki Doyumla İlgili Kuramsal Açıklamalar

Her insanın fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları vardır ve davranışları da bu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir (Kuzgun, 2014). İnsanların psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirdikleri aktivitelerden biri de çalışmaktır. İnsanın yaşam ile kurduğu en kuvvetli bağ iş'tir (Yeşilyaprak, 2016). Bireyin yaşamını sürdürmesi için yaptığı profesyonel aktivitelere meslek denilmektedir. Oxford sözlüğüne göre meslek şu şekilde tanımlanmıştır: Bir kimsenin kendine temel çalışma alanı edindiği, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş. Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmek için yaptığı, belli bir eğitim gerektiren (çıraklık, öğrencilik vb.), toplumun kurallarını önceden belirlediği ve sonucunda bir üretimin olduğu sistematik aktiviteler toplamıdır (Kuzgun, 2009). Genel olarak meslek, maddi bir kazanç elde etmek için yapılan etkinlikler gibi tanımlansa da sadece maddi kazanç amacıyla gerçekleştirilmez (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2016). Para kazanma meslek icrasında önemli olmasına rağmen tek motive edici unsur olarak görülmemektedir. Bir meslek icra edilirken bireye sağladığı psikolojik etkilerden biri de yapılan işten doyum elde etme duygusudur. Bir insanın taleplerinin sırası ile mesleğin sağladığı olanakların sıralaması örtüştüğü oranda iş veya mesleki doyumdan bahsedilebilir (Kuzgun, 2014). Buradan hareketle meslek için, insanın varoluşsal tutunma aygıtı denilebilir.

Sayılır'a (2016) göre mesleki doyum; bireyin mesleğinin gerekliliklerini yerine getirirken aynı zamanda ihtiyaçlarını da karşılamasına yardımcı olacak maddi bir kazanç sağlaması ve buna ek olarak psikolojik açıdan kendini iyi hissetmesini de içeren bir kavramdır. Alanyazın incelendiğinde, bazı araştırmacıların "mesleki doyum" kavramını kullandığının, bazı araştırmacıların ise "iş doyumunu" kavramının kullandıkları görülmektedir (Yalçınkaya, 2000). Bu nedenle araştırmacılar arasında ortak bir tanımlamanın olmadığı görülmektedir. İş doyumunu veya mesleki doyum, bireyin

çalıştığı iş, iş çevresi ve iş yaşamı hakkında yaptığı değerlendirme sonucunda ortaya çıkan hislerdir (Keser, 2005). İş doyumu, yapılan işin niteliği, işin yapıldığı koşullar, çalışmanın gereklilikleri, çalışma ortamındaki ilişkiler gibi pek çok dış faktörün yanı sıra, işin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, bireyin ihtiyaçlarını karşılama durumu gibi bireysel faktörler tarafından etkilenmektedir. İşe ait özellikler, işin yapılabilmesi için gerekli asgari şartlar ve görevler olarak belirlenirken; çalışacak bireyin kişisel özellikleri de ilgi, yetenek ve ihtiyaçlar olarak adlandırılmaktadır (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2016).

2.1.1. Mesleki doyumla ilgili kuramlar

İş doyumu veya mesleki doyum kavramlarına dair yapılan tanımlamalar mesleki doyuma dair kuramlara göre şekillenmektedir. Kuramlardan bazıları içerik (kapsam) kuramları olarak isimlendirilirken bir kısmı da süreç kuramları adı altında anılmıştır. İçerik kuramlarında gerçekleştirilen davranışın amacı veya içsel faktörler odakta iken; süreç kuramlarında gerçekleştirilen davranışın sonucu veya dışsal faktörler odakta (Akkuş, 2010). İçerik kuramları kapsamında, “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi” ve “Herzberg’in iki faktör” kuramları bu kapsamda ele alınmıştır. Ayrıca, süreç teorileri kapsamında da “Vroom’un beklenti” ve “Adams’ın eşitlik” kuramlarına yer verilmiştir.

2.1.1.1. Kapsam (İçerik) Kuramları

Kapsam kuramları, bireyi motive eden, harekete geçiren ya da davranışını durduran veya yavaşlatan nitelikteki etmenleri incelemektedir (Can ve diğerleri, 2009).

2.1.1.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

İçerik kuramlarından en yaygın şekilde kabul görmekte olanlardan biri “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi” kuramıdır. Kuram iki temel kabule göre inşa edilmiştir. Birincisi, ihtiyaçlar davranışları yönlendiren temel unsurdur. İkincisi, davranışları yönlendiren ihtiyaçlar belli bir önem sırasına sahiptir. Maslow’a göre, ancak alt düzey ihtiyaçlar karşılandıktan sonra insan üst düzey gereksinimleri karşılamaya motive olabilir (Gruneberg, 1979). Alt düzey ihtiyaçlar içsel motivasyonlardan kaynaklanırken, üst düzey ihtiyaçlar insanın dışsal motivasyonlardan kaynaklanmaktadır. Üst düzeyde yer alan ihtiyaçlar içsel faktörlerle giderilirken, alt düzeyde yer alan ihtiyaçlar dışsal faktörler ile giderilmektedirler (Robins ve Judge,

2013). İhtiyaçların belli bir hiyerarşiye sahip olması nedeniyle, alt düzeydeki, yani temel ihtiyaçlar, karşılanmadan üst düzey ihtiyaçların bireyleri davranış gerçekleştirmek için motive edemeyeceği varsayılmaktadır (Şengöz, 2022). İhtiyaçlar; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal (sevgi) ihtiyaç, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olmak üzere beş alan belirlenmiştir (Gruneberg, 1979). Temel fizyolojik, güvenlik ve sosyal (sevgi) ihtiyaçlar alt düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirilirken, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ise üst düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirilmektedir.

Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: İnsanın canlı bir varlık olarak yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan fizyolojik ihtiyaçlara temel fizyolojik ihtiyaçlar denilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar yeterince karşılanmadığında organizmanın hayati önem taşıyan fonksiyonları yerine getirilemez. Bu nedenle, temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması öncelikli ve zorunludur. Bunlar yemek yeme, su içme ve uyuma gibi günlük yaşamda ilkel benliğimiz tarafından ihtiyaç duyulan şeylerdir.

Güvenlik İhtiyacı: Temel fizyolojik ihtiyaçların temin edilmesini takip eden ikincil ihtiyaç ise güvenlik ihtiyacıdır. Bireyin yaşamını olası tehlikelerden koruyabileceği ve barınabileceği güvenli bir alana sahip olması bu kapsamda yer alır. Kişi bu ihtiyacını karşılayamazsa, kendini güvende hissetmez ve yaşamının tehlikede olduğu hissini sürekli taşır.

Sosyal (Sevgi) İhtiyaçlar: Ait olma, sevmeye ve sevilme, başkalarıyla birlikte olma, başkaları tarafından kabul görme gibi insanın sosyal varlığına yönelik ihtiyaçlardır. İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle diğer insanlara ihtiyaç duyar ve diğer insanlarla etkileşim halinde ortaya çıkan ilişkilerde kabul görme, sevmeye ve sevilme gibi durumlar onun için önem arz eder.

Saygınlık İhtiyacı: Bu ihtiyaç kişinin kendi kendisine saygı duyan, yaptığı işlerde başarı duygusunu tadan, yaptıklarından ve sahip olduklarından dolayı itibar edilen ve onaylanan bir birey olma ihtiyaçlarını içerir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi”nin en üst basamağında yer almaktadır. “Kendini geliştirme, evreni ve yaşamın felsefesini anlama, estetik ve yaratıcılığı geliştirme gibi konuları kapsamaktadır” (Yeşilyaprak, 2016). Kendini gerçekleştirme; bireyin bütün potansiyelini kullanabilmesi, yeteneklerini üst

düzelere ulaştırabilmesi, bireyin kendisinde bulunan yaratıcılığı ve üretkenliği üst düzeyde ortaya koyabilmesidir. Bireyin bu basamağı ulaşabilmesi için önceki basamaklardaki ihtiyaçlarını tatmin etmiş olması gerekmektedir.

Bu bağlamda, iş hayatında çalışanların temel ihtiyaçlarından başlayarak kendilerini gerçekleştirme düzeyine kadar sürecin takip ediliyor olması önem arz eder. İhtiyaçlar sıralı olarak ilerler, alt basamaktaki ihtiyaçlar tamamen veya kısmen karşılandığı zaman bir üst basamaktaki ihtiyaçlar davranışı güdüleyici ihtiyaçlara dönüşür. İş hayatında da alt düzeydeki ihtiyaçlar giderildikçe üst düzeydeki ihtiyaçlar güdüleyici unsurlar olurlar. Öncelikle içsel ihtiyaçların karşılanması için işin düzeyi göz ardı edilerek temel ihtiyaçlar karşılanmaya çalışılır. Daha sonra güvenlik, sosyalleşme, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları sırasıyla motive edici faktörlere dönüşürler. Daha düşük düzeydeki mesleklerde çalışanlar, ücret ve güvenlik gibi daha düşük düzeydeki ihtiyaçlarla motive olurken, bu temel ihtiyaçları karşılayan daha yüksek düzeydeki mesleklerde çalışanlar, daha yüksek düzeydeki ihtiyaçları karşılamakla daha çok ilgilenirler” (Gruneberg, 1979).

2.1.1.1.2. Herzberg'in iki faktör kuramı: tatmin ve tatminsizlik arasındaki fark

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen iki faktör kuramı, iş doyumuna pozitif veya negatif etki eden iki faktörlü bir yapının olduğunu ileri sürmektedir. Faktörlerden pozitif doyum sağlayıcı olanları güdüleyici (motivasyonel) faktörler; pozitif doyum sağlamayan veya eksiklikleri ile doyuma olumsuz etki eden faktörler ise hijyen faktörleri olarak nitelendirilmiştir (Ganesh ve Liu, 2022). Herzberg, ‘tatminin’ karşısının ‘tatminsizlik’ olmadığını ve tatminsizliğe neden olan faktörleri ortadan kaldırmanın iş tatmini sağlayıcı bir durum olmadığını belirtmiştir (Gruneberg, 1979). Güdüleyici (motivasyonel) faktörler; sorumluluk verilmesi, takdir edilme, başarılı olma, terfi alma, yönetimle ilişkiler gibi özelliklerken, hijyen faktörleri ise çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği, yönetim politikaları, yetkinliğe önem verme, statü ve çalışanlar arası ilişkiler gibi özelliklerden oluşmaktadır. Güney’e (2007) göre; “çalışanların işini sevmesi, tanınması ve takdir edilmesi, sorumluluk alanında başarılı oldukça terfi alması, yönetimle ilişkilerinin iyi olması ve kendini geliştirmesine olanak sağlaması iş doyumunu” artıracak etmenlerdir. Hijyen faktörlerinin yeterli düzeyde olması tatminsizliği giderirken, doyum sağlayıcı bir etki göstermemektedir. Ancak, motivasyonel faktörlerin yeterli olmasıyla tatmin gerçekleşmektedir (Kocayörük, 2000).

2.1.1.2. *Süreç Kuramları*

“Süreç kuramları”, kişilerin ihtiyaçlarını karşılamalarında etkin olan dışsal nedenler üzerinde durmaktadır. “Vroom’un Beklenti (Umut) Kuramı” ve “Adams’ın Eşitlik Kuramı” bu başlık altında incelenerek özetlenmiştir.

2.1.1.2.1. *Vroom’un beklenti kuramı*

“Vroom’un beklenti kuramı”, süreç kuramları içinde en çok bilinen ve en eski olanıdır. Bu kuram, belirli bir davranışın biçimini sonuç ve sonuca dair beklentilere bağlamaktadır (Sarıkamış, 2006). “Vroom’un beklenti kuramı” bir işi yapmada motivasyonun etki büyüklüğünü, elde edilmesi umulan neticeye yüklenen anlamın toplamı ve hedeflenen sonuçların çarpımı olarak nitелеmektedir (Baykal, 1978: Akt; Akkuş, 2010). Kuram, çalışanların doyuma ulaşmasının işleriyle ilgili beklentilerin yerine getirildiği takdirde oluşacağını belirtmektedir. Bu kuram kapsamında üç tür ilişki üzerinde durulmuştur. Robbins ve Judge’e (2013) göre bunlar;

Gayret-performans ilişkisi: Tüm gayretlerine rağmen düşük performans algısına sahip bireylerde motivasyon düşüklüğü görülmektedir.

Performans-ödül ilişkisi: Performansa bağlı durumda belirlenen ödüle ulaşabileceğine dair inanç motivasyon artışına sebep olmaktadır.

Ödül-kişisel hedefler ilişkisi: Elde edilen ödüllerin çalışanın kişisel ihtiyaç ve beklentilerini karşılamasının motivasyonda bir artmaya sebep olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, insanların amaca verdiği değer performansları sonucu ortaya çıkan ürüne verecekleri değerleri belirlemekte ve bu sonuca ulaşma umudu bireyin motivasyon düzeyini de belirlemektedir (Kadıoğlu, 2014).

2.1.1.2.2. *Adams’ın eşitlik kuramı*

Adams tarafından geliştirilen teori, çalışanların işleri ile ilgili girdi ve çıktıları diğerlerinin girdi ve çıktıları ile kıyasladıktan sonra bir eşitsizlik olduğuna dair kanaat getirdiklerinde bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik tepkide bulunacaklarını ileriye sürmektedir” (Kadıoğlu, 2014). Çalışan bireyler, kendileri ve ötekilere dair yaptıkları kıyaslamalarda kurumlarına yapmış oldukları katkıları esas alırlar. Yapılan bu karşılaştırmalar sonucunda eşitliğin ve adaletin sağlanmadığına kanaat getirdikleri

durumlar için harekete geçerek ya da eylemsizliği (iş yavaşlatarak, işi savaştırmak, vb.) tercih ederek yapılanlara tepkilerini göstermeye çalışırlar. Buna karşın, eşit kazanımlar durumu söz konusu olduğunda, kişinin çabaları sonucu elde ettiği ödüller ile diğerlerinin çabaları sonucu elde ettikleri ödülleri kıyaslayarak, bu noktada eşitliğin ve adaletin sağlandığına dair hissin galip gelmesini önemserler (Cömertpay, 2019). Eşitlik, ancak bireyin kurumuna sağlamış olduğu katkılar ile neticede elde ettiği ödüllerin denkliği durumunda mümkün olmaktadır. İş ortamlarında eşitliğin gözetilmesinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileye neden olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kıyaslamalar sonucunda eksik ödüllendirilmeye dair varsayımlarda öfke duygusu, yeterli düzeyin üzerindeki ödüllendirilme varsayımlarında ise kişinin iç dünyasında suçluluk duygusu olduğu görülmektedir (Eren, 2007). Dolayısıyla yapılacak ödüllendirilmelerde adaletin gözetiliyor olması bireyin öfke veya suçluluk duygularından arınarak iş doyumunu yaşamasına katkı sağlayacaktır. Aksi halde, çalışanlar arasında adil olmayan ödüllendirme, yetersiz ödüllendirme veya aşırı ödüllendirme gibi durumlarda bireyler iç çatışmalarının üstesinden gelemeyecekleri için iş doyumunu da elde edemeyeceklerdir.

2.1.2. Meslek doyumuna etki eden faktörler

Meslek doyumunu pek çok faktörün etkilediği görülmektedir. Erdoğan'a (1999) göre; cinsiyet, yaş, kişilik, statü, eğitim düzeyi, kıdem, tecrübe ve medeni durum gibi kişisel ve demografik özellikler mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir. Meslek hayatında hedeflediklerine ulaşmayı başaran bireyler iş doyumunu elde etmekte ve kendilerini psikolojik açıdan daha iyi hissedebilmektedirler. Alanyazında bireylerin yaptıkları mesleğe ve işe yönelik tutumlarını etkileyen faktörler bireysel ya da içsel ve çevresel ya da dışsal faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Eren, 2007). Aşağıda bu içsel ve dışsal faktörler başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.2.1. Bireysel (içsel) Faktörler

Cinsiyet: İş veya meslek doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği rollerin ve beklentilerin değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bu nedenlerden dolayı bireylerin mesleki doyum düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Farklı sonuçlar ortaya koyan bazı çalışmalarda, mesleki doyum düzeyi kadınlar lehine yüksek bulunurken (Centres ve Bugental, 1966; Sarı, 2004; Artz, 2012; Çetinkaya, ve diğerleri, 2019), bazı

çalışmalarda da erkekler lehine yüksek bulunmuştur (Çarıkçı, 2004). Mesleki doyuma yönelik yapılan bazı araştırmalar ise cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farka neden olmadığını ortaya koymuştur (Yelboğa, 2008).

Yaş: Mesleki doyum konusunda ele alınan özelliklerden biri de çalışanın yaşıdır. Yaş, beklentileri ve bakış açısını değiştirme noktasında etkin bir faktördür. Bu nedenle yaş mesleki doyumda artmalar veya azalmalar yaşanmasına neden olabilmektedir (Kağan, 2005). Bazı çalışmalar yaş ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Hickson ve Oshagbemi (1999) ile Izgar (2001) yaptıkları çalışmalarda yaş arttıkça mesleki doyum düzeyinin artmakta olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır. Mesleki doyuma yönelik yapılan bazı araştırmalarda ise ilişkinin “U” şeklinde olduğu ortaya konulmuştur (Keser, 2006). Bir başka deyişle, mesleğin ilk yıllarında yüksek bir doyum sağlanırken zamanla azalan bir seyir takip ettiği ve belli bir dönemden sonra da mesleki doyumun düzeyinin artan bir seyir gösterdiği söylenebilir.

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumunun mesleki doyumlarına etkisine ilişkin yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalarda medeni durumun iş doyumuna etkisi olduğuna dair görüşü destekleyen bulgulara ulaşılırken (Ataklı ve Dikmetaş, 2001; Telman ve Ünsal, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005), bazı araştırmalarda ise medeni durumun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucunu destekleyen bulgulara ulaşılmıştır (Yiğit, 2007; Durak, 2009; Alçekiç, 2011; Umay, 2015).

Eğitim Düzeyi: Mesleki doyuma etki ettiği düşünülen bir diğer kavram ise eğitim düzeyidir. Bireyin eğitim düzeyi ile mesleki doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara bakıldığında hem eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki tespit eden çalışmalara hem de anlamlı düzeyde ilişkinin olmadığı yönünde araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Kağan, 2005). Bazı araştırmalar eğitim seviyesi görece yüksek olan kişilerin mesleki yaşamlarından daha fazla doyum sağladıklarını göstermektedir (Eren, 2007; Arısoy, 2007). Eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirten çalışmalarda ise eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerde meydana gelen artış nedeniyle mesleki doyumun azaldığına yönelik açıklamalar yapılmıştır (Aydın, 2006; Kadioğlu, 2014).

Mesleki Kıdem: Mesleki deneyim şeklinde de ifade edilen bu faktör, kişinin mesleğinde geçirdiği süre, bilgi, tecrübe ve yaşantıya denk gelmektedir. Bir işteki çalışma süresi aynı zamanda mesleki deneyim olarak kabul edilebilir. Bazı araştırmalarda mesleki kıdem ile iş doyumu arasında ilişki pozitif yönlü olarak bulunurken, bazılarında bu ilişki negatif yönlü olarak tespit edilmiştir. Başka araştırmalarda aynı işte geçirilen uzun sürenin mesleki doyuma olumsuz etki ederek anlamlı bir düşüşe neden olduğu ortaya konulmuştur (Kınık, 2007; Cömertpay, 2019). Buna karşın, bireyin mesleki tecrübesi arttıkça mesleki yaşamından daha fazla iş doyumu sağlayacağını belirten araştırmalar da bulunmaktadır (Karaca, 2012; Öksüz ve Yiğit, 2020).

Kişilik Özellikleri: Aydın'a (2006) göre bireylerin mesleklerini icra etme süreçlerinde mesleğe dair beklentileri, yaşadıkları duygular ve düşünceler kişilik özelliklerindeki farklılıklar nedeniyle değişiklik göstermektedir. Bu nedenle bireyin mesleki doyumunun kişilik özelliklerine bağlı olarak değişiklik göstereceği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, mesleki doyum düzeyinin bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak değiştiğini gösteren bulgulara rastlanmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005; Sarıkamış, 2006; Robins ve Judge, 2013; Şenel, 2019).

2.1.2.2. Dışsal Faktörler

Kişisel özellikler, yani içsel faktörler belli bir noktaya kadar mesleki doyumu açıklayabilmekle birlikte tek başına yeterli olmamaktadır. İnsana ait durumların hem içsel hem de dışsal faktörlerle açıklanması gibi mesleki doyumun da bu bağlamda ele alınması gerekmektedir. Kişinin çalıştığı işe ait özelliklere bağlı olarak mesleki doyum artan veya azalan bir yapıya sahip olmaktadır. Bu nedenle iş ortamının fiziki yapısı, çalışanların birbirleriyle ilişkileri, çalışanlara verilen ücretin miktarı, terfi etme ve ödüllendirme, iş kültürü ve iş yükünün özelliği ile mesleki doyum arasında bir ilişki olabilmektedir. İşin fiziki yapısı, ücretlendirme, ödüllendirme, terfi ettirme imkanları, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler ve yönetim konuları bu kısımda ele alınmıştır.

Fiziki Yapı:

Mesleğin icra edildiği mekâna ait olan özelliklere fiziki yapı denilmektedir. Bireyin çalıştığı binaya ait özelliklerin bireyin çalışmaya dair motivasyonuna ve iş

doyumuna etki ettiği görülmektedir. Kadioğlu'na (2014) göre iş yerinin ısıtma, aydınlatma ve havalandırma gibi özellikleri iş yerindeki çalışmaları kolaylaştıran özellikler olması nedeniyle, bu özelliklerin ihtiyaç duyulan düzeylerde sağlanıyor olması çalışanların mesleki doyumlarının artmasını sağlayacaktır. Bir başka deyişle, çalışma ortamının aşırı gürültülü olması, hava kalitesinin düşük olması ve aydınlatmanın yetersiz olması, gerekli teknik araç gereçlerde eksiklikler olması, işyerine ulaşımın sıkıntılı olması ve riskli çalışma koşullarının olması gibi durumlarda iş doyumunun olumsuz etkilendiği iş koşullarıdır denilebilir (Başaran, 2004). Çalışanların çalıştıkları ortamların aydınlatma, çalışma ortamlarının konforu, havalandırma ve ısıtma gibi şartlarının en uygun hale getirilmesi işin verimini arttırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi (Ardıç ve Baş, 2001) çalışanların iş doyumunu arttıracak gibi üretime de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ücret: Mesleki doyuma en önemli katkılardan birini sağlayan dışsal faktörlerden biri de ücretlendirmedir. Birçok araştırma, çalışanların iş doyumuna ulaşmalarına en büyük katkıyı sağlayan unsurun ücretlendirme olduğunu göstermektedir (Bil, 2012). Ücret, “bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağladığı için mesleki doyum üzerinde önemli bir etkiye sahiptir” (Akkuş, 2010). Ücretlendirmenin doğru bir şekilde yapılması iş doyumunu artırırken, yanlış veya adaletsizce yapılan ücretlendirmeler iş tatminsizliğine neden olacaktır. Eşit iş miktarına eşit ücret verilmesi ve yapılan fazla çalışma saatlerine ek ücretlendirme yapılması mesleki doyumu pozitif yönde arttırmaktadır (Robins ve Judge, 2013). Baron ve Greenberg'e (1990) göre mesleki doyumun göstergelerinden en önemlisinin, çalışanların kendilerine adil bir muamelede bulunularak hak ettikleri ücreti aldıklarına yönelik inançları olduğu ifade edilmektedir. Çalışma şartları ve iş yüküyle doğru orantılı bir ücrete tabii tutulursa bireyde adalet duygusu oluşur ve işine karşı pozitif tutum geliştirerek tatmin duygusunu hisseder. Aksi halde, birey kendisine haksızlık yapıldığını düşünerek mesleki açıdan doyumsuzluk yaşayabilir.

Terfi ve Ödüllendirme: Terfi alma, çalışılan kurumda bir üst kademede göreve başlama ve ücret artışını da içine alan bir kavramdır. Kurum içerisinde, terfi konusunda adil bir yaklaşımın olması ve terfi işlemlerinin gerçekleştirilmesi kişinin mesleki memnuniyetine olumlu bir etkide bulunacaktır (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Altan, 2015). Çalışanların gösterdikleri performansları sonucunda terfi almaya hak

kazanmalarının onların mesleki doyumlarını arttırıcı bir etki yapacağı beklenmektedir (Özkalp ve Kirel, 2013). Terfi sürecinin adil ve şeffaf bir şekilde işletilmesinin hem terfiyi alan kişiyi hem de diğer çalışanları olumlu yönde etkileyecek bir iklimin oluşmasını sağlayarak mesleki doyumunu pozitif yönde destekleyecek bir unsura dönüştürecektir. Mesleğini yerine getirirken göstermiş olduğu yüksek performansı için bireye hediye veya ikramiye gibi motive edici unsurların verilmesine ödüllendirme denilmektedir (Aydın, 2006). Kurumda adil bir ödül sisteminin olması ve verilecek ödülün niteliği çalışanın performansını ve mesleki doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların performansları doğrultusunda ödüllendirileceklerini bilmelerinin motivasyonlarını ve mesleki doyumlarını arttırdığı söylenebilir.

Yönetim: Kurum yöneticilerinin yönetme niteliği çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Kurum yöneticileri tarafından takdir edilen, sıkıntılı süreçlerde yönetimin desteğini yanında gören, karar alma süreçlerine dahil edilen ve çalışma ortamında mutlu olan bireylerin mesleki doyumlarının da yüksek olduğu söylenebilir. Kurum yöneticilerinin çalışanları karar alma süreçlerine katmaları, kurumun hedeflerinin çalışanlar ile birlikte belirlenmesinin teşvik edilmesi mesleki doyuma pozitif yönde bir etki sağlayacağı belirtilmiştir (Bil, 2012). Yönetici tarafından idaresi altında çalışanlara verilen destek, çalışanın etkililiğini ve iş doyumunu etkilemektedir (Ingersoll, 2001).

Diğer Çalışanlar ile İlişkiler: Çalışanın iş arkadaşları ile olan ilişkisi ve uyum düzeyi mesleki doyumuna etki eden diğer bir dışsal faktördür. Çalışma ortamında kendisini bir takıma aitmiş gibi hissetmemesi kişinin mesleki doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Luthans, 2002). Bireyin kendini iş birliğine dayalı bir grubun bir parçası gibi hissetmesinin mesleki doyumunu arttırıcı bir etki yaratabilir (Ağan, 2002). Aidiyet duygusu bireyin diğerleriyle kurduğu ilişki sonucunda ortaya çıkan ve bireyin yaptığı işte tatmin duygusunu yaşamasını destekleyen bir duygudur.

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermaye boyutları ile yurt içinde ve yurt dışında yapılmış ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Pozitif psikolojik sermayenin tanımlanması

Bugün bilindiği şekliyle pozitif psikolojinin ortaya çıkışı, Seligman'ın 1998'de Amerikan Psikoloji Derneği Başkanlık görevine getirildiği gün yapmış olduğu başkanlık konuşmasına kadar uzanmaktadır (Seligman, 1999). Pozitif psikoloji, 90'lı yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), çağdaş psikolojinin önemli düzeyde patoloji, hatalar ve işlev bozukluklarına dayanan bir insan anlayışına öncelik verdiğini iddia etmektedir. Yani çağdaş psikolojinin, psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin kişisel gelişim için psikolojik desteğe ihtiyaç duyabileceklerini ve psikolojik destek hizmetlerinden faydalanabileceklerini büyük bir oranda göz ardı edildiği söylenebilir. Bu nedenle pozitif psikoloji, Seligman'ın psikolojinin üç görevinden ikisinin (tüm insanların daha üretken ve tatmin edici bir hayat sürmesine yardım etmek ile yüksek yetenekleri tespit etmek ve beslemek) büyük ölçüde ihmal edildiğini fark etmesi ve bu sebeple APA başkanlığının gücünü de kullanarak harekete geçmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji, insanlarla ilgili yanlış olanı düzeltmektense, insanlarda bulunan pozitif özellikleri açığa çıkarmayı hedef edinen bir yönelim içine girmiştir. Böylece, olumlu özellikler, yetenekler, ilkel tutumlar, mutluluk gibi insana ait birçok olumlu güçlü yönler eğilen bir teori ve araştırma akımı başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004).

Pozitif psikoloji kavramı Seligman ile tanınsa da daha önce 1961 yılında Rogers ve 1968 yılında da Maslow gibi bilim insanları tarafından da bu kavrama dikkatler çekilmişti (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Alanyazında pozitif psikolojinin ne olduğu dair birden çok tanımlamaya rastlanmaktadır. Pozitif psikoloji, insanlarda neyin yanlış olduğuna eğilmek yerine, neyin doğru olduğuna ve bu doğru olanın nasıl geliştirilebileceğine (Luthans & Youssef, 2004) ve bunu yaparken bireyi merkeze alan, akışa girmeyi teşvik eden, psikolojik iyi oluşu önemseyen (Hefferon ve Boniwell, 2018) insana ait güç ve buna benzer niteliklerin bilimsel anlamda incelenmesi (Sheldon ve King, 2001) konularına odaklanan bir kuramdır. Bu kuram insanın pozitif yönlerine ve potansiyellerine dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle, insan özünde yaşamını olumlu yönde geliştirme eğilimi olan (Aydın, 2006) bir varlık olması nedeniyle pozitif psikoloji bireyin kendisine dair olumsuz algılarının yerine olumlu yönlerini vurgulayarak (Aydın ve diğerleri, 2013) bireyin kendisiyle ilgili olumlu algılar oluşturmalarını teşvik eder. Bu yönüyle ele alındığında, bireyin olumlu niteliklerini ortaya çıkarmasında pozitif

psikoloji, çalışma örgütlerine destek sunabilecek bir yapıdadır (Brant, Gomes ve Boyanova, 2011). Bu nedenle, yönetim bilimi alanında çalışan araştırmacılar pozitif psikoloji kavramını bir sermaye çeşidi olarak ele alarak çalışmışlardır (Yıldırım ve Tösten, 2020). İyi olana yönelen bu bakışı, İbn Haldun’a atfedilen “insan tab-en hayırhahtır” (insan doğası gereği iyidir) sözünün perspektifiyle izah edilecek olursa, iyiliğin kendisi bir sermaye olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla insani üretim süreçlerinin tümünde pozitif olanın önemi ortaya çıkmaktadır. Umut, iyimserlik, öz yetkinlik, dışa dönüklük gibi kavramlar sağduyulu bilincin aktif olduğu durumlarda artan ve dolaylı bir biçimde üretkenliği kamçılayan insani özelliklerdir.

2.2.2. Pozitif psikolojik sermaye

Sermaye, üretim amaçlı kullanılan bütün maddi ve maddi olmayan değerler bütünüdür (Şimşek, 1997). Literatürde sermayenin; ekonomik sermaye (Bourdieu, 1986), beşeri sermaye (Appleton ve Teal, 1998), sosyal sermaye (Bourdieu, 1986) ve pozitif psikolojik sermaye (Luthans ve Youssef, 2004) gibi türlerinin olduğu görülmektedir. Yülek’e (1997) göre maddi kaynaklar kullanılarak fiziki sermaye üretilirken, maddi olmayan bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi ile beşeri sermaye ve toplumsal anlamda maddi olmayan varlıkların birikimi ile de sosyal sermaye üretilmektedir. Tüm bu yapıların bir sonucu olarak bireylerin kendi yetenek, beceri ve kapasitelerini keşfetmelerinin öneminin anlaşılması ile birlikte psikolojik sermaye kavramı meydana çıkmıştır (Şener, 2021). Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış konusunda yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmış ve çalışanların güçlü yönlerinin geliştirilerek performanslarının arttırılabileceğine vurgu yapar (Akçay, 2011). Diğer sermaye türleri gibi psikolojik sermaye de yönetilebilir ve bireylerin psikolojik kapasitesi de gelişebilir (Luthans ve Youssef, 2004). Yıldırım ve Töster’e (2020) göre kişilerin iş hayatında yaptıklarının ve çalışma sonucu elde edilen çıktının olumsuz yanlarının görülmesinin, çalışma hayatının sorunlardan ibaretmiş gibi algılanmasına, çalışanların bu sorunlar içinde kaybolmasına ve görülememesine neden olacaktır. Çalışanların psikolojik sermaye kaynaklarının güçlendirilmesi, kişinin performansına doğrudan etki ederek, kişilerin daha sağlıklı olmasını ve kendi aralarında daha iyi ilişkiler kurmalarını sağlamaktadır (Luthans, 2011). Pozitif psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yetkinlik, (Luthans, ve diğerleri, 2007)

güven ve dışa dönüklük (Tösten ve Özgan, 2014) kavramlarının birleşmesiyle oluşan bir yapıdır.

2.2.3. Pozitif psikolojik sermaye'nin boyutları

Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarıyla ilgili alanyazın incelendiğinde; “öz yetkinlik”, “umut”, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “güven” ve “dışa dönüklük” boyutlarının genel olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda bu boyutlara dair açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.3.1. Öz Yetkinlik

Öz yetkinlik, Bandura tarafından geliştirilen “Sosyal Bilişsel Teori” kuramına dayanmaktadır. “Öz yetkinlik, kişinin bir eylemi gerçekleştirmek için göstereceği performansı, başarılı bir şekilde yapma durumuyla ilgili duyduğu histir” (Bandura, 1997). Stajkovic ve Luthans’a (1998) göre öz yetkinlik, bireyin hayatındaki olayları kontrol edebilmesi ve hayatında karşılaştığı sorunları çözebilmesi için güdülerini ve bilişsel kaynaklarını yönlendirebileceğine olan inançtır. Maddux (2008) öz yeterliliği, kişinin sahip olduğu yetenekleri kullanarak değişik koşullar altında neler yapabileceğine olan inancı olarak tanımlamıştır. Genel olarak bakıldığında, öz yetkinlik kavramı kişinin yetenekleriyle alakalı olan bir kavram olmanın ötesinde, kişinin bir işi başarabilmek için sahip olduğunu düşündüğü yeteneklerini ne kadar etkili kullanacağına dair inancı şeklinde açıklanabilir. Öz yeterlilik, bireyin yeteneklerini ne kadar etkin kullandığından çok, yeteneklerine olan inancında yatmaktadır (Özkalp, 2009). Daha düşük öz yetkinlik düzeyine sahip kişilerin mesleki zorluklarla karşılaştıklarında pes etme noktasına daha çabuk gelirken (Stajkovic ve Luthans, 1998), öz yetkinlik sahibi bireylerin daha net hedefler belirleyebildiği ve karmaşık görevlerin üstesinden gelmek için daha iyi seçenekler geliştirebildiği gözlemlenmiştir (Caprara & Cervone, 2003). Başka bir ifadeyle, öz yetkinliği yüksek olan kişilerin, kendileriyle ilgili olumlu duygularının yüksek olması nedeniyle zorluklar karşısında kararlı durma potansiyelleri de yüksek olduğu için başarılı sonuçlar elde etme ihtimalleri yükselmektedir. Öz yetkinlik düzeyi yüksek olan bireylerde; “Zor işlere gönüllü ve sabırlı bir şekilde talip olma, zor hedefler belirleme, kendilerini motive etme, hedeflerine ulaşmak için her türlü çabayı gösterme, zor

durumlarda direnme gibi beş temel özellik bulunmaktadır” (Luthans ve diğerleri, 2007). Yetkinlik algısı düşük olan bireyler ise girişkenlik ve talepkarlık noktasında daha az motivasyona sahip olacakları için sonuç almada başarısızlığa daha yakındırlar. Bandura (1997), öz yeterliliği düşük olan bireylerin, zor görev karşısında geri durmaya yakın olduklarını belirtmiştir. Pozitif koşullanmanın üretkenlik üzerindeki geliştirici etkisinin ortak kabulü, ampirik bir gözleme dayanmak zorunda olmadan, kozmik sistemin pozitiften yana olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu salt iyimser beklenti olmanın ötesinde, kişinin sonuca varmak için göze aldığı fedakârlık ölçüsünün yansımasıdır. Dolayısıyla naif bir umudun değil, sona yönelik hazır olmanın doğasındandır.

2.2.3.2. *Umut*

Frank’a (2005) göre umut, mutluluk veren ve insanları harekete geçiren, motive eden bireysel bir özellik olarak tanımlamıştır. Jensen ve Luthans’a (2006) göre bu kavram günlük hayatta çok sık kullanılmaktadır. Ayrıca umut, bireylerin performansını etkileyen (Youssef ve Luthans 2007), bireyi değişim ve gelişim konusunda açık bir tutum takınma durumuna getirmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018). Snyder’e (1995) göre umut, bireyi başarıya odaklayan ve pozitif yönde motive eden bir süreçtir. Bu tanımlardan yola çıkarak, umudun gelişim ve değişime motive etme, kişiyi harekete geçirme ve hedeflere ulaştırma gibi katkıları bulunduğu söylenebilir. Başarı ve güven odaklı pozitif motivasyon olarak bu olgu, başarıyı arttıran en önemli etmenlerin başında gelmektedir. Dolayısıyla sebep-sonuç odaklı bir reaktif koşullanma olduğu söylenebilir.

2.2.3.3. *İyimserlik*

İyimserlik kavramı umuda dair olduğundan olumlu düşünceleri içinde barındıran bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006). Bir diğer açıklamada da insanların değişik olaylara karşı pozitif bakış açısı ve geleceğe dönük beklentileri olarak ifade edilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008). Yine Luthans ve diğerleri’ne göre iyimserlik, kişinin ileriye dönük pozitif düşünmesinin yanında, her türlü koşulun göz önünde bulundurularak incelenmesi ve sonuçlarına göre olay ya da durumlara pozitif bir yaklaşım ile bakılmasını ifade etmektedir. İyimserliğin tahmin veya temenniyle karıştırılma olasılığı çok yüksektir. İyimserlik bir tahmin değil, yaşanan olay ya da durumların sebep-sonuç ilişkisi çerçevesinde yorumlanması hali olarak

değerlendirilmektedir (Akçay, 2011). İyimserlikte birey, oluşan şartlar üzerinden değerlendirmelerde bulunurken daha çok olumlu noktalara bakarak motivasyonunu yükseltme eğiliminde iken olumsuzlukların motivasyonunu düşürmesine izin vermeyecek şekilde hareket etmektedir. Hayes (2007) iyimser kişilerin karşısına çıkan olaylara iyi veya kötü olsun her zaman pozitif yönlü bir bakışla yaklaştıklarını belirtmiştir. Luthans, ve diğerlerine (2010) göre, bireylerdeki iyimserlik geliştirilebilecek ve aynı zamanda öğrenilebilecek bir kişilik özelliğidir. Bazı kişiler iyimser doğabilir ancak iyimser doğmayan bazı bireylere iyimserlik öğretilerek bu açıdan faydalanmaları beklenir (Seligman, 2006).

2.2.3.4. Psikolojik dayanıklılık

Leipold ve Greve (2009), kişinin psikolojik dayanıklılığını, olumsuz durumlarda var olan halin korunması ve bu durumun hızlı bir şekilde iyileştirilmesi noktasında adımların atılması olarak ifade etmiştir. Yani psikolojik dayanma gücü yüksek olan bireyler, yaşamlarında önlerine çıkan olumsuzluklar karşısında durumu çok hızlı bir şekilde toparlayıp düzeltebilmekte ve olumsuzluk öncesi hayatlarına tekrar geri dönüş sağlayabilmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018). Psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireylerin yaşamlarında meydana gelen değişikliklere adaptasyonlarının yüksek olduğu söylenebilir. Yüksek psikolojik dayanıklılık sahibi kişiler değişimlere kolayca adapte olabilmeye ve uyum sağlayabilmektedirler (Luthans, ve diğerleri, 2007). Bireylerin yeniliklere adapte olabilmesi psikolojik dayanıklılıkla bağlantılıdır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılık, olumsuz olaylar karşısında bile bireyin kendilik özelliklerini yitirmeden aynı kalabilmesi olasılığını arttırır (Yıldırım ve Tösten, 2020).

Berberoğlu'na (2013) göre, pozitif psikolojik sermayenin bu boyutu, öz yetkinlik ve umut boyutlarının aksine beklenti içinde olmaktansa daha tepkisel (reaktif) bir unsur şeklinde hareket eder. Bir başka deyişle, psikolojik dayanıklılık zorluklar ve problemler karşısında bireyin kendi olumlu özelliklerini yitirmeyecek şekilde soğukkanlı kalmasını, dayanıklı olmasını, mücadele etmesinin dışında, elde edilen başarılar sonucunda bireye yüklenen sorumlulukları üstlenmesi ve gerekli çabayı sarf etmesi olarak da ifade edilebilir.

2.2.3.5. *Güven*

Güven, pozitif psikolojik sermaye kavramı içine daha sonraki dönemlerde Tösten ve Özgan (2014) tarafından dahil edilmiştir. Luhans ve arkadaşları (2004) tarafında ifade edilen pozitif psikolojiye ait dört boyuttan biri olmayan bu kavram pozitif psikolojik sermayenin bir alt boyutudur. Norman (2006) araştırmasında, psikolojik sermaye ile güven arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ve bu durumun “güven”in pozitif psikolojik sermayeye ait bir alt yapı olarak kabul edilebileceğini ifade etmiştir. McAllister’e (1995) göre güven, kişinin bir başkasının söz, davranış ve kararlarından emin olması durumudur. Bir başka tanımda ise güven, kişinin karşısındakinin amacına, beklentilerine ve sözlerine duyduğu itimat, kişilerin söz ve davranışlarına inanarak bağlanmaya duyulan isteklilik olarak tanımlanmıştır (Memduhoğlu ve Zengin, 2013). Güveni sadece bireyler arasında ortaya çıkan bir tutum olarak görmek indirgemeci bir yaklaşım olacaktır. Güven duygusu kendisine dair güven duygusu olabileceği gibi bazen de sahip olduklarının devamlılığı konusunda ya da gelecekteki belirsizlikler konusunda da ortaya çıkan bir tutumdur. Başka bir deyişle, kişinin gelecekte gerçekleşecek belirsiz veya risk durumu içeren bir olayın sonucuna yönelik iyimser beklentileridir. Pozitif psikolojik sermayede güven, kişinin sorumluluklarının bilincinde, sorunların çözümü konusunda kararlı, ilişkilerinin açık ve objektif olması ile ilişkili bir kavramdır (Tösten ve Özgan, 2014).

2.2.3.6. *Dışadönüklük (İletişime hazır ve açık olma)*

Psikolojik sermayede önemli bir yer tutan dışadönüklük kavramı; canlılık, sosyallik, girişkenlik (Eryılmaz, 2013), açık sözlülük ve kolay bir şekilde iletişim kurma (Yapıcı, 2001), rahatlık, doğallık (İyem ve Erol, 2013) gibi özellikleri içinde barındırır. Costa ve McCrae (1992) dışa dönüklüğü bireyin enerjik, aktif, baskın, iddialı, konuşkan ve hevesli olması olarak tanımlamıştır. Dışadönüklük, başlangıçta dört genel boyut içinde yer almayan fakat değiştirilebilir ve geliştirilebilir özellik olduğu için psikolojik sermaye içinde önemli bir bileşen olmuştur. Kişinin iletişim becerilerinin yüksek olması, konuşkan ve enerji dolu olması dışadönüklük olarak isimlendirilir (Korkmaz, 2006). Dışadönük bireyler yeni ortamlara hızlı uyum sağlayabilen, iletişimi başlatabilen ve sürdürebilen aynı zamanda da sağlıklı ilişkiler kurabilme gibi özellikleri kendilerinde bulunduran bireylerdir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramının kişilerin tutumlarını, davranışlarını ve algılarını etkilediği ortaya konulmuştur (Yan ve Zhang, 2016). Bu nedenle pozitif sermayeye ait bütün bu boyutların bireylerin gelişiminde ve üretkenlik aşamalarında işe koşulması önem arz etmektedir. Kavram, çalışma sektöründe birçok alana katkı sağlayan ve önemi her geçen gün artan çok önemli bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin çalışma ortamında daha verimli bir şekilde performanslarını ortaya koyabilmelerini sağlayacak daha yüksek düzeylerde psikolojik kaynakları temsil etmektedir (Yıldırım ve Tösten, 2020).

2.3. Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Kavramı

Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal-bilişsel kurama ait en önemli kavram öz-yetkinlik kavramıdır. Pajares'e (2002) göre de bu kuramın ana kavramı öz yetkinliktir. Öz yeterlik başlangıçta, kişinin belirli bir davranışı veya bir sonuç üretmek için gerekli olan davranışlar dizisini gerçekleştirme yeteneğine olan inancıyla ilgili oldukça spesifik bir beklenti türü olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1977). Bandura (1986) yapılan işte başarılı olabilmek için bilgi düzeyi, yapılan etkinlikler ve kişinin becerilerinin yeterli olmadığını, insanların kendi yetenekleri hakkındaki değerlendirmelerinin ve yetkinlikleri konusundaki algılarının motivasyon ve davranışlarını etkilediğini ileri sürer. Bu görüşten yola çıkarak başarı için bireyin motivasyonunu artmasına katkıda bulunan ve davranışlarına yön veren faktörün, bireyin kendi yetkinlik düzeyine dair değerlendirmesi olduğu söylenebilir. Öz-yeterlik kuramı, tüm psikolojik ve davranışsal değişim süreçlerinin, bireyin kişisel ustalık veya öz-yeterlik duygusunun dönüşümü yoluyla işlediğini savunur (Bandura, 1977, 1982b, 1986). Bandura (1977) tarafından ilk defa ortaya atılan "self-efficacy" kavramı (Pajares, 2002) dilimize "öz yetkinlik" (Aksoy ve Diken, 2009; Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015; Pamukçu ve Demir, 2013), "öz yetkinlik" (Balcı, 2015; Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009; Demirel, 2013;) ve "yetkinlik beklentisi" (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Özgün, 2007; Yiyit, 2001) şeklinde karşılık bulmuştur. "Öz yetkinlik, kişinin belirli bir davranışı başarılı biçimde gerçekleştirebileceğine yönelik kendisi ile ilgili inancı olarak tanımlanmaktadır" (Bandura, 1997). Bandura'ya (1986; 1997) göre öz yetkinlik, kişinin bireysel yetkinliklerine ve potansiyeline dair inancının algısal yansımasıdır. Yapılan tanımlardan anlaşıldığı üzere, öz yetkinlik var olan becerilerle alakalı bir durum değildir. Öz yetkinlik bireyin farklı koşullar altında sahip olduğunu düşündüğü

becerilere ilişkin inancı ifade etmektedir. Öz yeterlilik, yetenekli olma durumunu karşılayan bir kavram değildir. Kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelen bir kavramdır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Bireyin beceri sahibi olması ile sahip olunan bu becerileri gerektiğinde kullanması farklı şeylerdir. Ancak, öz yetkinlik algısı düşük olan kişiler yeteneklere ve bilgilere sahip olsalar da bu özellikleri verimli biçimde kullanma becerisinden ve harekete geçme isteğinden yoksundurlar (Bandura, 1990). Bireyin öz yeterlilik düzeyi koşullara, ortama, görevin çeşidine ve kişinin konuya hakim olmasına göre farklı olabilmektedir (Bandura 1997; Zimmerman, 2000). Bu bağlamda bireyin yetiştiği çevre, kültürel arka plan, maruz kalınan görevler ve bunlara yönelik dönütler bireyin kendi yeterliğine dair algısını inşa eden unsurlardır. Yani bir diğer ifadeyle öz yetkinlik kişisel deneyimlerden, sosyal karşılaştırma ve değerlendirmelerden ve algılanan bireysel başarıdan etkilenir. Kendi yeteneklerine dair bu yapılandırma süreci zamanla kalıcı hale gelir ve bireyin kendisini başarılı veya başarısız olarak algılamasına neden olur (Paris ve Newman, 1990). Bandura'ya (1997) göre özyeterliliği düşük bireyler ile özyeterliliği yüksek bireyler arasındaki en belirgin fark, özyeterliliği yüksek olanların başarısızlıkları karşısında yılmadan hızlı bir şekilde toparlanıp eylemlerinde ısrar etmeleridir. Bireylerin başarı veya zıddı yönünde edindiği tecrübeleri ile oluşarak tümel ve durağan hale gelen yetkinlik inancı kişilik özelliği haline gelir (Choi, 2004). Öz yetkinlik algısı duygu, düşünce, davranış ve güdülenme düzeyini etkilerken bilişsel, duygusal, motivasyonel ve seçim süreçlerinin etkileşiminden beslenmektedir (Bandura, 1994). Ayrıca, öz yeterlilik algısı bireyin kendiliğini ortaya koymada ana etkenlerden biridir. Öte yandan, bireyin yaşam alanında kendi ile olan ilişkisinin bir izdüşümü olarak anlaşılabilen kendililik, Foucault'ya (1993) göre bireyin ahlakılığı ile ilgili bir durumdur. Zira öz yetkinlik algısı bireyin kendi potansiyeline olan inancıyla ilgilidir. Psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerinin yüksek olmasının, görev aldıkları okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin rol ve sorumluluklarını yerine getirmede ve öğrencilere yönelik yardım hizmetlerinde üst düzeyde katkısı olduğu belirtilmektedir (Balci, 2017). Öz yetkinlik kavramının motivasyon ve davranışlar üzerine etkisi de göz önüne alındığında, psikolojik danışmanların öz yetkinlik kavramı danışmaya etki eden önemli bir faktör olduğu düşünülebilir.

2.3.1. Öz yetkinliği etkileyen faktörler

Bandura'ya (1997) göre fiziksel ve duygusal reaksiyonlar, sosyal ikna, başarıyla tamamlanmış yaşantılar ve gözleme dayalı dolaylı yaşantılar sonucunda öz yetkinlik biçimlenir. Öz yetkinlik algısını şekillenmesinde etkili olan bu dört unsur kısaca açıklanmıştır.

2.3.1.1. *Temel Yaşantılar*

Uzmanlık deneyimi olarak da ele alınan başarılı yaşantılar, yetkinlik bilgisinin en güçlü kaynağıdır. Bireyin gerçekleştirmiş olduğu başarılı bir eylem sonrasında benzer durumlar ve olaylarda aynı performansı göstereceğine dair beklentisinin artması ve yetkinlik algısının güçlenmesine neden olan bir deneyimsel kanıt niteliğindedir. Bandura'ya (1997) göre uzmanlık deneyimi, özyetkinliğin artmasında üç şekilde rol oynamaktadır. 1) Uzmanlık deneyimi ve ya başarılı yaşantılar sonradan ortaya çıkan tehditler ve olumsuzluklar karşısında sarsılmadan kalabilme ve bu durumun üstesinden geleceğine dair inançlı kalmaya daha yatkın hale gelir. Çünkü azalan olumsuz duygusal uyarılma hali, artan baş edebilmeye dair yetkinlik halinin pekişmesi noktasında katkı sunan bir yapı kazanmıştır. 2) Kişinin kendisinin yönlendirdiği yetkinlik ya da uzmanlık deneyimi, bireyin strese karşı direncini artıran ve öz yetkinlik algısını güçlendiren bir unsur haline gelmiştir. 3) İleri düzeyde tecrübe edilen uzmanlık deneyimi, başarı içeren yaşantıların ortaya çıkmasına ve buna bağlı olarak öz yetkinlikle ilgili beklentilerde de artma olmasına katkı sağlar. Başarılar ana etken olarak öz yeterliliği artırırken (Milner & Hoy, 2003), hatalar öz yeterliliği zayıflatan ve azaltan (Bandura, 1997) durumlardır. Bireyin geçmişte tecrübe ettiği başarılar, aynı alanda veya benzer durumlarda başarı beklentisini arttırarak öz-yetkinlik algısını pozitif yönde etkiler (Bandura, 1997).

2.3.1.2. *Dolaylı Deneyimler*

Bu faktörde birey başkalarını model olarak deneyim sağlar. Bir iş veya beceri gerektiren bir performans başka biri tarafından sergileniyor ise bu gözleme dayalı dolaylı yaşantılamadır. Model etkinliği başarılı bir şekilde tamamladığı zaman, gözlemcinin etkinliği yapılabilir bir şey olarak algılanması ve yapabileceğine dair inancının artması gibi modelin kötü bir performans sergilemesi ile de gözlemcinin

yapabileceğine dair inancının azalması mümkündür. Benzerliklerin çok olması ve farklılıkların azlığı dolaylı deneyimlemede etkin olan faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bandura'ya (1977) göre dolaylı deneyim yoluyla, benzer kişilerin başarıları kişinin kendi yeterlik algısını arttırırken, benzer kişilerin başarısız olmaları ile de kendi yeterlik algılarının azalmasına neden olur. Model alınan kişiler bireyin kendisinden çok farklı ise davranışlarının etkililiği ve sonuçlarından etkilenme olmamaktadır (Bandura, 1977).

2.3.1.3. Sözlü İkna

Yetkin kişiler, etkileme becerileri yoluyla kendilerinin (Bandura, 1977) ve kendileri dışındakilerin yetkinlik inançlarını etkileyebilir. Bu tür sözlü ikna, iletişimciye güvenilirlik, uzmanlık ve çekicilik verildiğinde özellikle etkili olabilir (Akt. Bandura, 1977; Hovland & Weiss, 1952; Petty & Cacioppo, 1986). Sosyal ikna ise başarıya yönelik alınan dönütler olarak etkilidir (Milner & Hoy, 2003). Bandura'ya (1977) göre; yapılan aktivitelerle yeterli olduğu konusunda sözel olarak ikna edilen insanların, duruma dair kaygıları devam etmesi ya da olaya dair kişisel eksiklik düşüncelerinin devam ediyor olmasına rağmen birey çabalarını yoğunlaştırmaya devam eder. Cömertpay'a (2019) göre algılanmış yeterlikte gerekli duyulan çabayı var olan duruma yönlendirme ile kişisel yeterlilik duygusu ve yeteneklerin gelişmesine pozitif yönde etki etmek mümkündür. Aksi bir durumda, bireye yönlendirilen olumsuz sözlü dönütlerin de bireyin çabalamaktan vazgeçip yeterli olmadığına dair bir inanç geliştirmesine neden olacağı da söylenebilir.

2.3.1.4. Fiziksel ve Duygusal Reaksiyonlar

Fiziksel ve duygusal reaksiyonlar, öz yetkinliğe dair karar verme sürecinde önemli diğer bir unsurdur. Fiziki durumla ilgi boyutta bireyin bedensel acıları, yorgunluk ve enerji noktasındaki bitkinlik bireyin yetkinlik noktasında yetersizliğine bir delil olarak alınabilir. Diğer bir boyut olan duygusal reaksiyonlarda ise olumlu duygu durumları yetkinlik algısını yükseltirken, olumsuz duygu durumları yetkin olmamaya dair kanıları artırmaktadır. İnsanlar kendilerini olumlu ruh hallerinde yeterli, depresif ruh hallerinde yetersiz olarak algırlar (Kavanagh & Bower, 1985). Yeterliliğin fiziki ve duygusal boyutlarda değerlendirmesinin karmaşık bir süreç olduğu Bandura (1997) tarafından ifade edilmiştir. Bandura (1997) öz yetkinlik üzerinde öz yetkinlik bilgi

kaynaklarının etkisinin tamamıyla performansın gerçek sonuçlarına bağlı olmadığını; bundan ziyade, özyetkinliğin, bireylerin kendi performanslarını diğer bilgilerle ilişkili olarak inceleyip yorumlama yaptıkları zaman oluştuğunu vurgulamıştır.

2.3.2. Öz yetkinliğin boyutları

Öz yetkinlik beklentisi üç boyutlu bir yapı altında ele alınmaktadır. Bu boyutlar ise, büyüklük, güç ve genellenebilirliktir (Bandura, 1986).

Büyüklük: Davranışsal bir hiyerarşide öz yetkinliğin büyüklüğü, bir kişinin gerçekleştirebileceğine inandığı artan zorluk veya tehdidin "adımlarının" sayısını ifade eder (Maddux, 1995). Bireyin karşılaştığı zorlukların değerlendirmesini yaparken şartların değişmesine göre aşması gereken seviyelerin sayısını ifade eder.

Güç: Öz yetkinlik beklentisinin gücü, defalarca hayal kırıklığı, acı ve performansın önündeki diğer engeller karşısında sebatla durabilmekle ilişkilidir (Bandura, 1986). Bir kişinin söz konusu davranışı gerçekleştirebileceğine dair inançlarının kararlılığı öz yetkinlik beklentisinin gücü olarak ifade edilir (Maddux, 1995).

Genellenebilirlik: Öz yetkinlik beklentilerinin genelliği, başarı veya başarısızlık deneyimlerinin öz yetkinlik beklentilerini sınırlı, davranışsal olarak spesifik bir şekilde ne ölçüde etkilediğini veya öz yetkinlik beklentisindeki değişikliklerin diğer benzer davranış ve bağlamlara yayılıp yayılmadığını ifade eder. Bireyin bir alanda göstermiş olduğu yetkinlik başka alanlarla ilgili de bireyde yetkinlik algısının oluşmasına neden olur. Bu durum bireyin birden çok alanda öne çıkmasına aracı olabilmektedir.

Bandura'ya (1977) göre öz yetkinlik beklentisinin kapsamlı bir analizi büyüklük, güç ve genelliğin ayrıntılı bir değerlendirmesini gerektirir. Başka bir ifade ile öz yetkinlik değerlendirmesi yapılırken büyüklük, güç ve genellenebilirlik yönlerinin hepsinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yetkinlik beklentisi, birey ile bireyin davranışı arasında bir aracı durumundadır (Balcı, 2015). Yetkinlik inançları bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçlerini içeren dört ana unsur aracılığıyla insan davranışlarına etki eder (Bandura, 1997). Bu farklı süreçler genel olarak insan işlevlerinin süregelen işleyişinin devam eden

düzenlemesine uyumlu bir biçimde katkı sağlamaktadır. Bu süreçlerin kapsamına dair bilgiler şu şekildedir:

Bilişsel Süreçler: Bandura'ya (1997) göre bilişlerin temel işlevlerinden biri, insanların olayları tahmin etmelerini ve yaşamlarını etkileyen olayları kontrol etmenin yollarını keşfetmelerini sağlamaktır. Keşfetme süreci davranışlarımızın temelinde yatan bilişsel motivasyonlardır. Bilgi ve beceriler, motivasyonun ön koşullarıdır (Balcı, 2015). Bireyin davranışlarının çoğu başlangıçta düşüncede düzenlenir (Bandura, 1997). İnsanların yetkinliklerine olan inançları, oluşturdukları ve prova ettikleri davranışsal senaryo türlerini etkiler. Performansları için daha güçlü öz-yetkinlik inançlarına sahip kişiler, yetenekleri hakkında daha zayıf inançlara sahip kişilere göre daha yüksek hedefler belirler ve hedeflere daha güçlü bir şekilde bağlanırlar (Maddux, 1995). Yeterlilik duygusu yüksek olan bireyler, davranışları için olumlu rehberlik ve destek sağlayan başarı senaryolarını belirginleştirirken, yetkinlik duygusu düşük bireyler kendilerinden şüphe duyarak, başarısızlık senaryolarını belirginleştirirler.

Duygusal Süreçler: Öz yetkinlik inançları, yaşam olaylarına verilen duygusal tepkilerin güçlü belirleyicileridir, bu tepkiler daha sonra biliş ve eylemi etkileyebilir (Maddux, 1995). Bandura'ya (1997) göre bir işi başarılabilmesine yönelik sahip olunan inanç, zor ve tehdit edici durumlarda yaşanan stres ve depresyon düzeylerini etkilemektedir. Yetkinlik algısı stres ve depresyon düzeyine etki ederek bireyin davranışı yapma veya yapmamasındaki kararına etki ederek davranışın ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Motivasyon Süreçler: Belli bir duruma dair gösterilen çabayı içerir. Yetkinlik inancı, motivasyonun öz denetiminde kilit bir rol oynamaktadır. İnsanlar kendilerini motive eder ve öngörülerini kullanarak ileriye dönük planlarını hayata geçirmede kendilerine rehberlik ederler (Bandura, 1997). Bireyler, yapabileceklerine dair inançlar geliştirme, eldeki imkânları seferber etme, davranışa yönelik eylem planlarını hazırlama, olası davranışın sonuçları hakkında tahminlerde bulunma gibi zihinsel süreçleri takip eder. Yetkinlik inançları motivasyona çeşitli şekillerde katkıda bulunur: İnsanların kendileri için belirledikleri hedefleri, ne kadar çaba sarf edeceklerini, zorluklar karşısında ne kadar direneceklerini ve başarısızlıklara karşı dayanıklılıklarını belirler (Bandura, 1997).

Bandura'ya (1997) göre çoğu insanın motivasyonu bilişsel olarak üretilir. *Nedensel atıfları, onu beklentileri ve bilişsel hedefler* olmak üzer üç farklı bilişsel motive edici formun etrafında inşa edilmiş üç teori -*ilişkilendirme teorisi, beklenti-değer teorisi ve hedef teorisi*- motivasyonel süreçlerin ortaya çıkışını açıklamaktadır.

Seçim Süreçleri: İnsanlar genel olarak başarılı bir performans sergilemeyi umdukları durumlara girme eğilimindeyken, kendilerinden talep edilen durumun yeteneklerini aşacağını öngördükleri durumlardan kaçınma eğilimindedirler. Bu nedenle öz yetkinlik inancı, bireyin kendi öz yetkinlik inancının gelişimini destekleyen durum ve aktivite seçimlerinde bulunmaya meyillidir (Bandura, 1997). Bir başka deyişle, birey sahip olduğu öz yetkinlik anlayışıyla tercihlerde bulunduğu zaman yetkinliğine dair sahip olduğu inancı çürütebilecek aktivitelerden kaçınırken kendini olumlayan aktiviteler içinde bulunmaya isteklidir. Bu nedenle, öz-yeterlik hakkındaki inançlar “kendi doğrulamalarını yaratır”. İnsanlar, başarı bekledikleri ve gerekli beceri düzeyine sahip olduklarına inandıkları durumlara girerler ve sonraki başarıları halleri yeterlilik duygularını artırır (Maddux, 1995). Seçim süreci bireyin kendi yetkinliğini değerlendirerek; duygu, düşünce ve eylemlerden yola çıkarak etkinin oluşturulması sürecidir (Bandura, 1997).

2.4. İlişkilerde Yakınlık Kavramı

2.4.1. İlişkinin Tanımı

İlişki kavramı günlük hayatımızda yoğun bir şekilde kullanılan bir kavramdır. Bir bireyin bir diğer bireyle birlikte anılması veya bir başka canlıyla ilintili gösterilmesi ya da bir nesneyle ilişkilendirilmesi gibi durumlar bireyin diğer varlıklarla ilişkilendirilme ihtiyacına işaret etmektedir. Burada “ilişkinin” ne olduğu ve ne olmadığı önem kazanmaktadır. Türk Dil Kurumu’nun “İki şey arasında karşılıklı ilgi, bağ, münasebet, temas” olarak tanımladığı “ilişki” Oxford sözlüğünde de; iki veya daha fazla kişinin veya şeyin birbirine bağlanma şekli; bir şeyin başka bir şey üzerindeki etkisi veya ilgisi.” olarak tanımlanmıştır. Bağlantı veya bağlanma ilişkinin temel karakteristik özelliğidir (Nelson-Johns, 2006), “ilişki” bir bireyle bir varlık arasında meydana gelen etkileşim olarak tanımlanabilir. Bu tanımlama üzerinden bireylerin insanlarla, hayvanlarla, bitkilerle ve cansız varlıklarla ilişki içinde olabileceği çıkarımında bulunulabilir. İlişkiyi bireyler arasında bir alanda algılamamıza neden olan

tanımlardan biri Leary (1957) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre bir kişinin diğer bir kişiye ya da kişilere karşı sergilediği davranışların bütününe ilişki denilmektedir.

İnsanlarla ilişkiler ne kadar iyiye, hem profesyonel iş hayatındaki gelişim hem de kişisel gelişim o kadar muhtemeldir. Sullivan'a (1953) göre gerçek ya da hayal ürünü kişiler arası ilişkilerin olmaması demek kişilik denilen olgunun da olmaması demektir (Nelson-Johns, 2006). İş ortamında, oyun oynarken ve aile hayatında doyum büyük ölçüde arkadaşlık ve aşk ilişkilerinin niteliğine bağlıdır (Dwyer, 2000). İnsan ilişkilerinin incelenmesi ve anlaşılması işyerinde çalışan insanlara ve sonuç olarak kariyer başarısının elde edilmesine yardımcı olabilir. Bu durumda, bireylerin içinde bulunduğu ilişkilerin türü önem kazanmaktadır.

2.4.2. İlişki türleri

Hayatın içinde bireyler çok sayıda ilişki türü içinde yaşarlar. Her ilişkide en az iki kişi yer alır ve kurulan ilişkide de farklı yakınlık veya samimiyet düzeyleri bulunmaktadır. İlişkide olan kişiler sadece birbiriyle ilişki kurmazlar. Bunun yerine kendileriyle (içsel), birbirleriyle (kişilerarası) ve ilişki hakkındaki algılarla (sosyal bağlam) ilişki kurarlar. İlişkiler içsel düzeyde, kişiler arası düzeyde ve sosyal bağlam düzeyinde gerçekleşmektedir (Nelson-Johns, 2006). İnsanlar arasında gelişen her ilişkide bireyler bu üç boyutta ilişkiyi değerlendirerek ilişkinin düzeyi hakkında fikir sahibi olmaya çalışır. Algılarımız, ilişkimizin tüm yönlerini etkiler: İçsel düzeyde sahip olduğumuz bazı olumsuz özellikleri görmemek; kişilerarası düzeyde etkilendiğimiz bir kişide yalnızca iyi nitelikleri görmek ve sosyal bağlamda, kültürümüze uygun davranmaya verdiğiniz önem, değerlendirmelerimizi etkilemektedir. Örneğin, bir ilişkide tarafların ilişkiye dair tutumları ve algılarındaki farklılıklar bundan dolayı ortaya çıkmaktadır. Nelson-Johns'a (2006) göre insanlar, düşünceleri, duyguları, fiziksel tepkileri, iletişim kurma biçimleri ve hareket tarzları gibi faktörler yardımıyla dışa dönük ilişkiler kurar. Bütün ilişkilerde ilişkinin taraflarının rolleri vardır, örneğin eş, partner, arkadaş, müşteri, ebeveyn ve çocuk. Bu roller hayatın erken dönemlerinde ortaya çıkar ve hayat boyu devam ederken, bazıları da ilerleyen dönemlerde ortaya çıkarlar ve bireyin rolünün devam durumuna göre devam etme veya sonlanma sürecine girer. Birçok insan için ilk olarak ortaya çıkan ve hayatımızda önemli bir yeri olan ilişkiler anne-baba ve diğer yakın akrabalar ile olan ilişkilerdir. Büyüdükçe, diğer ilişki

ağları içine girmeye ve bu ilişkilerin daha önemli hale gelmeye başlaması: Arkadaşlar edinilir ve romantik ilişkiler kurulur. Bu ilişkiler günlük yaşam olaylarını, yaşam kalitesini büyük ölçüde etkileyen bir unsura dönüşür. Hayatta -sosyal ve iş hayatında- bu denli etkisi olan ilişkilere dair sınıflandırmayı Hackney ve Cormier (2008) şu şekilde yapmışlardır:

- a) Bir birini seven iki kişi arasındaki ilişki,
- b) Aile içinde kan bağına dayanan ilişki,
- c) Yakın arkadaşlar arasındaki ilişki,
- d) Bir insanın bir hayvanla (evcil) kurduğu ilişkidir.

Bu sınıflandırma üzerinden bireylerin insanlarla ve hayvanlarla ilişki içinde olabileceği çıkarımında bulunulabilir. Genel olarak bireylerin insanlar arası bir ilişki ağı içinde daha yoğun bulunduğu görülmektedir. Bireyin diğer bireylerle bir ilişki halinde olduğu durumlara kişiler arası ilişkiler denilmektedir. İlişkisel bağlılık, insanların kendileri ve partnerleri arasında algıladıkları yakınlık veya mesafe derecesi, kişisel ilişkilerdeki en temel niteliklerden biridir.

2.4.3. Kişiler arası ilişkilerin tanımlanması

İnsanların sahip olduğu tüm ihtiyaçlar arasında en temel ihtiyaçlardan biri “ilişki” ihtiyacıdır (Park ve diğerleri, 2006). Sözlük anlamına göre kavram; iki ya da daha fazla insan arasında oluşan, farklı yakınlık ve paylaşım derecelerinde yaşanan, paylaşımların odak olduğu sosyal bağ, ilişki ve yakınlaşmaya kişiler arası ilişkiler denilmektedir. Kişiler arası ilişki, iki ya da daha fazla insan arasında gelişen, farklı ihtiyaçlardan kaynağını alan, tanışıklıktan samimiyete kadar farklı yoğunlukta yaşanan, karşılıklı duygusal etkileşim ve davranımlardır (İmamoğlu, 2008). Sullivan’a (1953) göre insan karmaşık kişiler arası ilişkilerden asla soyutlanamaz. Benliğin oluşmasında bireyin kişiler arası ilişkilere ihtiyacı söz konusudur. İnsanları anlamının yollarında biri de kişiler arası ilişkilerinde nasıl davranışlar sergilediklerini gözlemektir. Bireyin “benlik” kavramı diğer insanlarla olan ilişkilerde anlam kazanır (Sullivan, 1953). Kişiler arası ilişkiler kişiliğin farkına varılmasında ve inşasında önemli bir konumda yer almaktadır. Ancak, İmamoğlu’na (2021) göre kişiler arası ilişkilerin oluşmasında ihtiyaçlar, güdüler, bireyin kendi geçmişi ve kişilik yapısı gibi özellikler önemli

faktörler arasında yer almaktadır. Yapılan açıklamalara göre bireyin kişiliğinin oluşması kişiler arası ilişkilerden etkilenirken aynı zamanda da kişiliğin kendisi kişiler arası ilişkilerde tutumları şekillendiren bir unsur olduğu söylenebilir.

Kişiler arası ilişkiler, bireyin diğer bireylerle veya gruplarla olan ilişkisini ifade eder. Tüm insanlar ana rahmine düştükleri andan itibaren, doğumlarında ve yaşamları boyunca diğer insanlara ihtiyaç duymaya biyolojik olarak programlanmıştır (Nelson-Johns, 2006). Buunk (1996), insanları ilişki kurmaya iten pek çok motivasyonel nedenin olduğunu, sosyal karşılaştırma, kaygıyı azaltma ve bilgi arama güdülerinin ana motivasyon kaynakları olduğunu öne sürer. Festinger (1954) tarafından formüle edilen *sosyal karşılaştırma teorisi*, insanların kendi duygu ve tepkilerini aynı durumdaki diğer kişilerle karşılaştırmak istediklerini belirtir. Birey içinde bulunduğu duruma dair yargılar oluşturmak için özellikler açısından kendisine en çok benzeyen bireylerle kıyaslama yapabilmek için ilişki kurmaya ihtiyaç duyar. Genel olarak bu yeni bir durum ise veya korku verici bir durum ise birey sosyal karşılaştırmaya daha çok ihtiyaç duyar (Dwyer, 2000). Korku verici durumlarda birey genel olarak bu durumu daha önce yaşamış bireylerle ilişki kurmaya daha yatkındır, çünkü bu koşullar sosyal karşılaştırma, duygusal destek ve güvence sunabilecek sempatik insanlara yönelerek *kaygıyı azaltma* yöntemine başvurmaya yol açar (Kulik ve Mahler, 1989). Birey kendisiyle aynı durumu yaşamış kişilerden aldığı duygusal destek ve geleceğe dair güvenlik algısını geliştirici destekleri almanın yanı sıra bu süreçte bir diğer kazanım olarak da kendisine *gerekli bilgileri* elde etme şansına sahip olur (Dwyer, 2000). Bu üç güdü birbirini doğuran ve diğerlerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunan özelliklere sahiptir. Gerçek hayatta yaşanan herhangi bir durumda, bir grup insan ile diğerleri arasında seçim yapma zorunluluğu olmadığı gibi özellikle de korku anlarında, belirtilen üç güdüyü birden tatmin eden farklı insanlarla ilişki kurabilme şansına insanlar sahiptirler (Dwyer, 2000).

2.4.3.1. Kişiler arası İlişkilerin Sınıflandırılması

Kişiler arası ilişkilerde insanlar, ister evlilik, akrabalık, arkadaşlık veya tanıdık olsun, birbirleriyle bir şekilde bağlantılı olarak var olurlar (Nelson-Johns, 2006). Bağlantı halinde olunan durumlarda bağlantının düzeyi bir sınıflama unsuruna dönüşmektedir. Kişiler arası ilişkiler yakın olan ilişkiler veya yakın olmayan ilişkiler (yüzeysel ilişkiler) şeklinde sınıflandırılır (LaFollette, 1997). Bu sınıflamanın

yapılmasında karşılıklılık, paylaşım ve duygusal yakınlık anahtar rol oynamaktadır (İmamoğlu, 2008).

Martin ve Thomas'a (2000) göre kişiler arası ilişkiler tanıdık olam durumundan yakın olma durumuna doğru evrilen bir süreçtir. Verderber ve Verderber'e (1995) göre tanıdıklık (yüzeysel ilişkiler), adlarıyla tanıdığımız ve fırsat bulduğumuzda ya da fırsat doğduğunda konuştuğumuz, ancak etkileşimlerimizin nitelik ve nicelik olarak sınırlı olduğu insanları ifade etmektedir (Martin ve Thomas, 2000). Yakın ilişkiler her insanın diğerinin çıkarını, kendininkiyle eşdeğer tuttuğu ilişkilerdir (LaFollette, 1997). Bu noktada Josselson'un (1996) yapmış olduğu yakın arkadaşlık tanımı da yakın ilişkiler hakkında fikir vermektedir. Yakın arkadaşlık yüksek derecede bağlılık, güven, sıcaklık, şefkat, kendini açma ve kişisel paylaşımlarda bulunma gibi özellikleri içinde barındırır (Martin ve Thomas, 2000). Kişiler arası ilişkilerin sınıflandırılması, ilişkinin yüzeysel veya yakın olması durumuna göre değişmektedir. Burada bu araştırmanın konusu kapsamında olan kişiler arası ilişkilerde yakınlık düzeyi ele alınacaktır.

2.4.3.2. Kişiler Arası Yakın İlişki Tipleri

Yakınlık, insan yaşamının temel gereksiniminden biri olarak kabul edilmektedir. Nitelikli yakın ilişkiler içinde olmanın bireylerin sosyal gelişimi, kişilik gelişimi, ruhsal ve fiziksel gelişimi için önem arz ettiği dile getirilmektedir (Moss ve Schwebel, 1993). Kişiler arası ilişkiler kuramına göre yakınlık kavramı, kişisel değer yapılarının sürdürülmesine olanak sağlayan iki kişi arasındaki durum olarak tanımlanmıştır (Sullivan, 1953). Schaefer ve Olson'a (1981) göre ilişkide yakınlık, yakın olmak ile ilgili tecrübelerin ve hislerin paylaşıldığı bir süreç ve bu ortak hislerin dışavurumunun bir yansımasıdır. Birçok insan için ilk olarak kan bağına bağlı ortaya çıkan ve hayatta önemli bir yeri olan akrabalık ilişkileri ve daha sonrasında sırasıyla arkadaşlık ve romantik ilişkiler günlük yaşam olaylarını ve yaşam kalitesini büyük ölçüde etkileyen önemli unsurlardır.

2.4.3.2.1. Aile ilişkileri

İnsanların büyük çoğunluğu için aile üyeleri, özellikle ebeveynler ve çocuklar ile olan ilişkilerinin sosyal çevreleriyle olan ilişkileri için hayati bir önemi bulunmaktadır (Dwyer, 2000). Sosyal ilişkiler için gerekli becerilerin sağlıklı bir şekilde gelişmesi sürecinde ebeveynlere önemli görevler düşmektedir. Çocuklar ebeveynleri ile

kurdukları ilişki şeklini bir model olarak sosyal ortamlarında sergileme eğilimindedirler. Aile içi ilişkiler, zaman zaman problemlere neden olsada, bireye ortak bir kimlik vasıtasıyla aidiyet ve güvenlik duygularını sağlayarak hayati bir işlev görmektedir (Dwyer, 2000). Aile içinde zaman zaman yaşanan problemler ilişkilerdeki sıcaklığa zarar vererek bireyler arasında uzaklaşmalara neden olabilmektedir. Ancak ebeveynler ve çocuklar arasındaki mesafe ne kadar büyük olursa olsun, bağlar güçlü kalır ve en güçlü bağ annelerle kurulan bağdır (Dwyer, 2000). Aile bireyleri arasındaki ilişkilerde her bireyin rolü farklılık göstermektedir. Kardeşlerle yaşanan ilişkiler genellikle hayattaki tüm ilişkiler içinde en kalıcı olan ilişki türüdür ve birçok ilkin deneyimlendiği bir ilişkidir. Kardeş ilişkilerinin yoğunluğu büyük farklılıklar gösterse de çoğu insan en azından bazı açılardan kardeşlerine yakın hissettiğini bildirmektedir (Bank, 1992). Kız kardeşler arasındaki ilişkiler açık ara en güçlü olanıdır, ancak aralarında biraz rekabet olsa da hepsi büyük ölçüde duygusal destek ve sıcaklık sağlar (Dwyer, 2000). Ayrıca büyükanneler ile büyükbabalar, amcalar ile halalar, dayılar ile teyzeler ve bu akrabalar sayesinde kuzenlik bağıyla kurulan ilişkiler aile içi ilişkiler olarak değerlendirilmektedir.

2.4.3.2.2. Arkadaşlık ilişkileri

Arkadaşlar, sevdiğimiz ve birlikte bir şeyler yapmaktan keyif aldığımız kişilerdir. Rawlins (1992) yakın arkadaşı konuşulacak, yardıma ihtiyaç duyulduğu durumlarda güvenilebilecek ve dayanılabilecek, destekleyici, umursayan ve birlikte eğlenceli ve keyif verici şeylerin yapıldığı birey olarak tanımlamıştır (Akt: Rawlins ve Rawlins, 2005). Arkadaşlar ihtiyaç anında özgürce yardım eder; birbirlerine güvenirler ve saygı duyarlar ve birbirlerinin mahremiyetine saygı gösterirken aynı zamanda da ortak sırları paylaşırlar. Arkadaşlık her yaşta, her sınıfta ve kültürde, erkek olsun kadın olsun en az iki birey arasında oluşan bağla meydana gelmektedir. Romantik ve aile ilişkilerine benzer şekilde arkadaşlık ilişkisi de idealleştirme ve kabullenme, sevgi ve araçsallık gibi diyalektik gerilimlerin yönetimi ile karakterize olmuş kişilerarası bir bağdır. Aile, bireylerin içine doğduğu ve bireye ilişkisel zorunluluk dayatan bir yapı iken arkadaşlık ilişkisi aynı evlilik ve romantik ilişkilerde olduğu gibi bireyin özgür iradesi ile tercihte bulunduğu bir ilişki türüdür. Arkadaşlık kişiler arası ilişkiler bağlamında önemli bir yere sahiptir. Ancak arkadaşlık bağı en kırılgan kişiler arası ilişki bağıdır (Werking, 1997). Yakınlık derecesinde ve arkadaşlıkların istikrarında önemli farklılıklar vardır. Çocukluk arkadaşlıkları oldukça istikrarsız olma eğilimindeyken,

ergenlik ve erken yetişkinlik döneminde kurulanlar genellikle en yakın ve en kalıcı olanlardır (Dwyer, 2000). Ancak çocukluk döneminde deneyimlenen arkadaşlık ilişkileri bireyin kişiler arası ilişkilerinin daha sağlıklı gelişimini destekleyici bir tecrübedir. Akran ilişkileri, çocukların paylaşım ve işbirliği içinde bir arada olmalarını desteklemekle birlikte, onların kişiler arası ilişkiler için gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarında, problem çözmelerinde ve sorunlarla başa çıkmalarında önemli rol oynamaktadır (Beyazkürk ve diğerleri, 2007).

2.4.3.2.3. Romantik ilişkiler

Yakın ilişkiler başlığı altında ele alınacak bir diğer ilişki türü de romantik (partner veya eş ile olan ilişki) ilişkilerdir. Sevgi, aşk, destek, bağlanma ve ait olma gibi kavramları içinde barındıran (Terzi, 2014) bu ilişki türü genel olarak karşı cinsten iki birey arasında meydana gelen yakınlık sonucu oluşmaktadır. Moss ve Schewebel'e (1993) göre romantik yakınlık, bireyin ilişkide olduğu kişiyle olan bağlılığı ile olumlu duygusal, bilişsel ve fiziksel yakınlık düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Hatfield ve Rapson'a (1987) göre, tutkulu bir ilişkinin ilk evreleri oldukça gösterişli ve spesifik bilişsel, davranışsal ve duygusal yönler içerir. Aşk duygusu ile belirginleşen bu ilişki türünde, aşık olunan bireye karşı bir hayranlık duymaya ve ona karşı büyük bir cinsel istek duygusu eşlik eder ve ona değer vermeye ve ondan da değer görmeye ihtiyac hissedilir. Bazı romantik ilişkilerdeki aşk duygusunun zamanla yerini daha normal düzeyde sevgiye bıraktığını veya tamamen kaybolduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Walster ve diğerleri (1978) tutkulu aşkın da diğer ilişkiler (özellikle çocukluk dönemi arkadaşlık ilişkileri) gibi son derece kırılgan olduğunu belirtmektedir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde mesleki doyum, pozitif psikolojik sermaye, okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlik algısı ve ilişkilerde yakınlıkla ilgili ulusal ve uluslararası alanyazında yapılmış çalışmalar ele alınmıştır.

2.5.1. Danışmanların mesleki doyumuyla ilgili araştırmalar

Bu kısımda iş ve mesleki doyumla ilgili ulusal ve uluslararası yapılmış çalışmalar ele alınmıştır.

2.5.1.1. *Mesleki Doyumla İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar*

Mesleki doyum ile ilgili uluslararası yapılmış araştırmalar yakın zamandan geçmişe doğru kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Mullen ve diğerleri (2021) yaptıkları kesitsel nicel çalışmada okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumundaki farklılıkları incelemek için öğrenci sayılarının fazlalığına göre anket araştırması yapmışlardır. Sonuçlar fazla iş yükünün daha fazla tükenmişlik ve iş stresine neden olurken, daha düşük iş tatminine neden olduğunu göstermiştir.

Yine Mullen ve diğerleri (2020) tarafında okul psikolojik danışmanlarının iş ile ilgili ruminasyon (derin derin düşünme) durumu ve bu durumun mesleki iyi oluşlarına etkisine dair bir çalışma yapmışlardır. Araştırma duygusal ruminasyon, problem çözme üzerine düşünme ve objektiflik bileşiminin bireysel tükenmişliği, işten ayrılma niyetini, iş tatminini ve işe bağlılığı yordadığı ortaya koymuştur. Ayrıca daha yüksek duygusal ruminasyonun, problem çözme sürecinde daha düşük farkındalığa neden olduğu ve daha düşük iş tatminine neden olduğunu da ortaya koymuştur.

Patton (2019) yaptığı çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının rollerinin net olmaması durumunun ve rol dağılımlarının mesleki doyumlarını yordayıp yordamadığını incelemiştir. Araştırma ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim okullarında çalışan 86 okul psikolojik danışmanı ile yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki rolleri ve bu rollerin dağılımları konusunda netlik olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca doğrusal regresyon analizinin sonuçları, rol belirsizliğinin ve rol dağılımının, meslek deneyimi kontrol altına alındıktan sonra iş memnuniyetinin önemli yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Francis ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada, mahkemelerde görev yapan psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde psikolojik danışman yetkinliğinin ve etik şikâyetlerin etkisi incelenmiştir. Çalışma boşanma ve çocuk velayeti davalarında uzman görüşü bildirme yetkisi buluna psikolojik danışmanlarla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yetkinlikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mullen ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarının algılanan stresleri, tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları stres ve tükenmişliğin, yaşları ve deneyimleri ile negatif yönlü ilişkili olduğu, ayrıca stres, tükenmişlik ve iş doyumunun okul seviyelerine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Katılımcıların algıladıkları stres ve tükenmişlik, iş tatmini ile yüksek düzeyde negatif bir korelasyona sahip iken, aynı zamanda tükenmişlik algılanan stres ve iş tatmini arasında aracı bir role sahip olduğu bulgularına da ulaşılmıştır.

Worrell ve diğerleri (2006) okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını araştırdığı çalışmada, mevcut mesleki doyumun tespitini ve 22 yıllık süreç içerisinde yaşanan gelişmeleri incelemiştir. Çalışma 500 danışman ile yapılmış, 1982 ve 1992 yılları arasında yapılmış olan araştırma sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Araştırmada iş güvenliği, tazminat, çalışma koşulları, sosyal ilişki, bağımsızlık gibi özelliklerin mesleki doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca meslekteki çalışma sürelerine göre mesleki doyumda artış olurken, ilerleme imkanlarına, okul yönetim politikalarına ve uygulamalarına göre de mesleki doyumda azalma olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bandura'nın *Sosyal Bilişsel Teorisinden* hareketle Boon ve diğerleri (2015) tarafında 541 Malezyalı okul psikolojik danışmanı ile yapılan çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliği kaynaklarının psikolojik danışmanların iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Ayrıca Yapısal Eşitlik Modeline (YEM) dayalı çalışmada, yeterlilik bilgisinin düzeyi ve bunun danışmanlık öz yeterliliği ile iş tatmini üzerine etkisi araştırılmıştır. Psikolojik danışma öz-yeterlik kaynakları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Danışmanlık öz yeterliliği, psikolojik danışma öz yeterliliği ve iş tatmini kaynaklarına önemli ölçüde aracılık etmekte olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

Cervoni ve DeLucia-Waack (2011), okul psikolojik danışmanlarının rol çatışması ve rol belirsizliğinin mesleki doyumları üzerinde yordayıcı etkisi ve okul psikolojik danışmanlarının ASCA tarafından önerilen görevlere harcadıkları zamanı da incelemiştir. Araştırmada rol çatışması, rol belirsizliği, psikolojik danışmanlığa, konsültasyona ve ASCA dışı görevlerde harcanan zamanın tümü okul psikolojik danışmanının mesleki doyumunun önemli yordayıcıları olarak bulunmuştur.

Pyne (2011) yaptığı araştırmada ASCA ulusal model, kapsamlı okul psikolojik danışmanlığı uygulamaları ve okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu incelemiştir. Kapsamlı Okul Danışmanlığı Uygulama Tedbiri (CSCIM) programında yer alan "idari destek" ve "personel arasındaki iletişimi kolaylaştırma" maddeleri ile iş tatmini arasında yüksek ilişki bulunurken, "tüm öğrencilere hizmet etme", "açıkça yazılmış ve tanımlanmış program felsefesi" ve "programı planlamak ve değerlendirmek için zaman yaratmak" maddelerinde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Clemens ve diğerleri (2009) okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu, beklenen roller, işten ayrılma niyeti ve müdür-okul psikolojik danışmanı arasındaki ilişki gibi değişkenlerle bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının rolleri, işten ayrılma niyeti, okul müdürü ile olan ilişki değişkenleri meslek doyumunun %49'unu açıklamaktadır.

Baggerly ve Osborn (2006), okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu ve mesleki bağlılığın ilişkisini ve yordama düzeyini incelemişlerdir. Araştırma, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerinde etkili olan pozitif yordayıcıların uygun görevler, yüksek öz yeterlik ve bölge ve akran denetimi olduğunu, buna karşın negatif yordayıcıların ise stres ve uygun olmayan görevler olduğunu ortaya koymuştur.

Rayle (2006), okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu ve meslekten kaynaklı stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada meslekten kaynaklı stres yaşama ve çalışılan kurumda başkaları için önemli olduğunu hissetme okul psikolojik danışmanlarının meslek doyumunun %35'ini açıkladığını bulunmuştur.

Bryant ve Constantine (2006), kadın okul psikolojik danışmanları ile çoklu rol dengesi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Bulgular çoklu rol dengesi ve iş tatmininin, yaşın, okul danışmanı olarak yılların deneyiminin ve okul ortamının konumunun etkilerini hesaba kattıktan sonra bile genel yaşam tatminini pozitif olarak yordadığını göstermiştir.

De Mato ve Curcio'nun (2004) yapmış oldukları çalışmada, ilkokulda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını tespit etmek için Virginia eyaletinde görev yapan 301 psikolojik danışmana ulaşılmış ve elde edilen sonuçlar 1988 yılı ile 1995 yılları arasında yapılan çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının yüksek olduğu

bulunmuş fakat bu sonuçların önceki yıllara göre düşüş eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.

Wiggins (1984), 123 okul psikolojik danışmanı ile yaptığı çalışmasında katılımcıların mesleki doyumunu bireysel ve çevresel faktörler bağlamında incelemiştir. Araştırma okul psikolojik danışmanlarının mesleğe karşı ilgileri ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının çevre ile etkileşime geçmesi mesleki doyumu artıran bir faktör olarak görülürken okul psikolojik danışmanlarının yaşı, cinsiyeti, kıdemi ve eğitim düzeyinin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Thompson ve Powers'ın (1983) Arizonada 402 ortaokul psikolojik danışmanı ile yapmış oldukları çalışmada okul psikolojik danışmanlarının rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş tatmini, işle ilgili gerginlik ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Rol çatışması, rol belirsizliği ile pozitif yönlü orta düzeyde ve iş tatmini ile negatif yönlü orta düzeyde korelasyon göstermiş olduğu bulunmuştur. Ayrıca rol çatışması ile işle ilgili gerginlik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve işten ayrılma eğilimi ile de pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

2.5.1.2. Mesleki Doyumla İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda en yakın zamandan eskiye doğru kronolojik sıra ile verilmiştir.

Emiroğlu (2017) tarafından rehber öğretmenlerin algıladıkları iş yerinde yıldırıma yönelik davranışları bazı değişkenlere göre incelediği çalışmasına Gaziantep’te çalışan rehber öğretmenler katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, mesleki doyum, medeni hal, okul türü, eğitim düzeyi, mesleki kıdem gibi değişkenlerin rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tarhan'ın (2017) 235 rehber öğretmen ile yapmış olduğu başka bir çalışmada da okullarda çalışan rehber öğretmenlerin MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma (RPD) Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilen görevlere ilişkin görüşlerini belirlemiştir. Rehber öğretmenlerin yerine getirirken kendilerini yeterli algıladıkları görevler; komisyon ve toplantılara katılarak bilgi vermek, görüş belirtmek, ders yılı sonunda bir rapor

hazırlamak ile sınıf öğretmenlerine rehberlik etmek şeklinde sıralanmıştır. Rehber öğretmenlerin yerine getirirken mesleki doyum elde ettikleri görevler; psikolojik danışma yapmak, bireyi tanıma etkinliklerini yürütmek, bireysel rehberlik hizmetlerini yürütmek, ailelere ve okul personeline yönelik konferanslar düzenlemek, eğitsel ve meslekî rehberlik etkinlikleri ile uygulanması RPD alanında özel bilgi ve beceri gerektiren etkinlikler olarak sıralanmıştır.

Aykaç (2016) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve öznel iyi oluşları ile iş yerinde yıldırma davranışlarına (mobbinge) maruz kalmaları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma, psikolojik danışmanların mobbinge davranışına maruz kalmaları ile mesleki doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Durmuş (2015) yaptığı bir çalışmada, psikolojik danışmanların özyeterlikleri ile mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma, psikolojik danışmanların mesleki ve yaşam doyumları ile özyeterlik algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusunu ortaya koymuştur.

Ekşi ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik danışmanların dinleme becerisi ve özyeterliği ile mesleki doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik danışmanların dinleme becerisi ve öz yeterlikleri mesleki doyumun yordayıcıları olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik danışmanların mesleki doyumları kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterirken, cinsiyet, çalışılan okul türü, mezun olunan bölüm, yaşanılan yer, eğitim düzeyi ve öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiş olduğu bulunmuştur.

Umay (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları psikolojik danışmanların mesleki doyumunu cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir, yaşanılan yere dair memnuniyet, alınan izin sayısı, katılınan mesleki eğitimler, mesleği değiştirme isteği gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca psikolojik danışmanların ücret, ödül, sosyal haklar ve iletişim doyumunu ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü ve tükenmişlikleri ile de negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Kadioğlu'nun (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumu ile kendilerine duydukları saygı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları psikolojik danışmanların mesleki doyumunun yaşa, deneyim düzeyine, çalışılan kurum türüne ve kurumda psikolojik danışma odasının olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile benlik saygıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Kağan'ın (2010) Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mezun olunan alana göre psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyumları, diğer bölümlerden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlere göre rehber öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Karçkay (2008) yaptığı çalışmada farklı eğitim programlarından mezun olan okul psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları okul psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlikleri ve mesleki doyumları alan mezunu veya alan dışı mezunu olma durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

Kocayörük (2000) yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların mesleki doyumunu bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının yaşa, cinsiyete, mezun olunan bölüme, meslek seçme sürecine, çalışma süresine, fiziksel çalışma koşullarına göre anlamlı bir değişim göstermediğini ortaya koymuştur. Buna karşın, psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının çalışılan eğitim kurumuna, meslek tercih etmiş olma durumuna, öğrenci ve velilerin rehberlik servisinde sunulan hizmete verdikleri öneme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.2. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar

Bu kısımda pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar ele alınmıştır.

2.5.2.1. *Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar*

Radack ve diğerleri (2022) tarafından yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin akademik tükenmişliği yordayıp yordamadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma, pozitif psikolojik sermayenin akademik tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin “iyimserlik” alt boyutunun da akademik tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Freire ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerde psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kurumsal gelişmenin aracı rolü incelenmiştir. Sonuçlar gelişmenin psikolojik sermaye'nin tükenmişliğin üç belirtisi (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki başarı eksikliği) üzerindeki olumsuz etkisine kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.

Ferradas ve diğerlerinin (2019) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermayenin dört alt boyutuna (yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) göre profileştirilen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada düşük psikolojik sermaye profiline sahip öğretmenlerin (zorlu görevleri başarılı bir şekilde tamamlama konusunda düşük güven, kişisel hedefler oluşturmak ve bunlara ulaşmak için çalışmak için enerji eksikliği, olumlu nedensel atıflar yapma ve başarı beklentileri geliştirme konusunda çok az eğilim ile olumsuz durumlardan iyileşme veya ortaya çıkma kapasitesindeki düşüklük) yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yüksek psikolojik sermaye profiline sahip öğretmenlerin ise en düşük tükenmişlik düzeyine sahip oldukları sonucu ortaya konulmuştur.

Rodrigues ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermayenin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin psikolojik rahatsızlıklarına etkisini incelemişlerdir. Araştırma, psikolojik stres üzerinde en yüksek olumlu etkiye sahip olan pozitif psikolojik bileşenin “iyimserlik” olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca,

iyimserlik puanları yüksek olan öğretmenlerin stres, kaygı ve depresyon düzeylerinin düşük olduğu da tespit edilmiştir.

Rad ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada, tıp fakültesi öğrencilerinde psikolojik sermaye ile akademik tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma akademik tükenmişlik ile pozitif psikolojik sermaye arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yapılan aşamalı doğrusal regresyon, psikolojik sermayenin akademik tükenmişlik bileşenleri tarafından öngörülebilirliğini ortaya koymuştur.

Feng-I (2016) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmen perspektifinden okul yöneticilerinin otantikliğini ve öğretmenlerin psikolojik sermayelerini incelemiştir. Ayrıca öğretmenlerin otantik liderlik algılarını ve otantik liderlik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bilgilere göre öğretmenlerin, okul yöneticilerinin otantik liderlik düzeylerini “orta” düzey olarak algıladıkları ve yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Avey ve arkadaşları'nın (2009) yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma yönelimi ve iş arama süreci ile olan ilişkisine bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayenin stres ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Avey ve diğerleri (2008) tarafından yapılan başka bir çalışmada da çalışanların pozitifliği sürecinin çalışanların tutum ve davranışlar üzerinde bir etkisinin olup olmayacağı incelenmiştir. Araştırma çalışanların psikolojik sermayelerinin (umut, etkinlik, iyimserlik ve dayanıklılık) olumlu duygularla, örgütsel değişime dair tutumlar (bağlılık ve sinizm) ve davranışlar (örgütsel vatandaşlık ve sapma) ile ilişkili; olumlu duyguları yordamada farkındalığın psikolojik sermaye ile etkileşime girdiği ve olumlu duyguların genellikle psikolojik sermaye ile tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Luthans ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik WEB tabanlı deneysel bir müdahale modeli geliştirilmiştir. Deney grubuna pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi için iki saatlik bir eğitim verilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların web tabanlı eğitim almasının, pozitif psikolojik sermayeyi geliştirdiğine dair bulgulara ulaşılmıştır.

Larson ve Luthans (2006) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye, iş tutumları ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma psikolojik sermaye ile iş performansı, psikolojik sermaye ile iş tutumları, iş tutumları ve iş performansı arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca iş tutumlarının, psikolojik sermaye ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

2.5.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

İhtiyaroğlu ve diğerleri (2022) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile örgütsel öğrenme arasında pozitif yönlü; umut alt boyutu ile örgütsel öğrenme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin, örgütsel öğrenmenin anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

İskendeoğlu ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları psikolojik şiddet düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin algıladıkları psikolojik şiddet ile iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Sertel ve Karadağ (2022) tarafından yapılan çalışmada, eğitim kurumlarında örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi algılarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin cinsiyete, eğitim durumuna, kıdeme, okul türüne, okulun statüsüne ve okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, görev süresine ve branş değişkenlerine göre ise herhangi bir anlamlı fark göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bir başka bulgu ise, pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, yapılan çoklu regresyon analizine göre, demokratiklik ve okula

adanma ile başarı etkenleri alt boyutlarının psikolojik sermayenin anlamlı yordayıcıları olduğu da tespit edilmiştir.

Akdoğan'ın (2021) yapmış olduğu çalışmada, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algıları ve pozitif psikoloji sermaye algıları incelenmiş ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu, ancak herhangi bir demografik değişkene göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yapılan analiz sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişkiye de rastlanmamıştır.

Yıldırım ve Tösten (2020) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile mesleğe adanmışlıkları ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin “çok yüksek”, mesleğe adanmışlıklarının “yüksek” olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışmada mesleki adanmışlık ile pozitif psikolojik sermaye arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yalçın (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkmıştır. Ayrıca, “güven” alt boyutu öğretmenlerin en yüksek ortalamalara sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri cinsiyet değişkenine göre “öz yeterlilik” boyutunda erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık ortaya koyarken, “umut”, “psikolojik dayanıklılık”, “iyimserlik” boyutlarında ise anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Anık ve Tösten'in (2019) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu; problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu; pozitif psikolojik sermayeleri ile problem çözme becerileri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerde pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerisini yordayan modelin anlamlı olduğu görülmüştür.

Sünkür Çakmak ve Arabacı (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin “yüksek”, iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının ise “orta” düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Model analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini yordadığı ve pozitif yönde etkilediği, ayrıca aracılık testi sonuçlarına göre iş doyumunun, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında aracılık etkisinin olduğu da tespit edilmiştir.

Akman'nın (2016) çalışmasında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve psikolojik sermaye algıları okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca okul türü değişkeni “umut” alt boyutunda; mesleki kıdem değişkeni ise “umut” ve “özyeterlilik” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Kelekçe ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik algıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri çok “yüksek”, öğretmen yeterlik inançları boyutlarından olan kişisel yeterlik inançları “yüksek” bulunurken, genel yeterlik inançları ise “orta” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri görev yeri değişkenine göre gruplar arasında farklılaştığı, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile kişisel yeterlik inançları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile genel yeterlik inançları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılan çalışmada, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Araştırma sonucunda, 26 maddeden oluşan ve altı alt boyuta sahip geçerlik ve güvenirliği kanıtlanmış pozitif psikolojik sermaye ölçeği alanyazına kazandırılmıştır.

2.5.3. Okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlikleri ile ilgili araştırmalar

Bu kısımda okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlik algıları ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılmış çalışmalar ele alınmıştır.

2.5.3.1. *Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlikleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar*

Aşağıda okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlikleri ile ilgili yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar en yakın zamandan daha eskiye doğru kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Tang (2020) tarafından, okul danışmanlığına yönelik yapılan süpervizyonların okul danışmanlığına dair öz yeterliliği artırıp artırmadığının tespiti için bir çalışma yapmıştır. Okul Danışmanlığı Denetim Modeli çerçevesini kullanan 24 okul psikolojik danışmanının süpervizyonunu içeren bu çalışmanın bulgularına göre, süpervizyon gruplarına katılan danışman adayları ile katılmayan danışmanlar arasında öz yeterlik puanları arasında, katılanlar lehine, anlamlı farklar oluşmuştur. Aynı zamanda bu bulgular, okul danışmanlığına özgü süpervizyonun, okul psikolojik danışmanının mesleki uygulamayla ilgili öz yeterliliğini artırabileceğini göstermiştir.

Lam ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik danışman adaylarının yaş, cinsiyet ve etnik kökenine göre psikolojik danışma öz yetkinlikleri incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, psikolojik danışmanların yaş ve cinsiyetlerine göre öz yetkinlikleri anlamlı bir fark göstermemiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik danışma öz yetkinliğinin etnik kökene göre farklılaştığı, Asyalı ve beyaz öğrencilerin diğer etnik gruplara göre daha düşük öz yetkinliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bakar (2011) tarafında yapılan çalışmada, Malezyalı psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri ile çalışma deneyimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik danışma öz yetkinliği ile çalışma deneyimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışma öz yetkinliğinin cinsiyet ve çalışma programına göre anlamlı bir fark göstermediği de tespit edilmiştir.

Owens ve arkadaşları (2010) tarafında yapılan çalışmada, okul psikolojik danışmanı öz yeterliği ile algılanan çok kültürlü öz yeterlik arasındaki ilişki

incelenmiştir. Sonuçlar, okul psikolojik danışmanlarının deneyim yıllarının çok kültürlü yetkinliğin önemli bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur.

Halverson ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik danışmanlık ve rehberlik eğitiminde Planlanmış Psikolojik Eğitim (Deliberate Psychological Education) modeli eğitiminin psikolojik danışmanların ahlaki ve kavramsal gelişimleri ile öz yetkinlik algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma, Planlanmış Psikolojik Eğitim'in danışman öz yetkinlik düzeyini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak, Planlanmış Psikoloji Eğitim modeli ile danışmanlık öğrencilerinin öz yetkinlik algıları ve ahlaki gelişimleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tang ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik danışmanlık öğrencilerinin öz yeterliğini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Araştırma, alınan kurs sayıları, stajda geçirilen süre ve çalışılan işteki deneyimin öz yeterliği pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Cashwell ve Dooley'nin (2001) profesyonel psikolojik danışmanlarla ve bir üniversite psikolojik danışma laboratuvarında doktora düzeyindeki öğrencilerle yaptıkları araştırmada, düzenli olarak klinik süpervizyon almanın veya almamanın danışmanlık öz yeterliği üzerindeki etkisini belirlemeyi amaç edinmişlerdir. Araştırma bulguları, düzenli klinik süpervizyon alan psikolojik danışmanların almayanlara göre daha yüksek düzeyde danışmanlık öz yeterliği göstermiş olduğunu göstermiştir.

Sutton Jr. ve Fall (1995) tarafından yapılan çalışmada okul iklimi ile okul danışmanlarının öz yetkinlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, destekleyici personel ve yöneticilerin, yüksek psikolojik danışman yeterlik beklentisinin en güçlü yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Sharpley ve Ridgway'in (1993) stajyer danışmanların danışmanlık becerileri ile öz yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmaya 31 stajyer danışman katılmıştır. Katılımcılara 6 hafta süreyle danışmanlık becerileri eğitimi verilmiş olup bu eğitim sonunda öz yetkinlik algılarında değişiklik olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, danışmanlık eğitimi almak öz yetkinlik algısını arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, danışmanlık eğitiminin danışmanlık becerilerini ve mesleki yetkinliği arttırdığı da tespit edilmiştir.

Larson ve diğerleri'nin (1992) yapmış oldukları araştırmada, kaygı ve öz yetkinlik düzeyinin psikolojik danışmanın performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik danışman öz yetkinliği ve kaygı düzeyinin psikolojik danışman performansını önemli düzeyde yordadığı gözlenmiştir.

2.5.3.2. *Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlikleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar*

Aşağıda okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinlikleri ile ilgili ülkemizde yapılmış ilgili araştırmalar en yakın zamandan daha eskiye doğru kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Demir Kılıç ve Er (2021), rehber öğretmenler ile rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin öz yeterlik algılarını incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, öğretmen ve öğretmen adaylarının öz yeterlik algılarının cinsiyet, aile ve/veya yakın çevrede özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin varlığı, ders ve/veya eğitim alma durumu, hizmet süresi, yaş ve çalışılan kurum değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Bağcı ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada, devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yetkinlikleri ile ikincil travmatik stresleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının ikincil travmatik stres puanları, psikolojik danışma öz yeterliğinin toplam puanı ve onun üç alt boyutu olan “oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlik”, “yardım becerileri öz yeterliği”, “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik” ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki gösterirken, psikolojik danışma öz yeterliği ve alt boyutları cinsiyet, hizmet yılı ve psikolojik danışma uygulaması yaparken danışmanların kendilerini yakın hissettikleri psikolojik danışma kuramlarına göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Yayla (2016) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz yeterlikleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, cinsiyet, yaş, çalışılan kurum ve meslekte çalışma

süresine göre farklılık göstermediği sonucunu da ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz yeterlikleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, psikolojik danışmanların mezun oldukları programın psikolojik danışma öz yeterliklerinde belirgin bir farklılığa neden olmadığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

Yam'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada, psikolojik danışmanların bazı değişkenlere göre psikolojik danışma öz yeterliklerinin değişip değişmediğinin tespitine dair bir inceleme gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, psikolojik danışma öz yeterliği cinsiyete ve çalışılan kurumun türüne göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Buna karşın, psikolojik danışma öz yeterliğinin, kişilik özellikleri, sürekli kaygı düzeyi, geçmiş eğitim yaşantılarına ilişkin yeterlik algısı tarafından anlamlı şekilde yordandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Bilgiç (2011) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri bazı değişkenler açısından ele alınmıştır. Araştırma, öz yetkinliğin mezuniyet düzeyi ve deneyime yıllarına göre anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılırken, cinsiyet ve görev yeri değişkenlerine göre öz yetkinlik algısında anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel'in (2010) iki aşamalı olarak gerçekleştirdiği çalışmada, danışman adaylarının özel eğitime ilişkin rehberlik ve psikolojik danışma öz yeterlik algıları araştırılmıştır. Danışmanların öz yeterliklerine ilişkin bulgular, erkeklerin kadınlara göre öz yeterlik algılarının daha yüksek olduğu ve eğitim görülen sınıf düzeyi ile öz yeterlik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Gündüz ve Çelikkaleli'nin (2009) yapmış olduğu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inancı bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma, kadın psikolojik danışmanların kendilerini erkek meslektaşlarına göre daha yetkin bulduklarını, daha uzun süre meslekte bulunan danışmanların hizmet süresi daha az olan meslektaşlarına göre mesleki yetkinlik beklentisinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, ilköğretim ya da ortaöğretimde çalışmanın psikolojik danışma becerileri, çok yönlü rol becerileri ve uygulamada zorlanılan becerilere dair öz

yetkinlik beklentileri üzerinde herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

Aksoy (2008) rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yetkinlik algısını incelemiştir. Cinsiyet ve yaş özelliklerinin özel eğitim rehberlik ve psikolojik danışmanlığa ilişkin yetkinlik algısına anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, deneyim, mezun olunan bölüm, özel eğitim deneyimi ve uzman desteği ile özyetkinlik düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özgün (2007), ilköğretim, ortaöğretim ve RAM’da çalışan rehber öğretmenlerle yaptığı çalışmada danışmanların kişilik özellikleri ile yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya göre, kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, çalışılan kurum düzeyine bakıldığında ortaöğretimde çalışan danışmanların mesleki yetkinlik beklentilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken; eğitim düzeyi ve mezun olunan programın mesleki yetkinlik beklentisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Yiyit’in (2001) psikolojik danışmanların öz yetkinlik beklentilerini tespitine yönelik ölçek geliştirme çalışması, diploma notu, deneyim ve mevcut öğrenci sayısı ile öz yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken; cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, mezun olunan bölüm ve okul türü ile öz yetkinlik beklentisi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

2.5.4. İlişkilerde yakınlık ile ilgili yapılan çalışmalar

Bu kısımda ilişkilerde yakınlık ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılmış çalışmalar ele alınacaktır.

2.5.4.1. *İlişkilerde Yakınlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar*

Prager ve diğerleri (2013) samimiyet ve pozitif psikoloji (Intimacy and positive psychology) adlı çalışmalarında, yakınlığı bireysel refahın, yakın ilişkilerin, kişiliğin ve sosyal bağlamın olumlu yönleriyle yakından ilişkili bir etkileşim ve ilişki süreci olarak betimlemişlerdir. Ayrıca, samimi (yakın) etkileşimler ve yüksek kaliteli yakın ilişkiler,

daha az fiziksel ve psikolojik sıkıntı belirtisi ve daha iyi sağlık ile pozitif duygu, memnuniyet ve ilişki doyumu ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte, son derece samimi arkadaşlıklar ve romantik ilişkiler daha tatmin edici, daha önemli taahhütlere ilham verici, uzun süreli ve günlük çatışmaların ve stresin daha kolay atlatılması noktasında kolaylaştırıcı ve hızlandırıcı bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Yüksek benlik saygısının kazanılmasını ve başkalarının duyguları hakkında anlayış geliştirilmesinin de önünü açan bir unsurdur. Son olarak, yakın ilişkiler, toplumsal cinsiyet ideolojileri ve klişelerinin önemli ve etkili bir yönü olduğu bir sosyal bağlamda var olur. Aşk ve mahremiyetin "dişileştirilmesi", erkeklerin arkadaşlıklarında kadınların arkadaşlıklarına göre daha az yakın temasla birlikte olmuştur ve heteroseksüel romantik ilişkilerde de samimiyeti tehlikeye atabilir. Yakınlığın pek çok faydası nedeniyle, insanların ilişkilerinde daha fazla yakınlıktan keyif almalarına yardımcı olacak eğitimsel ve terapötik süreçlerin geliştirilmesi teşvik edilmelidir.

Hess ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışmada, insanların kişisel ilişkilerde yakınlık oluşturmak için kullandıkları stratejileri incelemiş ve hem yakınlığı hem de mesafeyi içeren bir yakınlık ölçüsü sağlamak için bir mesafe ölçüsüyle birleştirilebilecek bir yakınlık ölçüsü geliştirmişlerdir. Çalışma üç aşamada gerçekleşmiş olup, ilk aşamada faktör analizi yöntemiyle insanların yakın ilişki kurmak için kullanabilecekleri taktikler incelenmiş ve altta yatan üç strateji tespit edilmiştir: açıklık, dikkat ve katılım. İkinci ve üçüncü çalışmalarda, hem öğrenci hem de öğrenci olmayan örneklemleri kullanarak, psikometrik yeterlilik açısından yakınlık indeksi maddeleri test edilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda, insanların ilişkilerde yakınlığı artırmak için kullandıkları stratejilerin belirlenmesini ve yararlı bir yakınlık ölçeğinin geliştirilmesini sağlamıştır.

Mayseless ve Scharf (2007), ergenlerin yakınlık kapasitelerine potansiyel katkıda bulunan güvenli ruh hali (bağlanma konusunda) ve bağlanma stillerini (ergenlik ve yetişkinlikte değerlendirilen bağlanma temsillerinin en yaygın iki yönü) inceledikleri çalışmalarını iki aşamalı olarak uygulamışlardır. Araştırmanın ilk aşamasında, katılımcıların lise son yıllarındaki dürtüselliklerine dair bilgiler kendi raporlarına göre toplanmıştır. İkinci aşama dört yıl sonra, zorunlu askerliklerini tamamladıktan sonra, yakınlık kapasiteleriyle ilgili yapılan görüşmeler ve uygulanan anketler sonucu elde edilen verilerden oluşmaktadır. Bağlanma ve bağlanma stilleri ile ilgili ruh hali,

romantik yakınlık ve arkadaşlarla duygusal ilişkileri yordadığı tespit edilmiştir. Dürtüsellik, romantik yakınlığı yordamada bağlanma güvenliği ile etkileşim halinde olduğu bulunmuştur.

Corsano ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmada, yalnızlığın ve ebeveynler ve arkadaşlarla ilişkilerin psikolojik iyi oluş veya ergen hoşnutsuzluğu üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırma, arkadaşlar ve ebeveynlerle olumlu bir ilişkinin ergenlerde psikolojik iyi oluşu artırdığını ve hoşnutsuzluğu azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışma, ergenlerin farklı yalnızlık hallerini ayırt edebildiklerini göstermiştir; bir yandan izolasyonun ve sosyal reddin acısını fark edebilirken, diğer yandan da yaş ve cinsiyete göre yalnızlığın olumlu yanlarını takdir edebildikleri bulgusunu da ortaya koymuştur. Bu nedenle yalnızlık, sosyal reddedilmeden kaynaklanıyorsa ergenin iyi olma hali için bir risk olabilirken, ergenler yalnız kalmayı seçtiklerinde psikolojik iyi olma halini geliştirebilecek bir faktördür.

Aron ve arkadaşları (2004), “başkalarını benliğe dahil etmek” ile ne kastettiklerini dile getirdikleri, yakın ötekilerin benliğe dahil olduğu fikrini destekleyen veriler sundukları ve bu benliğe dahil etmenin tanıdıklı veya benzerlikle aynı şey olmadığını savundukları bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada, daha sonra benliğe ötekinin dahil edilmesinin, sosyal psikologların ve sıradan insanların yakınlıktan kastettikleri şeye kavramsal ve ampirik olarak iyi bir şekilde karşılık geldiğini tespit etmişlerdir. Son olarak, ilişkiler ve gruplar da dahil olmak üzere çeşitli bağlamlarda yakınlığın rolünü anlamak için bu görüşlerin bazı önemli sonuçlarında tartışılmıştır.

Parks ve Floyd (1996) yaptıkları çalışmada, arkadaşlıklardaki yakınlık (closeness) anlamlarını inceleyerek ve ardından yakınlık anlamlarını katılımcıların mahremiyet (intimacy) anlamlarıyla karşılaştırarak yakınlık ve mahremiyetin daha kesin bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamışlardır. Bir kişisel bildirim anketi ile üniversite öğrencilerine, aynı cinsiyetten ve karşı cinsiyetten arkadaşlıklarında neyin yakınlık kurmayı kolaylaştırdığı ve yakınlığın nasıl ifade edildiği sorulmuştur. Araştırma sonunda yakınlık için on üç farklı anlam ortaya çıkmıştır. Bireyler, yakınlık için ortalama üç anlam belirttiği çalışmada, en yaygın olan anlamlar ise şöyledir; “kendini açma”, “destek”, “ortak ilgi alanları” ve “ilişkinin değerinin açıkça ifade edilmesi”. Yakınlığın ulusal anlamları, cinsiyet ve ilişki türlerine göre görece az

farklılık göstermiştir. Ayrıca, katılımcılar, yakınlık ve mahremiyet arasında üç olası ilişki öngörmüşler. Katılımcıların yarısından biraz azı bunları eşdeğer terimler olarak görürken, geri kalan katılımcılar niteliksel veya niceliksel farklılıkları vurgulamışlardır. Başlıca niteliksel fark, mahrem ilişkiler yanıtını verenlerin yaklaşık dörtte biri yakınlığı romantik veya cinsel bir boyutu olan bir ilişki olduğunu ima etmişlerdir. Niceliksel farklılıklar genellikle mahrem bir ilişkinin yakın ilişkinin daha yoğun bir biçimi olduğuna inandıkları görülmüştür. Katılımcılara, yakınlık, mahremiyetten daha zengin, daha kapsayıcı bir terim gibi görüldüğü bulgusuna da ulaşılmıştır.

2.5.4.2. *İlişkilerde Yakınlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar*

Balta ve Ercan (2022), ergenlik dönemi romantik ilişkilerinde yakınlık düzeyini ölçmeyi sağlayacak bir ölçme aracı geliştirmek maksadıyla yaptıkları çalışmaları, ergenlik dönemi romantik ilişkilerinde yakınlığın üç alt boyutu bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu boyutların yardım ve destek, fiziksel çekim ve ilişkide güven olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu üç alt boyutun, toplam varyansın %63'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri .63 ile .83 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Araştırma, yakınlık puanları ile yalnızlık puanları arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Cronbach's alfa katsayısı yardım ve destek alt boyutu için .92, fiziksel çekim için .79 ve ilişkide güven için .70, ölçeğin tamamı için .81 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak 15 maddeden oluşan "Romantik İlişkilerde Yakınlık Ölçeği: Ergen Formu"nun, ergen romantik ilişkilerinde yakınlık düzeyini ölçmek için kullanılabilecek yeterlilikte olduğu ifade edilmiştir.

Elibol ve Tok (2018) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin kurduğu ilişkilerde yakınlık kurmaya dair korkusunun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Yakınlık Korkusu Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği yapılmıştır. Araştırmada, ölçeğin tamamı için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı 0.81 olarak bulunmuştur. Ayrıca, test-tekrar test sonuçları, iki uygulama arasındaki ilişkinin 0.76 olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak, yakınlık korkusu ölçeği toplam puanı kendini saklama ölçeği toplam puanı ve ilişki korkusu ayarlama alt boyutu ile pozitif ve anlamlı bir ilişki sergilemiştir. Bu bulgular ışığında, Yakınlık Korkusu Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Bayhan ve Işıtan (2010) tarafından yapılan araştırmada, ergenlik döneminde yaşanan arkadaşlık ilişkileri ve romantik ilişkiler ele alınmıştır. Arkadaşlık ilişkisinin yaşla birlikte gelişimsel bir süreç içerdiği, arkadaşlığın önce aynı cinsiyetten kişilerle kurulmaya başladığı, sonrasında karşı cinsiyetten arkadaşlıklar kurulduğu, bu durumun ileride ergenin karşı cinsle olan yakınlaşmasına olanak sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca, arkadaşlık ve romantik ilişkileri belirleyen ebeveyn tutumları ve kültürel farklılıklar ele alınırken, teknolojik gelişmelerin de ergenin ilişkileri üzerinde etkisi ele alınmıştır. Son olarak, arkadaşlıkta temel ögenin dürüstlük ve güven olduğu belirtilmiştir.

Taşfiliz ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları çalışmada algılanan partner, aile ve arkadaş duyarlılıklarının yaş ile ilişkisi; algılanan partner, aile ve arkadaş duyarlılıklarının psikolojik esenlik ile ilişkisi ve yaşı düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Analizler, algılanan aile ve partner duyarlılığının yaş ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yaşı algılanan aile duyarlılığı ile doğru, algılanan partner duyarlılığı ile ise ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca tüm algılanan duyarlılık değişkenleri ile psikolojik esenliğin olumlu bir ilişkiye sahip olduğu ve bu ilişkinin genç yetişkinler için daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Erdoğan ve Tütüncü'nün (2015) yapmış oldukları çalışmada, üniversite öğrencilerinin beden görüntüsünden memnuniyeti, yeme tutumu ve yakın ilişki kurma arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemişlerdir. Araştırma, beden görüntüsünden memnuniyet, yeme tutumu, yakın ilişki kurma arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, yeme tutumu anormallik gösteren katılımcıların beden imgelerinden daha az memnun oldukları ve yakın ilişkilerinde de daha fazla ilişkisel depresyon, ilişkisel saplantı gösterdikleri bulgularına ulaşılmıştır.

Yapılan alanyazın incelemesinde, yurt içinde ve yurt dışında yakın ilişkilerle ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır. Yapılan çalışmaların çoğunda “yakın ilişkiler” kavramının romantik ilişkiler ile sınırlandırıldığı ve diğer ilişki türlerini (aile ve arkadaşlık) dahil edilmediği fark edilmiştir. Bir bütün olarak (romantik, aile bireyleriyle ve arkadaşlarla ilişkiler) yakın ilişkileri ele alan çalışmaların ise çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

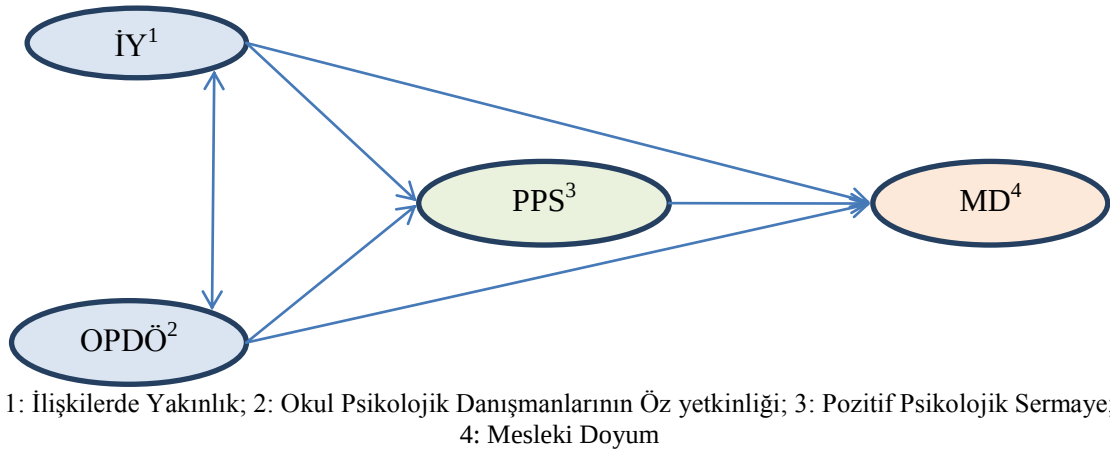
Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada MEB'e bağlı kurumlarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri ve ilişkilerde yakınlıkları ile pozitif psikolojik sermaye ve mesleki doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek için "ilişkisel tarama" yöntemi kullanılmıştır. Tarama (Survey Method); geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemek iken, ilişkisel tarama modeli (Correlational Survey Method) ise iki veya daha fazla değişkenler arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan modeldir. Bu araştırma genel tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Karasar'a (2010) göre, korelasyon (Correlation) ve karşılaştırma (Comparative) olmak üzere iki tür ilişkisel tarama modeli vardır. Korelasyon türü araştırma modellerinde değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve var olan değişimin hangi yönlü olduğu incelenirken, nedensel/karşılaştırma türünde en az iki değişken arasında bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak bağımlı değişkenler arasında farkın var olup olmadığı analiz edilir. Böylece gruplar arasındaki farklılaşmanın nedeni hakkında kesin bilgi edinilmektedir (Karasar, 2010). Bu araştırma modeliyle elde edilen veriler üzerinde, korelasyon, regresyon analizi, t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılarak değişkenler arasındaki mevcut ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen puanlar üzerinde belirlenen değişkenler doğrultusunda ilişkisel ve karşılaştırmalı analizler yapılmıştır.

Çalışmada veriler bir anket uygulama biçimi olan WEB tabanlı formlar ile bilgisayar ve akıllı telefon uygulamaları üzerinden toplanmıştır.

Bu çalışma kapsamında rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ile ilişkilerde yakınlıklarının mesleki doyumlarına etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü öngören bir model önerilmiştir. Bu model kapsamında gözlemlenen değişkenlere ait izlenecek yol analizi Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. İlişkilerde yakınlık ve öz yetkinliğin mesleki doyumu yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü öngören yol şeması.

Çalışma kapsamında, Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen bootstrap yöntemi ile Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı aracılık yöntemi kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenin olduğu bir çalışmada aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için iki değişkenle birlikte bir üçüncü değişkene ihtiyaç vardır. Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinden bahsedebilmek için regresyon analizinden geçirilen ölçümlerin şu dört koşulu sağlaması gerektiğini belirtmektedir;

1. “Yordayıcının” “Yordananı” anlamlı bir şekilde yordaması
2. “Yordayıcının” “Aracıyı” anlamlı bir şekilde yordaması
3. “Yordayıcının” etkisini kontrol altına alarak, “Aracıyı” ve “Yordananı” yordaması
4. “Aracı”nın etkisini kontrol altına alarak “Yordayıcının” “Yordananı” yordamasında anlamlı bir düşmenin veya bu ilişkide istatistiksel olarak ilişkinin anlamsız olması gereklidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de MEB’e bağlı tüm okul türlerinde ve rehberlik araştırma merkezlerinde rehber öğretmen/psikolojik danışman olarak görev yapanlar oluşturmaktadır. Örneklem belirleme sürecinde araştırma kapsamına giren rehber öğretmenlerin sahip oldukları koşullardan/özelliklerden dolayı uygulamada karşılaşılabilecek sıkıntılar göz önüne alınarak seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tesadüfi ya da elverişli örnekleme yöntemi isimleri ile de anılan uygun örnekleme yöntemi zaman, para ve işgücü kaybını önlemeyi temel amaç edinen ve araştırmacı tarafından ihtiyaç duyulan

büyükölükteki bir gruba ulaşınca kadar en ulaşılabilir olan yanıtlayıcılardan başlayarak örneklemin oluşturulduğu yöntemdir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019). Çalışma kapsamında herhangi bir fiziki materyal kullanılmadığı gibi herhangi fiziki kurumsal bir yapıya da ziyarette bulunulmamıştır. Çalışma için verilerin toplanması süreci “İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu” tarafından verilen olumlu kararlar birlikte başlamıştır. Bu kapsamda, veri toplama araçları çevrimiçi ortama aktararak katılımcılara ulaştırılması için internet ortamındaki sosyal medya araçları kullanılmıştır. Veri toplama süreci, veri toplama aracının ulaştığı kimselerin çalışmaya katılmayı kabul etmesi ile birlikte soruların kendilerine açılması ve cevaplama işleminin tamamlanmasından sonra cevapların çevrimiçi ortama aktarılması şeklinde işlemiştir. Bu süreç 410 kişiye ulaşınca kadar sürdürülmüştür. Çünkü yapılan hesaplamalar sonucunda 384 kişiden (Büyüköztürk ve ark. 2019) toplanan sağlıklı verinin 500000’e kadar olan evrenlerle ilgili sağlıklı sonuçlar vereceğini ortaya koymuştur. Ancak verilerin düzenlenmesi sürecinde eksik ve uç değer oluşturan 25 verinin ayıklanması sonucu 385 adet veri ile analizlere devam edilmiştir. Yaş aralığı 22 ile 57 yıl olan katılımcıların yaş ortalaması 33 yıldır. Katılımcıların demografik verilerine ait betimsel istatistiklere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1
Sosyo-Demografik Özellikler

	n	%
Kadın	212	55.1
Erkek	173	44.9
Bekar	143	37.1
Evli	242	62.9
0-5 yıl arası	143	37.1
6-10 yıl arası	117	30.4
11-15 yıl arası	52	13.5
16 yıl ve üstü	73	19.0
Devlet	361	93.8
Özel	24	6.2
İlkokul	102	26.5
Ortaokul	114	29.6
Ortaöğretim	118	30.6
Diğer Kurumlar *	51	13.2
500 kişiden az	204	53.0
500-1000 Arası	122	31.7
1001 ve daha fazla kişi	59	15.3
Tek Psi. Dan./Reh. Öğr.	123	31.9

İki Psi. Dan./Reh. Öğr.	94	24.4
Üç Psi. Dan./Reh. Öğr.	97	25.2
Dört Psi. Dan./Reh. Öğr. Fazla	71	18.4
Lisans	305	79.2
Yüksek Lisans ve Doktora	80	20.8
PDR	344	89.4
Diğer Bölümler**	41	10.6
Toplam	385	100

* MEB'e bağlı olan RAM, BİLSEM vb. kurumlarda çalışanlar.

** Edebiyat fakültelerinden mezun olup formasyonla veya Eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olup Rehber öğretmen/Psikolojik danışman olarak çalışanları kapsamaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 212'sinin kadın ve 173'ünün erkek olmak üzere toplam 385 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların 361'inin devlet okullarında çalıştığı, 242'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresine göre bakıldığında en çok katılımın 1-5 yıl arasında görev yapanlardan oluştuğu (143) görülürken çalışılan okul türüne göre bakıldığında ise en çok katılımın ortaöğretim düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluştuğu (118) belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların 204'ünün 500 kişiden az öğrencisi olan okullardaki çalışanlardan oluştuğu da tespit edilmiştir. Katılımcıların 123 çalıştığı kurumda kendilerinden başka rehber öğretmen bulunmadığı belirtirken 71 ise çalıştıkları kurumda dört kişiden fazla rehber öğretmen bulunduğunu belirtmişlerdir. Son olarak, katılımcıların 305'inin lisans mezunu olduğu ve 344 katılımcının ise rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma olarak tasarlanan çalışmada MEB'e bağlı kurumlarda rehber öğretmen olarak çalışanların görevleriyle ilgili mesleki tatmin düzeylerinin belirlenmesi için "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılırken, olumlu psikolojik kaynaklarını ortaya koyabilmek için "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Okullarda sergilenebilecek psikolojik danışmanlık becerileri hakkında yetkinlik düzeyinin tespiti için "Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği" kullanılmış, ilişkilerde yakınlık düzeyinin belirlenmesi için ise araştırmacı tarafından geliştirilen "İlişkilerde Yakınlık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bu ölçekler için gerekli izinler alınmıştır. Alınan izin yazılarına ait belgeler EK 1'de yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların cinsiyeti, medeni hali, öğrenim düzeyi, meslekte çalışma süresi, çalıştığı kurumun türü,

öğrenci sayısı gibi bazı sosyo-demografik değişkenlerin tespiti için araştırmacı tarafından hazırlanan bir “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında uygulanan ölçek takımı EK 2’de yer almaktadır. Araştırma için gerekli “Etik Kurul İzni” EK 3’te, araştırma için alınan “Araştırma İzin Yazısı” EK 4’te ve katılımcıların uygulama öncesinde imzalayarak veya online olarak onaylamaları gereken “Katılım Onay Formu”da Ek-5’te yer almaktadır.

Veri toplama araçlarının kullanımı için ölçek geliştiricileri ile iletişime geçip gerekli izinler alınmış ve buna ilişkin izin onayları EK-4’de verilmiştir. Kullanım izni alınan ölçeklerin bu araştırma için geçerlik ve güvenirlik analizleri yeniden yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçekler bir bütün olarak kullanılmak yerine bazı alt ölçeklerin faktör yapısını ortaya koymak için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin saptanması Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile yapılırken, ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Bu çalışma kapsamında yapılacak model analizlerinde bakılması gereken uyum iyilik indeksler Kline (2014) ve Coughlan’a (2008) göre belirlenmiştir. Kline (20014) ve Coughlan (2008) ki-kare uyum testi/serbestlik derecesi (df), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ve NNFI (Non-Normed Fit Index) diğer adıyla TLI (Tucker-Lewis Index) gibi indekslerin Yapısal Eşitlik Modellemelerinde (YEM) bakılması gereken değerler olduğunu belirtmişlerdir. Belirtilen indekslere ait uyum iyiliği değerleri ise Bentler (1980), Kline, (1998), Meydan ve Şeşen (2015), Çelik ve Yılmaz’ın (2016) belirlemiş oldukları değerlere göre oluşturulmuştur. DFA analizinde kullanılan model uyum iyiliği değerleri ve düzeylerine ait değerlere Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2

YEM Uyum Değerlerine Ait Kabul Edilebilir İyilik Değerleri Tablosu

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum
<i>Mutlak Uyum İndeksleri</i>		
X²/df	≤ 5	≤ 3
RMSEA	≤ 0.08	≤ 0.05
SRMR	≤ 0.08	≤ 0.05

Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri

CFI	≥ 0.90	≥ 0.97
TLI	≥ 0.90	≥ 0.95

Ölçeklerin DFA analizlerinde ve model uyumlarında bakılan indeksler ve indekslere ait değerler Tablo 2’de yer almaktadır. Uyum indekslerinde mümkün olduğunca mükemmel değerler ile kabul edilebilir değerlerin yakalanması hedeflenmiştir.

Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları için 143 katılımcıya ulaşılmıştır. Elde edilen veri setinden 7 kişiye ait veriler eksiklik veya bütün maddelerin aynı seçenekle doldurulmuş olması gibi nedenlerden dolayı veri setinden çıkarılmış ve geriye kalan 136 kişinin verileri üzerinden DFA analizi yapılmıştır. Bu katılımcılara ait betimsel analiz sonuçları Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3
Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Özellikler

	n	%
Kadın	69	50.7
Erkek	67	49.3
Bekar	52	38.2
Evli	84	61.8
Devlet	129	94.9
Özel	7	5.1
Lisans	104	76.5
Yüksek Lisans	30	22.1
Doktora	2	1.5
<i>Mezun olunan bölüm</i>		
PDR	122	89.7
Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe	7	5.1
Diğer Bölümler	7	5.1

Tablo 3’e bakıldığında kadın katılımcıların 69, erkek katılımcıların ise 67 olduğu ve toplam katılımcı sayısının 136 olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler açısından bakıldığında; katılımcıların 84’ü evli bireylerden oluşurken 129’unun devlet kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca sadece lisans mezunu olan rehber öğretmen sayısı 104 iken PDR lisans programı mezunu olan rehber öğretmenlerin sayısı ise 122 olduğu görülmektedir.

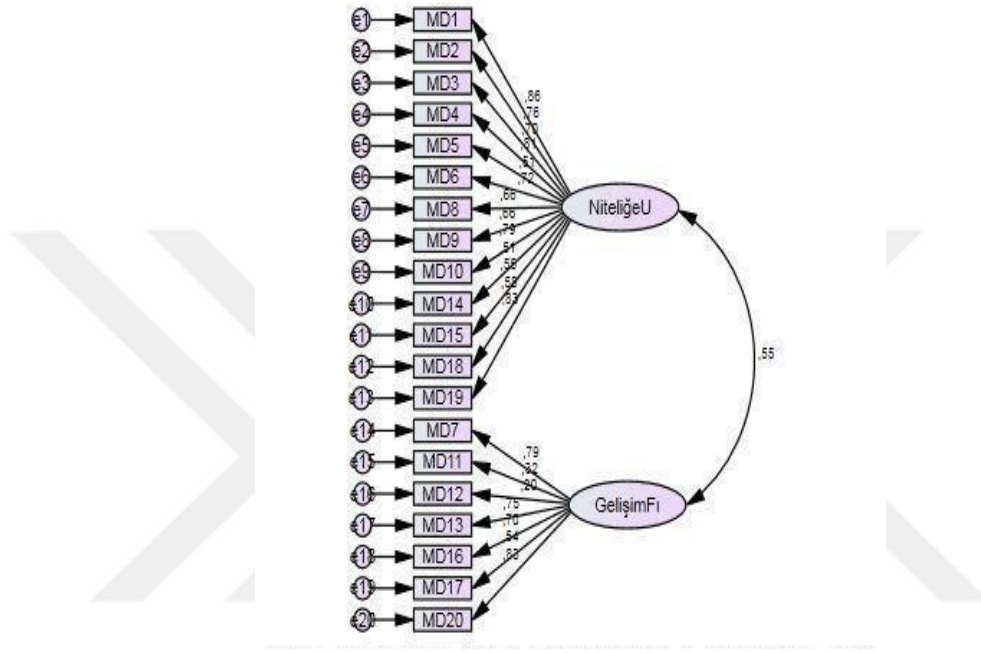
DFA uyum değerleri düşük olan ölçekler AFA analizine tabii tutulmuş ve ölçek faktör yapısını bozan maddeler tespit edilmiştir. Bu işlemler sayesinde ölçeğin alt boyutları ile ölçmek istediği özellikleri ölçmesine engel olan veya ölçüme herhangi bir katkı sunmayan maddelerin belirlendikten sonra ölçekten çıkarılması ve ölçeklerin çok faktörlü yapısı korunarak bu çalışmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanması hedeflenmiştir. Ölçeklerin yapılan madde atma işlemlerinden sonra, kalan maddeler ile AFA ve DFA analizleri yeniden yapılarak geçerlik ve güvenirlikleri tekrar test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin var olan geçerlilik ve güvenirlik değerleri ile bu çalışma kapsamında elde edilen geçerlilik ve güvenirlik sonuçları aşağı bölümde verilmiştir.

3.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)

Aşağıda MDÖ'ye ait genel bilgilere ve bu araştırma kapsamında yapılan geçerlik ve güvenirlik ile ilgili süreç ve analizlere yer verilmiştir.

Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiş olan MDÖ'nün örneklemini 1997 yılında Ankara ilinde çeşitli kurumlarda çalışan ve bu çalışmaya gönüllü katılan 114 kişi oluşturmuştur. MDÖ beşli Likert tipinde hazırlanmış ve cevaplar 1: “Hiçbir zaman”, 2: “Nadiren”, 3: “Ara sıra”, 4: “Sık sık” ve 5: “Her zaman” şeklinde kodlanacak şekilde belirlenmiştir. Ölçeğin 13 maddesi (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 18, 19) ‘Niteliğe Uygunluk’ ve yedi maddesi (7, 11, 12, 13, 16, 17, 20) de ‘Gelişim Fırsatı (İsteği)’ olmak üzere iki alt ölçeği bulunmaktadır. Ölçekteki 4, 9, 10, 11, 14, ve 19 numaralı maddeler olumsuz ifade edilmiş olup puanlamada tersine çevrilerek değerlendirilmeye katılmaktadır. MDÖ'nün iki faktörlü yapısının toplam varyansın %48.6'sını açıkladığı; “Niteliğe Uygunluk” faktörünün %36.4'ünü açıklarken, “Gelişim Fırsatı” faktörünün ise %12.2'sini açıkladığı belirlenmiştir. “Niteliğe Uygunluk” faktörünün %36.4'lük kısmı açıklıyor olması nedeniyle ölçek tek boyutluymuş gibi de kullanılabilir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.90 tespit edilirken birinci alt ölçek için bu değer 0.91, ikinci alt ölçek için ise 0.75 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Alınan yüksek puan mesleki doyumun yüksek olduğunu, alınan düşük puan ise mesleki doyumun düşük olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında MDÖ'nün geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinlerin alınmasının ardından 136 rehber öğretmen/psikolojik danışmandan elde edilen veriler üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış ve elde edilen sonuçların ölçülmek istenen yapıyı ölçmede uygun sonuçlar vermediği görülmüştür. Bu bulgulara ait Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) görseli Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2. Mesleki doyum ölçeğine ait YEM görseli

Şekil 2 de görüldüğü gibi yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda elde edilen değerler ölçeğin, ölçülmek istenen yapıyı ölçmede uygun sonuçlar vermediğini göstermektedir. Bu bulgulara ait YEM görseline ait model uyum indeksleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4
MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
588.34	169	3.48	0.134	1.320	.74	.71

Şekil 2'de yer alan ölçüm modeline ait Tablo 4'te yer alan model uyum değerlerine göre ölçeğin uyum iyilik indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığı ve modifikasyon indisleri ile de istenen uyum iyilik değerlerine ulaşmanın mümkün olmadığı görülmüştür. Bu nedenle ölçeğin AFA analizine bakılmıştır. Yapılan

AFA analizine göre 0.30'un altında faktör yükü bulunan 12 ve 18 numaralı maddeler ile ölçeği geliştirenler tarafından belirlenen alt boyutlar dışındaki boyutlarda faktör yükü gösteren 5, 8, 11 ve 15 numaralı maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Geriye kalan 14 madde ile yapılan güvenirlik testinde, ölçeğin toplamına ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.91 ölçülürken alt boyutlara ait Cronbach alfa değerleri birinci boyut için 0.92, ikinci boyut için ise 0.84 bulunmuştur. Ölçeğin model uyumuna bakmak için 225 kişinin verilerinden faydalanılarak DFA analizi yapılmıştır. Ancak dokuz veri aşırı uç değerlere sahip olması nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır.

Mesleki Doyum Ölçeğinin yapı geçerliliği ile ölçeğin alt boyutlarının ölçmek istediği yapıyı ölçme düzeyinin tespiti için AFA yapılmıştır. Öncesinde, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti için Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ve Bartlett Testi sonuçlarına bakılmıştır. MDÖ ait KMO değerinin 0.86, Bartlett Testinin 1599.24 ($p=0.00$) olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler sonucunda ölçeğin AFA'ya uygun ve örneklem büyüklüğünün ise yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan AFA analizinde faktörlerin ve her maddeye ait faktör yüklerinin belirlenen alt boyutlar altında toplandığı tespit edilmiştir. MDÖ'ye ait yapılan analiz sonucu ortaya çıkan boyutlar ve faktör yüklerine ait bilgiler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

AFA Analizinde Tespit Edilen Faktör Yapısı ve Faktör Yüklerine Ait Pattern Matris Tablosu

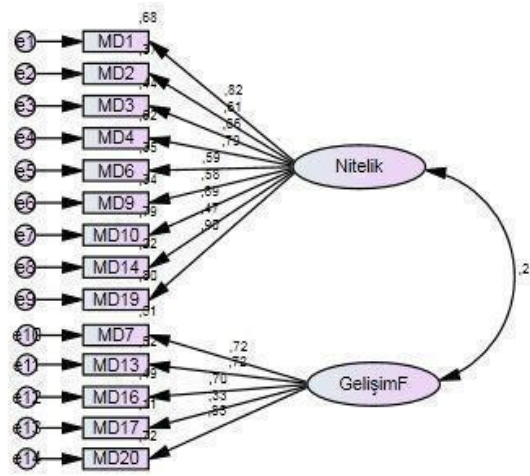
	Faktör	
	1	2
MD10	.901	
MD19	.893	
MD4	.832	
MD1	.806	
MD3	.715	
MD9	.698	
MD6	.626	
MD2	.581	
MD14	.574	
MD20		.863
MD13		.834
MD7		.771
MD16		.753
MD17		.426

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirme ile Oblimin.

a. Döndürme 4 iterasyonda yakınsama yaptı.

MDÖ iki alt boyutlu yapısıyla toplam varyansın %57.40'ını açıkladığı tespit edilmiştir. MDÖ'ye ait yapılan faktör analizinde faktör yükleri “Niteliği Uygunluk” alt boyutu için 0.90 ile 0.57 arasında iken “Gelişim Fırsatı” için 0.86 ile 0.43 arasında olduğu tespit edilmiştir. Cronbach alfa değeri ölçeğin tamamı için 0.88 iken “Niteliği Uygunluk” için 0.90 ve “Gelişim Fırsatı” için de 0.80 olarak tespit edilmiştir. MDÖ'ye ait YEM modeli Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. MDÖ'ye ait YEM görseli

Şekil 3 incelendiğinde, modelin faktör yüklerinin iyi değerlere sahip olduğu görülmüş bu nedenle model uyum iyilik değerlerinin incelenmesine karar verilmiştir.

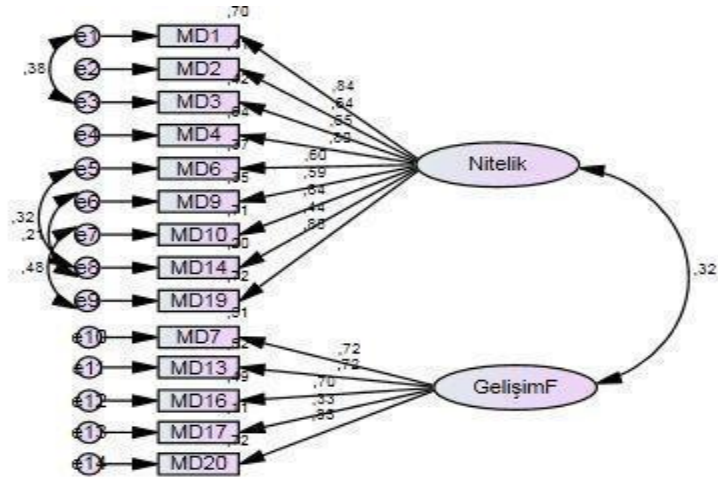
MDÖ'ye ait model uyum iyilik değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
269.03	76	3.54	0.109	0.083	.88	.85

Tablo 6'da görüldüğü üzere, ölçeğin bazı uyum indeksleri için gerekli uyum iyiliği değerlerini sağladığı tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar dışında bulunan indekslerin değerlerinin iyileştirilmesi için modifikasyonların yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyonlar sonucu oluşan YEM modeli Şekli 4'te ve uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de yer almaktadır.



Şekil 4. Modifikasyonlar sonucunda oluşan MDÖ YEM görseli

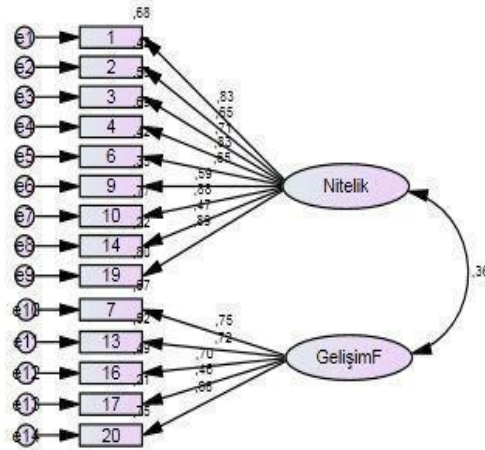
Yapılan modifikasyon indisler ile modele ait değerlerde iyileşme görülmüştür. Modele ait model uyum iyilik değerleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7
MDÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X ²	df	X ² /df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
170.03	72	2.36	0.08	0.072	.94	.92

Tablo 7’de yer alan MDÖ’ye ait değerlerin model uyum iyilik düzeylerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin bu haliyle araştırmada kullanılabileceği uygun görülmüştür.

Son olarak 385 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik sonuçları için Cronbach alfa, AFA ve DFA sonuçlarına bakılmıştır. Cronbach alfa değeri ölçeğin tamamı için 0.90 iken “Niteliği Uygunluk” için 0.91 ve “Gelişim Fırsatı” için de 0.83 olarak tespit edilmiştir. Daha sonra yapılan KMO ve Bartlett Testi sonuçlarına göre, MDÖ’ye ait KMO değerinin 0.89, Bartlett Testinin 3086.34 (p=0.00) olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler sonucunda ölçeğin AFA’ya uygun ve örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. “Niteliğe Uygunluk” alt boyutunda yer alan maddelerin faktör yükü 0.92 ile 0.60 arasında değişirken, “Gelişim Fırsatı” alt boyutunda yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.88 ile 0.57 arasında değiştiği tespit edilmiştir. MDÖ’ye ait YEM modeli Şekil 5’te ve modele ait DFA sonuçları da Tablo 8’de yer almaktadır.



Şekil 5. MDÖ'nün çalışma grubunda elde edilen YEM model yapısı

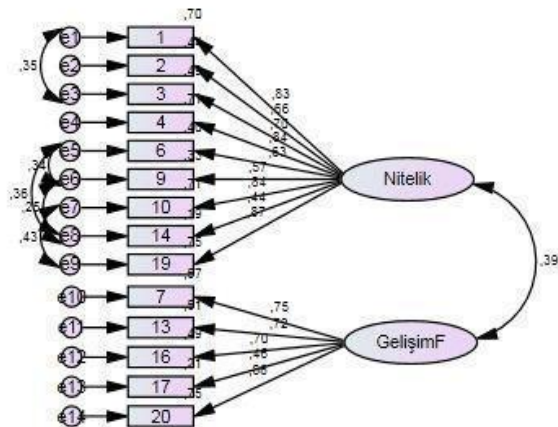
Şekil 5 incelendiğinde, MDÖ'nün uygun bir yapıda dağıldığı ve faktör yüklerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Modele ait model uyum iyilik değerleri Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8

MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
421.09	76	5.54	0.109	0.076	.89	.86

MDÖ'nün model uyum iyiliği değerleri Tablo 8'den incelendiğinde model iyilik uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmamasına rağmen çok az bir modifikasyonla iyilik uyum değerleri istenen sınırlara ulaşabileceği için modifikasyon indisler sırayla uygulanmıştır.



Şekil 6. Modifikasyon sonrası MDÖ'nün çalışma grubunda elde edilen YEM model yapısı

Yapılan modifikasyonlar sonucu ortaya çıkan son yapı ve model uyum değerleri Şekil 6'da verilmiştir. Şekil 6'dan da anlaşılacağı gibi model çok fazla modifikasyona ihtiyaç duymadığı için uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

Modifikasyonlar Sonrası MDÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
224.68	71	3.17	0.075	0.064	.95	.94

MDÖ'ye ait olan Tablo 9'daki uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Cronbach alfa değerinin 0.90 olarak ölçülmüş olduğu da göz önüne alındığında ölçeğin yapılan geçerlik ve güvenirlik sonuçlarının çalışma için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

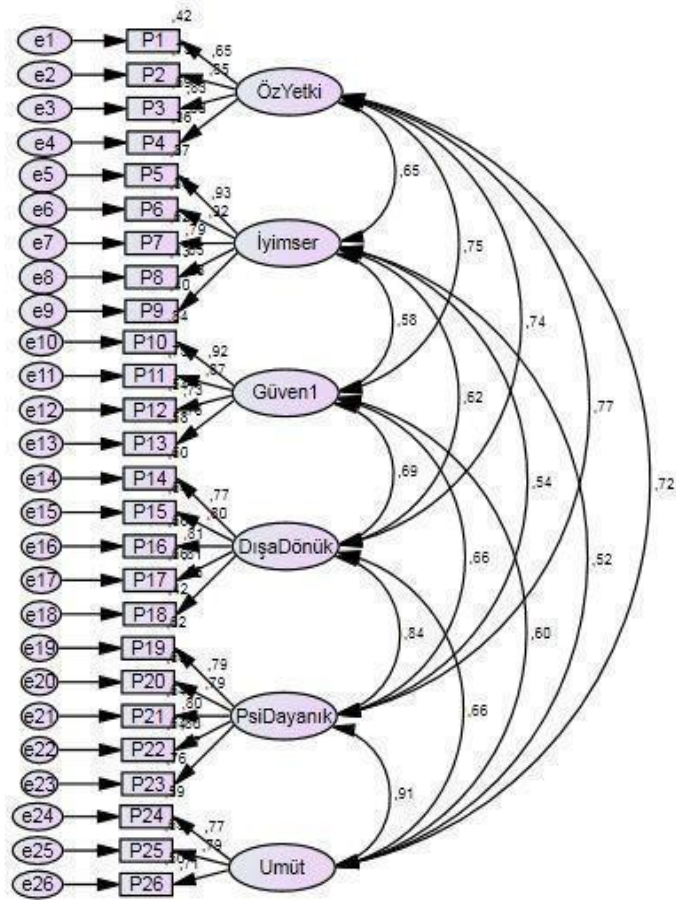
3.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ)

Aşağıda PPSÖ'ye ait genel bilgiler ve araştırmacı tarafından yapılan DFA analizi sonuçları verilmiştir.

Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiş olan PPSÖ'nün yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda varyansın %61.5'ni açıkladığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model doğrulanmıştır. Her iki çalışmadan elde edilen sonuçlar PPSÖ'nün ölçmek istediği yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Ölçek, 26 maddeden ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları *öz yeterlilik* (1-4 arasındaki maddeler), *iyimserlik* (5-9 arasındaki maddeler), *güven* (10-13 arasındaki maddeler), *dışadönük* (14-18 arasındaki maddeler), *psikolojik dayanıklılık* (19-23 arasındaki maddeler), *umut* (24-26 arasındaki maddeler) olarak belirlenmiştir. Beşli Likert tarzda olan ölçek soldan sağa doğru "Tamamen katılıyorum", "Çoğunlukla katılıyorum", "Kararsızım", "Az katılıyorum" ve "Hiç katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten yüksek puanlar alınması "Pozitif Psikolojik Sermaye"nin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin altı boyutlu yapısı için elde edilen puanlar için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı *öz yeterlilik* boyutu için 0.80, *iyimserlik* boyutu için 0.80, *güven* boyutu için 0.83, *dışadönüklük* boyutu için 0.79, *psikolojik dayanıklılık* boyutu için 0.76 ve *umut* boyutu için 0.73'tür. Altı boyutlu ölçeğin toplamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.93'tür. Ölçme aracı için

yapılan DFA analizinde modele ait uyum indekslerine ait değerler ise $\chi^2=728.83$, $df=285$, $p= 0.00$ anlamlı iken $\chi^2/df = 2.56$ olduğu görülmüştür. Diğer uyum iyilik değerlerinin RMSEA= 0.071, SRMR= 0.13, GFI= 0.85, AGFI= 0.81, CFI= 0.96, IFI= 0.96 ve NFI= 0.093 kabul edilebilir düzeylerde olduğu bulunmuştur.

Bu çalışma için 136 kişiden elde edilen veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçlarına göre elde edilen değerlerin ölçeğin ölçülme istenen yapıyı ölçmeye uygun olduğu görülmüştür. Bu bulgulara ait YEM görseline Şekil 7’de ve model uyum indekslerine ait değerlere de Tablo 10’da yer verilmiştir.



Şekil 7. PPSÖ’ye ait YEM görseli

Şekil 7 incelendiğinde, PPSÖ’nün alt boyutlarının iyi bir şekilde oluştuğu ve faktör yüklerinin de belirlenen alt boyutlarda yer aldığı tespit edilmiştir. Model uyum iyilik değerleri Tablo 10’da yer almaktadır.

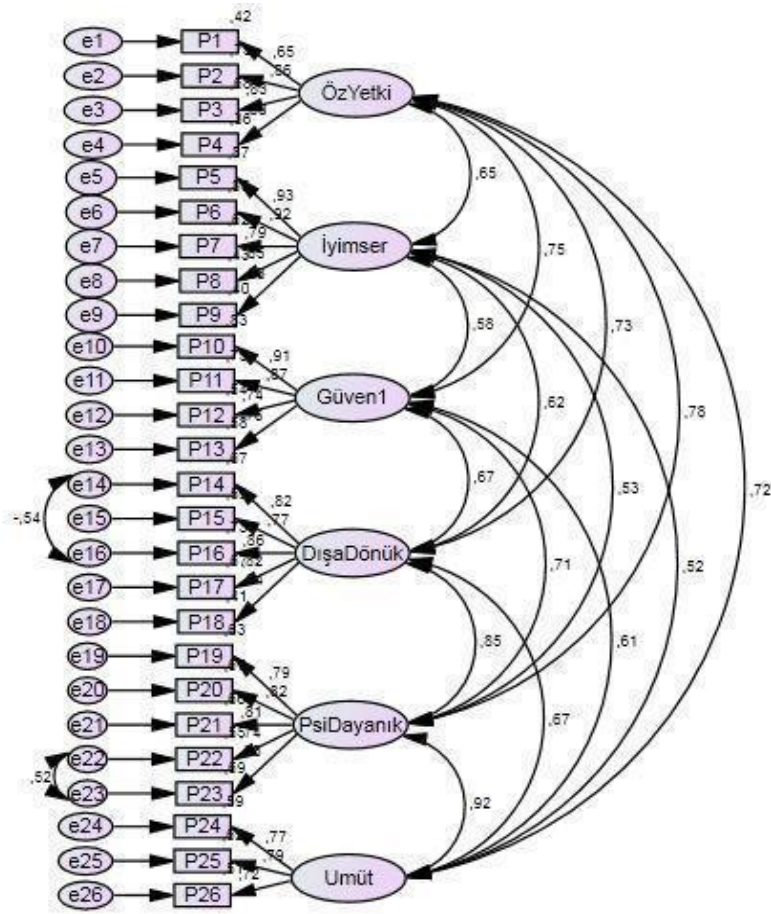
Tablo 10

PPSÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
----------	----	-------------	-------	------	-----	-----

541.97	284	1.91	.082	.066	.90	.88
--------	-----	------	------	------	-----	-----

PPSÖ için yapılan DFA analizine ait sonuçlar model uyum iyilik değerleri Tablo 10'a bakarak incelendiğinde uyum iyilik indekslerine ait değerlerin kabul edilebilir sınırlara yakın olduğu görülmüş ve çok az modifikasyon ile gerekli uyum iyiliği değerlerine ulaşılacağı anlaşılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucu ortaya çıkan modele ait görsel Şekil 8'de ve model iyiliği değerleri de Tablo 11'de yer almaktadır.



Şekil 8. Modifikasyonlar sonucu oluşan PPSÖ'ye ait YEM görseli

Şekil 8 incelendiğinde modelin çok az modifikasyona ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Yapılan modifikasyonlar sonucu ortaya çıkan model uyum iyilik değerleri Tablo 11'de yer almaktadır.

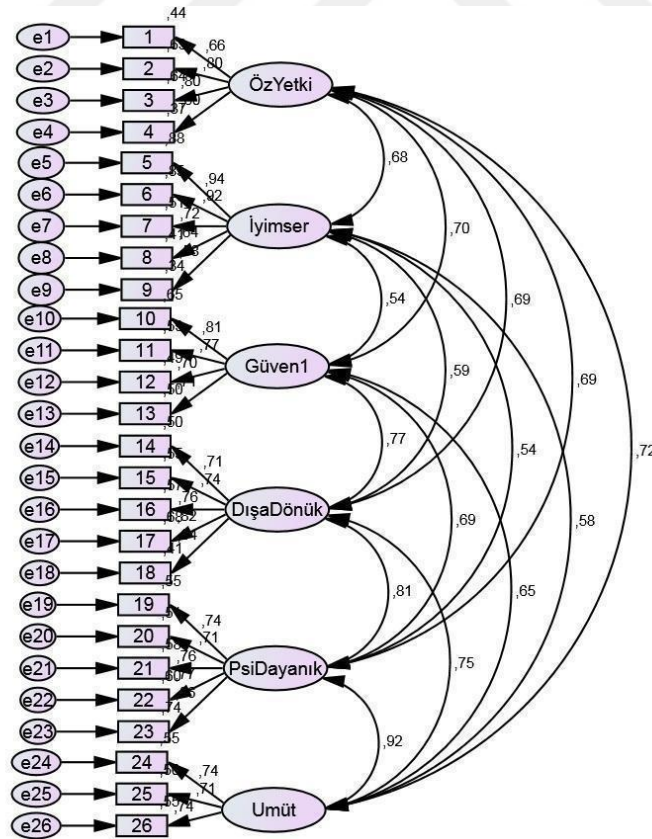
Tablo 11

Modifikasyonlar Sonucu Oluşan PPSÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X ²	df	X ² /df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
491.43	282	1.74	.074	.064	.92	.91

Tablo 11 değerlendirildiğinde, PPSÖ'ye ait DFA uyum indeksleri ölçeğin orijinalindeki yapısını koruduğu saptanmış model uyum iyilik değerlerinin de kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Belirtilen nedenlerden dolayı herhangi bir değişikliğe ihtiyaç duyulmamıştır. Bunun dışında yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa değerinin ise 0.95 olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında 385 kişiden toplanan verilerle yapılan analizlerde ölçeğin altı boyutlu yapısını koruduğu görülmüştür. PPSÖ'nin alt boyutlarına ait faktör yükleri *öz yeterlilik* için 0.80 ile 0.60, *iyimserlik* için 0.94 ile 0.58, *güven* için 0.81 ile 0.70, *dışadönüklük* için 0.82 ile 0.64, *psikolojik dayanıklılık* için 0.86 ile 0.71 ve *umut* için 0.75 ile 0.71 aralığında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin altı boyutlu yapısı için ve tüm yapı için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları *öz yeterlilik* boyut için 0.80, *iyimserlik* boyut için 0.87, *güven* boyut için 0.83, *dışadönüklük* boyut için 0.85, *psikolojik dayanıklılık* boyut için 0.87 ve *umut* boyut için 0.77 olarak tespit edilmiştir. PPSÖ'nin tamamına ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının ise 0.95 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan YEM sonucunda elde edilen model Şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9. PPSÖ'ye ait YEM Görseli

Şekil 9 incelendiğinde modelin altı faktörlü yapıyı koruduğu ve faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. PPSÖ'nün yapılan DFA sonucu oluşan model iyilik uyum değerleri Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12

PPSÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
732.43	284	2.58	.064	.047	.91	.92

Tablo 12'de PPSÖ için yapılan DFA sonuçları incelendiğinde uyum iyilik indekslerine ait değerlerin kabul edilebilir düzeyde ve dolayısıyla geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.3.3. Okul Psikolojik Danışmanı Öz-yetkinlik Ölçeği (OPDÖÖ)

Bu bölümde Okul Psikolojik Danışmanı Öz-yetkinlik Ölçeği (OPDÖÖ) hakkında bilgilere ve bu çalışma için yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

Bodenhorn ve Skaggs'ın (2005) geliştirdiği ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Balcı (2014) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçekte 43 madde yer alırken Türkçeye yapılan uyarlamasında 37 madde bulunmaktadır. Ölçeğin beş boyutlu yapıda ve DFA sonuçlarına göre Türk kültürüne uygun olduğu belirlenmiştir. Belirlenen beş boyutlu yapının toplam varyansın %46.98'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Her faktör altında yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.40 üzerinde olması OPDÖÖ'nün ölçmek istediği yapıyı ölçebilen geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarından “Kişisel ve Sosyal Gelişim” (9 madde, faktör yükü değer aralığı; 0.71 ile 0.55), “Mesleki ve Akademik Gelişim” (7 madde, faktör yükü değer aralığı; 0.75 ile 0.57), “Liderlik ve Değerlendirme” (8 madde, faktör yükü değer aralığı; 0.81 ile 0.41), “İşbirliği” (9 madde, faktör yükü değer aralığı; 0.60 ile 0.46) ve “Kültürel Kabul” (4 madde, faktör yükü değer aralığı; 0.65 ile 0.63) olarak belirlenmiştir. Güvenirlik çalışmaları kapsamında Pearson korelasyon katsayısı ölçeğin geneli için 0.82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için Pearson korelasyon katsayısı değerlerini 0.75 ile 0.81 arasında olması ve ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının da 0.82 olması

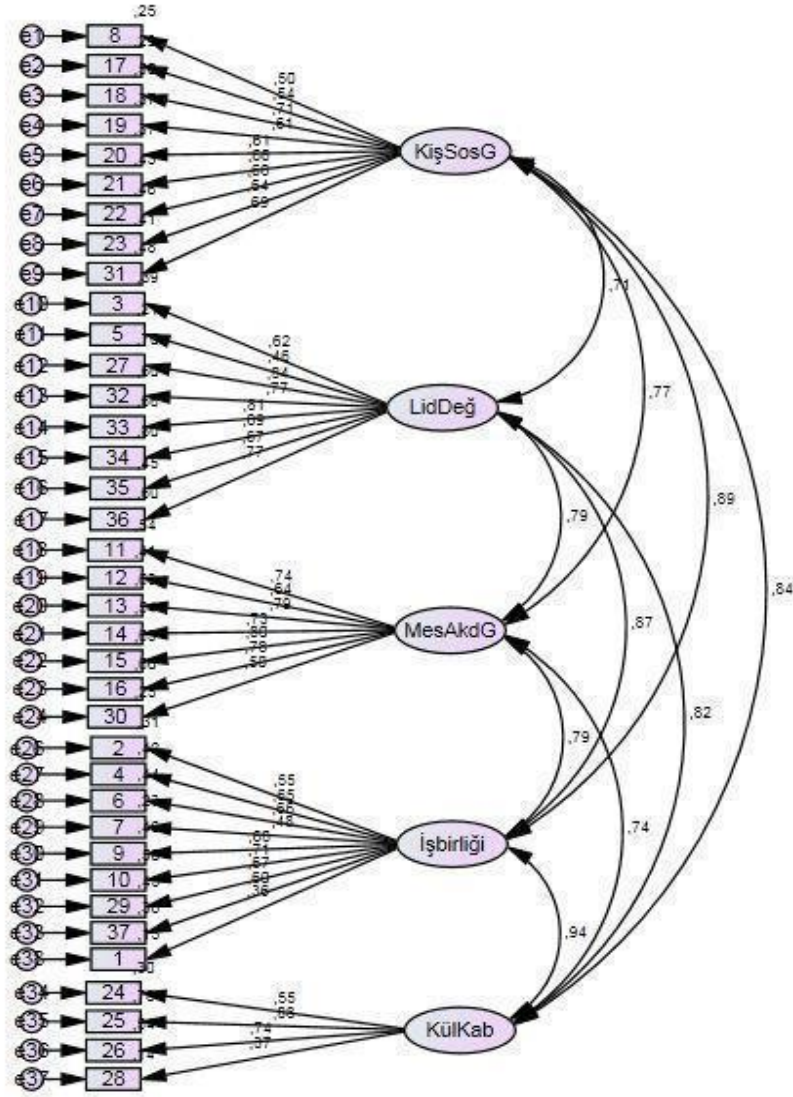
ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Balcı, 2014). Ölçeğe yapılan DFA sonucuna göre ulaşılan model uyum iyilik değerleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13
OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X²	df	X²/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI
1809.19	619	2.92	.068	.073	.91	.98	.94	.99	.99

Tablo 13'te görüldüğü gibi OPDÖÖ'nün kuramsal yapısına ilişkin kurulan modelin uygunluğuna ilişkin yapılan DFA'dan elde edilen uyum indeksi sonuçlarına göre model ve veri arasındaki uyum yüksektir. Ölçeği oluşturan maddelerin öz yetkinlik değişkenini ölçebildiği kabul edilebilir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı “Kişisel ve Sosyal Gelişim” için 0.84, “Liderlik ve Değerlendirme” için 0.84, “Mesleki ve Akademik Gelişim” için 0.81, “İşbirliği” için 0.74 ve “Kültürel Kabul” için ise 0.70 olarak belirlenmiştir. OPDÖÖ'nin bütünü ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.82 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için OPDÖÖ'nün 136 kişiden elde edilen verileri üzerinden yapılan geçerlik ve güvenirlik YEM analizi sonuçları aşağıda Şekil 10'da verilmektedir.



Şekil 10. OPDÖÖ'ye ait YEM analizi görseli

Şekil 10'da görüldüğü gibi yapılan DFA analizleri sonucunda elde edilen değerler ölçeğin, ölçülmek istenen yapıyı ölçmede uygun sonuçlar vermediğini göstermektedir. OPDÖÖ'nin kuramsal yapısına ilişkin kurulan modelin uygunluğuna ilişkin yapılan DFA'dan elde edilen uyum indeksi sonuçlarına Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
1713.74	619	2.77	.114	.096	.68	.65

Tablo 14'te görüleceği gibi OPDÖÖ'nin kuramsal yapısına ilişkin kurulan model ve modele ait uyum iyilik değerleri incelendiğinde model uyum indekslerinin

hepsinde kabul edilebilir değerlerin uzağında olduğu görülmüş ve AFA analizine ihtiyaç duyulmuştur.

Yapılan AFA sonuçlarına göre orijinal ölçekteki boyutları dışında faktörlerde yer alma eğilimi olan 1, 3, 5, 8, 10, 14, 17, 31 ve 37 numaralı maddelerin ölçekten çıkarılması uygun bulunmuştur. Geriye kalan 28 madde ile yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin toplamına ait Cronbach alfa değeri 0.94 bulunmuştur. Alt boyutlara ait Cronbach alfa değerleri birinci boyut için 0.87, ikinci boyut için 0.86, üçüncü boyut için 0.88, dördüncü boyut için 0.75 ve beşinci boyut için ise 0.68 olarak tespit edilmiştir.

OPDÖÖ'nün yapı geçerliliğinin tespiti için AFA yapılmıştır. AFA'dan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti için KMO ve Bartlett Testi sonuçlarına bakılmıştır. OPDÖÖ'nün KMO değerinin 0.94, Bartlett Testi sonucunun 3367.26 ($p=0.00$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler sonucunda ölçeğin AFA'ya uygun ve örneklem büyüklüğünün ise yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan AFA analizinde faktörler ve maddelere ait faktör yükleri orijinal ölçekte daha önce belirlenen faktörler altında toplandığı tespit edilmiştir. OPDÖÖ'ye ait yapılan analiz sonucu ortaya çıkan boyutlar ve faktör yükleri aşağıda Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15

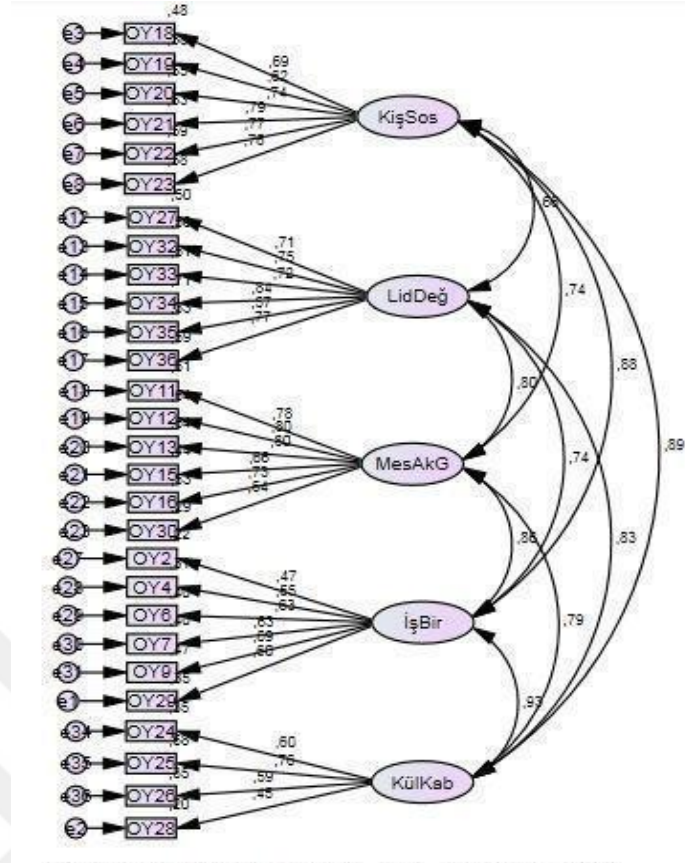
AFA Analizinde Tespit Edilen Faktör Yapısı ve Faktör Yüklerine Ait Değerler

	Faktör				
	1	2	3	4	5
OY2	,722				
OY4	,714				
OY6	,455				
OY7	,469				
OY9	,543				
OY11			,669		
OY12			,687		
OY13			,714		
OY15			,596		
OY16			,557		
OY18		,537			
OY19		,412			
OY20		,738			
OY21		,659			
OY22		,747			

OY23	,777		
OY24		,432	
OY25		,516	
OY26		,600	
OY27			,429
OY28		,511	
OY29	,544		
OY30		,542	
OY32			,547
OY33			,642
OY34			,780
OY35			,649
OY36			,763

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirme ile Varimax.
a. Döndürme 10 yinelemede yakınsama yaptı.

Tablo 15’de görüldüğü gibi ÖPDÖÖ’nün beş alt boyutlu yapısıyla toplam varyansın %61.21’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğe ait yapılan faktör analizinde faktör yükleri “Kişisel ve Sosyal Gelişim” alt boyutu için 0.777 ile 0.412 arasında iken “Liderlik ve Değerlendirme” alt boyutu için 0.780 ile 0.429 arasında olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, “Mesleki ve Akademik Gelişim” alt boyutu için 0.714 ile 0.542 arasında iken “İşbirliği” alt boyutu için 0.722 ile 0.455 ve “Kültürel Kabul” alt boyutu için ise 0.600 ile 0.432 arasında olduğu bulunmuştur. Elde edilen Cronbach alfa değeri ölçeğin tamamı için 0.95 iken “Kişisel ve Sosyal Gelişim” alt boyutu için 0.87, “Liderlik ve Değerlendirme” alt boyutu için 0.86, “Mesleki ve Akademik Gelişim” alt boyutu için 0.85, “İşbirliği” alt boyutu için 0.77 ve “Kültürel Kabul” alt boyutu için ise 0.68 olarak tespit edilmiştir. ÖPDÖÖ’nün YEM görseli Şekil 11’de ve DFA model uyum iyilik değerleri de Tablo 16’da yer almaktadır.



Şekil 11. OPDÖÖ'ye ait YEM görseli

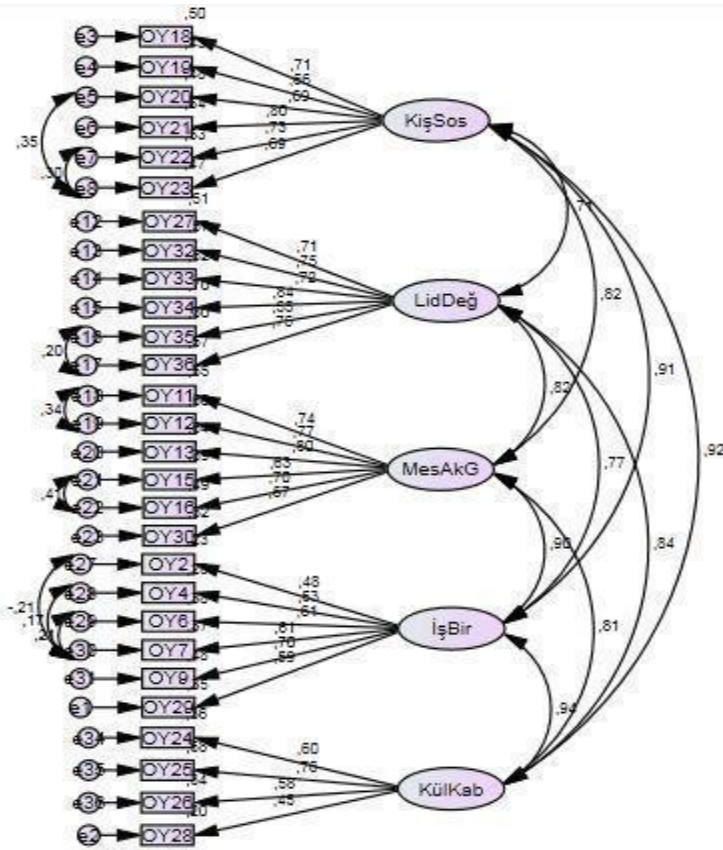
Şekil 11 incelendiğinde, OPDÖÖ'ye ait faktör yapısının korunduğu ve faktör yüklerinin istenen uygun değerler arasında olduğu görülmüştür. Modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16

OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X ²	df	X ² /df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
771.49	340	2.27	0.077	0.070	.86	.85

Şekil 11 ve Tablo 16 incelendiğinde, ölçeğin bazı uyum indeksleri için gerekli uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar dışında bulunan indekslerin değerlerinin iyileştirilmesi için modifikasyonların yapılması gerektiği anlaşılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucu oluşan YEM görseli Şekil 12'de ve uyum iyiliği değerleri Tablo 17'de verilmiştir.



Şekil 12. Modifikasyonlar sonucunda oluşan OPDÖÖ'ye Ait YEM görseli

Şekil 12 incelendiğinde, OPDÖÖ'ye uygulanan modifikasyonlar sonunda modelde iyileşme olduğu görülmektedir. Model uyum iyiliği değerleri Tablo 17'de yer almaktadır.

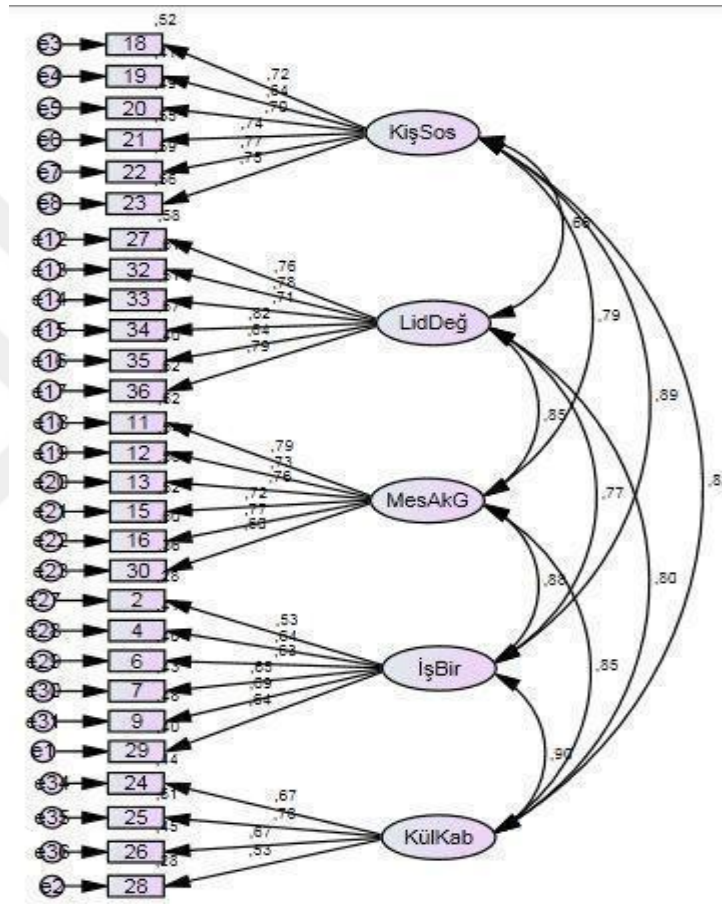
Tablo 17

OPDÖÖ'ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
647.73	332	1.95	0.067	0.061	.90	.89

Tablo 17'de görüldüğü gibi OPDÖÖ'nin yapılan DFA sonucunda elde edilen değerlerin model uyum iyiliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Modelin kabul edilebilir düzeyde olması, TLI değerinin sınırın biraz altında bulunuyor olmasına rağmen RMSEA, SRMR ve CFI değerlerinin kabul edilebilir sınırların üstünde yer alıyor olması ve X^2/df değerinin mükemmel uyum düzeyinde yer alması nedeniyledir. Ölçeğin bu haliyle araştırmada kullanımı uygun olduğuna karar verilmiştir.

Son olarak 385 katılımcının verileriyle yapılan geçerlik ve güvenirlik sonuçları için Cronbach alfa ve DFA sonuçlarına bakılmıştır. Cronbach alfa değeri ölçeğin tamamı için 0.95 olarak tespit edilmiştir. Faktörlere ait yapılan analizde “Kişisel ve Sosyal Gelişim” alt boyutu için 0.86, “Liderlik ve Değerlendirme” alt boyutu için 0.88, “Mesleki ve Akademik Gelişim” alt boyutu için 0.86, “İşbirliği” alt boyutu için 0.80 ve “Kültürel Kabul” alt boyutu için de 0.75 bulunmuştur. OPDÖÖ’nün YEM analizi görseli Şekil 13’te, model uyum değerleri ise Tablo 18’de yer almaktadır.



Şekil 13. Çalışma kapsamında elde edilen OPDÖÖ’ye ait YEM görseli

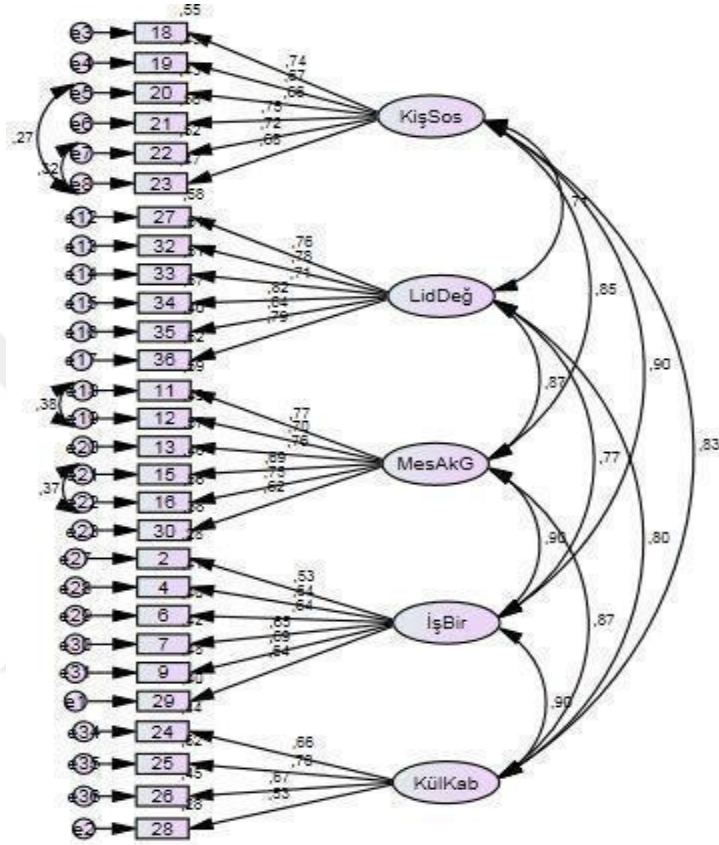
Şekil 13 incelendiğinde OPDÖÖ’nün faktör yapısının uygun olduğu ve faktör yüklerinin istenen aralıkta olduğu bulunmuştur. Modelin uyum iyilik değerleri Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18

OPDÖÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X ²	df	X ² /df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
1015.51	340	2.99	0.072	0.057	.89	.87

Tablo 18 incelendiğinde model iyilik uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmamasına rağmen çok az bir modifikasyonla iyilik uyum değerleri istenen sınırlara ulaşacağı için modifikasyon indisler sırayla uygulanmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucu ortaya çıkan son yapıya ait şekil ve model uyum değerlerine Şekil 14’te ve Tablo 19’da yer almaktadır.



Şekil 14. Çalışma kapsamında elde edilen OPDÖÖ’ye ait modifikasyonlu YEM görseli

Şekil 14’ten de, model çok fazla modifikasyona ihtiyaç duymadığı anlaşılmış ve uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Uyum iyiliği değerleri için Tablo 19 incelenmiştir.

Tablo 19

Modifikasyonlar Sonrası OPDÖÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X ²	df	X ² /df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
859.36	336	2.56	0.064	0.051	.92	.90

OPDÖÖ’ye ilişkin Tablo 19’daki uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Cronbach alfa değerinin 0.96 olması yapılan geçerlik ve güvenirlik sonuçlarının ölçeğin çalışma grubu için uygun olduğunu göstermektedir.

3.3.4. İlişkilerde Yakınlık Ölçeği (İYÖ)

Bu bölümde İlişkilerde Yakınlık Ölçeğine ilişkin geliştirme süreci, geçerlik ve güvenirlik analizlerine yer verilmiştir.

3.3.4.1. Ölçek Geliştirme Aşamaları

Bireyler, çevrelerindeki bireylerle olan ilişkileri açısından ele alınıyor olması nedeniyle yakınlık bakımından ilişki türlerinin tanımlanıyor olması önem kazanmıştır. Hackney ve Cormier (2008) ilişki türlerini: “Birbirini seven iki kişi arasındaki ilişki”, “Aile içinde kan bağına dayanan ilişki”, “Yakın arkadaşlar arasındaki ilişki” ve “Bir insanın bir hayvanla (evcil) kurduğu ilişki” şeklinde belirtmişlerdir. Çalışmanın sınırlarının belirginleşmesinde Berscheid, Snyder ve Omoto tarafından kaleme alınan “İlişki Yakınlığı Envanteri: Kişilerarası İlişkilerin Yakınlığının Değerlendirilmesi” (The Relationship Closeness Inventory: Assessing The Closeness of Interpersonal Relationships) adlı çalışmadaki ilişkilerin boyutları belirleyici olmuştur. Bu çalışmada 241 üniversite öğrencisi ile yapılan bir ön uygulamada öğrencilerden en yakın ilişkilerini belirtmeleri istenmiş ve çıkan sonuca göre yoğunlukla romantik ilişki, arkadaşlık ilişkisi ve aile ilişkilerini içeren bir yapı ortaya çıkmıştır. Yapılan bir çalışmada başka ilişki türlerinin olduğu da belirlenmiştir (Berscheid, Snyder ve Omoto, 1989). Ancak bu çalışma kapsamında bireyler açısından önemli olduğu düşünülen üç ilişki türü ile ilgili boyutların oluşturması öngörülmüştür. Öngörülen ilişki türleri şu şekilde olmuştur; *Partner (eş veya sevgili gibi mahrem ilişkiler)*, *Aile (kan bağı yoluyla oluşan akrabalık ilişkileri)* ve *Arkadaşlık ilişkisi*.

Bir sonraki aşamada, ölçülmesi planlanan ilişkilere dair soruların hazırlanmasında "Yakınlık Oluşturmak: Daha Yakın İlişkileri Teşvik Etme Stratejilerini Anlamak ve Ölçmek" (Creating Closeness: Discerning and Measuring Strategies for Fostering Closer Relationships) adlı çalışmadan yararlanılmıştır. İlişkilerde mesafeli olmayı azaltan ve yakınlığı arttıran tavır ve davranışların üç özelliğinin bulunduğu ve bunların "Açıklık veya İleti Gönderimi (Sending Messages), Dikkati Verme veya İletiyi Almak (Receiving Messages) ve Katılım veya Yoğunluğu Ayarlama (Manipulating Intensity)" olduğu belirtilmiştir (Hess, Fannin ve Pollom, 2007). Likert tipi ölçmede bildirim ifade eden bir cümle olarak sunulan maddeyi, ifadeye katılmanın ya da

onaylamanın çeşitli düzeylerini gösteren yanıtlama seçenekleri takip etmektedir. Bu tarz ölçekler düşünce, tutum ve inançla ilgili konuları ölçmede yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (DeVellis, 2014).

Değerlendirilecek bir yapıyı ölçmede katkı düzeyi neredeyse eşit düzeyde maddelere sahip olan ölçeklerde klasik ölçme modelinin (Likert ölçme gibi) daha uygun olduğu belirtilmektedir (Price, 2017; Akt: Kyriazos ve Stalikas, 2018). Ancak klasik ölçme modeli kullanılırken dikkat edilmesi gereken en önemli husus, ölçek maddelerinin cevap yelpazesinin ne ayrıntıya boğacak kadar fazla geniş (11’li Likert gibi) ne de basitlik adına aşırı genellemeye sebep olabilecek (2’li veya 3’lü Likert gibi) basitlikte olmaması gerektiği görüşü egemendir. Hedef yapıdaki ince farklılıkları göstermek için yetersiz olan yanıt ölçeğinin yararlılığı sınırlıdır (DeVellis, 2017; Akt: Kyriazos ve Stalikas, 2018). İki veya üç cevap seçeneğine sahip ölçekler daha fazla sayıda cevap seçeneğine sahip ölçeklere göre daha az güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip iken bu durum 7 cevap seçeneğinden sonra düşme eğilimindedir (Kyriazos ve Stalikas, 2018). Bu bilgiler ışığında 5’li Likert tarzında soru havuzu oluşturulmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin maddelerini oluşturmak için bir soru havuzunun hazırlanması ve uzman görüşüne sunulması ve ardından pilot uygulamaya yönelik son halinin belirlenmesi gerekmektedir (Kyriazos ve Stalikas, 2018). Ölçek için oluşturulan ilk madde havuzunda 83 ifade yer almıştır. Hazırlanan bu ölçek bir “*Soru Havuzu Değerlendirme Formu*” şeklinde sekiz uzmanın görüşüne sunulmuştur. Görüşlerine başvurulmuş uzmanlardan dördü "Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık" alanında, biri "Eğitim Programları ve Öğretimi" alanında, biri "Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme" alanında, ikisi de "Türkçe Eğitimi" alanında çalışmaktadırlar. Uzmanların görüşleri ve önerileri doğrultusunda 83 maddeden oluşan soru havuzu 45 maddeye düşürülmüştür. Üç ilişki türündeki maddeleri içeren 45 maddelik *Pilot Uygulama Formu* ön uygulama kapsamında 100 kişiye uygulanmıştır. Yaş ortalaması 30.23 olan katılımcıların 62’si (%62) kadın ve 38’i (%38) erkeklerden oluşmaktadır. Yapılan ön uygulamada elde edilen veriler ile yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda düzeltilmiş madde korelasyonlarına bakıldığında zayıf düzeyde ilişki gösteren 7, 16, 17, 19, 30, 37, 40 ve 43 numaralı maddeler ölçek formundan çıkarılmıştır. Kalan 37 maddelik ölçek formu pilot uygulama için 223 kişiye uygulanmıştır. Katılımcıların 117’si (%52.5) kadın,

106'sı (%47.5) ise erkektir. Yaşları 19 ile 65 yaşlar arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları ise 33.07 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda 2, 4, 5, 10, 12, 16, 17, 27, 31, 32, 33, 34, 35 ve 36 numaralı maddeler kuramsal olarak uygun boyutlarda yer almamaları, binişiklik sorununun olması ve madde korelasyon katsayılarının düşük olması gibi nedenlerle ölçekten çıkarılmıştır. Bütün bu işlemlerden sonra ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve 23 maddeden oluştuğu görülmüştür. Kalan 23 madde üzerinden yapılan faktör analizi sonucunda, üç boyutlu bir yapının oluştuğu ve bu üç boyutun genel durumun %56'sını açıklama gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Belirlenen üç boyuttan birincisi "Partner (Eş veya Sevgili)" boyutu, ikincisi "Aile" boyutu ve üçüncüsü ise "Arkadaş" boyutu olarak isimlendirilmiştir. "Partner (Eş veya Sevgili)" boyutunda 29, 18, 11, 22, 14, 25, 15, 7, 26 ve 1 numaralı maddeler yer almıştır. "Aile" boyutunda ise 8, 3, 6, 21, 23, 28 ve 13 numaralı maddeler olurken, "Arkadaş" boyutunda 20, 24, 37, 30, 19 ve 9 numaralı maddelerin yer aldığı belirlenmiştir.

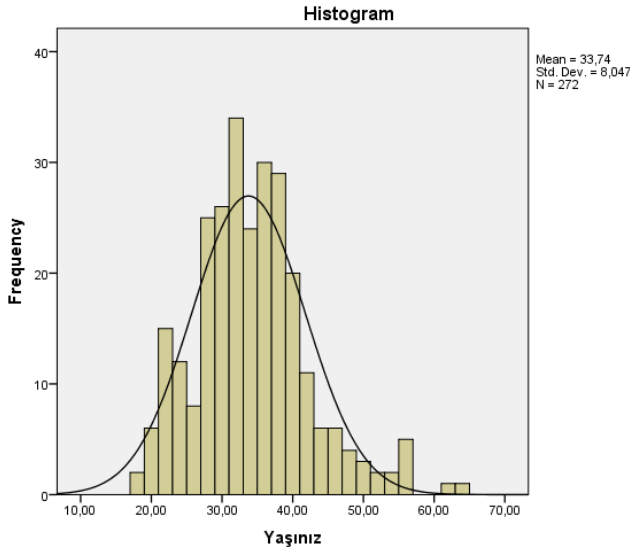
Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında 273 kişiye ulaşılmıştır. Veri toplama sürecinde basılı anket formları kullanıldığı gibi Google formlar gibi internet uygulamalarından da yararlanılmıştır. Verilerin 252'si internet üzerinden 21'i ise basılı anketlerle toplanmıştır. Toplanan anket formlarının incelemesi sonucunda bir kişi belirlenen yaş koşulunu karşılamadığı için analiz dışı bırakılmış ve 272 kişiden elde edilen verilerle analizlere devam edilmiştir. Ölçek "test-tekrar test" güvenirliği için dört hafta arayla tekrar teste katılmaya gönüllü olan 63 kişiye ikinci kez uygulanmıştır. Katılımcılara ait cinsiyet dağılımı Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20

Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	127	46,7
Erkek	145	53,3
Toplam	272	100,0

Tablo 20'de görüldüğü gibi ölçek geçerlik ve güvenirliği için katılanların 127'sini kadınlar (%46,7), 145'ini ise erkekler (%53,3) oluşturmaktadır. Katılımcılara ait yaş dağılım grafiği de Şekil 15'te yer almaktadır.



Şekil 15. Katılımcılara ait yaş grafiği

Katılımcıların yaşlarının 18 ile 63 arasında değiştiği, yaş ortalamasının ise 33.74 olduğu tespit edilmiştir.

Geliştirilen ölçeğin yakınsallık ve ayırt edici geçerlik işlemleri için Yetişkinler İçin Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Ölçeği (SELSA-S) ve Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin alt boyutlarından olan İlişki Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. "İlişkilerde Yakınlık Ölçeği" taslak formu, Akgül (2020) tarafından uyarlanan SELSA-S ve Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin "İlişki Motivasyonu" alt boyutu yazarlardan izin alınarak kullanılmıştır. Katılımcılara bu uygulamada bazı demografik özelliklerine dair sorular da sorulmuştur.

SELSA yalnızlık duygusunu ölçmek amacıyla DiTommaso ve Spinner, (1993, 1997) tarafından Weiss'in (1973) duygusal izolasyon deneyimi (duygusal yalnızlık) ile sosyal izolasyon (sosyal yalnızlık) arasındaki ayrımla tutarlı, teoriye dayalı ve çok boyutlu olarak geliştirilmiştir. SELSA-S ise; Orijinal SELSA alt ölçeklerinden: Sosyal Yalnızlık ve Duygusal Yalnızlık (Romantik Duygusal Yalnızlık ve Ailesel Duygusal Yalnızlık) seçilen toplam 15 maddeden oluşmaktadır (DiTommaso, 1997). SELSA-S'in yetişkinler için geçerlik ve güvenirlik çalışması ise yine 2004 yılında DiTommaso, Brannen, ve Best tarafından yapılmıştır. Toplamda 15 maddesi olan ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Sosyal Yalnızlık; 2, 5, 7, 9, 13 maddeleriyle ölçülür iken; Duygusal Yalnızlık: Aile; 1, 4, 8, 11, 12 ve Romantik; 3, 6, 10, 14, 15 maddeleri ile ölçülmektedir. Duygusal Yalnızlık puanını Aile Alt Ölçeği ve Romantik Alt Ölçeği toplamı oluşturmaktadır. Sosyal Yalnızlık ve Duygusal Yalnızlık boyutlarının toplamı

genel yalnızlık puanını oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan her bir ifadenin içerdiği durumun ne derece kişi tarafından yaşanıldığı, 1 (şiddetle katılmıyorum) ile 7 (şiddetle katılıyorum) arasında değişen, 7'li Likert tipi dereceleme ile belirlenmektedir. Ölçekten alınacak en düşük puan 15, en yüksek puan ise 105'dir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması ise Akgül (2020) tarafından yapılmıştır.

İlişki Motivasyonu (affiliation motivation) Ölçeği Steers ve Braunstein'in (1976) ve Yamaguchi'nin (2003) geliştirdikleri Temel Motivasyon Kaynakları (the basic needs) ölçeklerinden uyarlanarak geliştirilmiştir. Antalyalı ve Bolat'ın (2017) birlikte geliştirdikleri Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) ölçeğinin bir boyutu olan İlişki Motivasyonu 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, insanın başka insanlarla bağlantılı olmaya ne düzeyde motive olduğunu ölçmektedir. 7'li Likert tipi dereceleme ile kullanılan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı bu araştırma için 0.74 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam 4 boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin hangi boyutta yer aldığı ilgili satırda belirtilmiştir. İlişki Motivasyonu (İlişki İhtiyacı) alt ölçeğinde 6 madde bulunmakta olup, alınabilecek en düşük puan 6, en yüksek puanda ise 42'dir.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ile ortaya çıkan model yapının test edilebilmesi için ölçme aracı farklı bir çalışma grubuna uygulanarak elde edilen veriler üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Daha önceden edinilen bilgilerden hareketle oluşturulan modelin eldeki veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı sınanmıştır. Alanyazında modelin yeterliliğini ortaya koymak için pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada elde edilen uyum değerleri Tablo 2'de belirtilen standartlara göre yorumlanarak sunulmuştur. Model uyum indekslerine göre model yeterliliği sağlanamaması durumunda madde atılması yöntemine başvurulmuştur. Madde atma sürecinde madde-toplam korelasyon değerleri düşük olan maddeler ve başka boyutlar altına modifikasyonu önerilen veya birden çok maddeyle modifikasyonu tavsiye edilen maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Çoklu, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e (2012) göre; modifikasyon indekslerin tek başına modeli daha da geliştirmek için ya da uyum indekslerinde artış sağlamak için bir rehber olarak kullanılmasının yapısal eşitlik modelinin temel amaçlarına aykırı düşmektedir. Belirtilen nedenlerden ötürü model uyum değerlerinin düşmesine neden olan maddelerin ölçekten atılmasının daha uygun görülmüştür. Ölçekte kalan maddeler ile

tekrardan iç tutarlılık analizi için Cronbach alfa değeri tespit edilmiş ve yapı geçerliliğine bakmak için AFA ve DFA yapılmıştır.

Online ve basılı formlarla toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılmasından sonra değerlendirmeye uygun olan veri setleri (n=272) üzerinde analizler yapılmıştır. SELSA-S ölçeğinde yer alan ters ifadeli maddeler yeniden kodlanmış ve veri toplama formunda yer alan bütün ölçeklerin toplam puanları hesaplanmıştır. Daha sonra İlişkilerde Yakınlık Ölçeği üzerinde yapılan analizler sonucu madde toplam korelasyon katsayısı düşük olan ve ön uygulamada da istenen değerleri karşılamayan 5 madde (Y1, Y6, Y16, Y19 ve Y22) analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 18 madde (Partner alt boyutu: Y4, Y7, Y9, Y10, Y11, Y15, Y18 ve Y21, Aile alt boyutu: Y2, Y3, Y5, Y8, Y14 ve Y20, Arkadaş alt boyutu: Y12, Y13, Y17 ve Y23) ile DFA analizi yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği değerlerine dair bilgiler Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21
İYÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri Tablosu

X²	df	X²/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
336.40	132	2.55	0.084	0.055	.89	.88

Tablo 21’de görüldüğü gibi model uyum iyilik değerlerinin istenen düzeylerde olmaması nedeniyle modifikasyon indekslerinin incelemesine karar verilmiştir. MacCallum, Roznowski ve Necowitz (1992) ve MacCallum’e (1995) göre modifikasyon indekslerinin çok fazla kullanımı ve makul bir açıklama getirmeden yapılan modifikasyonların doğru bir strateji olmadığını ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle başka faktörler altına yerleştirilmesi önerilen maddeler ile birden çok modifikasyon önerilen 4 maddenin (Y5, Y7, Y11 ve Y14) dışarıda bırakılmasına karar verilmiştir. Yapılan değişikliklerden sonra, geriye kalan 14 maddelik yapının madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve madde çıkarıldığında ki Cronbach alfa değerlerine bakılmıştır.

Aşağıda Tablo 22’de İYÖ’nün madde toplam korelasyon ve Cronbach alfa analizine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Tablo 22

İYÖ'nün Madde Toplam Korelasyon ve Cronbach Alfa Analiz Sonuçları (n=272, Cronbach alfa= .859)

	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Düzeyi
Y2	.474	.851
Y3	.371	.858
Y4	.475	.852
Y8	.510	.850
Y9	.641	.842
Y10	.609	.843
Y12	.472	.851
Y13	.468	.851
Y15	.667	.840
Y17	.394	.855
Y18	.599	.844
Y20	.523	.848
Y21	.639	.841
Y23	.312	.860

Tablo 22 incelendiğinde 14 maddeden oluşan ölçeğin madde toplam korelasyon katsayı değerlerinin .312 ile .667 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Ölçeğin elde kalan 14 maddesi ile AFA yapmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygunluğunu test etmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik analizleri yapılmıştır. Elde edilen KMO değeri 0.860 olarak belirlenirken Bartlett Küresellik testi sonucunun da anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0.000$). Yapılan AFA sonucunda 3 boyutlu bir faktörleşmenin olduğu ve bu yapının açıklanan varyansın %60.84'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Açıklanan varyansın %36.39'u 1. faktör tarafından açıklandığı, 2. faktörün ise %13.45'lik varyans açıklama oranına sahip olduğu ve 3. faktörün de %11.00'lık bir varyans açıklama düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucu oluşan Partner (Eş ya da Sevgili) alt boyutunda; Y4, Y9, Y10, Y15, Y18 ve Y21 maddelerinin; Aile alt boyutunda Y2, Y3, Y8 ve Y20 maddelerinin ve Arkadaş alt boyutunda ise Y12, Y13, Y17 ve Y23 maddelerinin yer aldığı belirlenmiştir. Belirlenen faktör yapıları ve faktör yüklerine ilişkin değerler Tablo 23 'te yer almaktadır.

Tablo 23

İYÖ'ye Ait Faktör Yapısı ve Faktör Yükleri

1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
-----------	-----------	-----------

Y21	.837		
Y9	.833		
Y15	.798		
Y18	.776		
Y4	.770		
Y10	.689		
Y3		.842	
Y2		.809	
Y20		.760	
Y8		.639	
Y23			.779
Y13			.753
Y12			.739
Y17			.638

Tablo 23 incelendiğinde, İYÖ'nün üçlü bir faktör yapısına sahip olduğu ve 1.faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.837 ile 0.689 arasında değişirken, 2.faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.842 ile 0.639 arasında değiştiği ve 3.faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.779 ile 0.638 arasında değiştiği görülmüştür.

Elde edilen bu yapıda üst yapının ve alt boyutların Cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Tablo 24'de bu değerlere yer verilmiştir.

Tablo 24

Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları ve Madde Sayıları

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Yakınlık	.859	.859	14
Partner	.877	.880	6
Aile	.781	.786	4
Arkadaş	.729	.732	4

Tablo 24'de yer alan İlişkilerde Yakınlık Cronbach alfa değerinin 0.86 olduğunu ve Partner, Aile ve Arkadaş alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerlerinin ise sırasıyla 0.88, 0.79 ve 0.73 olduğu gözlemlenmiştir. Faktörler arası korelasyon matrisine bakılmıştır. İlişkilerde yakınlık ölçeği genel toplam puanı ile Partner alt boyutu ($r = .864$) ve Aile alt boyutu ($r = .706$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, Arkadaşlık alt boyutu ($r = .667$) ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki

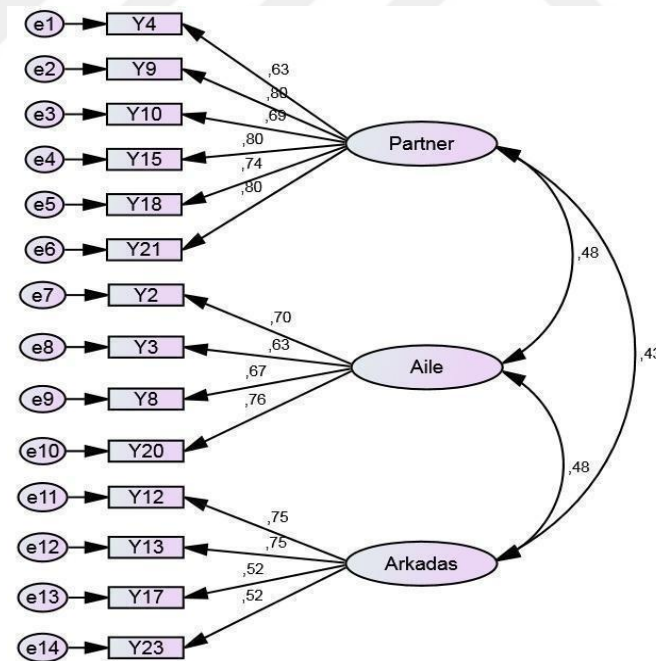
bulunduğu belirlenmiştir. İlişkilerde yakınlık ölçeğinin 14 maddesiyle yapılan DFA sonucunda elde edilen veriler Tablo 25’de yer almaktadır.

Tablo 25

İYÖ’ye Ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
135.08	74	1.83	0.055	0.047	.96	.95

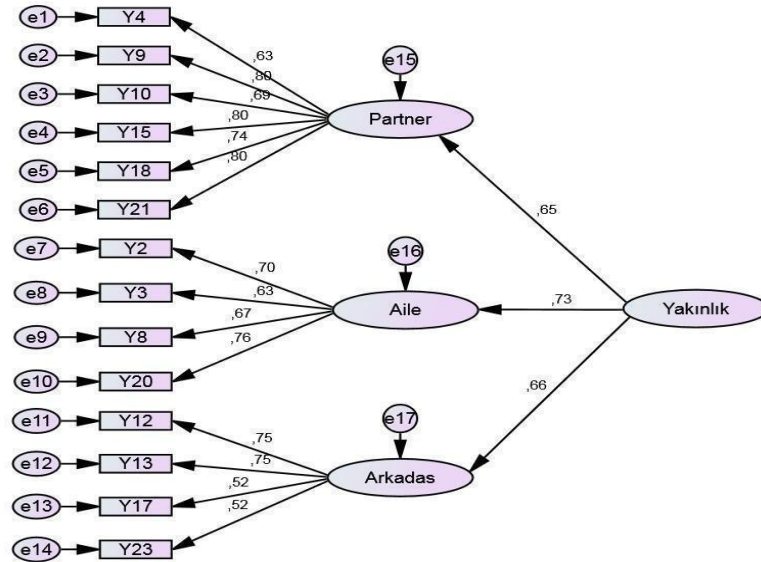
Tablo 25’de görüldüğü gibi DFA sonucuna göre, ki-kare değerinin 135.08, serbestlik derecesinin 74 ve uyum iyilik (χ^2/df) değerinin ise 1.83 ($p=0.00$) olduğu tespit edilmiştir. Ki-kare değeri örneklem büyüklüğünden aşırı etkilenmekte olup (Kline, 2005), elde edilen χ^2/df değerinin uyum iyilik değeri olarak çok iyi olduğu söylenebilir. Ölçeğin yapı uygunluğu için model uygunluk ölçütlerinden RMSEA değeri 0.055, NNFI/TLI değeri 0.95, CFI değeri 0.96 ve SRMR değeri 0.047 gibi iyi uyum iyiliği düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. DFA sonucu elde edilen bu veriler modelin doğrulandığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucu oluşan yol şemasının son hali Şekil 16’da yer almaktadır.



Şekil 16. Birinci düzey YEM sonucu oluşan yol şeması

Şekil 16 incelendiğinde, İYÖ’nün model yapısının oluştuğu ve uygun faktör yüklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin birinci düzey YEM sonucunda elde edilen 3 faktör yapısının bir üst yapı olarak tanımlanan İlişkilerde Yakınlık değişkenini

temsil ettiğini göstermek amacıyla ikinci düzey (second order) YEM analizi yapılmıştır. Bu aşamada 3 gizil değişken ve 14 gösterge değişkeni ile test edilen birinci düzey doğrulayıcı yapıya ikinci düzey değişken (Yakınlık) eklenerek ikinci düzey faktör modeli test edilmiştir. Ölçeğin ikinci düzey DFA bağlantı diyagramı Şekil 17'de verilmiştir.



Şekil 17. İkinci düzey YEM sonucu oluşan yol şeması

Şekil 17 incelendiğinde, İYÖ'nün üst yapısında doğrulandığı faktör yüklerinden anlaşılmıştır. Yapılan madde atma işlemleri sonunda ortaya çıkan 14 maddelik yapı ile yakınsallık ve ayırt edici geçerlik işlemleri için SELSA-S ve Temel Motivasyon Kaynakları alt boyutu olan İlişki Motivasyonu ölçekleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

İYÖ ile İlişki Motivasyonu ve Yalnızlık Ölçekleri Arasında İlişki

Korelasyon				
		Yakınlık	İlişki Motivasyonu	Yalnızlık
Yakınlık	Pearson Correlation	1	.534**	-.412**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	272	272	272

** 0.001

Tablo 26'da yer alan sonuçlara göre, Yakınlık puanları ile İlişki Motivasyonu puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken SELSA-S

toplam puanı ile de negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ışığında, geliştirilen ölçeğin bu haliyle ölçülmesi amaçlanan özellikleri ölçen güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Ölçek, kararlılığını test etmek için 4 hafta arayla 63 kişilik aynı gruba iki kez uygulanmak istenmiştir. Ancak 14 kişi ikinci uygulama sonuçlarını göndermemiştir. İkinci uygulamaya katılanların formları incelenmiş aralarında eksik işaretlemelerin olduğu 10 ölçek formu analiz dışı bırakılmıştır. Test -tekrar analizi 39 kişiye ait ölçek formları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27

Test Tekrar Test Uygulaması Korelasyon Sonuçları

		Ön Test	Son Test
Ön Test	Pearson Correlation	1	.631**
	p		.000
	N	39	39

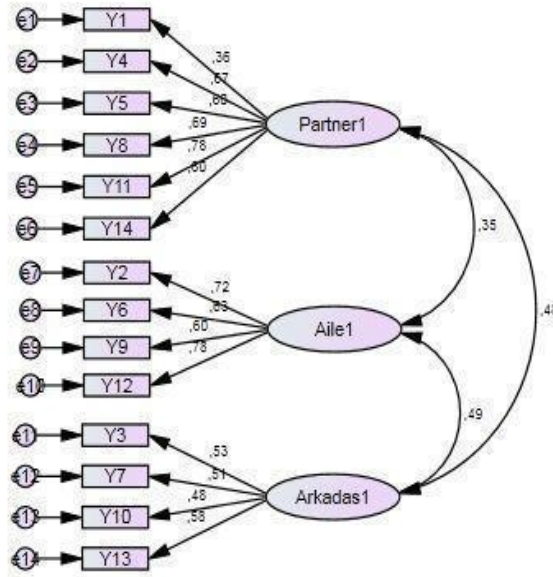
** 0.01

Tablo 27'de görüldüğü üzere katılımcılardan 4 hafta arayla elde edilen test tekrar test sonuçlarına göre iki uygulamadan elde edilen puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0.631$) olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre geliştirilen ölçeğin kararlılık katsayısının yüksek olduğu görülmektedir.

İki yarıya bölme yöntemiyle iç tutarlılığı hesaplamak için 14 maddelik ölçek her alt boyutta eşit sayıda madde olacak şekilde ikiye bölünerek analizi tabi tutulmuştur. Yapılan analiz ile elde edilen Spearman-Brown Katsayısı 0.878, Guttman Split Half katsayısı ise 0.949 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, İlişkilerde Yakınlık Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler sonucu İlişkilerde Yakınlık Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada ölçeğe ait geçerlik ve güvenilirli sonuçları 136 kişiden elde edilen verilerle incelenmiş ve güvenilirlik analizlerinden elde edilen değerler ölçeğin ölçülmek istenen yapıyı ölçmeye uygun sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu bulgulara ait YEM görseli Şekil 18'de ve model uyum indekslerine ait değerlerde Tablo 28'de yer almaktadır.



Şekil 18. İYÖ'ye ait YEM görseli

Şekil 18 incelendiğinde, İYÖ'nün maddelerinin uygun boyutlar altında yer aldığı ve kabul edilebilir faktör yüklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri için Tablo 28 incelenmiştir.

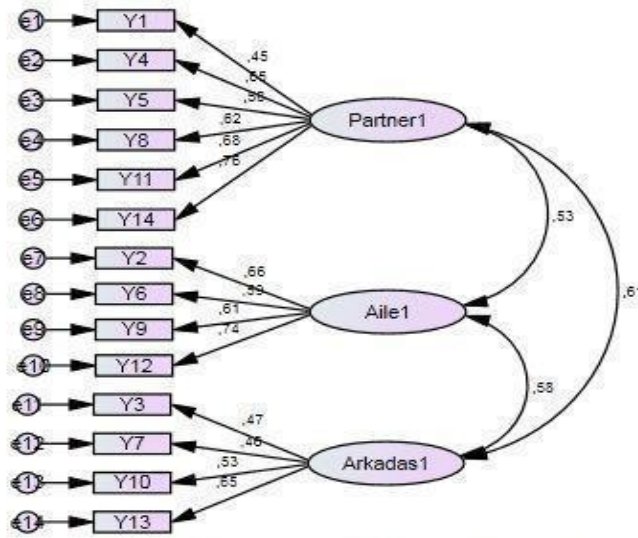
Tablo 28

İYÖ'ye ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
109.31	74	1.48	.059	.064	.93	.91

Tablo 28 incelendiğinde, İYÖ için yapılan DFA analizine ait uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüş ve çok az modifikasyon ile mükemmel uyum iyiliği değerlerine ulaşılacağı anlaşılmıştır.

Çalışma kapsamında 385 kişiden toplanan verilerle yapılan analizlerde ölçeğin üç boyutlu yapıyı koruduğu görülmüştür. İYÖ'nin alt boyutlarına ait faktör yükleri *Partner* için 0.76 ile 0.60, *Aile* için 0.79 ile 0.62 ve *Arkadaş* için 0.81 ile 0.49 aralığında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin üç boyutlu yapısı için ve toplamı için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayıları *Partner* boyut için 0.78, *Aile* boyut için 0.74 ve *Arkadaş* boyut için 0.61 olarak tespit edilmiştir. İYÖ'nin tamamına ait alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.82 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan DFA sonucunda elde edilen model Şekil 19'da verilmiştir.



Şekil 19. İYÖ'ye ait YEM görseli

Yapılan DFA analizi sonucu oluşan model iyilik uyum değerleri Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29

İYÖ'ye ait DFA Uyum İndeksi Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
188.09	74	2.54	.063	.052	.91	.89

Tablo 29 incelendiğinde, İYÖ için yapılan DFA analizine ait uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir düzeye yakın olduğu ve bu haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konulmuştur. Ölçeğin bu çalışmada bu haliyle kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Formda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların yaşı, cinsiyeti, medeni hali, öğrenim düzeyi, meslekte çalışma süresi, çalıştığı kurumun türü, görev yaptığı okulda çalışan rehber öğretmen sayısı ve öğrenci sayıları gibi bilgiler yer almaktadır. Kişisel Bilgi Formu Ek 3'te yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada kullanılacak ölçekler belirlendikten sonra kullanım izinleri için gerekli yazışmalar yapılmış, izin yazılarının gelmesinin ardından ölçekler çoğaltılarak takım halinde uygulamaya hazır hale getirilmiştir. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kuruluna etik izin için başvurulmuştur. Ölçekler web tabanlı bir uygulamaya yüklenip, ne kadar sürede cevaplanabileceğini tespit etmek bir ön uygulama yapılmıştır. Yaklaşık 12 ile 15 dakika arası bir sürede tamamlanabildiği belirlenmiştir. Daha sonra ölçek takımının linki rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara ait e-mail ve WhatsApp gruplarına üye olan bireylere gönderilmiştir. Zaman zaman bu gruplara hatırlatma mesajları gönderilerek süreç devam etmiş ve 3 aylık bir süre içinde 410 katılımcıya ulaşılmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısının bilimsel araştırma kriterlerine göre yeterli olduğu kanaatine varılınca veri akışı durdurulmuştur. Büyüköztürk vd. (2019) 500000'e kadar olan evrenlerde 0.05 hata payıyla sağlıklı sonuçlar elde etmek için en az 384 kişiye ulaşılmasının yeterli olacağını belirtmektedirler. Ayrıca örneklem hesabı yapılırken kullanılan iki ayrı yöntem aşağıda verilmektedir.

Evrene ait sayıların bilindiği durumlarda kullanılan formül;

$$n = n_0 / 1 + (n_0 / N) \rightarrow n_0 = ((t * ss) / d)^2 \text{ (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019).}$$

1. Evrene dair sayısal bilgiler elde olmadığı durumlarda kullanılan formül;

Cula ve Muluk (2018)'e göre $(Z_{a/2} \sqrt{p \cdot (1-p) / n})$ aralık genişliği formülüne göre hesaplanan bu yöntemle de örneklem büyüklüğü hesaplanabilir. Belirtilen formül ile kabul edilebilir hata hesaplanabilmektedir. Kabul edilebilir hata, e , araştırmacı tarafından seçilen ve

$e = Z_{a/2} \sqrt{p \cdot (1-p) / n}$ şeklinde verilen formülden kareköklü ifadeyi çıkarmak için eşitlikteki tüm ifadelerin karesi alınır yeni oluşan formül ise şu şekildedir;

$e^2 = (Z_{a/2})^2 p \cdot (1-p) / n$ ve buradan da örneklem büyüklüğü formülü şu şekilde ortaya çıkar;

$$n \geq (Z_{a/2})^2 p \cdot (1-p) / e^2 \text{ (Cura ve Muluk, 2018).}$$

Burada: **n** ulaşılması gereken örneklem sayısını, $Z_{a/2}$ (**t**) güven düzeyine denk gelen t değerini, **p** incelenen olayın görülme sıklığı, **e** kabul edilebilir hata değerlerini gösterir. Cula ve Muluk (2018)'e göre **p** değeri önceki bilgilerden belirlenir eğer hiçbir bilgi yok ise, **p=0.50** almak, daha büyük örneklem büyüklüğü vereceği için uygundur. Ayrıca örneklem hesaplamalarında kabul edilebilir hata 0.05, güven düzeyi ($Z_{a/2}$) 1.96 olarak alınması uygun görülmüştür.

Çalışma kapsamında MEB'ten rehber öğretmenlerin sayısı talep edilmiştir. Yapılan talebe rağmen çalışmamız için gerekli olan sayılar elde edilememiştir. Bunun üzerine evrene dair sayısal verilerin elde olmadığı durumlarda kullanılan formülün kullanılmasına karar verilmiştir.

$$n = (Z_{a/2})^2 p \cdot (1-p) / e^2$$

$$n = (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 / 0.05^2 \quad \square \quad n=384,16 \Rightarrow 384$$

Çıkan sonuç ile Büyüköztürk ve diğerlerinin (2019) belirtmiş olduğu sayı arasında bir tutarlılık olduğu söylenebilir. Bu çalışmada kapsamında ulaşılan 410 kişilik katılımcı sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Verilerin kontrolü ve yapılan betimsel istatistikler neticesinde uç değerler üreten 25 katılımcının ölçekleri analiz dışı bırakılmış ve yeterli olduğu kabul edilen 385 katılımcının verileriyle analizlere devam edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Web tabanlı anket formuyla elde edilen veriler katılımcıların anketi doldurma sırasına göre "ID numarası" verilerek analiz programına yüklenmiştir. Ölçeklerde yer alan ters maddeler yeniden kodlanmıştır. Ölçeklerin iç güvenirlik düzeylerinin tespiti için Cronbach alfa değerleri hesaplanmış ve istenen değer aralıklarında olduğu tespit edilince ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olduklarına karar verilmiştir.

Araştırmada uygulanan “İlişkilerde Yakınlık Ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği”, “Okul Psikolojik Danışmanları Özyetkinlik Ölçeği” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği”nden elde edilen puanların normalliğinin tespiti için puanların çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30

İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

N=385	Skewness	Kurtosis
İYÖToplam	.243	-.284
Partner	-.190	-.047
Aile	-.252	.248
Arkadaş	.051	.173
MDÖToplam	-.456	-.352
Niteliğe Uygunluk	-.637	-.132
Gelişim Fırsatı	-.244	-.406
PPSÖToplam	-.083	-.360
Öz Yetkinlik	-.264	.427
İyimserlik	-.456	.113
Güven	-.313	-1.047
Dışa Dönüklük	-.361	-.539
Psikolojik Dayanıklılık	-.015	-.230
Umut	-.185	.311
OPDÖÖToplam	.044	-.312
Kişisel ve Sosyal Gelişim	-.092	-.613
Liderlik ve Değerlendirme	-.370	.393
Mesleki ve Akademik Gelişim	-.228	.097
İşbirliği	-.325	.049
Kültürel Kabul	-.259	-.102

Ölçeklere ve alt boyutlarına ait yapılan normallik testi sonucunda basıklık değerlerinin -0.637 ile +0.243 arasında yer aldığı çarpıklık değerlerinin de -1.047 ile +0.427 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerlerin normallik sınır değerleri olan -1.5 ile +1.5 sınırları içinde yer aldığı görülmüştür. Elde edilen bu değerlerin örneklem grubu için literatürde önerilen değerler arasında yer almaktadır (George ve Mallery, 2003; Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007). Bu bulgularla sonraki süreçte parametrik testlerle analizlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Normallik analizleri yapıldıktan sonra sosyo-demografik değişkenlere ait betimsel analizler yapılmıştır. Daha sonra, MDÖ, PPSÖ, OPDÖÖ ve İYÖ arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizlerinden elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulacak düzey değerleri şöyledir; "0.00-0.29" arası düşük düzeyde ilişki, "0.30-0.69" arası orta düzeyde bir ilişki ve "0.70-1.00" arası ise yüksek ilişki göstergesi (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011) kabul edilmiştir. Katılımcıların bağımlı değişkenler olan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve

Mesleki Doyum Ölçeğinden aldıkları puanların demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için ikili bağımsız gruplarda (cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulun statüsü, mezuniyet düzeyi ve mezuniyet programı) t-Testi'ne tabi tutulmuşlardır. İki'den fazla grubun olduğu (okulun türü, meslekteki görev süresi ve öğrenci sayısı) ilişkisiz örneklem için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Fark ve varyans analizleri yapılan birimlerde etki büyüklüklerine bakmak için "Cohen-d" ve "eta-kare" hesaplamaları yapılmıştır. İkili bağımsız gruplar arasındaki farkı ortaya koymak için yapılan t-Testi uygulamalarında "Cohen-d" değerine bakılmıştır. ANOVA analizinin kullanıldığı birimlerde ise "eta-kare" değerlerine bakılmıştır. Bu değerlendirmeler yapılırken "Cohen-d" değerleri '.2' ye kadar düşük '.5' ise orta ve '.8' den büyük ise geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra "eta-kare" değerleri '.01'e kadar düşük '.06' orta ve '.14' den büyük ise geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Ölçek maddeleri kuramsal yapıya uygun olarak örtük değişkenlere dönüştürülmüş olup bu çalışmada öngörülen model yapısının sınanması için YEM analizinde gözlenen değerler olarak kullanılmıştır.

Bu çalışmada YEM model kurgusunun sınanmasından önce ölçüm modeli analizi yapılması, model uyum iyilik değerlerinin ve multikolinerite etkisi bulunan boyutların tespiti gerekli görülmüştür. Öncelikle multikolinerite etkisinin tespiti için "Tolerance" metodu ve "Variance Inflation Factor" (VIF) analizleri yapılmıştır. Senaviratna ve Cooray'a (2019) göre, Tolerans, belirli bir yordayıcıdaki diğer yordayıcılar tarafından açıklanamayan varyansın yüzdesi iken, VIF, katsayı tahmininin varyansının multikolinerite tarafından ne kadar şişirildiğini gösteren birer analizdirler. Aynı zamanda toleransın 0.2 altına düşmesi VIF'in de 5'in üzerine çıkması multikolinerite ihtimalini güçlendiren göstergeler olarak kabul edilmiştir. Tablo 31'de çoklu bağlantı yapısının tespiti için yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

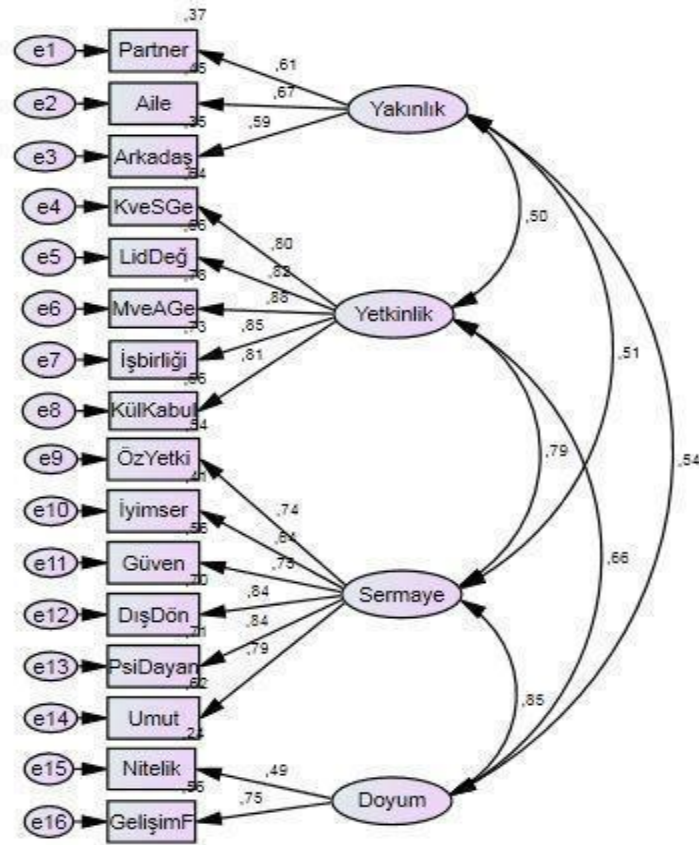
Tablo 31

Bağımlı Değişkenlere Göre Multikolinerite Analizi Sonuçları

Mesleki Doyum Bağımlı Değişken			Psikolojik Sermaye Bağımlı Değişken		
Model	Collinearity İstatistik		Model	Collinearity İstatistik	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
Yakınlık	.823	1.216	Yakınlık	.852	1.174

Psikolojik Sermaye	.468	2.138	Yetkinlik	.852	1.174
Yetkinlik	.472	2.118			

Tablo 31 incelendiğinde, tolerans değerlerinin 0.2 düzeyine yaklaşmamış olması ve VIF değerlerinin de 2'nin çok üzerine çıkmaması ölçümler arasında multikolinerite sorununun olmadığına istatistiksel bir göstergesidir. Yapılan ölçüm modeli analizine ait görsel Şekil 20'de ve uyum iyilik değerleri Tablo 32'de verilmiştir.



Şekil 20. İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait ölçüm modeli

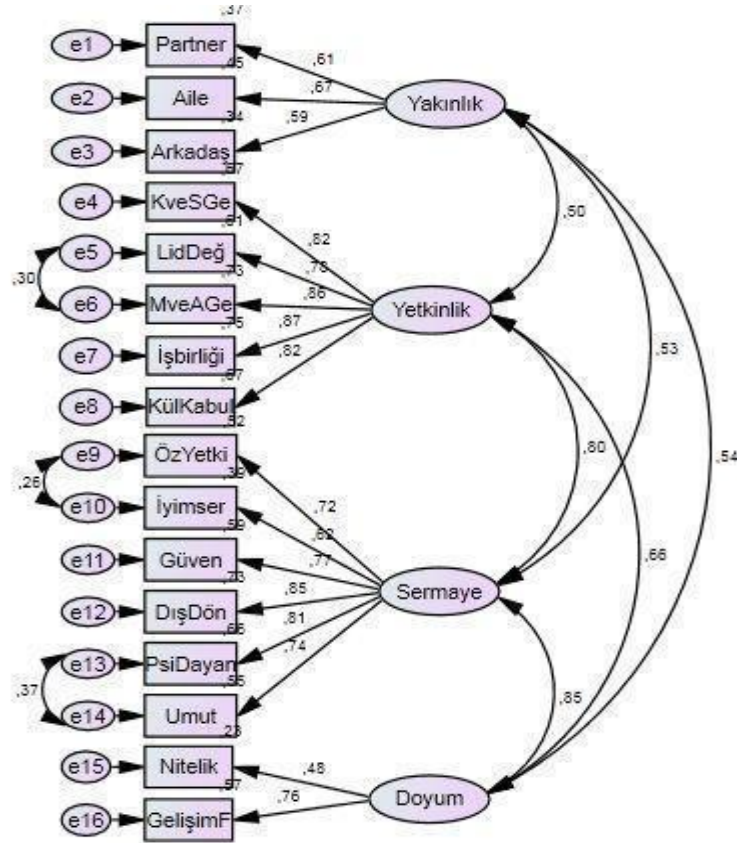
Şekil 20 incelendiğinde ölçüm modelindeki faktör yük değerlerinin istenen değerlerde olduğu görülmüştür. Model uyum değerleri Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32

İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
344.44	98	3.51	0.081	0.046	.93	.92

Ölçüm modeline ait model uyum iyilik indeksleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Çok az modifikasyonla ölçek uyum değerlerinin mükemmel uyum düzeyine ulaşacağı görülmektedir. Yapılan modifikasyonlar sonrası oluşan görsel Şekil 21’de yer almaktadır.



Şekil 21. İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ’ye ait modifikasyonlar sonrası ölçüm modeli

Şekil 21 incelendiğinde, ölçüm modeline ait faktör yük değerlerinde ve ölçeklerin kendi aralarındaki değerlerde iyileşmeler olduğu görülmüştür. Ölçüm modeline ait Tablo 33’te yer alan uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

Tablo 33

İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ’ye ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
258.46	95	2.72	0.067	0.044	.95	.94

Tablo 33’te ki model uyum değerleri incelendiğinde, ölçüm modelinin kabul edilebilir uyum düzeyinin üzerine çıktığı tespit edilmiştir. Ölçeklere ait ölçüm model uyum iyilik değerlerinin iyi düzeyde olduğu ve tüm yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü. Elde edilen tüm yol katsayılarına ait

standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 34'te yer almaktadır.

Tablo 34

İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları

Ölçüm Modeli			β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Partner	<---	Yakınlık	0.612	1			
Aile	<---	Yakınlık	0.67	0.749	0.093	8.035	<0.01
Arkadaş	<---	Yakınlık	0.587	0.601	0.078	7.703	<0.01
Kişsel ve Sosyal Ge	<---	ÖzYetkinlik	0.818	1			
Liderlik ve Değerlendi	<---	ÖzYetkinlik	0.779	1.246	0.073	17.158	<0.01
Mesleki-Akademik G	<---	ÖzYetkinlik	0.856	1.265	0.064	19.712	<0.01
İşbirliği	<---	ÖzYetkinlik	0.869	1.076	0.053	20.209	<0.01
Kültürel Kabul	<---	ÖzYetkinlik	0.817	0.814	0.044	18.512	<0.01
ÖzYetkinlik	<---	Psiko Sermaye	0.724	1			
İyimserlik	<---	Psiko Sermaye	0.622	1.441	0.106	13.583	<0.01
Güven	<---	Psiko Sermaye	0.769	0.988	0.068	14.564	<0.01
Dışa Dönüklük	<---	Psiko Sermaye	0.853	1.609	0.1	16.149	<0.01
Psikolojik Dayanıklılık	<---	Psiko Sermaye	0.815	1.533	0.1	15.407	<0.01
Umut	<---	Psiko Sermaye	0.743	0.809	0.058	13.987	<0.01
Niteliğe Uygunluk	<---	Mesleki Doyum	0.485	1			
Gelişim Fırsatı	<---	Mesleki Doyum	0.756	0.645	0.081	7.927	<0.01

Tablo 34 incelendiğinde, eldeki ölçeklerle model analizi yapmanın uygun olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, verilerin model çalışmaları analizine uygun olduğunu anlaşılmaktadır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde veri analizi paket programları kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler ve bulgular yer almaktadır. Bulgular araştırma için oluşturulan problemler ve alt problemlerin sıralamasına göre verilmiştir.

4.1. İlişkilerde Yakınlık, Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Katılımcıların ilişkilerde yakınlıkları, psikolojik danışman yetkinlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiye dair sonuçlar Tablo 35'de verilmiştir.

Tablo 35

İYÖ, MDÖ, PPSÖ ve OPDÖÖ'ye İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyonlar

	n	Ort.	SS	1	2	3
1. İYÖToplam	385	57.97	5.14	1		
2. MDÖToplam	385	53.13	8.52	.225**	1	
3. PPSÖToplam	385	108.78	11.57	.395**	.562**	1
4. OPDÖÖToplam	385	116.24	12.99	.387**	.380**	.705**

**p < 0.01; * p<0.05.

Tablo 35'e ilişkin açıklama ve yorumlara başlıklar halinde aşağıda yer verilmiştir.

4.1.1. İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0.225$, $p<.01$) olduğu görülmektedir.

İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü düşük bir ilişkinin bulunması sonucu, ilişkide yakınlığın artması veya azalmasının mesleki doyumda bir artmaya veya azalmaya yol açtığı söylenebilir. Aynı şekilde mesleki doyumun artması veya azalmasının da ilişkilerde yakınlıkta artmaya veya azalmaya yol açtığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde ilişkilerde yakınlık ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanamaması nedeniyle romantik ilişkiler, aile ilişkileri ve arkadaşlık ilişkileri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Çalışan ile ilişkilerindeki rol ortakları -örgütsel üstleri, müşterileri, aile üyeleri ve diğerleri- arasındaki ilişkilerin doğası bireyin iş

doyumunu üzerinde bir etkiye sahiptir (Churchill ve diğerleri, 1976). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, arkadaşlıkların iş doyumunu etkileyen başlıca faktörlerden olduğu (Sahito ve Vaisanen, 2019), iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş doyumuna olumlu etkilediği (Lopes Morrison, 2005) ve sosyal yakınlık ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu (Moore ve diğerleri, 1997) görülmektedir. Ayrıca, Ko ve Kim (2014) tarafından yapılan bir çalışmada da kişilerarası ilişkiler, iş doyumunu ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Han ve Lee (2017) yapmış oldukları bir model çalışmasında, iş-aile dengesi, ailede rol tanımı, evlilik yakınlığı ve iş doyumunu arasında aracı etkiye dair bulguları evlilikte yakınlık ile iş doyumunu arasında ilişkiye işaret eden bulguları ortaya koymuştur. İlişkilerde yakınlık altında yer alan partner, aile ve arkadaş ilişkilerine dair ayrı ayrı yapılan bu çalışmaların bulguları mesleki doyum ile yakınlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, bireylerin meslek doyumlarının partnerleri/eşleri, aileleri ve arkadaşları ile olan ilişkilerindeki yakınlık ve samimiyete etkide bulunacağı söylenebileceği gibi ilişkilerdeki yakınlık ve samimiyetin de meslek doyumuna etki edebileceği söylenebilir.

4.1.2. İlişkilerde yakınlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlıkları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.395$, $p<.01$) görülmektedir. İlişkide yakınlıktaki artma/azalma psikolojik sermayenin de artması veya azalmasını etkilemektedir. Bir başka ifadeyle pozitif psikolojik sermayedeki artma/azalma da ilişkide yakınlığın artması veya azalmasını etkilemektedir

Elde edilen bu bulgular Chen ve diğerleri (2017), Zhong ve diğerleri (2022) ve Carmona-Halty ve diğerleri (2022) tarafında yapılan çalışmaların sonuçlarıyla uygunluk göstermektedir. Belirtilen çalışmalarda ebeveynler ile çocuklarının ilişkileri ve arkadaşlık ilişkilerine dair çalışmaların sonucu, pozitif psikolojik sermayenin aile bireyleri ile ilişkilerindeki yakınlık ve samimiyet ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Sadece eşler arasındaki ilişkiye ait bulgulara rastlanılmamasından dolayı, ilişkilerde yakınlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin aile bireyleri ve arkadaşlarla olan yakınlık bakımından değerlendirildiğinde, bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

4.1.3. İlişkilerde yakınlık ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlıkları ile psikolojik danışma öz yetkinlik algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.387$, $p<.01$) görülmektedir. İlişkide yakınlıkta artma/azalma mesleki öz yetkinlik algısının da artması veya azalmasını etkilemekte olduğu söylenebilir. Aynı şekilde okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinliklerindeki artma/azalma da ilişkide yakınlığın artması veya azalmasını etkilemekte olduğu söylenebilir.

Anne ve babaya yakınlık ile öz yetkinlik arasında (Wu ve Yaacob, 2017), akademik öz yetkinlik ile güvenli bağlanma arasında ilişki olduğu (Wright ve diğerleri, 2014; Quimby ve O'Brien, 2006) bulguları ile paralellik göstermektedir. Lent'e (2016) göre, öz yeterlik algısı kişiler arası ilişkiler sayesinde aktarılan ve alınan bir inanç türüdür.

4.1.4. Mesleki doyum ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.562$, $p < .01$) görülmektedir. Mesleki doyumda meydana gelen artma/azalma psikolojik sermayenin de artması veya azalmasını etkileyebileceği söylenebilir. Aynı şekilde, pozitif psikolojik sermaye de bir artma/azalma mesleki doyumda da artma veya azalma meydana getirebilir.

Elde edilen bu bulgular, Luthans ve diğerlerinin (2007), Appollis (2010), Cetin ve Basim (2011), Akcay (2012), Kwol ve diğerleri (2015), Durrah ve diğerleri (2016), Çakmak ve Arabacı (2017), Türesin Tetik ve diğerleri (2018), Cömertpay (2019) ve Çetinkaya ve Ülsever'in (2020) pozitif psikolojik sermayenin mesleki doyumla ilişkili olduğu bulgularıyla paralellik göstermektedir. Mesleki doyum ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki bu ilişki mesleki doyumdaki bir artışın pozitif psikolojik sermaye de de artışa neden olacağını göstermekle birlikte bunun aksinin de doğruluğu kabul edilmektedir.

4.1.5. Mesleki doyum ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile psikolojik danışma öz yetkinlikleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.380$, $p<.01$) görülmektedir. Mesleki doyuma ki artma/azalma mesleki öz yetkinliğin artması veya azalmasını etkileyebileceği söylenebilir. Aynı şekilde, psikolojik danışmanın yetkinlik algısında ki negatif veya pozitif hareketler de mesleki doyuma etki edeceği söylenebilir.

Elde edilen bu bulgular yurt içinde Kocayürek (2000), Atıcı ve diğerleri (2005), Ozgun (2007), Karçkay (2008), Telef (2011), Gamsız ve diğerleri (2013), Şahin ve Açar (2014), Buluç ve Demir (2015), Durmuş (2015) Ekşi ve diğerleri (2015) ve Cömertpay (2019) ve yurt dışında Larson (1998), Caprara ve diğerleri (2003), Klassen ve Chiu (2010), Stephanou ve diğerleri (2013) ve Skaalvik & Skaalvik (2014) yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Alanyazındaki çalışmalarda da mesleki doyum ile öz yetkinlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında bireyin mesleki doyumunu ile mesleki yetkinlik algısı ilişki halinde olduğu için herhangi birindeki artma diğerinde de artmaya neden olduğu gibi birindeki bir azalma diğerinde de azalmaya neden olmaktadır. Aynı zamanda okul rehber öğretmenlerinin öz yetkinlik algısı ile mesleki doyumlarının da pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu bu çalışma ve alanyazındaki diğer çalışmalarla ortaya konulmuştur. Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algılarını destekleyici unsurların mesleki doyuma da olumlu bir değişime neden olacağı söylenebilir.

4.1.6. Pozitif psikolojik sermaye ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı arasındaki ilişki

Tablo 35 incelendiğinde, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların pozitif psikolojik sermayeleri ile psikolojik danışma öz yetkinlik algıları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.705$, $p<.01$) görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin ya da psikolojik danışma öz yetkinlik algısında meydana gelen bir artma veya azalma bir diğerinde artma veya azalma meydana getireceği öngörülebilir.

Elde edilen bu bulgunun alanda yapılan başka bir çalışmanın bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Aliyev ve Tunç (2015) pozitif psikolojik sermaye ve mesleki

doyumun, okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinliğinin önemli yordayıcıları olduğunu bulmuşlardır. Pozitif psikolojik sermayenin öz yetkinlik algısı ile ilişkili olduğu ve birinin diğeri üzerinde önemli bir etkide bulunduğu görülmektedir.

4.2. Mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenlere göre t-Test incelemesi

Bu bölümde rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulun statüsü, mezuniyet düzeyi ve mezun olunan lisans programı açılarından fark analizleri sonuçları yer almaktadır.

4.2.1. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit etmek için yapılan t-Test analizine ait sonuçlar Tablo 36’da yer almaktadır.

Tablo 36

Cinsiyete göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Cinsiyet	Kadın (212)		Erkek (173)		t(385)	p	Cohen's d
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss			
Mesleki Doyum	53.38	8.35	52.81	8.74	.66	.512	
Pozitif Psikolojik Sermaye	107.48	11.36	110.38	11.66	-2.47	.014	-0.25

Tablo 36 incelendiğinde rehber öğretmenlerin mesleki doyumunu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.66$, $p > .05$. Erkek katılımcıların mesleki doyumları ($\bar{x} = 52.81$), kadın katılımcıların mesleki doyumlarına ($\bar{x} = 53.38$) göre daha düşük bir düzeyde olduğu ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgusu alanyazındaki Avşaroğlu ve diğerleri (2005), Karaköse ve Kocabaş (2006), Canbay (2007), Gençtürk (2008), Ayan ve diğerleri (2009), Sünkür (2014), Büyükgöze ve Kavak (2017), Gafa ve Dikmenli (2019), Öksüz ve Yiğit (2020), Akı ve Çoruk (2021) ve Genç Öztan (2022) tarafından yapılmış olan çalışmalarla benzer sonuçları ortaya koymuştur. Ayrıca rehber öğretmenlerle yapılan bazı çalışmalarda bu bulguyu desteklemektedir. Örneğin, Wiggins’in (1984), Uslu’nun (1999), Bayrı’nın (2006), Kağan’ın (2010), Güçlü ve Zaman’ın (2011), Kadioğlu’nun

(2014), Ekşi ve diğerlerinin (2015), Tahincioğlu'nun (2018) ve Yam'ın (2018) yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarında da okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşın, Hançer ve George 2003), Tunacan (2005), Çağlayan (2007), Yiğit (2007), Telef (2011), Akbulut (2015) tarafından yapılan çalışmalar ise bu çalışmada elde edilen sonuçların aksine cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mesleki doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmalardan Akbulut, Çağlayan, Hançer ve George tarafından yapılan çalışmalarda kadınların mesleki doyumları istatistiksel anlamda yüksek bulunurken, Tunacan, Yiğit ve Telef tarafından yapılan çalışmalarda da erkeklerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir, $t(385) = 2.47$, $p < .05$. Erkek katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ($\bar{x} = 110.38$), kadın katılımcılara ($\bar{x} = 107.48$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğü için hesaplanan Cohen-d değerinin 0.25 olarak tespit edilmesi de düşük düzeyde bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Rehber öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre pozitif psikolojik sermayeleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. Farkın erkek katılımcılardan yana yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekin (2022), Annakkaya (2022), Güneş ve diğerleri (2022) tarafından yapılan çalışmada da pozitif psikolojik sermaye düzeyi erkekler lehine anlamlı bir fark varken, Arslan (2018) ve Şahin (2014) tarafından yapılan çalışmada da kadınlar lehine bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Yılmaz'ın (2020) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmada da pozitif psikolojik sermaye cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermiştir. Arslan (2018), Şahin (2014), Yılmaz (2020), Güneş ve arkadaşları (2022), Ekin (2022) ve Annakkaya (2022) tarafından ulaşılan bu sonuçlar bu çalışmanın bulgularıyla paralel iken, Berberoğlu (2013), Sünkür (2014), Oruç (2015), Tösten (2015), Kelekçi (2015), Yıldız Çakır (2015), Tösten ve Özgan (2017), Büyükgöze ve Kavak (2017), Şimşek (2018), Özdilek (2019) ve Yılmaz (2020) tarafından yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.2.2. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin katılımcıların medeni durumundaki farklılıklardan etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan t-Test analizine ait sonuçlar Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Medeni Durum	Bekar (143)		Evli (242)		t(385)	p	Cohen's d
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss			
Mesleki Doyum	52.89	8.74	53.27	8.41	-.42	.676	
Pozitif Psikolojik Sermaye	108.31	11.48	109.06	11.64	-.62	.537	

Rehber öğretmenlerin meslek doyumları medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.42$, $p > .05$. Evli katılımcıların mesleki doyumları ($\bar{x} = 53.27$), bekar katılımcıların mesleki doyumlarından ($\bar{x} = 52.89$) biraz yüksek görünmesine rağmen farkın anlamlı bir fark olmadığı yapılan analizler sonucunda görülmüştür. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumunun medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu çalışma kapsamında ulaşılan bu bulgular alanyazındaki bazı çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Dilsiz (2006), Sünkür (2014), Taşkesenlioğlu (2019), Akı ve Çoruk (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da medeni durum değişkeninin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Ancak, Çalışkan (2019) tarafından yapılan çalışma medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğunu ortaya koymuştur. Adı geçen çalışmada “Evli” katılımcıların mesleki doyumlarının “Bekar-Boşanmış” katılımcıların mesleki doyumlarına göre daha yüksek ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.62$, $p > .05$. Evli katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ($\bar{x} = 109.06$), bekar katılımcılara ($\bar{x} = 108.31$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı yapılan analiz ile belirlenmiştir. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç Sünkür (2014), Açıkan (2015), Büyükgöze ve Kavak (2017), Akdaş (2017), Demir (2019),

Özdilek (2019) ve Yılmaz (2020) tarafından yapılan çalışmalarla desteklendiği görülmüştür. Ancak, Ekin (2022), Tösten (2015) ve Sarıcı (2015) tarafından yapılan çalışmalarda, medeni durumun pozitif psikolojik sermayenin farklılık göstermesine neden olan bir değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.2.3. Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin katılımcıların görev yapılan okulun veya kurumun devlet okulu ya da özel okul olması durumuna göre etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan t-Test analizine ait sonuçlar Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38

Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Kurumun Statüsü	Devlet (361)		Özel (24)		t(385)	p	Cohen's d
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss			
Mesleki Doyum	53.17	8.56	52.50	8.04	.37	.711	
Pozitif Psikolojik Sermaye	108.74	11.44	109.38	13.64	-.26	.796	

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.37$, $p > .05$. Devlet kurumunda çalışanların mesleki doyumlarının ($\bar{x} = 53.17$), özel kurumda çalışanların mesleki doyumlarından ($\bar{x} = 52.50$) az bir farkla yüksek olmasına rağmen yapılan analizde fark anlamlı bulunmamıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yıldıray (2022) tarafından yapılan çalışmanın bulgularının bu çalışmanın bulgularıyla örtüştüğü görülmüştür. Ancak, Demir (2019), Sünkür (2014), Çivilidağ (2011), Karaca ve Balcı (2011), Türkmen ve diğerleri (2009), Taşdan ve Tiryaki (2008), Sığı ve Basım (2006) ve Özdayı (1990) tarafından yapılan çalışmalarda fark özel okullar lehine Eğinli (2009), Mirzeoğlu ve diğerleri (1996) tarafından yapılan çalışmalarda da devlet okulları lehine çıkmıştır.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.26$, $p > .05$. Devlet kurumunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ($\bar{x} = 108.74$), özel kurum çalışanlarının ($\bar{x} = 109.38$) pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre daha düşük olmasına rağmen farkın anlamlı düzeyde olmadığı istatistiksel analizler ile ortaya

konulmuştur. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgunun bir benzerini Kahraman ve İşören (2019) tarafından yapılan çalışma ortaya koymuştur. Kahraman ve İşören'nin yapmış oldukları çalışmada pozitif sermaye toplam puanında okul statüsüne göre anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür. Ancak, Sünkür (2014), Demir (2019) ve Atış ve Terzi (2021) tarafından yapılan çalışmalar, özel okullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

4.2.4. Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin katılımcıların mezuniyet düzeyine göre etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan t-Test analizine ait sonuçlar Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39

Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Mezuniyet Düzeyi	Lisans (305)		Yüksek Lisans (80)		t(385)	p	Cohen's d
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss			
Mesleki Doyum	52.97	8.67	53.73	7.94	-.71	.480	
Pozitif Psikolojik Sermaye	109.12	11.74	107.50	10.87	1.11	.266	

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları mezuniyet düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.71$, $p > .05$. Lisans mezunu olanların mesleki doyumları ($\bar{x} = 52.97$), yüksek lisans ve doktora mezunlarının mesleki doyumlarından ($\bar{x} = 53.73$) düşük olmasına rağmen bu farkın istatistiksel anlamlılık düzeyinde bir fark olmadığı görülmüştür. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları mezuniyet düzeyine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan bazı çalışmalar bu çalışmanın sonucu ile uyumlu bulgular ortaya koymuşlardır. Ayan ve diğerleri (2009), Kağan (2010) ve Genç Öztan (2022) bu çalışmanın bulgularıyla paralel sonuçlar elde ederken, Yılmaz ve İzgar (2009) ve Canbay (2007) tarafından yapılan çalışmalar ise eğitim düzeyinin mesleki doyuma etki ettiğine dair bulgulara ulaşmışlardır. Yılmaz ve İzgar (2009) tarafından yapılan çalışmada lisans mezunlarının mesleki doyumu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkarken, Canbay'ın (2007) yapmış olduğu

çalışmada ise doktora yapmış olan katılımcıların mesleki doyumunun lisans ve yüksek lisans eğitimi düzeyine sahip olanlara göre daha düşük olduğu sonucu ortaya konulmuştur.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri mezuniyet düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385)= 1.11$, $p>.05$. Lisans mezunu olanların pozitif psikolojik sermayeleri ($\bar{x}= 109.12$), yüksek lisans ve doktora mezunlarının pozitif psikolojik sermayelerine ($\bar{x}= 107.50$) göre daha yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı ortaya konulmuştur. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri mezuniyet düzeyine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kelekçi (2015), Sarıca (2015) ve Ekin (2022) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin mezuniyet düzeyinin pozitif psikolojik sermayede anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığını ortaya koymuşlardır. Kaya ve diğerleri (2014), Şimşek (2018) ve Demir (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri lisans mezunu olanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

4.2.5. *Mezun Olunan Programa Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye*

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin katılımcıların mezun olduğu programdan etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan t-Test analizine ait sonuçlar Tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40

Mezun Olunan Programa Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Mezun Olunan Program	PDR (344)		Diğer Bölümler (41)		$t(385)$	p	Cohen's d
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss			
Mesleki Doyum	53.13	8.52	53.07	8.64	.04	.967	
Pozitif Psikolojik Sermaye	108.70	11.40	109.51	13.05	-.43	.670	

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları mezun oldukları bölüme göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385)= 0.04$, $p>.05$. Lisans mezuniyeti PDR bölümü olanların mesleki doyumlarının ($\bar{x}= 53.13$), diğer bölüm mezunlarının mesleki doyumları ($\bar{x}= 53.07$) yakın düzeyde olması farkın yokluğuna işaret etmektedir. Yapılan analiz sonucu mezun olunan programın mesleki doyum noktasında katılımcılar arasında

herhangi bir anlamlı farka yol açmadığı görülmüştür. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezun oldukları bölüme göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu alanyazında destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır. Kocayürek (2000), Taşdelen-Karkçay (2008) ile Ekşi ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmalar okul psikolojik danışmanlarının mezun oldukları bölümlerin mesleki doyumda herhangi bir anlamlı farklılığa neden olmadığını ortaya koymuşlardır. Buna karşın mezun olunan bölümün mesleki doyum üzerinde etkisini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Özen (2011) tarafından yapılan çalışmada, okul rehber öğretmenin mezun olduğu bölüm mesleki doyumunu anlamlı düzeyde etkilediği ortaya konulmuştur. Farklılığın psikolojik danışma ve rehberlik mezunları lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri mezun oldukları programa göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $t(385) = 0.43$, $p > .05$. Mezuniyet programı PDR bölümü olanların psikolojik sermaye düzeyleri ($\bar{x} = 108.70$), diğer bölüm mezunlarının psikolojik sermaye düzeylerinden ($\bar{x} = 109.51$) daha düşük olmasına rağmen bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı istatistiksel analizler ile ortaya konulmuştur. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri mezun oldukları programa göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusu elde edilmiştir. Ancak alanyazında rehber öğretmen/psikolojik danışmanlarda pozitif psikolojik sermaye düzeyini mezun olunan bölüme göre ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

4.3. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermayelerinin bazı değişkenlere göre ANOVA incelemesi

Bu bölümde rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin meslekte çalışma süresi, görev yapılan okul türü ve görev yapılan okuldaki öğrenci sayısına göre fark analizleri sonuçları yer almaktadır. Öncesinde varyans eşitliklerinin sağlanıp sağlanmadığının tespiti için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır ve sonuçlar Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Çalışma Süresi, Okul Türü ve Öğrenci Sayıları Değişkenlerine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye İçin Levene Testi Değerleri

Levene Testi	
Mesleki Doyum	Pozitif Psikolojik Sermaye

	f	p	f	p
Çalışma Süresi	.68	.56	.68	.57
Okul Türü	1.60	.19	1.40	.24
Öğrenci Sayısı	.81	.44	.54	.59

Tablo 41'e göre ANOVA testine tabii tutulacak meslekte çalışma süresi, çalışılan okulun türü ve öğrenci sayıları değişkenlere göre mesleki doyumun ve pozitif psikolojik sermayenin Levene Testi sonuçlarında varyansların eşitliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Varyans eşitliğinin sağlanıyor olması nedeniyle karşılaştırılacak grup sayılarının çok olması durumunda α hata payını kontrol altında tutan ve gruplardaki gözlem sayılarının eşit olması varsayımına ihtiyaç duymayan Scheffe (Scheffe, 1959) post-hoc testi olarak kullanılacaktır.

4.3.1. Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin rehber öğretmen olarak meslekteki çalışma süresi değişkeninden etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan ANOVA analizine ait sonuçlar Tablo 42'de verilmiştir.

Tablo 42

Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

		n	$\bar{x}$	ss	F (3/381)	p	η^2	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum	1- 0-5 Yıl	143	53.41	8.68	3.08	.028	.024	1-4
	2- 6-10 Yıl	117	51.51	8.56				
	3- 11-15 Yıl	52	52.92	8.51				
	4- 16 Yıl ve Üstü	73	55.29	7.75				
Pozitif Psikoloji k Sermaye	1- 0-5 Yıl	143	107.93	12.16	4.33	.005	.033	1-4, 2- 4 ve 3- 4
	2- 6-10 Yıl	117	107.81	11.12				
	3- 11-15 Yıl	52	107.25	11.22				
	4- 16 Yıl ve Üstü	73	113.10	10.54				

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumunu düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(3, 381)} = 3.08, p < .05$). Buna göre

rehber öğretmenlerin çalışma sürelerinin mesleki doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süreleri arası farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulmak amacıyla yapılan "Post-Hoc" testlerinden "Shceffe" testinin sonuçlarına göre, "0-5 Yıl" ($\bar{x} = 53.41$) çalışanların "16 Yıl ve Üstü" ($\bar{x} = 55.29$) çalışanların mesleki doyum düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Etki büyüklüğü için "eta-kare" değerine ($\eta^2 = .024$) bakıldığı zaman küçük bir etki genişliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının çalışma süresine veya kıdeme göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ekşi ve diğerleri (2015) tarafından okul psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları çalışmada çalışma süresine göre mesleki doyumun uzun süre çalışanlar lehine anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulunmuştur. Bu bulguların aksine Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları mevcut çalışmanın sonucu zıtlık göstermektedir. Özen (2011), Kağan (2010), Hamamcı ve Göktepe (2004), Yeşilyaprak (2000) ve Kocayörük (2000) tarafından yapılan çalışmalarda çalışma süresinin mesleki doyuma istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye neden olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(3, 381)} = 4.33, p < .01$). Buna göre rehber öğretmenlerin görev süresinin pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Görev süreleri arası farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulmak amacıyla yapılan "Post-Hoc" testinin sonuçlarına göre, "16 Yıl ve Üstü" ($\bar{x} = 113.10$) çalışanların psikolojik sermayesinin "0-5 Yıl" ($\bar{x} = 107.93$), "6-10 Yıl" ($\bar{x} = 107.81$) ve "11-15 Yıl" ($\bar{x} = 107.25$) çalışanların düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Etki büyüklüğü için bakıldığında ' $\eta^2 = .033$ ' olduğu ve küçük bir etki genişliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin görev süresine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Bu bulgular Kaya ve diğerleri (2014) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kıdem veya meslekte çalışma süresi arttıkça pozitif psikolojik sermayede de bir artış olmaktadır. Ancak mevcut çalışmada "16 yıl ve üstü" grupta yer alanların psikolojik sermayeleri diğer üç grupta da anlamlı düzeyde yüksek fark gösterirken Kaya ve diğerlerinin (2014) çalışmalarında sadece çalışma süresi en düşük grupta ile en yüksek çalışma süresine sahip olan grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna karşın, Demir (2019), Anık (2018), Erbaş (2018), Barut (2017),

Aslan (2017) Kelekçi (2015) ve Tösten (2015) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların mesleki kıdem düzeylerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı ortaya konulmuştur.

4.3.2. Okul Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin rehber öğretmen olarak çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan ANOVA analizine ait sonuçlar Tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 43

Çalışılan Okulun Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

		<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>F</i> (3/381)	<i>p</i>	η^2	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum	1- İlkokul	102	53.09	8.08	1.36	.254	.024	---
	2- Ortaokul	114	52.50	9.28				
	3- Ortaöğretim	118	52.82	8.39				
	4- Diğer Kurumlar	51	55.29	7.78				
Pozitif Psikolojik Sermaye	1- İlkokul	102	107.21	11.71	4.07	.007	.031	2-3
	2- Ortaokul	114	106.79	11.89				
	3- Ortaöğretim	118	111.15	10.39				
	4- Diğer Kurumlar	51	110.90	12.13				

Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin çalıştığı okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{(3, 381)} = 1.36$, $p > .05$). Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun türüne göre mesleki doyumlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin çalıştığı okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bayrı (2006), Karababa (2012), Ekşi ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışma da bu çalışmayla paralel sonuçlar ortaya konmuştur. Okul türü okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarına anlamlı bir düzeyde etki etmemektedir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin okul türlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(3, 381)} = 4.07$, $p < .01$). Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü pozitif psikolojik sermayeyi etkilediği söylenebilir. Çalışıla okul türüne göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu

bulmak amacıyla yapılan “Post-Hoc” testinin sonuçlarına göre, "Ortaokul" ($\bar{x}$ = 106.79) türünde okullarda çalışanların "Ortaöğretim" ($\bar{x}$ = 111.15) kurumlarında çalışanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Etki büyüklüğüne bakıldığında küçük bir etki genişliğine sahip olduğu (η^2 = .031) tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin okul türüne göre farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Alan yazıda bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Tösten (2015), Akman (2016) ve Şimşek (2018) tarafından yapılan çalışmalar okul türü değişkeninin öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinde anlamlı düzeyde bir farklılığa neden olduğu ortaya konulmuştur. Buna karşın Akkuş (2010), Karakuzu (2013), Kelekçi ve Yılmaz (2015), Büyükgöze ve Kavak (2017) tarafından yapılan çalışmalarda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa raslanmamıştır.

4.3.3. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Katılımcıların mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin rehber öğretmen/psikolojik danışman olarak çalıştıkları kurumda eğitim görmekte olan öğrenci sayısı değişkeninden etkilenip etkilenmediğinin tespiti için yapılan ANOVA analizine ait sonuçlar Tablo 44’te verilmiştir.

Tablo 44

Çalışılan Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

		<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>F</i> (2/382)	<i>p</i>	η^2	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum	1- 500'den Az	204	53.43	8.33	0.58	.563		---
	2- 500-1000	122	52.85	8.70				
	Arası							
	3- 1001 ve Daha Fazla	59	52.29	8.83				
Pozitif Psikoloji Sermaye	1- 500'den Az	204	108.99	11.03	0.07	.932		---
	2- 500-1000	122	108.50	12.34				
	Arası							
	3- 1001 ve Daha Fazla	59	108.66	11.98				

Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin çalıştığı okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{(2, 382)} = 0.58$, $p > .05$). Buna göre rehber öğretmen/psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumdaki öğrenci sayısı mesleki doyumları üzerinde anlamlı

bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının çalıştığı okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ekşi ve diğerleri (2015), bu çalışmadaki bulgularla paralellik arz eden bir sonuca ulaşmışlardır. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları okulda öğrenim gören öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin çalıştıkları okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{(2, 382)} = 0.07, p > .05$). Buna göre rehber öğretmen/psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumdaki öğrenci sayısı pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin çalıştıkları okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alanyazında benzer bulgulara ulaşan çalışmalara rastlanmamakla birlikte Tösten (2016) ve Şimşek (2018) tarafından yapılan çalışmalarda öğrenci sayılarına göre gruplar arasında pozitif psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı farklar bulunmuştur.

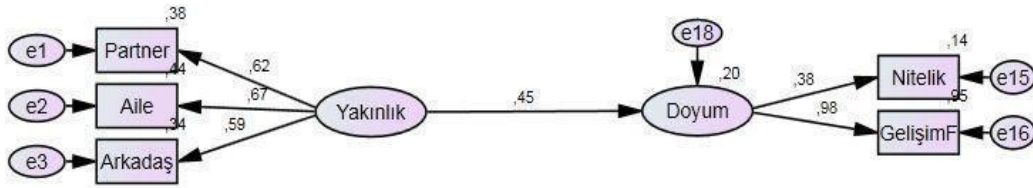
4.4. Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları, yetkinlik algıları, pozitif psikolojik sermayeleri ve mesleki doyumları ile ilgili yapısal eşitlik modeli analizi bulguları

Bu bölümün altında katılımcıların ilişkilerde yakınlık, psikolojik danışmanlık öz yetkinlik düzeylerinin mesleki doyumunu yordaması ve pozitif psikolojik sermaye aracı değişken olarak modele dahil edilip model sınaması sonuçları verilmiştir. Model sınaması öncesi ölçüm modellerini ortaya koyan analizlere de bu bölümde yer verilmiştir.

4.4.1. Rehber Öğretmenlerin İlişkisel Yakınlık Düzeyi ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model

Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlıklarının çalışma hayatlarındaki mesleki doyumlarına etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, ilişkililerde yakınlığın mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulana

YEM analizine ait şemaya Şekil 22’de ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 45’de yer verilmiştir.



Şekil 22. İlişkilerde yakınlığın mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model

Şekil 22’de de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=.45$, $p<0.01$).

Tablo 45

İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
9.68	4	2.42	0.061	0.031	.98	.95

İlişkilerde yakınlığın mesleki doyuma etkisinin modelin uyum indeksleri için Tablo 45 incelenmiştir. Tablo 45’de yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde ilişkilerde yakınlığın mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelde $X^2 /sd= 2.42$, SRMR= 0.031, CFI= 0.98 ve TLI= 0.95 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte RMSEA= 0.061 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46

İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayısı

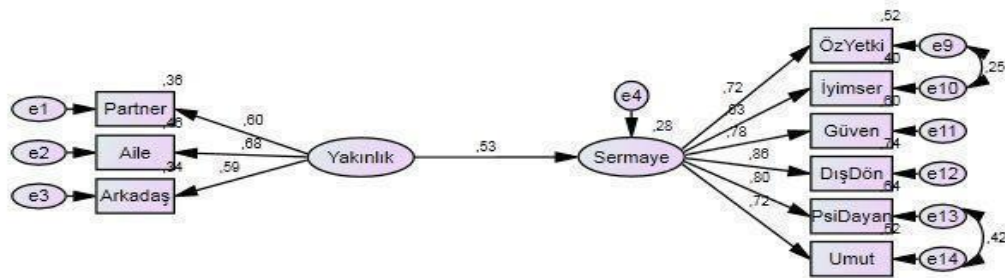
Ölçüm Modeli	β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Mesleki Doyum <-- İlişkilerde Yakınlık	0.452	0.675	0.255	2.652	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu tespit edilmiştir. İlişkide yakınlık ile mesleki doyum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_1=0.452$, $p=0.01$). Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına

ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları mesleki doyumlarını etkilemektedir. Rehber öğretmenlerin eşleri veya partnerleri, aile bireyleri ve arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurma becerilerinin yüksek düzeyde olması mesleki doyumlarına olumlu manada katkı sağladığı söylenebilir. Churchill ve diğerlerinin (1976) ifade etmiş oldukları gibi ilişkilerin doğasının ve niteliğinin mesleki doyuma etkisi bulunmaktadır.

4.4.2. Rehber Öğretmenlerin İlişkisel Yakınlık Düzeyi ve Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Model

Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlıklarının pozitif psikolojik sermayelerine etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, ilişkilerde yakınlığın pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulana YEM analizine ait şemaya Şekil 23'te ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 47'de yer verilmiştir.



Şekil 23. İlişkilerde yakınlığın pozitif psikolojik sermayeye etkisine ait ilişkisel model

Şekil 23'te de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlıklar pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=0.53$, $p<0.01$). İlişkilerde yakınlığın pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri için Tablo 47 incelenmiştir.

Tablo 47

İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
55.58	24	2.32	0.059	0.038	.98	.97

Tablo 47'de yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde ilişkilerde yakınlığın pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelde $X^2/sd= 2.32$, SRMR= 0.038,

CFI= 0.98 ve TLI= 0.97 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte RMSEA= 0.059 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48

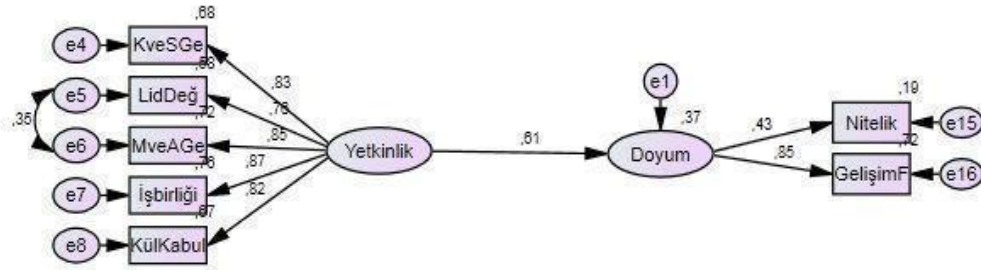
İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları

Ölçüm Modeli		β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Psikolojik Sermaye	<-- İlişkilerde Yakınlık	0.533	0.448	0.069	6.505	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlenmiştir. İlişkide yakınlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_1=0.533$, $p=0.01$). Model uyum değerlerinin istenen seviyelerde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_2 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin ilişkilerinde yakınlıkları pozitif psikolojik sermaye seviyelerine pozitif yönlü bir etki sağlamaktadır. İlişkilerde yakınlıkta meydana gelen artışın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların pozitif psikolojik sermayelerinde de bir artışa neden olduğu söylenebilir.

4.4.3. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model

Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının mesleki doyumlarına etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulana YEM analizine ait şemaya Şekil 24’de ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 49’da yer verilmiştir.



Şekil 24. Psikolojik danışmanlık öz yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model

Şekil 24’de de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık yetkinlik algıları mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=0.61$, $p<0.01$). Psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri için Tablo 49 incelenmiştir.

Tablo 49

Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
28.94	12	2.41	0.061	0.025	.99	.98

Tablo 49’da yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelde $X^2 /sd= 2.41$, SRMR= 0.025, CFI= 0.99 ve TLI= 0.98 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte RMSEA= 0.061 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analize ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50

Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayısı

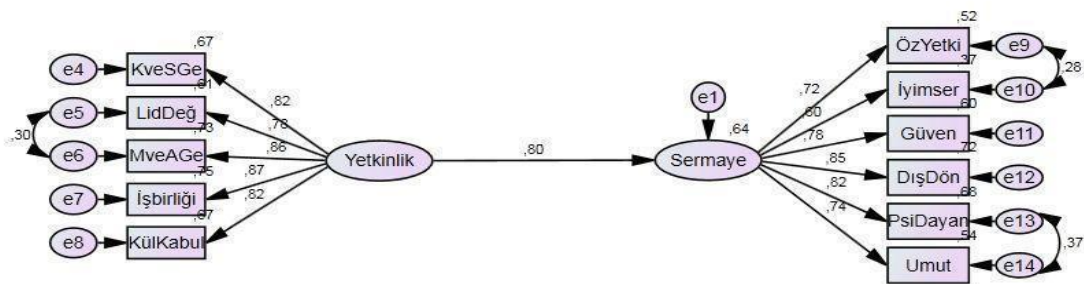
Ölçüm Modeli	β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Mesleki Doyum <-- Öz Yetkinlik	0.610	0.801	0.160	5.021	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı ile mesleki doyum arasındaki yol

katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_1=0.610$, $p=0.01$). Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_3 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin çalışmalarına dair inanç ve algılarının (öz yetkinlik) yüksek olması performans artması şeklinde tezahur ederek mesleki doyumda da artmaya neden olmaktadır (Larson, 1998). Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık öz yetkinlik algısının mesleki doyumlarına pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Diğer bir deyişle, rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algılarında meydana gelen bir artış mesleki doyumlarında da bir artışa neden olacaktır.

4.4.4. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Model

Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerine etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulana YEM analizine ait şemaya Şekil 25'te ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 51'de yer verilmiştir.



Şekil 25. Psikolojik danışmanlık öz yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye etkisine ait ilişkisel model

Şekil 25'te de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=0.80$, $p<0.01$). Psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri Tablo 51'de verilmiştir.

Tablo 51

Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
-------	----	----------	-------	------	-----	-----

137.78	40	3.45	0.080	0.038	.97	.96
--------	----	------	-------	-------	-----	-----

Tablo 51’de yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelde SRMR= 0.038, CFI= 0.98 ve TLI= 0.97 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte $X^2 /sd = 3.45$, RMSEA= 0.080 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52

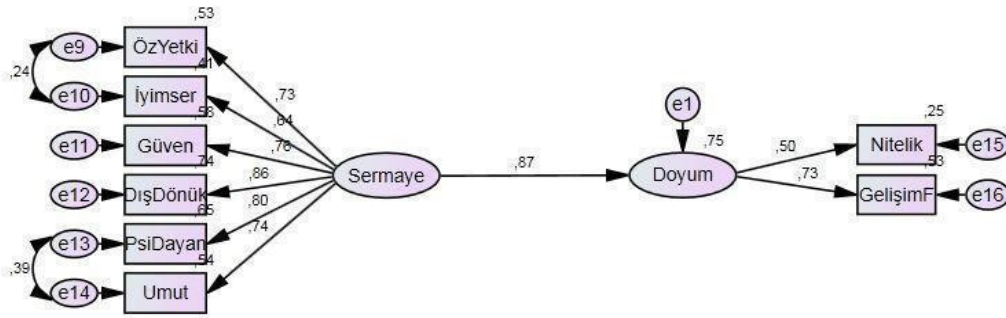
Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları

Ölçüm Modeli			$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	K.O.	p
Psikolojik Sermaye	<--	Öz Yetkinlik	0.800	0.506	0.039	12.839	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta 1 = 0.800$, $p = 0.01$). Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_4 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı pozitif psikolojik sermaye düzeylerine pozitif yönlü bir etki etmektedir. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algılarındaki artış veya azalışlar pozitif psikolojik sermayelerinde de artma veya azalmaya neden olacağı söylenebilir.

4.4.5. Rehber Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ve Mesleki Doyumlarına İlişkin Model

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye çalışma hayatlarındaki mesleki doyumlarına etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, pozitif psikolojik sermayenin mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulan YEM analizine ait şemaya Şekil 26’da ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 53’te yer verilmiştir.



Şekil 26. Pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki doyuma etkisine ait ilişkisel model

Şekil 26’da da görüldüğü gibi psikolojik danışmanların pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=0.87$, $p<0.01$). Pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri için Tablo 53 incelenmiştir.

Tablo 53

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Uyum İyilik Değerleri Tablosu

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
55.85	17	3.29	0.077	0.034	.98	.96

Tablo 53’te yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelde SRMR= 0.034, CFI= 0.98 ve TLI= 0.96 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte $X^2 /sd= 3.29$ ve RMSEA= 0.077 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 54’te verilmiştir.

Tablo 54

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Doyuma Ait Ölçüm Modeli Yol Katsayıları

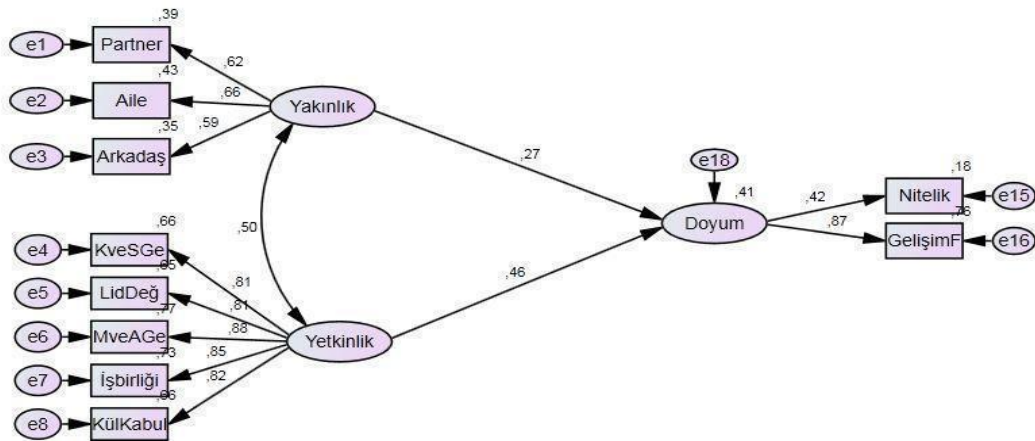
Ölçüm Modeli			β_1	β_2	S.E.	K.O	p
Mesleki Doyum	<-	Psikolojik Sermaye	0.866	2.092	0.260	8.063	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Pozitif

psikolojik sermaye ile mesleki doyum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_1=0.866$, $p=0.01$). Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_5 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri mesleki doyumlarına etki etmektedir. Pozitif psikolojik sermayede meydana gelen bir artma okul rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarında da bir artışa neden olacağı söylenebilir. Bireyin çalışma performansını etkileyen kişilik özelliklerini içinde barındıran psikolojik sermaye kavramı, bireyin işe karşı tutumu, takım çalışması becerileri, üretkenliği, sağlık, iyilik ve yaşam kalitesi ayrıca iş performansını etkilemektedir” (Çakmak ve Arabacı, 2017).

4.4.6. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Algıları ve İlişkilerde Yakınlıklarının Birlikte Mesleki Doyuma Doğrudan Etkilerine Ait Model

Rehber öğretmenlerin yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlık düzeylerinin birlikte mesleki doyumlarına etkisi araştırılmıştır. Bir diğer deyişle, ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulan YEM analizine ait şemaya Şekil 27’de ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 55’de yer verilmiştir.



Şekil 27. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının mesleki doyuma doğrudan etkisine ait yol şeması

Şekil 27’de de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri ($\beta=0.27$, $p<0.01$) ve yetkinlik algılarının ($\beta=0.46$, $p<0.01$) mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. İlişkilerde yakınlığın ve psikolojik

danışmanlık yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri için Tablo 55 incelenmiştir.

Tablo 55

İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Uyum İyilik Değerleri

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
85.06	32	2.66	0.066	0.031	.97	.96

Tablo 55’de yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde ilişkilerde yakınlığın ve yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinin incelendiği modelde $\chi^2 /sd= 2.66$, SRMR= 0.031, CFI= 0.97 ve TLI= 0.96 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte RMSEA= 0.066 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56

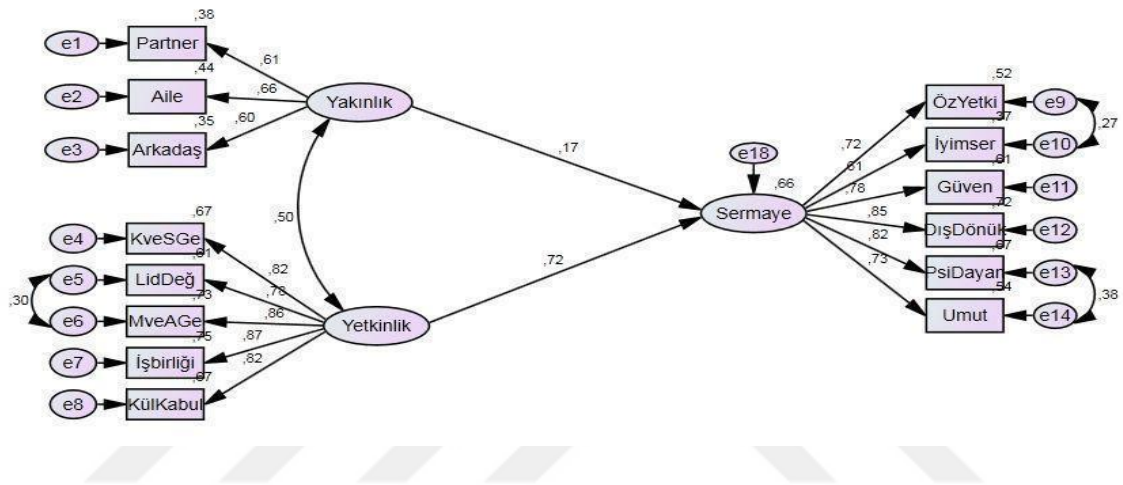
İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Yol Katsayıları

Ölçüm Modeli			β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Mesleki Doyum	<--	İlişkilerde Yakınlık	0.268	0.444	0.152	2.916	<0.01
Mesleki Doyum	<--	Öz Yetkinlik	0.460	0.600	0.137	4.363	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının ($\beta_1=0.460$, $p=0.01$) ve ilişkilerde yakınlık ($\beta_1=0.268$, $p=0.01$) seviyelerinin mesleki doyuma doğrudan etkilerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_6 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin ilişkide yakınlıkları ile öz yetkinlik algıları birlikte mesleki doyuma katkı sağladığı söylenebilir.

4.4.7. Rehber Öğretmenlerin Öz Yetkinlik Alguları ve İlişkilerde Yakınlıklarının Birlikte Pozitif Psikolojik Sermayeye Doğrudan Etkilerine Ait Model

Rehber öğretmenlerin yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlık düzeylerinin birlikte pozitif psikolojik sermayelerine etkisi araştırılmıştır. Bir diğer anlamda, ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Bu maksatla oluşturulan YEM analizine ait şemaya Şekil 28’de ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 57’de yer verilmiştir.



Şekil 28. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkisine ait yol şeması

Şekil 28’de de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri ($\beta=0.17$, $p<0.01$) ve yetkinlik algılarının ($\beta=0.72$, $p<0.01$) pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. İlişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelin uyum indeksleri için Tablo 57 incelenmiştir.

Tablo 57

İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Mesleki Doyuma Doğrudan Etkisine Ait Uyum İyilik Değerleri

X^2	df	X^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
195.06	71	2.75	0.067	0.031	.96	.95

Tablo 57’de yer alan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde ilişkilerde yakınlığın ve yetkinlik algısının pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelendiği modelde X^2

/sd= 2.75, SRMR= 0.031 ve TLI= 0.95 mükemmel uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte RMSEA= 0.067 ve CFI= 0.96 değerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Yapılan analizin ait standardize edilmiş regresyon katsayısı, standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 58’de verilmiştir.

Tablo 58

İlişkilerde Yakınlık ve Yetkinlik Algısının Pozitif Psikolojik Sermayeye Doğrudan Etkisine Ait Yol Katsayıları

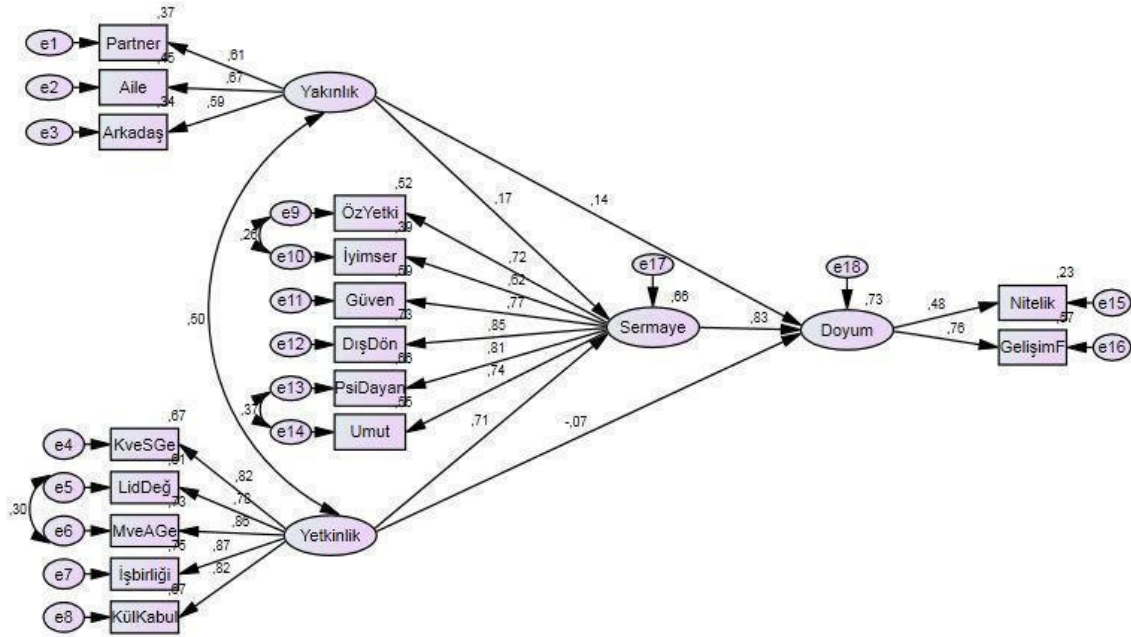
Ölçüm Modeli			β_1	β_2	S.E.	K.O.	p
Psikolojik Sermaye	<--	İlişkilerde Yakınlık	0.165	0.136	0.048	2.808	<0.01
Psikolojik Sermaye	<--	Öz Yetkinlik	0.716	0.452	0.041	10.951	<0.01

Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının ($\beta_1=0.716$, $p=0.01$) ve ilişkilerde yakınlık ($\beta_1=0.165$, $p=0.01$) seviyelerinin pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkilerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_7 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin ilişkide yakınlıkları ile öz yetkinlik algıları birlikte pozitif psikolojik sermayelerine etki etki ederek değişimini açıklamaktadırlar.

4.4.8. İlişkilerde Yakınlık, Psikolojik Danışmanlık Öz Yetkinliğin Mesleki Doyumu Yordamasında Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolüne Ait Yapısal Eşitlik Modeli

Bu bölümün altında katılımcıların ilişkilerde yakınlıklarının, psikolojik danışmanlık öz yetkinliklerinin mesleki doyumu yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olarak modele dahil edilip model sınaması sonuçları ortaya konulmuştur. Önceki bölümlerde Baron ve Kenny’nin (1986) aracı yöntemi sınamak için verilen aşamalar ve Bootstrap yöntemiyle aracısız model (Şekil 27’de) dahil edilmeden yol modeli sınanmıştır. Bu iki yöntemde aracılık etkisi analizi gerçekleştirmek için gerekli olan ön koşulların sağlandığını göstermiştir. Ayrıca, Bootstrap yöntemiyle sınanan en son yol modelinde de doğrudan etki düzeyinin her iki yol için de aynı anda istatistiksel olarak anlamlı çıkması pozitif psikolojik sermayenin

aracı değişken olarak modele dahil edilmesini anlamlı kılmıştır. Bu noktada dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı oluyor olması ve doğrudan etkinin azalması veya istatistiksel açıdan anlamsız oluyor olmasını gözlemliyor olmamız bir aracılık etkisinden bahsetmemize neden olacaktır. Aracılık etkisinin sınıandığı YEM analizine ait yol şemaya Şekil 29'da ve test sonuçlarına ait model uyum indekslerine de Tablo 59'da yer verilmiştir.



Şekil 29. İlişkilerde yakınlık ve yetkinlik algısının mesleki doyuma etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisine ait yol şeması

Şekil 29'da yer alan yol şemasında görüldüğü gibi mesleki doyumu yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle birlikte ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık öz yetkinliğin doğrudan etki düzeylerinin anlamsızlaştığı görülmüştür. İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasında ki doğrudan yordayıcılık ilişkisi ($\beta=0.27$, $p=0.088$) ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı ile mesleki doyum arasında ki doğrudan yordayıcılık ilişkisi ($\beta=0.109$, $p<0.484$) istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde düşmüş ve bu doğrudan ilişkiler anlamsız hale gelmiştir. Bu noktada model uyum iyilik değerlerine bakılmıştır. Model iyiliklerine ait değerler için Tablo 59 incelenmiştir.

Tablo 60’da yer alan verilerden de görüldüğü, oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasındaki doğrudan yordayıcılık ilişkisi ($\beta=0.27$, $p=0.088$) ile okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik algısı ile mesleki doyum arasındaki doğrudan yordayıcılık ilişkisi ($\beta=0.109$, $p<0.484$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir düşüşe uğramış ve doğrudan etki anlamsız hale gelmiştir. İlişkilerde yakınlık ve öz yetkinlik algısının aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye üzerinden mesleki doyuma bütünleşik etkisi ise $R^2= 0.730$ gibi yüksek bir değer olduğu görülmüştür. İlişkide yakınlık seviyesinin pozitif psikolojik sermayenin aracılığıyla mesleki doyuma dolaylı etkisi 0.273 (Lower Bounds= 0.052 – Upper Bounds= 0.607) iken, rehber öğretmenlerin psikolojik danışma öz yetkinliklerinin pozitif psikolojik sermayenin aracılığıyla mesleki doyuma dolaylı etkisi 0.882 (Lower Bounds= 0.500 – Upper Bounds= 1.339) olduğu tespit edilmiştir. Önyargılardan arındırılmış güven aralığı değerlerinin alt sınırı ile üst sınırı arasında bir değer alması nedeniyle anlamlı olduğu söylenebilir. İlişkilerde yakınlığın mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisi 0.273’tür. Yani İlişkilerde yakınlığın mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisinden dolayı, ilişkilerde yakınlık 1 puanlık bir artış mesleki doyumda 0.273’lük bir yükselişe neden olduğu söylenebilir. Aynı zamanda, Psikolojik danışmanların psikolojik danışma yetkinlik algılarının mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisi 0.882’dir. Başka bir deyişle, öz yetkinliğin mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisinden dolayı öz yetkinlikte 1 bir puanlık yükselme mesleki doyumda 0.882’lik yükselişe neden olacağı söylenebilir. Mesleki doyum yordamada, pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle birlikte ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık öz yetkinliğine ait yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_1=0.452$, $p=0.01$). Son olarak, modelde aracı değişken olarak yer alan pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün anlamlı olduğu istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle H_8 hipotezi doğrulanmıştır.

Rehber öğretmenlerin ilişkilerinde yakınlık düzeyi ve psikolojik danışmanlık yetkinlik algıları pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla mesleki doyum yordamaktadır. İlişkilerde yakınlık ve öz yetkinlik algısının direkt olarak mesleki doyum yordamasının aracı değişken olan pozitif psikolojik sermayenin modele dahil edilmesiyle birlikte direkt etkilerinin anlamsızlaşmış olması nedeniyle, pozitif psikolojik sermayenin tam

aracılık rolü üstlendiği şeklinde de yorumlanabilir. Bu bulgulara göre ilişkilerde yakınlığın ve öz yetkinlik algısının mesleki doyum üzerindeki etkilerinin tamamının pozitif psikolojik sermaye tarafından karşılandığı sonucu çıkarılabilir. Ayrıca bu bulgular pozitif psikolojik sermayenin mesleki doyumunu açıklamadaki gücünü de ortaya koymaktadır.



BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ışığında sonuçlar değerlendirilerek bazı önerilerde bulunulmuştur.

5.1. İlişkilerde Yakınlık ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki

Rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlık ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunması, bireylerin ilişkilerinde yakınlık gösterme durumlarının az da olsa mesleki doyumla koordineli bir şekilde hareket ettiğini göstermektedir. Bireylerin ilişkilerde yakınlıklarının artışları/azalışları mesleki doyumlarına etki ederken, mesleki doyumdaki artışları/azalışları da ilişkilerde yakınlığa etki etmektedir. Churchill ve diğerlerine (1976) göre çalışanların ilişkilerinin doğası ve niteliğinin iş doyumuna etkisi vardır. Spesifik olarak, evlilik doyumundaki artışlar, iş doyumundaki artışlarla önemli ölçüde ilişkili olduğu gibi evlilik uyumsuzluğundaki artışlar da iş doyumundaki düşüşle önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmektedir (Rogers ve May, 2003). Bu bulgu ışığında bakıldığında, rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlık seviyelerindeki artış mesleki doyumlarına az da olsa yansıtacağı söylenebilir.

5.2. İlişkilerde Yakınlık ile Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Bu çalışma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu ise rehber öğretmenlerin ilişkilerde yakınlıkları ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında ki pozitif yönlü ve orta düzeydeki ilişkidir. Bireyin ilişkilerinin yakınlık ve samimiyet düzeyinin pozitif psikolojik sermayeye etki ettiği ve aynı şekilde psikolojik sermayenin de ilişkilerde yakınlığa etki ettiği söylenebilir. Carmona ve diğerlerinin (2022) yaptıkları çalışmada ebeveynlerle çocukları arasında iyi ilişkiler geliştirmenin akademik pozitif psikolojik sermayeyi olumlu etkilediği bugusuna ulaşılmıştır. Bireyin pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olması, yaptığı işlerdeki performansına da olumlu yansımaktadır.

5.3. İlişkilerde Yakınlık ile Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki

İlişkilerde yakınlık ile rehber öğretmenlerin psikolojik danışma öz yetkinlik algıları arasında ilişkinin pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlişkide yakınlıkta artma/azalma mesleki öz yetkinlik algısının da artması veya azalmasına etki etmekte olduğu söylenebilir. Bireylerin ilişkilerinin niteliğinin yetkinlik algılarıyla ilişkili olduğu (Quimby ve O'Brien, 2006; Wright ve diğerleri, 2014; Wu ve Yaacob, 2017) gerçeğinden hareketle, rehber öğretmenlerin olumlu bir yetkinlik algısına sahip olmaları yakın ilişkilerinde daha samimi olmalarına katkı sağlayacağı söylenebilir. Aynı şekilde, rehber öğretmenlerin ilişkilerinde yakınlıklarının artmasının da görevleriyle ilgili daha yetkin hissemelerine katkı sağlayacağı ileri sürülebilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre ilişkilerde yakınlık ile mesleki doyum, öz yetkinlik ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir. Rehber öğretmenlerin mesleklerini ve günlük hayatlarındaki işlevlerini daha iyi yerine getirmeleri ve kendilerini yararlı bir birey (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2000) gibi görebilmeleri ve mesleki doyum elde ederek sağlıklı bir birey gibi görünmelerinde (Cömertpay, 2019) partnerleri, aile bireyleri ve arkadaşları ile ilişkilerindeki yakınlık önem arz etmektedir.

5.4. Mesleki Doyum İle Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Mesleki doyum ile rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki doyuma meydana gelen artma/azalma psikolojik sermayenin de artması veya azalmasını etkilediği söylenebilir. Aynı şekilde, pozitif psikolojik sermayede bir artma/azalma da mesleki doyuma artma veya azalma meydana getirebilir. “Bireyin çalışma performansını etkileyen kişilik özelliklerini içinde barındıran psikolojik sermaye kavramı, bireyin işe karşı tutumu, takım çalışması becerileri, üretkenliği, sağlık, iyilik ve yaşam kalitesi ayrıca iş performansını etkilemektedir” (Çakmak ve Arabacı, 2017). Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerindeki artış dışa dönüklüklerini, öz yetkinliklerini, iyimserliklerini, kendilerini güvende hissetmelerini, hayata ve geleceğe dair umutlarını ve psikolojik dayanıklılıklarını olumlu yönde etkileyerek yaptıkları işlerde doyum elde etmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. “Öğretmenlerin

psikolojik sermaye kapasitelerinin yüksek olması performanslarını, öğretim etkililiğini, kuruma bağlılıklarını ve mesleki doyum düzeylerini olumlu etkilemektedir” (Akman, 2016).

5.5. Mesleki Doyum İle Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki

Mesleki doyum ile rehber öğretmenlerin psikolojik danışma öz yetkinlikleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyumda ki artma/azalma mesleki öz yetkinliğin artması veya azalmasını etkileyebileceği söylenebilir. Aynı şekilde, psikolojik danışmanın yetkinlik algısındaki negatif veya pozitif hareketlerin de mesleki doyuma etki edeceği söylenebilir. Öz yetkinlik düzeyi bireylerin çalışma hayatlarındaki performanslarını şekillendirmekte ve buna bağlı olarak da bireylerin başarılı olmalarına katkı sağlamaktadır (Cömertpay, 2019). Rehber öğretmenlerin çalışmalarına dair inanç ve algılarının (öz yetkinlik) yüksek olması performans artması şeklinde tezahur ederek mesleki doyumda da artmaya neden olmaktadır (Larson, 1998).

5.6. Pozitif Psikolojik Sermaye İle Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yetkinlik Algısı Arasındaki İlişki

Pozitif psikolojik sermaye ile rehber öğretmenlerin psikolojik danışma öz yetkinlik algıları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin ya da psikolojik danışma öz yetkinlik algısında meydana gelen bir artma veya azalma bir diğerinde artma veya azalma meydana getireceği söylenebilir. Alanyazındaki diğer çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların birçok davranışını olumlu etkilediği söylenebilir (Yalçın, 2019). Öz yetkinlik alt boyutuna sahip olan pozitif psikolojik sermaye kavramı rehber öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda yeterli görmeleri açısından da önemli bir unsurdur. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye açısından yeterli düzeye ulaşan rehber öğretmenlerin Milli Eğitim camiasına, hitap ettikleri kitleye daha verimli bir şekilde hizmet edebileceklerdir.

5.7. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumu cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği, erkek katılımcıların mesleki doyumlarının kadın katılımcıları mesleki doyumları benzerlik gösterdiği söylenebilir. Cinsiyet faktörünün rehber öğretmenlerin açısından mesleki doyuma herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Alanyazına bakıldığında cinsiyetin mesleki doyuma hem etki ettiğini hem de etki etmediğine dair bulgulara rastlanmaktadır. Günümüzde cinsiyeti fark oluşturan bir özellik olmaktan çıkaran sebebin kadınların eskiye oranla iş yaşamına özellikle eğitim kurumlarındaki yaşama, yoğun bir şekilde dahil olmalarından kaynaklı olduğu söylenebilir. Çünkü geçmiş yıllara göre kadınların yoğun bir şekilde iş yaşamında olması onların dışlanabilir bir unsurmuş gibi algılanmalarının önüne geçtiği söylenebilir. Ayrıca, rehber öğretmenlerin tamamına yakınının okullarda çalıştığı ve çalıştıkları kurumlarda erkek ve kadın rehber öğretmenlere aynı imkanların veriliyor olması da bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım Kurtulmuş, 2021).

Ayrıca rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermekte olduğu, erkek katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin kadın katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu farkın düşük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Alanyazında bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalar olduğu gibi bu bulgunun aksine olan bulgulara da rastlanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayede farkın erkek rehber öğretmenlerin lehine olması ise şu şekilde değerlendirilebilir; kadın öğretmenlerin çalışma hayatına girmeleri ile birlikte özel hayatlarındaki sorumlulukların azalmadığı ve iş yaşamındaki sorumluluklarla birlikte fazladan bir iş yükünün oluşmasının önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Oluşan bu fark kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de kadına atfedilen özellikleriyle ilişkilendirilebilir (Yazıcı, 2022).

5.8. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumu medeni duruma göre bir fark gösterdiği, evli katılımcıların mesleki doyumlarının bekar katılımcıların mesleki doyumlarından yüksek görünmesine rağmen anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği, evli katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerinin bekar katılımcıların pozitif psikolojik sermayelerine göre daha yüksek olduğu, ancak bu farkın anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Farklı branşlardaki öğretmenlerle yapılan çalışmalar mesleki doyumun ve pozitif psikolojik sermayenin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Literatürde pozitif psikolojik sermaye ile medeni durum arasında anlamlı ilişki olmadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Zağlı 2016, Kurt 2018, Yılmaz 2020, Şener 2021).

5.9. Çalışılan Kurumun Statüsüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Devlet kurumunda çalışanların mesleki doyumlarının, özel kurum çalışanlarının mesleki doyumlarından yüksek olmasına rağmen yapılan analizde fark anlamlı bulunmamıştır. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri çalıştıkları kurumun statüsüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Devlet kurumunda çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, özel kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre daha düşük olmasına rağmen bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı istatistiksel analizler ile ortaya konulmuştur. Alanyazında yapılan çalışmalarda kurum statüsü (özel okullar veya devlet okulları) yoğun şekilde mesleki doyum ve pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı düzeyde etkileyen değişken olarak bulunmuştur. Bunun nedeni olarak özel eğitim kurumlarında çalışanların gelirlerinin iyi düzeyde olması ve çalışma olanakları ile uygun materyallere ulaşma olanaklarının olması olarak gösterilmektedir. Bu çalışmada ortaya konulan bulgular ışığında, özel okullarda öğretmenlere sunulan imkanların bir benzerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere sunulmakta olduğu söylenebileceği gibi devlet okullarındaki iş güvencesi durumunun özel okullarda bulunmaması gibi faktörlerin maddi kazançla ortaya çıkan pozitif durumu gidermesi olduğunda söylenebilir.

5.10. Mezuniyet Düzeyine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları mezuniyet düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Lisans mezunu olanların mesleki doyum düzeyleri, yüksek

lisans ve doktora mezunlarının mesleki doyum düzeylerinden düşük olmasına rağmen bu farkın anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri mezuniyet düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Lisans mezunu olanların psikolojik sermayeleri, yüksek lisans ve doktora mezunlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre daha yüksek seviyededir ancak bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı istatistiksel analizler ile ortaya konulmuştur. Eğitim düzeyinin okul rehber öğretmenlerinin mesleki doyumları ve psikolojik sermayeleri açısından gruplar arasında herhangi bir farka neden olmadığı görülmüştür. Bunun nedeninin yüksek lisans ve doktora mezunlarının kurumsal çalışmalarında ve sosyal kazanımları noktasında elde ettikleri kazanımların tatmin edici düzeyde olmaması olduğu düşünülmektedir. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerine gerekli önem verilerek tam bir ihtisaslaşmanın önü açılmalı ve buna bağlı olarak yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin yapmayan öğretmenlere göre daha tatmin edici teşviklerle ödüllendirilmelerinin çalışanların memnuniyetine ve psikolojik sermayelerine katkı sağlayacaktır.

5.11. Mezun Olunan Bölüme Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları mezun oldukları bölüme göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Lisans mezuniyeti PDR bölümü olanların mesleki doyumlarının, diğer bölüm mezunlarının mesleki doyumları yakın seviyede olması farkın olmadığına işaret etmektedir. Yapılan analiz sonucu mezun olunan programın mesleki doyum üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye yol açmadığı görülmüştür. Rehber öğretmen pozitif psikolojik sermaye düzeyleri mezun oldukları programa göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Mezuniyet programı PDR bölümü olanların psikolojik sermaye düzeyleri, diğer bölüm (felsefe, psikoloji, sosyoloji vb.) mezunlarının psikolojik sermaye düzeylerinden daha düşük olmasına rağmen bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı istatistiksel analizler ile ortaya konulmuştur. Rehber öğretmenlerin mezun oldukları bölümler açısından yapılan değerlendirmede fark bulunmamasının, rehberlik ve psikolojik danışma bölümünün diğer bölümlere göre daha yeni bir bölüm olması ve bölüm mezunları dışında atamaların çok az yapılması ile yapılan atamaların çoğunun bölümle daha ortak noktaları bulunan alanlardan yapılmış olması ile açıklanabilir.

5.12. Çalışma Süresine Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumunun çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre rehber öğretmenlerin çalışma sürelerinin mesleki doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu farklılığın etki büyüklüğüne bakıldığında küçük bir etki genişliğine sahip olduğu söylenebilir. Mesleki doyumunu çalışma süresi değişkeni açısından inceleyen çalışmalarda mesleki doyumun ilk yıllarda yüksek olduğu ve zamanla düştüğü yönünde bulgulara rastlanmaktadır. Aynı şekilde, bu çalışmada da rehber öğretmenler açısından yıllar ilerledikçe meslekteki doyum düzeyinin düşmekte olduğu görülmüş, ancak daha sonra yükselmiştir. Meslek hayatılarının başlarında bir nebze olsa da yüksek görünen mesleki doyum puanlarında yüksek standart sapma nedeniyle çok oynamalara maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeninin bazı katılımcıların memnuniyet seviyeleri çok düşük iken diğerlerinin memnuniyet seviyelerinin ise çok yüksek olması nedeniyle standartlaştırılmış puanlarda en düşük puanlar mesleğin ilk yıllarına ait çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğinin ilk yılları en güç ve kritik zamanlar olarak belirtilebilir (Güçlü, 2004). Bu dönemlerde öğretmenlerin vermiş oldukları mücadeleler (maddi zorluklar, görev yerine alışma, yeni ilişkiler kurma, mesleğe adaptasyon vb.) nedeniyle düşük düzeyde olsada mesleki doyum yaşadıkları söylenebilir. Psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk, 2018). Ancak “16 yıl ve üstü” süre boyunca görev yapmış olan rehber öğretmenler çalıştıkları yer, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler vb. değişkenler açısından kendilerini iyi durumda hissetmelerinin etkisiyle mesleki doyum düzeyleri de anlamlı oranda yüksek çıktığı söylenebilir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin görev süresine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre rehber öğretmenlerin görev süresinin pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Görev süreleri arası farkların "16 Yıl ve Üstü" çalışanların psikolojik sermayesinin geriye kalan diğer grupların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farkın etki büyüklüğüne bakıldığında küçük bir etki

genişliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Polatçı (2011), Berberoğlu (2013) ve Tösten (2015) araştırmalarında da mesleki kıdemin artmasıyla psikolojik sermayenin arttığını tespit etmişlerdir. Mesleki çalışma süresine göre farklılığın sebebi öğretmenlerin mesleki yaşamları süresince karşılaştıkları güçlükler, problemler ve zorunlu değişimler karşısında tüm bunların üstesinden gelebileceğine dair inancının zamanla artması olabilir (Ekin, 2022). Öğretmenleri psikolojik açıdan dayanıklı ve güçlü kılan, güven, öz yeterlik, iyimserlik, dışa-dönüklük ve umut gibi özellikler (Eryılmaz, 2013), öğretmenlerin okullarındaki başarısında önemli bir etki sağlayacağı düşünülmektedir. Mesleki kıdemin artmasıyla birlikte tecrübenin artacağı ve profesyonelleşme adına birikimin sağlanacağı söylenebilir (Aslan, 2017).

5.13. Okul Türüne Göre Mesleki Doyum ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin çalıştığı okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü mesleki doyumları üzerine anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeninin okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin her okul türünden aynı imkanlara sahip oluyor olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneğin diğer branşlardan öğretmenler teorik ve pratik derslerde muhatap olarak öğrencilerle karşılaştıkları için onların öğrenme düzeyi, sınıf içi tutumları öğretmenin mesleki doyumunu etkilemektedir. Ancak rehber öğretmenlerde ise öğrenciler kendileri ile ilgili durumları değerlendirme ve psikolojik yardım alma sürecine bireysel olarak başvurumaktadırlar. Bireysel olarak kimi zaman yaşanan olumsuzluklara rağmen muhatap olunan diğer bireylerden gelen olumlu geri dönütler rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının yükselmesine katkı sağlayabilmektedir. Danışanların gelişimi ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak, yardım sunduğu kişilerin olumlu geri dönütlerinin rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkilemektedir (Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012). Bu örnek rehber öğretmenlerin diğer rolleri içinde geçerli bir durumdur. Rehber öğretmenlerin eğitim kurumlarında birden çok rolünün bulunduğu göz önünde bulundurulursa bu rollerini bütün okul türlerinde yerine getirdikleri için mesleki doyumlarında okul türlerine göre farklılığın olmaması öngörülebilir bir durum olduğu söylenebilir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin okul türlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Çalışılan okul türleri arasındaki farkın ortaokullarda çalışanların ortaöğretim kurumlarında çalışanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu fakat etki büyüklüğüne bakıldığında küçük bir etki genişliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ortaöğretim kurumlarında eğitim görmekte olan bireylerin ergenlik döneminde olmaları ve karşılaştıkları sorunları bir uzmanla paylaşmaya istekli olmaları nedeniyle rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlar mesleklerinin gerektirdiği bireysel yardım sürecini en iyi şekilde icra ettikleri için ortaöğretimde görev yapan rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

5.14. Öğrenci Sayısına Göre Mesleki Doyum Ve Pozitif Psikolojik Sermaye Sonuçları

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumunu düzeyinin çalıştığı okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğrenci sayısı mesleki doyumları üzerine anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeninin rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulların tümünde öğrenci sayısına kaliteli hizmet sunabilecek rehber öğretmen sayısının bulunmaması olduğu söylenebilir. Çünkü düşük öğrenci sayılarına sahip okullarda bile rehber öğretmene düşen öğrenci sayısı kaliteli bir eğitimin verilebilmesi için rehber öğretmen başına düşmesi gereken öğrenci sayısının çok üstünde olduğu görülmektedir. Ülkemizde 500'ün altında öğrencisi olan devlet okullarının çoğunda tek bir rehber öğretmen kadrosu bulunmakta ve birçoğunda da rehber öğretmenler görevlendirme yoluyla başka okullardan gelmekte veya başka okullara görevlendirilmektedirler. Bunda dolayıda mesleki doyum ile ilgili sağlıklı bir sonucun alınmasını mümkün kılacak ideal öğrenci sayılarına sahip kıyaslanabilecek okulların olmaması neden olarak gösterilebilir.

Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin çalıştıkları okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı

görülmüştür. Buna göre rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki öğrenci sayısı pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

5.15. Rehber Öğretmenlerin İlişkilerde Yakınlık, Okul Psikolojik Danışmanının Yetkinlik Algısı, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Mesleki Doyum İle İlgili Yapısal Eşitlik Analizi Sonuçları

Veri toplama araçları ile ilgili yapılan ölçümler multikolinerite sorununun olmadığını göstermiştir. Ölçeklerimize ait ölçüm model uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu ve tüm yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü. Ölçeklerle YEM analizi yapılmasında her hangi bir engelin olmadığı anlaşılmıştır.

5.15.1. Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlık ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu

Psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin ilişkilerinde yakınlıklarının mesleki doyumlarını etki etmekte olduğu söylenebilir. Bir diğer deyişle, ilişkilerinde yakınlıkları arttıkça mesleki doyumlarında da artmalar meydana gelecektir. Mesleki doyumun artması ile birlikte rehber öğretmenlerin etkililiği ve verimliliği de artacağı için hizmet sundukları gruba daha iyi hizmet vermeleri mümkün olacaktır.

5.15.2. Rehber öğretmenlerin ilişkisel yakınlık ve pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin model sonucu

Rehber Öğretmenlerin ilişkilerde yakınlık düzeyleri pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. İlişkide yakınlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin istenen seviyelerde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması

nedeniyle H_2 hipotezi doğrulanmıştır. Bireyin ilişkilerinde yakınlık düzeyi bireyin pozitif psikolojik seviyesini etkilemektedir.

5.15.3. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu

Psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık yetkinlik algıları mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı ile mesleki doyum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_3 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı mesleki doyumlarına etki etmektedir.

5.15.4. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin model sonucu

Psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_4 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algısı pozitif psikolojik sermaye düzeylerine etki etmektedir.

5.15.5. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve mesleki doyumlarına ilişkin model sonucu

Psikolojik danışmanların pozitif psikolojik sermayeye algısının mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile mesleki doyum arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde

olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_5 hipotezi doğrulanmıştır. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyeleri mesleki doyumlarına etki etmektedir.

5.15.6. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının birlikte mesleki doyuma doğrudan etkilerine ait sonuç

Psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri ve yetkinlik algılarının mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının ve ilişkilerde yakınlık seviyelerinin mesleki doyuma doğrudan etkilerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_6 hipotezi doğrulanmıştır.

5.15.7. Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları ve ilişkilerde yakınlıklarının birlikte pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkilerine ait sonuç

Psikolojik danışmanların ilişkilerde yakınlık düzeyleri ve yetkinlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Oluşturulan yapısal modelde elde edilen sonuçlara göre modelin uyumlu olduğu ve model uyum indekslerinin istenen sınırlarda olduğu gözlemlenmiştir. Rehber öğretmenlerin psikolojik danışmanlık yetkinlik algılarının ve ilişkilerde yakınlık seviyelerinin pozitif psikolojik sermayeye doğrudan etkilerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Model uyum değerlerinin iyi düzeyde olması ve yol katsayılarına ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması nedeniyle H_7 hipotezi doğrulanmıştır.

5.15.8. İlişkilerde yakınlık, psikolojik danışmanlık öz yetkinliğin mesleki doyumu yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolüne ait sonuç

Modele ait yol şeması, mesleki doyumu yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle birlikte ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık öz yetkinliğin doğrudan etki düzeylerinin anlamsızlaştığı görülmüştür. İlişkilerde yakınlık ile mesleki doyum arasındaki doğrudan yordayıcılık ilişkisi ile okul psikolojik danışmanlarının öz-yetkinlik algısı ile mesleki doyum arasındaki doğrudan yordayıcılık ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde düşmüş ve doğrudan ilişkiler anlamsız hale gelmiştir. İlişkilerde yakınlık ve öz-yetkinlik algısının aracı değişken olan pozitif

psikolojik sermaye üzerinden mesleki doyuma bütünleşik etkisi ise $R^2 = 0.730$ gibi yüksek bir değer olduğu görülmüştür. İlişkide yakınlık pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla mesleki doyuma dolaylı etkisi 0.273 iken rehber öğretmenlerin psikolojik danışma öz yetkinlik algıları pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla mesleki doyuma dolaylı etkisi 0.882 olduğu tespit edilmiştir. Yani ilişkilerde yakınlığın mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisinden dolayı, ilişkilerde yakınlıktaki bir puanlık bir artış mesleki doyuma 0.27'lik bir yükselişe neden olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının öz yetkinliğinin mesleki doyum üzerindeki dolaylı (aracı) etkisinden dolayı öz yetkinlikteki bir puanlık yükselme mesleki doyuma 0.88'lik yükselişe neden olacağı söylenebilir. Mesleki doyum yordamada pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle birlikte ilişkilerde yakınlığın ve psikolojik danışmanlık öz yetkinliğine ait yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Son olarak, modelde aracı değişken olarak yer alan pozitif psikolojik sermayenin tam bir aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

5.16. Öneriler

B Bu bölümde önce elde edilen bulgular doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuş daha sonra ise karşılaşılan sorunlar ile sınırlılıklara yer verilmiştir.

1. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttırmak için pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan “İyimserlik”, “Güven”, “Dışa dönüklük”, “Öz yetkinlik”, “Psikolojik dayanıklılık” ve “Umut” boyutlarında destekleyici çalışmaların yapılmalıdır.
2. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırıcı uygulamalarda kadın rehber öğretmenlere daha çok önem gösterilmelidir.
3. Rehber öğretmenlerin ilk beş yıllık görev süreçlerinde mesleki doyumlarını arttırıcı çalışma programları içine pozitif psikolojik sermayeyi arttırabilecek ilişkilerde yakınlığı ve mesleki öz yetkinliği destekleyici uygulamaların yapılmalıdır.
4. İlişkilerde yakınlığı arttırıcı davranışların bireylerin pozitif psikolojik sermayeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması nedeniyle rehber öğretmenlerin partnerleri, aile bireyleri ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde yakınlık ve samimiyeti arttırıcı davranış becerileri kazandırıcı eğitimler almaları önerilir. Bu noktada ilk beş

yıllık süreçte verilen eğitimler kapsamında rehber öğretmenleri destekleyecek eğitimler planlanmalı ve uygulanmalıdır.

5. Rehber öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini arttırıcı bir unsur olarak rehber öğretmenlik becerilerini destekleyici ve eksik yönlerini tamamlayıcı etkinliklerin mesleğin ilk beş yılında yoğunlaştırılmalıdır.

6. Ortaöğretim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin daha yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip olduğu göz önünde bulundurularak, orta öğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin koşullarının incelenerek diğer okul türlerinde de hayata geçirilmelidir.

7. Rehber öğretmenlerle ilgili yapılacak mesleki doyum inceleme çalışmalarında öğrencilerle ilişkiler, görev yeri, sosyal çevre ile ilgili değişkenlere de yer verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında Ve Dersanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. [Yayımlanmamış doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Akçay, H. V. (2012). The relationship between positive psychological capital and job satisfaction. *Kahramanmaraş Sutcu Imam University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2/1.
- Akçay, V. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi SBE İşletme Fakültesi.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: erzurum ve denizli uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, BE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Akdoğan, A., (2021). İlköğretim Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Düzeylerinin Okul İklimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 7721-7748.
- Akgül, H. (2020). Yetişkinler İçin Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Ölçeği'nin (SELSA-S) Türk Kültürüne Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(21), 54-69.
- Akı, G. ve Çoruk, A. (2022). Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 93-122.

- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* , (28) , 268-277 . DOI: 10.14582/DUZGEF.729
- Aksoy, V. (2008). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aksoy, V., Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz yeterlik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(01), 029-037.
- Alçekiç, K. G. (2011). Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
- Altan, İ. (2015). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitim personelinde iş doyumunun genel ruh sağlığı düzeyine etkisinin branş çerçevesinde karşılaştırılması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anık, S. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 18 (69) , 332-342.

- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Appleton, S. ve Teal, F. (1998). Human Capital and Economic Development, A Background paper prepared for the African Development Report. <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/00157612-EN-ERP-39>.
- Appollis, V. P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the western cape, Magister Commercii, Department of Industrial Psychology, Ems Faculty, University of Western Cape.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 24, 26.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumu üzerine etkileri* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Aron, A. P., Mashek, D. J., & Aron, E. N. (2004). Closeness as Including Other in the Self. In D. J. Mashek, A. P. Aron, D. J. Mashek, A. P. Aron (Eds.) , *Handbook of closeness and intimacy* (pp. 27-41). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Artz, B. (2012). Does the impact of union experience on job satisfaction differ by gender?. *ILR Review*, 65(2), 225-243.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2); 203-216.

- Ataklı, A, Dikmetaş, E.(2001) The job satisfaction of the manager and clinic secretary. *Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, 4, 8
- Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 7-26.
- Atış, D. ve Terzi, Ç. (2021). Investigation of the Effect of Positive Psychological Capital on School Effectiveness. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1750-1778.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, ss.115–129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). “Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji.” *International Journal Of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumu* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Aykaç, F. (2016). Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No.432690).

- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 197-205.
- Bağcı, B. , Uğur, A. , Çalık, E. , Uzun, İ. B. & Başibeyaz, İ. H. (2021). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Danışma Öz Yetkinlikleri ile İkincil Travmatik Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi* , 1 (2) , 148-173.
- Bakar, A. R. (2011). Malaysian counselors' self-efficacy: İmplication for career counseling. *International Journal of Business and Management*. 6(9), 141-147.
- Balcı, S. (2015). *Okulda Görevli Psikolojik Danışmanların Öz Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Göre İncelenmesi*, 2015 Ejer Congres Bildiri Özet Kitabı, s. 215-217: Anı Yayıncılık
- Balcı, S. (2017). Okul psikolojik danışmanı öz yetkinlik ölçeği'nin türk kültüründeki psikometrik özellikleri. *Journal of Kırşehir Education Faculty*, 18(2).
- Balta, D. & Ercan, H. (2022). Romantik İlişkilerde Yakınlık Ölçeği: Ergen Formunun Geliştirilmesi, *International Academic Social Resources Journal*, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:7, Issue:43; pp:1442- 1449.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thoughts and action: a social cognitive theory*, Englewood Cliffs. New Jersey, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Journal of applied sport psychology*, 2(2), 128-163.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Baron, R. A. and Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organizations*. (7th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Bayhan, P. ve Işıtan, S. (2010). Ergenlik Döneminde İlişkiler: Akran ve Romantik İlişkilere Genel Bakış . *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* , 20 (20) , 33-44 .
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berkmen, M. B. (2018). Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.
- Berscheid, E., Snyder, M., & Omoto, A. M. (1989). The relationship closeness inventory: Assessing the closeness of interpersonal relationships. *Journal of personality and Social Psychology*, 57, 792-807
- Beutler, L. E. (1997). The psychotherapist as a neglected variable in psychotherapy: An illustration by reference to the role of therapist experience and training. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 4, 44-52.
- Beyazkürk, D., Anliak, Ş., & Dinçer, Ç. (2007). Çocuklukta Akran İlişkileri ve Arkadaşlık. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (26).
- Bilgiç, H.S. (2011). Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) öz yeterlilikleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

- Bodenhorn, N. and Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38(1), 14-28.
- Boon, O. P., Jaafar, W. M. W., & Baba, M. (2015). Factors Contributing to Job Satisfaction among School Counselors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 803-810.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms Of Capital". Richardson, J., (Ed.) *Handbook Of Theory And Research For The Sociology Of Education*. Westport, Ct: Greenwood, Pp. 241–258.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125–136.
- Brandt, T., Gomes, J. F., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success?: A multicultural comparison between three European countries.
- Bryant, R. M., & Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 265-271.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Buunk, B. P. (1996). Affiliation, attraction and close relationships. *Introduction to Social Psychology 2nd edition*. Blackwell, Oxford.
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2011). Sosyal bilimler için istatistik (7. baskı). *Ankara: Pegem Akademi*.

- Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri (26. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. (6. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu ve Denetim Odağı ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of educational psychology*, 95(4), 821.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2020). The strengthening starts at home: Parent–child relationships, psychological capital, and academic performance: a longitudinal mediation analysis. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00898-8>
- Cashwell, T. H., & Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47.
- Centres, R. & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of The Working Population. *Journal of Applied Psychology*. c. 48: 88-92.
- Cervoni, A., & DeLucia-Waack, J. (2011). Role Conflict and Ambiguity as Predictors of Job Satisfaction in High School Counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1), n1.
- Chen, X., Lai, W., Ma, H., Chen, J., & Shan, Y. (2017). The relation between parent-adolescent relationship and adolescent psychological capital: The mediating effect of friendship quality and the moderating effect of school bonding [in

- Chinese]. *Psychological Development and Education*, 33(5), 544–553.
<https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2017.05.04>
- Choi, N. (2004). Sex role group differences in specific, academic, and general self-efficacy. *The Journal of Psychology*, 138(2), 149-159.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M., & Walker Jr, O. C. (1976). Organizational climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323-332.
- Cilasun, A. (2016). Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale.
- Clemens, E. V., Milsom, A., & Cashwell, C. S. (2009). Using leader-member exchange theory to examine principal–school counselor relationships, school counselors’ roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 13(2), 2156759X0901300203.
- Corey, G. (2015). *Psikolojik Danışma Kuram ve Uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orijinal eser 2009 yılında basılmıştır)
- Corsano, P., Majorano, M., & Champretavy, L. (2006). Psychological Well-Being in Adolescence: The Contribution of Interpersonal Relations and Experience of Being Alone. *Adolescence*, 41(162), 341 – 353.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Cömertpay, E. (2019). *Öz-yetkinlik ve mesleki doyum arasında çocukluk çağı travmalarının aracı rolünün incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi*. (Çev. Ed. Halil Ekşi). İstanbul, EDAM Yayınları.

- Çağlayan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çakmak, M. S. ve Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama*. Anı Yayıncılık.
- Çetin, F. (2011). The Effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21 (3), 373-380.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Organizational psychological capital: A scale adaptation study. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), s.121-137.
- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F. ve Çiftçi, Z. (2019). Lise öğrencilerinin sosyal görünüş kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 904-922.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014), Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 126.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çokluk, Ö. , Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir Kılıç, A., ve Er, E., (2021). Rehber Öğretmenleri ile Rehber Öğretmen Adaylarının Özel Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Öz-Yeterlik Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 26-44.
- Demirel, Y. (2013). *Psikolojik danışman öz yetkinlik ölçeğinin hazırlanması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DeMato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional school counseling*, 236-245.
- DeVellis, R. F. (2014) *Ölçek Geliştirme, Kuram ve Uygulamalar* (Ed. Tark Totan). Ankara: Nobel Yayıncılık. (Orijinal eser 2012 yılında yazılmıştır)
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenlik istatistiksel analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- DiTommaso, E., and Spinner, B. (1993). The development and initial validation of the Social and Emotional Loneliness Scale for Adults (SELSA), *Personality and Individual Differences*, 14, 127-134.
- DiTommaso, E., and Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: A reexamination of Weiss' typology of loneliness, *Personality and Individual Differences*, 22, 417-427.

- DiTommaso E., Brannen C., and L.A. Best, (2004). Measurement And Validity Characteristics of The Short Version Of The Social And Emotional Loneliness Scale For Adults, *Educational and Psychological Measurement*, 64 (1), 99-119.
- Durak, S. (2009). Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Durmuş, A. (2015). Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *International Scientific Researches Journal*, 72(7), 214-225.
- Dwyer, K. K. (2000). The multidimensional model: Teaching students to self- manage high communication apprehension by self- selecting treatments. *Communication Education*, 49(1), 72-81.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekşi, H., Ismuk, E. Ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinlenme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Elibol, Ş. ve Tok, E. S. S. (2018). Yakınlık Korkusu Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Yeni Symposium* (Vol. 56, No. 4).
- Emiroğlu, M. (2017). Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 124-134.
- Erbaş, H. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. (1. Baskı). İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, Ö. ve Tütüncü, İ. (2015). Üniversite öğrencilerinin beden algısı, yeme tutumu ve yakın ilişki kurma düzeyleri arasındaki ilişki, SSTB International Refereed Academic Journal of Sports, Health & Medical Sciences, S.17,s.89-115.
- Eren, E. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Erol, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısının sosyal sorumluluk temelli liderlik üzerine etkisi: Pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*, Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık Ve Rehberlik Alanında Gelişimsel Ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. The Journal Of Happiness & Wellbeing, 1(1), 1-19.
- Farrell, D. ve Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201-218.
- Feng-I, F. (2016). School principals' authentic leadership and teachers' psychological capital: Teachers' perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255.
- Ferradás, M. D. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher Profiles Of Psychological Capital And Their Relationship With Burnout, *Sustainability*, 11(18), 50-96.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Francis, J. D., Oswald, G., & Neyland-Brown, L. (2018). The Impact of Professional Counselor Competency and Ethical Complaints on Job Satisfaction in Court Testimony. *Journal of Forensic Vocational Analysis*, 18(1), 7.
- Frank, J. E. (2005). The Role Of Hope in Psychotherapy, *International Journal Of Psychiatry*, 95(2), 383-395.

- Freire, C., Ferradás, M. D. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2020). Psychological Capital And Burnout in Teachers: The Mediating Role Of Flourishing. *International Journal of ERPH.*, 17(22).
- Furr, R. M. (2011). *Scale Construction and Psychometrics for Social and Personality Psychology*. New Delhi, IN: Sage Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781446287866>
- Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). An investigation of elementary teachers' job satisfaction and loneliness levels in work life. *Ahi Evran University Institute of Social Sciences Journal*, 5(1), 131-150.
- Gamsız, Ş., YazıcıI, H., ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynaklari, Öz Yeterlik Ve İş Doyumu. *Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.
- Ganesh, R., & Liu, Y. (2022). Employee satisfaction in the sales department of the automobile industry in Beijing, China: an approach with Herzberg's two-factor theory. *International Journal of Services, Economics and Management*, 13(1), 57-77.
- Gencay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15 No:2, 765–780.
- Gençer Öztan, S. (2022). Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile mesleki doyum arasındaki ilişki (Denizli ili örneği).
- Gençtürk, A. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- George, D., & Mallery, M. (2003). Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: Wiley.

- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri: İlk günden başöğretmenliğe*. (Ed. Erçetin, Ş.) Ankara: Asil Dağıtım. 17-39.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-16.
- Güneş, A. C., Kurtça, H. ve Barak, A. (2022). Pozitif Psikolojik Sermaye, Allah Merkezlilik ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: İstanbul İlinde Görev Yapmakta Olan Öğretmenler Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 20(44), 445-489.
- Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gächter S, Starmer C, Tufano F (2015) Measuring the Closeness of Relationships: A Comprehensive Evaluation of the 'Inclusion of the Other in the Self' Scale. *PLoS one* 10(6): e0129478. doi:10.1371/journal.pone.0129478
- Hackney, H. & Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: Psikolojik yardım süreci el kitabı*. (Çev: T. Ergene, S. Aydemir). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orijinal eser 2005 yılında basılmıştır)
- Halverson, S. E., Miars, R. D., Livneh, H. (2006). An exploratory study of counselor education students moral reasoning, conceptual level, and counselor self-efficacy. *Counseling and Clinical Psychology Journal*. 3(1), 17-30.
- Han, H. R., & Lee, J. M. (2017). Mediating effects of work-family balance on the relationship of role recognition in the family, marital intimacy and job satisfaction of married women: Using latent growth curve modeling and autoregressive cross-lagged modeling. *Family and Environment Research*, 55(3), 263-274.
- Hançer, M. & George, T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.

- Hatfield, E., & Rapson, R. L. (1987). Passionate love/sexual desire: Can the same paradigm explain both?. *Archives of sexual behavior*, 16, 259-278.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma Ve Uygulamalar, Çev. Tayfun Doğan, 1.
- Hess, J. A., Fannin, A. D., Pollom, L. H. (2007). Creating closeness: Discerning and measuring strategies for fostering closer relationships. *Personal Relationships*, 14, 25-44.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.
- Işık Tokmak, A. (2019). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.*
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 335-346.
- İhtiyaroğlu, N., Yıldız, B. K. ve Yılmaz, F., (2022). Okullarda Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Öğrenme İlişkisinin İncelenmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 315-353.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- İmamoğlu, S. E. (2021). *Kişilerarası ilişkiler* (Vol. 6). Yeni İnsan Yayınevi.
- İskenderoğlu, G. Ç., & Karacıl, M., (2022). Öğretmenlerin Algıladıkları Psikolojik Şiddet ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *MEYAD Akademi*, 3(1), 14-41.

- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jang, Y. J. (2009). *The influence of Korean counselors' personal wellness on client perceived counseling effectiveness: The moderating effects of empathy*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Iowa, Iowa City.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273.
- Josselson, R. (1996). *The space between us: Exploring the dimensions of human relationships*. Sage.
- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2005). *Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi – ankara ili örneği*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kahraman, S., ve İşözen, H. (2019). Devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *UlusalTezMerkezi adresinden alınmıştır*.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü* (Master's thesis).

- Karaca, İ. (2012). İşgörenlerin Yöneticilere Duydukları Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2 (1): 3–14.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (21. baskı)*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karçkay, A.T. (2008). Farklı eğitim programı mezunu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 24, 24-35.
- Kavanagh, D. J., & Bower, G. H. (1985). Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive therapy and research*, 9(5), 507-525.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Psychological resilience related to labor psychology. HAK. *International Journal of Labour and Society*, 7(7), 55-77.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci Z. (2014) ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 47-68.

- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3),
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Kınık, S. (2007). Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.
- Kline, P. (2014). An easy guide to factor analysis. *Routledge*.
- Ko, H. R., & Kim, J. H. (2014). The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean academic society of nursing education*, 20(3), 413-423.
- Kocayörük, E. (2000). Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin meslek doyumlarının karşılaştırılması. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 199-226.
- Korkut-Owen, F. (2013). Okullar ve Psikolojik Danışmanlar. *Okul Psikolojik Danışmanlığı e-Bülteni*. 1, 19.
- Kulik, J. A., & Mahler, H. I. (1989). Stress and affiliation in a hospital setting: Preoperative roommate preferences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(2), 183-193.

- Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (Editör) (2014). *İlköğretimde Rehberlik* (7. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Kyriazos, T. A., & Stalikas, A. (2018). Applied Psychometrics: The Steps of Scale Development and Standardization Process. *Psychology*, 9, 2531-2560. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.911145>
- LaFollette, H. (1997). *Kişisel ilişkiler: Sevgi, kimlik ve ahlak*. (Çev: F. Lekeşizalın). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Lam, S., Tracz, S. and Lucey, C. (2013). Age, Gender, and Ethnicity of Counselor Trainees and Corresponding Counselling Self-Efficacy: Research Findings and Implications for Counsellor Educators. *Int J Adv Counselling*. 35, 172-187.
- Lambert, M. J. & Ogles, B. M. (2004). *The efficacy and effectiveness of psychotherapy*. In, M.J. Lambert (Ed.) *Bergin and Garfields handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 139-193). New York: Wiley.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A. and Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the counseling self estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105-120.
- Larson, M. L., Daniels, J. A. (1998). Review of The Counseling Self-Efficacy Literature, *The Counseling Psychologist*, 26, 179-218.

- Larson, M. and Luthans, F. (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- Larson, M. L. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality*. New York: The Ronald Press Company.
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40-50.
- Lent, R. W. (2016). Self-Efficacy in a Relational World. *The Counseling Psychologist*. <https://doi.org/10.1177/0011000016638742>
- Lopes Morrison, R. (2005). *Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions* (Doctoral dissertation, Massey University).
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*.
- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.

- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: the problem of capitalization on chance. *Psychological bulletin*, 111(3), 490.
- MacCallum, R.C. (1995). *Model specification*. In: Hoyle, R.H. (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*.
- Maddux, J. E. (1995) *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application*, Springer Science+Business Media, New York.
- Martin, P. ve Thomas, G. (2000). Interpersonal relationships as a metaphor for human-nature relationships. *Australian Journal of Outdoor Education*, 5 (1), 39-45.
- May, S., & O'Donovan, A. (2007). The advantages of the mindful therapist. *Psychotherapy in Australia*, 13(4), 46-53.
- Mayseless, O. & Scharf, M. (2007) Adolescents' attachment representations and their capacity for intimacy in close relationships. *Journal Of Research On Adolescence*, 17, 23–50.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). “Örgütsel Güven.” H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 261-273). Ankara: Pegem Akademi.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Milner, H. R., & Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American teacher's self-efficacy, stereotype threat, and persistence. *Teaching and teacher Education*, 19(2), 263-276.
- Mirzeoğlu, N., Mirzeoğlu, D., Paknadel A. C. ve Erdogan, S. (1996).Devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1): 3-12
- Moore, S., Lindquist, S., & Katz, B. (1997). Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Care Provider*, 2(3), 135-139. [https://doi.org/10.1016/S1084-628X\(97\)90139-8](https://doi.org/10.1016/S1084-628X(97)90139-8)
- Moss, B. F., & Schwebel, A. I. (1993). Defining intimacy in romantic relationships. *Family relations*, 31-37.
- Mullen, P. R., Backer, A., Chae, N., & Li, H. (2020). School Counselors' Work-Related Rumination as a Predictor of Burnout, Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Work Engagement. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759X20957253>.
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2018). School Counselors' Perceived Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>
- Mullen, P. R., Chae, N., Backer, A., & Niles, J. (2021). School Counselor Burnout, Job Stress, and Job Satisfaction by Student Caseload. *NASSP Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/0192636521999828>.
- Nelson-Jones, R. (2006). *Human relationship skills: coaching and self-coaching*. Routledge.
- Norman, S. M. (2006). The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Nebraska Faculty of the Graduate College, Lincoln.
- Oral, B. Tösten, R. ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 77-87.

- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Owens, D., Bodenhorn, N., & Bryant, R. M. (2010). Self-Efficacy and Multicultural Competence of School Counselors. *Journal of School Counseling*, 8(17), n17.
- Öksüz, Y. ve Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık İle Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılmalı analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdilek, K. (2019). Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir*.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki özyeterlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, 21-22 Mayıs 2009, Eskişehir, 491-498.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, OH (2013). Örgütsel Davranış, İstanbul: Beta Basım.*

- Öztürk, B. (2018). Okul Yöneticilerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine ve Rehber Öğretmenlere Yönelik Tutum ve Davranışlarının Rehber Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy.
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.
- Paris, S. G., & Newman, R. S. (1990). Development aspects of self-regulated learning. *Educational psychologist*, 25(1), 87-102.
- Parks, M. R., & Floyd, K. (1996). Meanings for closeness and intimacy in friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13(1), 85-107.)
- Patton, D. M. (2019). *Predictive relationships between school counselor role ambiguity, role diffusion, and job satisfaction* (Order No. 13418778). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2164781613
- Perie, M. & Baker, D. (1997). Job satisfaction among america's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation." Statistical Analysis Report, National Center for Education Statistics, U.S. Dept. of Education, NCES 97-471.
- Petty, R. E., Cacioppo, J. T., Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). *The elaboration likelihood model of persuasion*, Springer New York.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Prager, K. J., Shirvani, F. K., Garcia, J. J. & Coles, M. (2013). *Intimacy and Positive Psychology*. In: *Hojjat, M. & Cramer, D. (eds.) Positive Psychology of Love*. Oxford

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Price, L. R. (2017). *Psychometric Methods: Theory into Practice*. New York: The Guilford Press
- Pyne, J. R. (2011). Comprehensive School Counseling Programs, Job Satisfaction, and the ASCA National Model. *Professional School Counseling*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/2156759X1101500202>
- Quimby, J. L., & O'Brien, K. M. (2006). Predictors of well-being among nontraditional female students with children. *Journal of Counseling & Development*, 84, 451–460.
- Rad, M., Shomoossi, N., Hassan, R. M., & Torkmannejad, S. M. (2017). Psychological Capital And Academic Burnout In Students Of Clinical Majors In Iran. *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 34(4), 311-319.
- Radack, B. M., Lockett, T., Fish, W. W. ve Austin G. P. (2022). The Predictive Relationship Between Psychological Capital and Academic Burnout in Postgraduate Students. *The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*. 2022 Sep 26;20(4), Article 2.
- Rayle, A. D. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional school counseling*, 206-215.
- Rawlins, W. K., & Rawlins, S. P. (2005). Academic advising as friendship. *NACADA Journal*, 25(2), 10-19.
- Rawlins, W. K. (1992). *Friendship matters: Communication, dialectics, and the life course*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış (Çeviri Editörü: İ. Erdem)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Rodrigues, R.I.C.V., Carochinho, J.A.B & Rendeiro, M.M.O (2017). The impact of positive psychological capital on the psychological distress of primary and secondary education teachers. *PSIQUE*, 13, 40-56.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long- term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and family*, 65(2), 482-495.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2020). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education*, 8(1), 3-34.
- 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.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir- Foça ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi ve Başarı Teknik Servis AŞ'de bir uygulama. Doktora Tezi*. Sosyalbilimler Enstitüsü. Anadolu Üniversitesi.
- Sayılır, A. (2016). KKTC Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki ve Görüşleri. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance ve Counseling*, Volume: 5,1, s. 52-60.
- Schaefer, M. T., & Olson, D. H. (1981). Assessing intimacy: The PAIR inventory. *Journal of marital and family therapy*, 7(1), 47-60.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Ölçme Aracı Geliştirme ve Uyarlama Süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seligman, M. E. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181.

- Seligman M.E. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M.E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Selvi, A. (2017). Ebelikte Mesleki Doyum ve Mesleki Doyum Üzerine Sosyal Çevrenin Etkisi (Konta Dr. Faruk Sükan Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ve Konya Eğitim Araştırma Hastanesi Ebeleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 471751).
- Sertel, G. ve Karadağ, E., (2022). Okullardaki Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 318-350.
- Sevimli, F. ve İşcan, O.F. (2005) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Başarı Dergisi*, Cilt:5, 1-2
- Sharf, R. S. (2016). *Psikoterapi ve Psikolojik Danışma Kuramları Kavramlar ve Örnek Olaylar*. (Ed. Nilüfer Voltan Acar). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sharpley, C. F., & Ridgway, I. R. (1993). An evaluation of the effectiveness of self-efficacy as a predictor of trainees' counselling skills performance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 21(1), 73-81.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(12), 131-154.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>

- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73 (3), 355–360. DOI: 10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x
- Stajkovic, A. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational ve behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. 263.
- Stephanou, G., Gkavras, G., & Doulkeridou, M. (2013). The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*, 4(03), 268.
- Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2015). Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use (5th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med/9780199685219.001.0001>
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Sutton Jr, J. M., & Fall, M. (1995). The relationship of school climate factors to counselor self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 331-336.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Sünkür Çakmak, M. ve Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 16 (62) , 890-909 .
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şenel, S. R. (2019). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel sessizlik ile mesleki doyum ilişkisi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).

- Şener, M. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Karabük.
- Şengöz, M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli'nin bütünlük bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173.
- Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5).
- Tahincioğlu, D. (2018). *Psikologların ve psikolojik danışmanların iş doyumu, çalışma yaşam kaliteleri ve merhamet düzeylerinin karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Tang, A. (2020). The impact of school counseling supervision on practicing school counselors' self-efficacy in building a comprehensive school counseling program. *Professional School Counseling*, 23(1), 2156759X20947723.
- Tang, M., Addison, K. D., Lasure-Bryant, D., Norman, R., O'Connel, W. and Steawart-Sicking, J. A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: An exploratory study. *Counselor Education and Supervision*, 44, 70-80.
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54.
- Taşdelen-Karçkay, A. (2008). Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 24-35.

- Taşfiliz, D., Çetiner, E. S., & Selçuk, E. (2020). Yakın ilişkilerde algılanan duyarlılığın yaş farklılıkları ve psikolojik esenlik ile ilişkisi. *Turkish Journal of Psychology*.
- Taşkesenlioğlu, S. (2019). *Kadın okul yöneticilerinin lider davranışı düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti (1. Baskı). *İstanbul: Epsilon Yayınları*.
- Terzi, S. (2014). Romantik ilişkilerde bağlanma yaralanmalarına yol açan olaylar: nitel bir çalışma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (2) , 99-108 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26088/274926>
- Thiagaraj, D., Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction – A study. *International Journal of Research Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Thompson, D., & Powers, S. (1983). Correlates of role conflict and role ambiguity among secondary school counselors. *Psychological Reports*, 52(1), 239-242.
- Töremen, F. ve Ersözlü, A. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tösten, R., Aslantaş, İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(1), 726-744. Doi.org/10.23891/efdyu.2017.28.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi Yıl*, 18.

- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tuzgöl-Dost, M. & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 389-407.
- Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L. & Köse, S. (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 32 (2) , 289-314.
- Türkmen, M., Yıldız, Y., & Çetinöz, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyumunu (Manisa örneği). *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 109-116.
- Türkoğlu, M. (2008). Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/>sitesinden 13.04.2021 tarihinde alınmıştır.
- Umay, G. (2015). Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). *Eğitim Kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların ve rehber uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Verderber, R. F., & Verderber, K. S. (1998). *Inter-act: Using interpersonal communication skills*. Wadsworth Publishing Company.
- Voltan Acar, N. (2012) *Grupla Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri*.Ankara:Nobel.

- Walster, E., Walster, G. W., & Traupmann, J. (1978). Equity and premarital sex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(1), 82.
- Werking, K. (1997). *We're just good friends: Women and men in nonromantic relationships*. Guilford Press.
- Wiggins, J. D. (1984). Personality–environmental factors related to job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*.
- Worrell, T. G., Skaggs, G. E. & Brown, M. B. (2006). School psychologists' jobsatisfaction: A 22-year perspective in the USA. *School Psychology International*, 27(2), 131-145.
- Wright, S. L., Perrone- McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self- efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 36-46.
- Wu, S. L., & Yaacob, S. N. (2017). Self- efficacy as a mediator of the relationship between parental closeness and suicidal ideation among Malaysian adolescents. *Child and adolescent mental health*, 22(2), 84-90.
- Yalçın, S., (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 19 (1) , 13-26 . DOI: 10.18037/ausbd.550238
- Yalçınkaya, M. (2000). Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumu. *İzmir: EÜ Eğitim Fakültesi Yayınları*, (2).
- Yam, F. C. (2018). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumu/Mesleki Memnuniyet Düzeyleri Ve Psikolojik Danışma Öz Yeterlikleri: Türkiye’de Yapılmış Araştırmaların İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (70), 110-131.
- Yamaguchi, I. (2003). The relationships among individual differences, needs and equity sensitivity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 324-344.
- Yan Q & Zhang L, (2016). Research on Psychological Capital of College Graduates: The Mediating Effect of Coping Styles.4th International Conference on

Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics(p. 1704-1710). Atlantis Press.

Yapıcı, Ş. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 213-225.

Yayla, E. (2016). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına göre incelenmesi: İzmir ili örneği* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Yazıcı, Z. (2022). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Yelboğa, A. (2008). İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıklarının İncelenmesi. *Yönetim Dergisi*, 61(19), 126-143.

Yeşilyaprak, B.,(2000) *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Türkiye.

Yeşilyaprak, B. (2000). Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma. Yayınlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.

Yeşilyaprak, B. (2016). *21.yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (25. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.

Yıldıray, B. (2022). *Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri Ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Yıldırım F. ve İlhan İ. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 301-308.

Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

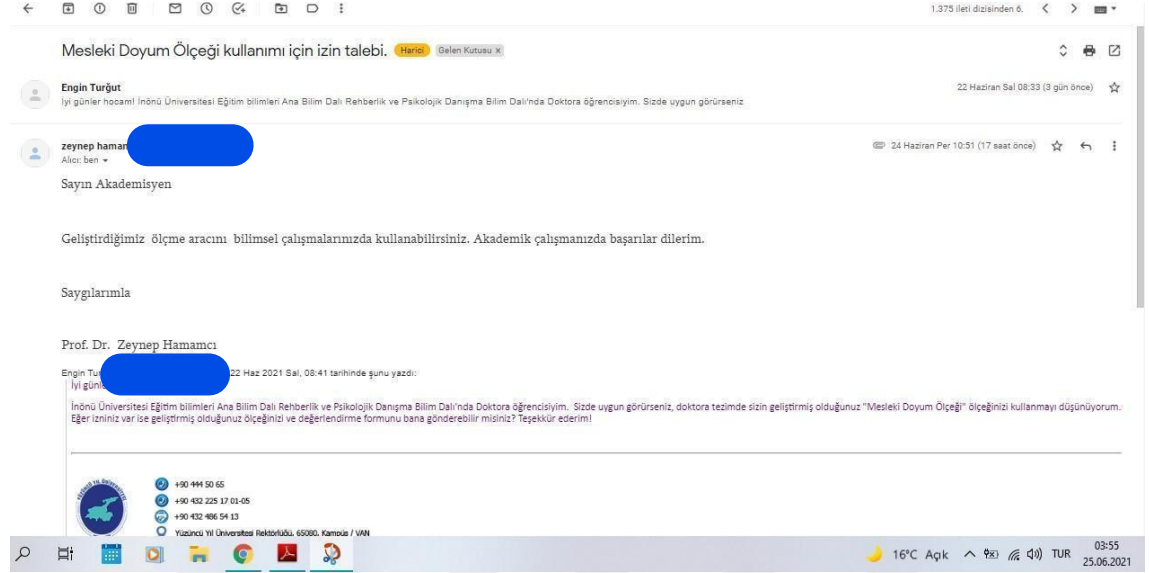
- Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.
- Yıldırım-Kurtuluş, H. (2021). Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması (Doctoral dissertation).
- Yıldırım Kurtuluş, H. ve Yüksel Şahin, F. (2022). Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarının incelenmesi. *Ulakbilge(MLA-EBSCO-Index Copernicus)* , vol.72, 447-468.
- Yıldız Çakır, S. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yiğit, A. (2007). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlığı düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: *The impact of hope, optimism, and resilience*. *Journal of management*, 33(5), 774-800.

- Yüksel, K. (2010). *Rehber Öğretmen Adaylarının Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Özyeterlik Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yülek, M. A. (1997). İçsel Büyüme Teorileri, Gelişmekte Olan Ülkeler Ve Kamu Politikaları Üzerine. *Hazine Dergisi*, (6).
- Zağlı, A. (2016). *Psikolojik sermayenin çalışanın stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılığına etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Zhong, L., Chen, J., Chen, X., Lin, S., Chan, L. K., Cao, L., ... & Su, Y. (2022). Parent-adolescent relationship and friendship quality: Psychological capital as mediator and neighborhood safety and satisfaction as moderator. *Current Psychology*, 1-13.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.

EKLER

EK 1. Ölçek Kullanım İzinleri

Mesleki Doyum Ölçeği



Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği



Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinizi çalışmamda kullanabilmek için izin talebi

Harıcı Gelen Kutusu x



Engin Turgut

22 Haziran Sal 08:51 (15 saat önce)

☆

İyi günler hocam! İnönü Üniversitesi Eğitim bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı'nda Doktora öğrencisiyim. Sizde uygun görürseniz



rasim tösten

22 Haziran Sal 19:24 (5 saat önce)

☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben

Engin hocam merhabalar, ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim. Ölçeğin psikometrik özellikleri 2014 yılında Ekev Akademi dergisinde yayınladığımız makalede var. Selamlar, iyi çalışmalar.

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN

Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı



EK 2. Ölçek Uygulama Takımı

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma ile Rehber Öğretmenlerin günlük ve iş yaşamları hakkında daha fazla bilgi edinmek istenmektedir. Bu amaçla aşağıda bazı sorular ve anketler yer almaktadır. Elde edilecek bilgiler bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve araştırmacı dışında hiç kimseyle paylaşılmayacaktır. Sorulara olabildiğince içten ve doğru yanıtlar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Sizden beklenen her cümleyi dikkatle okumanız ve sizin düşüncenize en uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretlemenizdir.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Engin TURĞUT
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
PDR Doktora Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu

1- Yaş:

2- Cinsiyet: () K () E

3- Medeni durumunuz : () Bekar () Evli

4- Kaç yıldır rehber öğretmen unvanı ile çalışmaktasınız:

5- Görev yaptığınız il plaka kodu:.....

6- Şu anda görev yaptığınız okulun statüsü: () Devlet () Özel

7- Şu anda çalıştığınız okul: () İlkokul () Ortaokul () Meslek Lisesi
() Anadolu Lisesi () Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi () İmam Hatip Lisesi ()
Diğerleri

8- Çalıştığınız okulda sizinle birlikte çalışan rehber öğretmen sayısı:

9- Çalıştığınız okulda eğitim görmekte olan öğrenci sayısı?

() 500 kişiden az () 500-1000 () 1001-2000 () 2001 ve daha fazla kişi

10-Mezuniyet düzeyiniz: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

11- Mezun olduğunuz lisans programı: () PDR () Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe
() Diğer Bölümler

ANKET-I		Bana Hiç Uymuyor	Bana Uymuyor	Kararsızım	Bana Uyuyor	Bana Tam uyuyor
Değerli Katılımcı,		1	2	3	4	5
Aşağıda bireylerin günlük yaşam içinde, diğer kişilerle olan ilişkileri hakkındaki görüşlerine yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatle okumanız ve genel olarak size ne derecede uygun olduğuna karar vererek, ilgili maddenin karşısında yer alan seçeneklerden sadece birini işaretlemenizdir. Seçenekler: 1: Bana Hiç Uymuyor, 2: Bana Uymuyor, 3: Kararsızım, 4: Bana Uyuyor 5: Bana Tamamen Uyuyor						
1	Partnerimle (eş veya sevgili) birlikteyken daha konuşkan olurum.					
2	Aile bireylerime benim için ne kadar değerli olduklarını hissettirmeye çalışırım.					
3	Arkadaşlarımla benim için ne kadar değerli olduklarını göstermeye çalışırım.					
4	Partnerimin bana anlattıklarını dikkatle dinlerim.					
5	Partnerimle aynı ortamlarda bulunmaya özellikle gayret ederim.					
6	Aile bireyleriyle bir aradayken yapılan muhabbetlere katılırım.					
7	Arkadaşlarımla aramızda özel bir iletişim yöntemi geliştirmeye çalışırım.					
8	Partnerime, ona değer verdiğimi davranışlarımla hissettirmeye çalışırım.					
9	Aile bireylerinin katılabileceği etkinlikler hazırlarım.					
10	Arkadaşlarımla sözsüz mesajlarını anlamaya çalışırım.					
11	Partnerime dair yeni bilgiler öğrenmek ilgimi çeker.					
12	Aile bireylerinin hazırladığı etkinliklere katılmaya özen gösteririm.					
13	Arkadaşlarımla bir araya gelmek için fırsatları değerlendiririm.					
14	Partnerimle geçirdiğimi zamanların daha uzun sürmesini isterim.					

ANKET-II		Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.						
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?					
6	İş yerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
9	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseders misiniz?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

	ANKET-III Aşağıda size dair bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeyi okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.	Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanımdır.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar mücadele azmimi artırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					

ANKET-IV Aşağıda okulda görevli psikolojik danışmanın sorumluluğunda olan faaliyetlerin listesi verilmiştir. Sizden istenen her bir faaliyeti gerçekleştirme konusunda kendi durumunuzu değerlendirerek cümlenin sonundaki ölçekte yer alan uygun seçeneği işaretlemektir. Lütfen tüm maddeleri ideal olarak gördüğünüz duruma göre değil de okul ortamında yapabildiklerinize göre cevaplayınız.	Emin değilim	Çok az eminim	Kısmen eminim	Çoğunlukla eminim	Kesinlikle eminim
	1.	2.	3.	4.	5.
2. Öğrencinin öğrenmesini ve başarısını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen problemleri belirlerim.					
4. Profesyonel bir psikolojik danışman olarak psikolojik danışma hizmetlerinin amaç ve hedeflerini savunurum.					
6. Öğrenci başarısını arttırmak için öğretmenler, diğer çalışanlar, idareciler ve velilerle iş birliği yaparım ve onlara bu konuda müşavirlik hizmetinde bulunurum.					
7. Bireysel psikolojik danışma hizmetleri için öğrenciyle iş birliği yapabilirim.					
9. Okulun psikolojik danışma hizmetleri müfredatının uygun bölümlerinin, sınıf ortamı gibi geniş gruplara etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayabilirim.					
11. Öğrencilere zaman ve görev yönetimi becerilerini nasıl kullanacaklarını öğretirim.					
12. Öğrenme ile çalışma arasındaki ilişkiyi öğrencilerin anlayabilmesi için çaba gösteririm.					
13. Öğrenme stillerinin okul performansını nasıl etkilediği konusunda öğrencilere, ailelere ve öğretmenlere uygun açıklamalarda bulunurum.					
15. Tüm öğrencilerin bilinçli mesleki kararlar verebilmelerine destek olacak bir program uygularım.					
16. Öğrencilere akademik / eğitsel, kişisel ve mesleki başarılarının artması için problem çözme becerilerini geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlerim.					
18. Çatışma çözme becerilerini kullanmada model olurum ve bunları öğretirim.					
19. Grubun veya bireyin başkalarına saygısızlık yaptığı veya onları rahatsız ettiği durumları değiştiririm.					
20. Okul psikolojik danışma hizmetleri için belirlenmiş etik ve hukuki kuralları uygularım.					
21. Akran baskısıyla başa çıkabilmeleri için gerekli tekniklerin kullanılmasında öğrencilere rehberlik yaparım.					
22. Öğrencilerle iletişim biçimini onların yaşlarına ve gelişim dönemlerine göre ayarlarım.					
23. Okulun psikolojik danışma hizmetleri programını düzenlerken ve uygularken öğrencilerin gelişim dönemlerini dikkate alırım.					
24. Okulumdaki her bir öğrenciyle iletişime geçecek bir yol bulabilirim.					
25. Farklı ekonomik veya sosyal düzeylerdeki öğrencilere ve ailelere etkili biçimde psikolojik danışma hizmeti veririm.					
26. Kültürel geçmişi benimkinden farklı olan öğrencilerin ve ailelerin bakış açılarını ve yaşantılarını anlarım.					
27. Öğretmenlere, öğrencilere yönelik çalışmalarda etkinliğini artırmada yardımcı olurum.					
28. Öğrencilerle içlerinde bulundukları dönemin özelliklerine göre cinsellik ve cinsel yönelim gibi konularda konuşmalar yaparım.					
29. Okul personelinden veya ailelerden oluşan geniş gruplar önünde konuşma yaparım.					

30. Eğitim ortamında öğrenci başarısını ve gelişimini desteklemeye yönelik hazırlanmış bilgi teknolojilerini kullanırım.					
32. Okul çapındaki problemlerin değerlendirilmesi amacıyla uygulanabilir yöntemleri belirlerim ve uygulayım.					
33. Okulun olumlu havasını artırmak için rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin okuldaki tüm çalışanlar ve öğrenciler tarafından kullanımını teşvik ederim.					
34. Okul çapındaki değerlendirme sonuçlarının yorumlanmasına bağlı olarak okulu iyileştirme planları geliştiririm.					
35. Belirli durumlar ve gruplara yönelik uygun yetenek, başarı, ilgi, değerler ve kişisel değerlendirme amaçlı testler ile test dışı teknikleri belirlerim.					
36. Olumlu öğrenme ortamını sağlamaya odaklı okul çapındaki girişimlere öncülük ederim.					



EK 3. Etik Kurul İzni

11.11.2022 18:18		Etik Kurul Otomasyonu	
T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu			
Oturum Tarihi : 20-04-2022	Oturum Sayısı : 9	Karar Sayısı : 13	
Etik Açıdan Uygun			
Çalışma Adı	Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Danışmanlık Yeterlik Algılarına Etkisini Yordamada Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü		
Araştırmacılar	Öğretim Görevlisi Engin Turğut (Yürütücü) Prof.Dr. Özcan SEZER (Danışman)		
Başkan			
Prof.Dr. Hüseyin Suphi ERDEM			
Kurul Üyeleri			
Sekreter Hatice CİHAN		Prof.Dr. Mustafa ARSLAN	
Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR		Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK	
Prof.Dr. Nesrin SİS		Prof.Dr. Mehmet ÜSTÜNER	
Prof.Dr. Lutfiye ÖZDEMİR			

EK 4. Araştırma İzin Yazısı



T.C.
VAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-70562350-605.01-68366843
Konu : Öğr. Engin TURGUT (Araştırma İzni)

13.01.2023

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı doktora öğrencisi Engin TURGUT'un, "Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Danışmanlık Yeterlik Algılarına Etkisini Yordamada Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" konulu anket çalışmasını yapabilmesi ile ilgili izin talebi, Araştırma İnceleme Komisyonumuz tarafından incelenmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının, Müdürlüğümüze bağlı ekte belirtilen okullarda öğretmenleri kapsayacak şekilde, derslerin aksatılmaması kaydıyla ve gönüllülük esasına göre yapılması ve çalışmanın sonuç raporunun kurumumuz Ar-ge birimine iletilmesi komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Muhammed KARAKAYA
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
Hasan TEVKE
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : A. Gazi Mah. İsmailiye Cad.No:226 65040 Tuşba/VAN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Sadık BÜKTAŞ Strateji-Arge Birimi (Dahili 319)

Uzman : Veri Harflama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: www.van.mem.gov.tr Faks:0322224161

Telefon No : 0 (432) 222 41 62

E-Posta:

Kapı Adresi : mebi@mil.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 0167-b56f-32c8-bf1a-882f kodu ile teyit edilebilir.



EK 5. Katılım Onay Formu

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Danışmanlık Yeterlik Algılarına Etkisini Yordamada Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" adıyla, Engin TURĞUT tarafından 15.12.2022- 27.01.2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: İlişkilerde yakınlık ve psikolojik danışma öz yetkinliklerinin Rehber öğretmen/Psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını yordamasında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ortaya koymaktır.

Araştırmanın Nedeni: ☐ Bilimsel araştırma ☒ **Tez çalışması**

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Türkiye genelinde yapılacaktır.

Araştırma Uygulaması: ☒ **Anket** ☐ Görüşme ☐ Gözlem ☐

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Ad ve Soyadı İmza:

...../...../.....