

**T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI**  
**ESENYURT REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİ BÖLÜMÜ**

**ESENYURT İLÇESİNDE GÖREV YAPAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN  
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIKLARI İLE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Pdr. Resul AYDOĞAN**

**Kln. Psk. Başak TOHUMCU**

**Uzm. Pdr. İlkay KURBAN**

**Pdr. Haktan LALEBAŞ**

**Pdr. Büşra ÜSTÜN**

**Pdr. Hatice BAYRAM**

**ESENYURT İSTANBUL**  
**2023**

## ÖZET

Bu araştırmada Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanların psikolojik sağlımlıkları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Psikolojik sağlımlık, en genel anlamda bireyin sıkıntıya dayanma yeteneği olarak açıklanmaktadır. Mesleki doyum, kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygulardır. Bu bağlamda mesleki doyum ile alakalı alan yazını incelendiğinde mesleki doyumun bireylerin psikolojik sağlımlıklarıyla yakından ilişkili olduğu düşünöldüğünden bu araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Esenyurt ilçesinde okul psikolojik danışmanı olarak görev yapan 134 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma verileri çevrimiçi olarak Google Form platformu üzerinden toplanmıştır. Yapılan çalışmadaki veriler, Kısa Psikolojik Sağlımlık Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Sosyodemografik Bilgi Formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma verileri IBM SPSS Statistics 20 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın yöntemi ilişkisel tarama modeli olup, araştırmada değişkenleri Bağımsız Örnekleme T Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Psikolojik sağlımlık ve mesleki doyum arasındaki ilişki ise Spearman Brown Testi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlımlık düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Psikolojik Danışmanı, İş Tatmini, Mesleki Doyum, Psikolojik Sağlımlık

## SUMMARY

This study aimed to examine the relationship between the psychological resilience and professional satisfaction of school psychological counselors working in Esenyurt District.

Psychological resilience is explained in the most general sense as the individual's ability to withstand adversity. Job satisfaction is the positive impact or feelings a person has towards his job. In this context, when the literature on professional satisfaction was examined, this research was conducted because it was thought that professional satisfaction was closely related to the psychological resilience of individuals. The sample of the research consists of 134 participants working as school psychological counselors in the Esenyurt district of Istanbul. Research data was collected online via the Google Form platform. The data in the study were collected through the Brief Psychological Resilience Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale and Sociodemographic information form. Research data were analyzed with IBM SPSS Statistics 20 program. The method of the research is a relational survey type, and the variables in the research were Independent Sample T Test and Mann Whitney U Test. The relationship between psychological resilience and professional satisfaction was analyzed with the Spearman Brown Test. According to the results of the research, a moderate positive relationship was found between the psychological resilience levels of school psychological counselors and their professional satisfaction levels.

**Keywords:** School Psychological Counselor, Job Satisfaction, Professional Satisfaction, Psychological Resilience

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	II
SUMMARY.....	III
KISALTMALAR.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
EKLER LİSTESİ .....	X

### BÖLÜM I

#### GİRİŞ

Problem Durumu .....	1
Problem Cümlesi .....	2
Alt Problemler .....	2
Araştırmanın Amacı .....	3
Araştırmanın Önemi .....	3
Araştırmanın Sınırlılıkları .....	3
Sayıtlar .....	4
Tanımlar .....	4

### BÖLÜM II

#### KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Danışmanlık .....	5
2.2. Psikolojik Sağlık .....	6
2.2.1. Psikolojik Sağlamlığın Tarihçesi .....	7
2.2.2. Psikolojik Sağlamlığın Nitelikleri .....	8
2.2.3. Risk Faktörleri .....	9
2.2.3.1. Kişisel Risk Faktörleri .....	9
2.2.3.2. Ailesel Risk Faktörleri .....	10

2.2.3.3. Çevresel Risk Faktörleri .....	11
2.2.4. Koruyucu Faktörler.....	11
2.2.4.1. Kalıtsal- Biyolojik Koruyucu Faktörler (İçsel Faktörler) .....	12
2.2.4.2. Ailesel ve Çevresel Koruyucu Faktörler (Dışsal Faktörler) .....	12
2.3. İş Doyumu .....	12
2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	14
2.3.1.1. Bireysel Faktörler.....	14
2.3.1.2. Örgütsel Faktörler .....	15
2.3.2. İş Doyumunun Psikolojik Boyutu.....	16
2.4. İş Doyumu Kuramları.....	17
2.4.1. Kapsam Kuramları.....	17
2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	17
2.4.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı .....	19
2.4.1.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı .....	20
2.4.1.4. ERG Kuramı .....	20
2.4.2. Süreç Kuramları.....	21
2.4.2.2.Sosyal Öğrenme Kuramı .....	22
2.4.2.3.Eşitlik Kuramı .....	22
2.4.2.4.Beklenti-Değer Kuramı.....	22
2.4.2.5. Amaç Kuramı.....	24

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Modeli .....	25
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu .....	25
3.3. Veri Toplama Araçları .....	25
3.3.1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu .....	25
3.3.2. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği.....	25

3.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği .....	26
3.4. Verilerin Toplanması .....	26
3.5. Verilerin Analizi .....	26

## **BÖLÜM V**

### **BULGULAR**

5.1. Verilerin Analizi.....	28
<b>BÖLÜM VI</b> .....	<b>33</b>
<b>TARTIŞMA VE YORUM</b> .....	<b>33</b>
5.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması .....	33
5.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması .....	34
5.3. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması .....	34
5.4. Katılımcıların romantik partnerin olup olmadığı durumuna Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması .....	36
5.5. Katılımcıların Psikolojik Sağlık Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasının Tartışılması ve Yorumlanması.....	37

## **BÖLÜM VII**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

6.1.Sonuçlar.....	39
6.2.Öneriler.....	40
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>44</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>50</b>

## KISALTMALAR

**PDR:** Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

**TSSB:** Travma Sonrası Stres Bozukluğu

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı

**KPSE:** Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

## TABLULAR LİSTESİ

**Tablo 1.** Psikolojik Sağlamlıkta Risk Faktörleri

**Tablo 2.** Psikolojik Sağlamlıkta Koruyucu Faktörler

**Tablo 3.** Sosyo-Demografik Bilgiler

**Tablo 4.**Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

**Tablo 5.** Cinsiyete Göre Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 6.** Yaşa Göre Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 7.** Mesleki Kıdem Yılı Göre Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 8.** Romantik Partner Durumuna Göre Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 9.** Katılımcıların Psikolojik Sağlamlıkları ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar



## ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

**Şekil 2.** Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

## **EKLER LİSTESİ**

**EK 1.** Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

**EK 2.** Minnesota İş Tatmini Ölçeği

**EK 3.** Sosyodemografik Bilgi Formu

**EK 4.** Gönüllü Katılım Formu

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi açıklanarak alt problemler ele alınmıştır.

#### **Problem Durumu**

Mesleki doyum, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamak mümkündür. (Greenberg ve Baron, 2000). Bir başka ifade ile mesleki doyum, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. İş doyumunu iki ana unsura bağlıdır (Bingöl, 1995). Bunlardan ilki bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri ve istekleri ile içinde bulunduğu bireysel durumdur. İkinci unsur ise iş koşullarıdır. İş koşulları, işin fiziksel ve durumsal koşullarıdır. İş doyumunu ise bütün bu koşulların iş görenin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiği. Bu karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında iş doyumunu da yüksek olacaktır. Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1995).

Mesleki doyum, kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygulardır. Bu bağlamda mesleki doyum ile alakalı alan yazını incelendiğinde mesleki doyum bireylerin psikolojik sağlamlıklarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülüp bu araştırma yapılmıştır.

Psikolojik sağlamlık kavramına yönelik pozitif psikoloji kavramının ortaya çıkmasıyla olmuştur. Pozitif psikoloji kavramının gelişimine kadar psikoloji öncelikle bireylerin karşılaşılabileceği problem durumlarını azaltmaya odaklanmıştır. Pozitif psikolojinin gelişimi ile birlikte insanların hayatlarında ortaya çıkan zor durumlar karşısındaki uyum becerisi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda bireylerin zorlu yaşam deneyimlerine uyum becerilerinin farklılaştığı, bazı insanların bu süreçlerde daha dayanıklı durabilirken bazı insanların ise zorlandıkları görülmüştür. Bununla birlikte çalışmalar bireylerin uyum becerilerini ifade eden psikolojik sağlamlık kavramına yönelmiştir (Toprak, 2014).

Psikolojik sağlamlık, en genel anlamda bireyin sıkıntıya dayanma yeteneği olarak açıklanmaktadır (Bozdağ, 2020). Yaşamları süresince pek çok olumsuzluğa, sarsıcı, örseleyici ve stresli yaşam olaylarına maruz kalan insanların, bu yaşantılar karşısındaki tepkileri veya başa çıkma stratejileri değişebilmektedir. Bazı insanlar, yaşadıkları stres verici ve travmatik durumlara karşı anksiyete ve depresyon gibi ruhsal sıkıntılarla tepki verirken bazıları ise olumsuz ruh halinden kısa sürede çıkabilmekte ve olağan yaşamlarına devam edebilmektedir.

Kendini toparlayabilen ve olağan yaşamlarına dönebilen insanların sahip oldukları bu güç, pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik sağlamlıkla açıklanmaktadır (Doğan, 2015).

Üzerinde önemle durulan bir kavram olan psikolojik sağlamlık, son yıllarda, çocukluk ve ergenlik dönemlerinde var olan birçok risk faktörü ve olumsuz yaşam olayıyla bağlantılı olarak incelenmeye başlanmıştır. Bu risk faktörlerini taşıyan ya da olumsuz olaylar yaşayan çocuk ya da ergenlerin bir kısmının, tüm olumsuzluklara karşın başarılı olabildikleri ve gelişimlerini olumlu yönde sürdürdükleri gözlenmiş ve üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2009).

Alan yazına paralel bir şekilde, bu çalışmada sadece Esenyurt bölgesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

### **Problem Cümlesi**

Esenyurt bölgesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **Alt Problemler**

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyi mesleki kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyi mesleki kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyi romantik partnerin varlığına göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyi romantik partnerin varlığına göre farklılaşmakta mıdır?

Esenyurt ilçesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Esenyurt ilçesinde görev yapan psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlıkları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

### **Araştırmanın Önemi**

Psikolojik sağlamlık, okul psikolojik danışmanlığı mesleğinde önemli bir faktördür (Özkapu, 2019). Okul psikolojik danışmanlarının eğitim-öğretim sürecinde karşılaşılabileceği zorlu durumların, okul psikolojik danışmanlarının üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabileceği düşünölmektedir. Özellikle Esenyurt bölgesinde bulunan okul psikolojik danışmanları, okullarda kalabalık öğrenci sayısı ile krize müdahale odaklı çalışmakta ve her an bir risk durumuyla, olumsuzlukla, belirsizlikle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyi onlar için önem göstermektedir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan birey, psikolojik sağlamlık düzeyi düşük bireye göre stresli ve olumsuz durumlara daha kolay adapte olabilmektedir (Özbağır, 2019). Öte yandan iş doyumları yüksek bireylerin de olayların üstesinden gelme, stresle durumlarıyla başa çıkmada başarılı oldukları görölmektedir (Özkapu,2019). Buradan yola çıkarak psikolojik sağlamlık düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin yüksek olacağını düşünölerek bu araştırma yapılmıştır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

- 1) Bu araştırmanın çalışma grubu Esenyurt ilçesinde görev yapan 134 adet okul psikolojik danışmanı ile,
- 2) Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Sosyodemografik Bilgi Formu'na verilen yanıtlar ile,

- 3) Araştırma verileri, ulaşılan kaynaklarla sınırlıdır.

## **Sayıtlar**

Araştırmaya katılan katılımcıların; ölçek sorularına doğru ve içtenlikle cevap verdiği ve evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

## **Tanımlar**

*Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik:* Bireyin kendini ve çevresini tanımasına, ilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmede yardım bulmasını sağlar. Sorunlarını çözebilen, kendini gerçekte yolumda ilerleyen, benlik gelişimini tamamlamış yetişkinler olmasına yardımcı olan, uzmanlarca sunulan destek hizmetidir. Bireyin fiziksel, sosyal, ruhsal ve duygusal olarak bir bütün halinde desteklenmesi amaçlanmaktadır. Hayat boyu devam eden, gönüllülük ve isteklilik esasına dayanan profesyonel bir hizmettir (Deniz ve Erözkan, 2018).

*Okul Psikolojik Danışmanı:* Türkiye'deki özel ve devlet okullarında çalışan, psikolojik danışma ve rehberlik eğitiminden geçmiş (dört yıllık psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans eğitimi almış veya okullarda psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmet içi eğitimi olarak okul psikolojik danışmanı olarak atanmış) kişilerdir.

*Psikolojik Sağlamlık:* Zorlu ve güçlü durumlarda olumlu sonuçlar elde edebilme, bu olumlu sonuçları gelişimine katkı sağlayıp devam ettirebilme ve bu zorlu ve güçlü durumlara olumlu uyum süreci olarak tanımlanmaktadır (Padron, Waxman & Huang, 1999).

*Meslek Doyumu:* Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir olgudur (Türk, 2007).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında Psikolojik danışmanlık, psikolojik sağlamlık ve iş doyumu kavramları ile ilgili kuramsal çerçeve yer almaktadır.

#### 2.1. Psikolojik Danışmanlık

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık, Amerika Birleşik Devletler’inde ortaya çıkmış ve daha sonra ihtiyaçlar çerçevesinde dünyanın pek çok yerinde kullanılmaya başlanmış bir meslek alanıdır. Başlangıcından günümüze kadar çoğunlukla okullar olmak üzere farklı çalışma alanlarına sahip olmuştur. Değişen sistemlerle birlikte psikolojik danışmanlık da mesleki açıdan değişmiş, farklı alanlarda da yer almıştır (Bengisoy ve Özdemir, 2019).

Dünyadaki gelişmelerle birlikte PDR 1950’li yıllarda Türk eğitim sistemine dâhil olmuş, eğitim planlarında önemli bir yer edinmiştir (Poyraz, 2006). Özellikle 2000’li yıllar ile birlikte alanda gelişmeler hızlanmış ve daha çok okullarla birlikte anılan PDR hizmetleri ülkemizde de dünyada olduğu gibi ihtiyaçlar doğrultusunda farklılaşmıştır. Aynı zamanda bu süreçte meslekleşme sürecinde önemli adımlar atılmıştır (Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012).

“Psychological counselor and guidance” Türkçe karşılığı olarak karşımıza Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik olarak çıkmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde çalışma alanının öncelikle ve çoğunlukla okullardan oluşması sebebiyle “rehber öğretmen” olarak da anılmaktadır.

Psikolojik danışmanlığı, Gladding (2000) Amerikan Psikolojik Danışma Derneği’nin psikolojik danışmanın alt alanlarına ilişkin tanımlamalarından yola çıkarak; normal kişilerle kişisel, mesleki, sosyal ve eğitsel konularda onları yetkinleştirmeye yönelik, kuramsal temelli, yapılandırılmış oturumlarla sürdürülen, danışanlara daha etkili düşünme, davranma ve hissetmeyi öğretme sürecini içeren ve bir dizi alt uzmanlıkları olan bir meslek olarak tanımlamaktadır (Yalçın, 2006).

Aynı zamanda Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği’ne (2007) göre de rehber öğretmenler, okul psikolojik danışma ve rehberlik programının yürütülmesini sağlama,

öğrencilerin planlama yapmalarına yardımcı olma, gereksinimlere yönelik bireysel ya da grupla danışma yapma, ana babalar - öğretmenler ve diğer eğitimcilerle konsültasyon yapma, okulun diğer destek sistemlerine sevk etme, akran desteği sağlama, bilgi sağlama gibi hizmetler vermektedir (Akt. Korkut-Owen ve Owen, 2008).

PDR'nin ülkemizdeki üniversitelerde lisans ve lisansüstü programlarda eğitim programları bulunmaktadır. Lisans programı eğitiminde eğitim bilimleri ile entegre edilmiş şekilde ders programları hazırlanmaktadır. Eğitim sonrasında psikolojik danışmanların çalıştığı alan çoğunlukla okul psikolojik danışmanlığı olmaktadır.

## **2.2. Psikolojik Sağlamlık**

Psikolojik sağlamlık, zorlu yaşam olaylarına çözümcül ve uyum sağlayıcı bir şekilde yaklaşabilme ve adapte olabilme yeteneğidir. Bireylerde bulunan bu uyum sağlayıcı sistemler korunur ya da çeşitli yoksunluklara rağmen geliştirilebilirse, gelişimsel problemlere yönelik risklerin yaratacağı olumsuz etkilerin azalacağı öngörülmektedir (Masten, 2001). Ancak psikolojik sağlamlık kavramının yapısını tanımlamadaki karmaşıklık, bu kavramın operasyonel bir tanımının geliştirilmesinde güçlükler yaratmaktadır (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000). Literatür incelendiğinde Amerikan Psikoloji Derneği'nin yaptığı tanıma göre psikolojik sağlamlık, kişilerin tecrübe ettiği tehdit edici durum, travma, trajedi, tehdit ve güçlükler karşısında yaşamlarına adapte olabilme ve sorunlarla baş edebilme sürecidir (APA, 2010). Rirkin ve Hoopman'a (1991) göre psikolojik sağlamlık, bireylerin yaşadıkları zorlayıcı süreçlerden sonra ruh sağlıklarındaki gerilemeye karşı, başarılı bir şekilde yaşamlarına yeniden adapte olabilme yeteneğidir. Fonagy ve arkadaşlarına (1994) göre psikolojik sağlamlık kavramı, bireylerin zor ve stresli şartlar altında normal gelişimlerine yeniden devam edebilmeleridir. Gilligan (1997) bu kavramı, bireylerin olumsuzlukların üstesinden gelme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Vanderpol (2002) ise psikolojik sağlamlığı, travmatize edici olaylara rağmen, bireyin, travma sonrası stres bozukluğu semptomları göstermeksizin koruduğu psikolojik durum olarak belirtmektedir. Psikolojik sağlamlık ile ilgili yapılmış çalışmalardan yola çıkılarak kavramın tanımında ortak fikir birliğine varılan beş noktadan söz etmek mümkündür.

a. Olumsuz yaşantıların üstesinden gelmek: Özellikle kriz ve travma durumları gibi meydan okuyucu olumsuzlukların üstesinden gelmek hatta var olan kapasitenin üzerine çıkarak gelişim göstermek psikolojik sağlamlık kavramının en temel boyutudur.



Olumsuzlukların üstesinden gelmek ve baş etme kapasitesini bir adım öteye taşımak bireyin çevresiyle ve çevresindeki diğer insanlarla etkileşimine bağlıdır. Bu noktada kavramın diğer insanlar ve çevresel koşullarla şekillenen dinamik yapısı görülmektedir.

b. Uyum sağlama ve kendini düzenleme: Zorlayıcı olumsuzluklar ve aniden günlük yaşamı sarsan örseleyici olaylar sonrasında ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlamak ve olumlu bir tutum belirlemek kavramın bir diğer temel özelliğidir.

c. Sıradan sihir: Bu tanımlamayla psikolojik sağlamlık her bireyde ve bireyin günlük yaşamında bulunan sıradan bir olgudur (Masten, 2001). Olağanüstü bir durum ya da özellik gibi değerlendirilmesine gerek yoktur. Önceki deneyimlerden edinilmiş kişisel dayanma gücü ve aile ve arkadaşlardan gelen destek stresli ve zorlayıcı yaşam dönemlerinde psikolojik sağlamlık için kritik bir öneme sahiptir. Sihir kelimesi kavramın ölçülmesinin zor olduğuna ve yarattığı olumlu etkiye işaret etmektedir.

d. Ruh sağlığını korumak: Bireyin depresyon, kaygı, TSSB gibi ruh sağlığı problemleri yaşamaması ya da ruh sağlığı sorunlarını daha yönetilebilir düzeyde yaşaması psikolojik sağlamlık ile ilişkilidir. Psikolojik sağlamlık bireyi ruh sağlığı sorunlarından uzak tutan ve tampon görevi gören bir etkiye sahiptir.

e. Kendini toparlamak: Travmadan sonra ayağa kalkmak, zor durumdan kurtulup toparlanmak ve iyi oluşun temel çizgisine dönebilmek kavramın anahtar bileşenlerinden biridir. (MEB, 2021)

### **2.2.1. Psikolojik Sağlamlığın Tarihçesi**

Bu kavram, 1970'li yıllarda bir grup öncü araştırmacının, psikopatolojiye eşlik edebilecek riskler yaşayan çocukların pozitif adaptasyon sürecinde dikkat çeken bir fenomen olarak fark edilmesi ile ortaya çıkmıştır (Masten, 2001, 2007). Bu öncül çalışmalar özellikle gelişimsel süreçleri yoksulluk, reddedilme, kötü muamele, savaş, şiddet gibi unsurlar tarafından tehdit edilen ya da baskıya, ırkçılığa ve ayrımcılığa maruz kalan çocuk ve ergenlerin bu süreçlerden sonra kendilerini nasıl toparlayabildiklerini anlayabilmek çerçevesinde şekillenmiştir (Wright, Masten ve Narayan, 2013).

Daha geçmişe gidildiğinde psikolojik sağlamlık (resilience) kavramının yeni ortaya çıkmış bir kavram olmadığı daha net görülmektedir. Heidegger, Frankl ve Binswanger gibi akla gelen ilk isimler bu kavramın teorik temelini oluşturmuşlardır. Bu kavram, bireyin hayatı

acı dolu ve anlamsız olsa bile yaşamına anlam katmasını ve hayatını yaşamaya cesareti olmasını ifade etmektedir. Psikolojik sağlık, hayata küresel bir bakıştır ve bu bakış bireyin kendisini, diğerlerini, işini ve hatta çevresini nasıl gördüğünü etkilemektedir (Karavardar, 2009).

Psikolojik sağlık yirminci yüzyılın ikinci yarısında bilimsel literatüre dâhil olmasından bu zamana kadar hem teorik hem uygulama alanında giderek önem kazanmıştır (Luthar, 2006). Özellikle gelişim psikologları uzun zamandır “bireylerin önemli zorluklar veya travma deneyimleri karşısında olumlu adaptasyon sergiledikleri bir süreç” olarak tanımlanan psikolojik sağlık kavramı üzerinde durmaktadırlar. Psikolojik sağlık kavramının üzerinde duran bu araştırmacıların genel amacı, olumsuz yaşam koşullarının olumsuz etkilerini değiştirebilecek koruyucu faktörleri belirlemek ve sonrasında belirlenen bu ilişkiler temelinde yatan mekanizmaları ortaya çıkarmak olmuştur (Luthar ve Cicchetti, 2000; Masten, 2001).

### **2.2.2. Psikolojik Sağlamlığın Nitelikleri**

Psikolojik sağlamlığı yüksek olan kişilerin, stres yaratan olaylar karşısında genellikle yılgınlığa düşmedikleri, aksine kendilerini çabucak toparladıkları, hatta sıkıntılardan ve olumsuz çevresel koşullardan her defasında daha da güçlenerek sıyrıldıkları belirtilmektedir (Henderson ve Milstein, 1996). Özellikle psikolojik sağlık ile ilgili yapılan araştırmalarda, psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin benlik saygılarının yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Güloğlu ve Kararımak, 2010; Kararımak ve Çetinkaya, 2011; Arslan, 2015; Kara, 2020; Özdemir ve Adıgüzel, 2021). Aynı zamanda bu bireylerin günlük zorluklar karşısında problem çözme odaklı başa çıkma stratejileri kullanmakta daha iyi oldukları görülmüştür (Terzi, 2008). Psikolojik olarak sağlam olan gençler sosyal, duygusal ve bilişsel-akademik özellikleri açısından diğerlerinden farklılık göstermektedir (Haynes, 2005). Sosyal özellikleri açısından bu kişiler, etkili iletişim kurmakta; duygusal özellikleri açısından, kendine güvenleri, öz saygı düzeyleri ve kendilerini kabulleri, duygularını denetleme ve farkına varma becerileri yüksek, yeni durumlara çabucak uyum sağlayabilme, kaygı ve engellenmeye dayanabilme güçleri fazladır. Bilişsel ve akademik özellikler açısından bu kişilerin, başarı motivasyonu yüksek; geleceği düşünme ve planlama yetilerine sahiptirler. Psikolojik sağlamlığı yüksek olan kişiler, stresli ve travmatik olaylarla etkili şekilde baş edebilen, dışsal yüklemelerden daha çok içsel yüklemeler yapabilen bireylerdir. Görüldüğü gibi psikolojik

sağlamlık, bireylerin zor koşullarla kolaylıkla başa çıkabilmesini sağlayan bilişsel, duygusal ve sosyal özellikleri barındıran istenilen bir özelliktir(Kararırmak, 2006).

### **2.2.3. Risk Faktörleri**

Risk, gelecekte yaşanabilme ihtimali olan olumsuz bir yaşam olayının ortaya çıkma ihtimalini artıran değişkenlerdir. Psikolojik sağlamlık kavramının anlamsal ve içeriksel yapısını oluşturan önemli boyutlar arasında yer alan risk faktörleri ise bireylerin gelişim ve uyumlarını tehdit eden örseleyici yaşam olayları, deneyimler, durumlar ya da faktörler olarak ele alınmaktadır (Cicchetti, 2010). Kararırmak (2006)'a göre; bireyin yaşamında karşılaşılabileceği zorluklar, felaketler ve olumsuz yaşam deneyimleri kişinin sağlıklı bir hayat sürmesinde ve iyi bir psikolojik sağlamlık göstermesinde risk faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaşamlarında olumsuz sonuçlar doğurabilecek durumları ifade eden risk faktörleri bireyi etkileme düzeyi bakımından kişisel, ailesel ve çevresel olarak üç başlıkta ele alınmaktadır.

#### **2.2.3.1. Kişisel Risk Faktörleri**

Kişinin maruz kaldığı zor yaşam şartlarıyla başa çıkmada yaşamış olduğu zorluklar ve bireyin uyum sürecinde kendisinden kaynaklanan engellere kişisel risk faktörleri denmektedir (Özer, 2013).Kişinin karakteri, genetiği ve alışkanlıkları gibi unsurlar psikolojik sağlamlıkta kişisel risk faktörlerinin parametreleri olarak sayılabilir. Yaşadığı kültüre yabancı ve uyumsuz davranışlar göstermesi, etkili başa çıkma yöntemlerinin gelişmemesi, düşük zekâ seviyesi, erken doğum, endişeli bir yapı ve bunu yönetememe, kronik rahatsızlıklardan dolayı sağlık sıkıntıları yaşama, öfkeli ve sinirli bir kişiliğin bulunması, bireyin yoğun ifade güçlüğü yaşaması düşük özgüven, otokontrol seviyesindeki düşüklük (Rutter, 1987), bireysel risk faktörlerine örnek olarak verilebilir (Elmas, 2023; Gizir, 2007, 116; Çataloğlu, 2011: 48; Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Tablo 1. Psikolojik Sağlamlıkta Risk Faktörleri

Bireysel Risk Faktörleri	Ailesel Risk Faktörleri	Çevresel Risk Faktörleri
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Olumsuz yaşantılar</li> <li>● Erken doğum</li> <li>● Düşük zekâ düzeyi</li> <li>● Zararlı alışkanlıklar</li> <li>● Kronik hastalıklar</li> <li>● Öfkeli bir kişilik yapısı</li> <li>● Düşük özgüven</li> <li>● Endişeli bir kişilik yapısı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ebeveyn çatışması</li> <li>● Ebeveyn akıl sağlığı</li> <li>● Düşük sosyo-ekonomik seviye</li> <li>● Çocuk ihmal ve istismarı</li> <li>● Kötü ebeveyn tutumu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Doğal afetler</li> <li>● İşsizlik ve göç</li> <li>● Toplumsal şiddet ve azınlık olma durumu</li> <li>● Savaş</li> <li>● Çocuk ihmal ve istismarı</li> </ul>

Kaynak: Elmas, 2023; Gizir, 2007, s. 116; Çataloğlu, 2011, s. 48; Tümlü ve Recepoğlu, 2013

### 2.2.3.2. Ailesel Risk Faktörleri

Risk altındaki bireylerin psikolojik sağlamlıklarını etkileyen risk faktörlerinden en güçlüsü, birincil bakıcıları tarafından uygulanan kötü muameledir. Çocukluk yıllarında birincil bakıcıların ilişkilerde fiziksel, cinsel veya duygusal istismar göstermesi, çocuğun ilerleyen yıllarda psikolojik sağlamlık geliştirme şansını büyük oranda düşürmektedir. Kötü muamele gören çocukların güçlü ve destekleyici ilişkileri olmadan psikolojik sağlamlıklarını sürdürmekte zorlanabilirler. Bu durumda bize bireyin çevresi ile kurmuş olduğu güçlü ilişkilerin, hayat zorluklarına karşı koruyucu olarak hayati bir öneme sahip olabileceğini göstermektedir (Luthar, 2006). Uygulanan bu kötü muamele, ebeveyn akıl hastalığı, ebeveyn çatışması, topluluk şiddeti ve sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması dâhil olmak üzere birçok yüksek riskli durumla birlikte ortaya çıkmaktadır (Lynch ve Cicchetti, 1998). Bireyin birincil bakıcı ile arasındaki güvensiz bağlanma stili, ebeveynlerden herhangi birinin fiziksel ya da ruh sağlığının bozulması, ebeveynlerin boşanması, vefat etmesi, ebeveynlerden birisi ile yaşamak ve ergenlik döneminde anne olma gibi yaşantılar da ailesel risk faktörlerine örnek olarak verilebilir (Gizir, 2007).

### 2.2.3.3. Çevresel Risk Faktörleri

Bireylerin yaşam zorlukları ile başa çıkmasını engelleyen, bireyin ve ailesinin etkisinin olmadığı sosyal, jeolojik, bölgesel vb. unsurların bireyin psikolojik sağlamlığı üzerinde risk oluşturmasıdır. Bunlar genellikle harpler, doğal afetler, taciz ve istismarlar, her türlü şiddet, evsizlik, tehlike ve barınma problemleri, sosyo-ekonomik düzeyin düşük olması, işsizlik, göç travmaları, şiddet içeren çevre, toplumsal şiddet olayları (Kararımak ve Siviş, 2011; Bolat, 2013: 29) şeklinde gruplandırılabilir.

### 2.2.4. Koruyucu Faktörler

Tablo 2. Psikolojik Sağlamlıkta Koruyucu Faktörler

Bireysel Koruyucu Faktörler	Ailesel Koruyucu Faktörler	Çevresel Koruyucu Faktörler
<ul style="list-style-type: none"><li>• İyi iletişim becerileri</li><li>• Empati</li><li>• Yüksek öz kontrol</li><li>• Mizah anlayışı</li><li>• Gelecek için belirgin bir amaç</li><li>• Entelektüellik</li><li>• Özgüven, özsaygı, özyeterlilik</li><li>• Problem çözme becerisi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Güvenli bağlanma</li><li>• Olumlu rol model olan ebeveynler</li><li>• Aile içi sağlıklı iletişim ve ilişkiler</li><li>• Destekleyici ebeveyn ya da bir aile üyesiyle olumlu ilişkiler</li><li>• Etkili aile içi kurallar ve sınırlar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sağlık sistemlerine erişilebilirlik</li><li>• Destekleyici toplum</li><li>• Akran / Arkadaş desteği</li><li>• Erişilebilir sosyal servisler, kurumlar</li></ul>

Kaynak: Elmas,2023; Gizir, 2007, s.120; Özer, 2013, s.45

Psikolojik sağlamlık, bireyi çevrenin olumsuz etkilerinden koruyan bir özellik değildir (Gizir, 2007); bireyin uyum sağlama düzeyi, karakter özellikleri vb. unsurların koruyuculuğu sayesinde yaşadığı olumsuz durumlar karşısında olayların etkisi altında kalma düzeyidir. Her insan az ya da çok belirli bir düzeyde psikolojik sağlamlığa sahiptir (Elmas, 2023 ). Bu düzeyi belirleyen etkenler psikolojik sağlamlığımızı oluşturan ve geliştiren koruyucu faktörlerdir. Masten (1994), koruyucu faktörlerin ve risk faktörlerinin iki zıt kutup olduğunu ifade etmektedir.

#### **2.2.4.1. Kalıtsal- Biyolojik Koruyucu Faktörler (İçsel Faktörler)**

Psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerdeki içsel koruyucu faktörler, sosyal yeterlilik, problem çözme becerileri, iç kontrol odağı veya özerlik ve son olarak gelecek için belirgin bir amaca sahip olma olarak genellenebilir (Winders, 2014). Öz-güven, zekâ, iç kontrol odağı, akademik beceriler ve problem çözme becerileri (Kohler, 1993), geleceğe dair olumlu ve iyimser bakış açısı (Murray, 2003), olumlu ruh hali ve mizah anlayışı (Vanderpol, 2002) bireyden kaynaklanan koruyucu faktörler olarak sıralanmaktadır (Kararımak, 2006).

#### **2.2.4.2. Ailesel ve Çevresel Koruyucu Faktörler (Dışsal Faktörler)**

Bireysel (içsel) koruyucu faktörlerin yanında ailesel ve çevresel (dışsal) koruyucu faktörler de ele alınmaktadır. İçsel faktörler daha çok karakter veya mizaç ile bağdaşan unsurları barındırırken dışsal faktörler daha çok çevresel etkenlerle bağdaşır. Winders'a göre ailesel koruyucu faktörler arasında güvenli bir bağlanma ilişkisi ve ailenin teşvik edici desteği yer almaktadır. Çocuğun ailesinin doğru, destekleyici ve demokratik bir ebeveynlik göstermesi çocuğun psikolojik sağlamlığının sağlanması ve sürdürülmesi için en önemli bileşenlerinden bir tanesidir (Luthar, 2006).

Dışsal Faktörler arasında ailenin etkisinin yanında çevrenin etkisinden de söz edilmektedir. Bu duruma örnek vermek gerekirse, öğretmenler okulda öğrencilere iyi bir rol model olarak onların hayatları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilirler (Werner, 2000). Özellikle yüksek risk altındaki çocuk ve ergenlerin öğretmenleri ile kurdukları güçlü ve destekleyici ilişkiler psikolojik sağlamlık açısından koruyucu faktör olarak kendini gösterir ve büyük yararlar sağlar(Luthar, 2006).Okul ortamı dışında, kişinin potansiyelinin ortaya çıkmasına yardımcı olan şefkatli ve destekleyici bir toplum da bireyin psikolojik sağlamlığının gelişmesine katkıda bulunan koruyucu faktörlerden bir tanesidir (Benard, 1991).Psikolojik sağlamlık alanında gerçekleştirilen araştırmalarda, psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek bireylerin, karşı karşıya kaldıkları hastalık, şiddet, yoksulluk ve beraberinde birçok stresli yaşamsal olayla mücadelelerinde daha çok başarı elde ettikleri tespit edilmiştir(Öz ve Yılmaz, 2009: 83).

### **2.3. İş Doyumu**

İş, kariyer kavramları sık sık karıştırılmaktadır. Noe (2009) kariyer kavramını şu şekilde ele almıştır. Kariyer; yaşam boyu devam eden işler dizimi olarak tanımlamıştır. Bir

başka deyişle kariyer, bir kişinin hayatının gidişatını kapsayan işle ilgili deneyimlerin bütün bir kalıbı olarak tanımlanır (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010). Bu kavramları iç içe geçmiş bir küme olarak düşünürsek kariyer kavramı iş kavramını kapsamaktadır. İş ise kariyer hayatımız boyunca yapılan eylemler bütünüdür.

İnsanoğlunun, yaptığı iş ve verdiği emek sayesinde kendisiyle barışık hale geldiğini söyleyen Diderot ve insanoğlunun, yaptığı iş ve verdiği emek sayesinde kendisiyle barışık hale geldiğini, Voltaire ise yaşamı katlanılır kılmanın tek yolunun çalışmak olduğunu vurgulamıştır (Sennett, 2002). İş doyumunu kişinin kariyer yaşamında yaptığı işin ve bu iş sonucunda kazandıklarının, kişisel ihtiyaçları, hedefleri ve değer yargılarıyla örtüşmesiyle yaşadığı bir tatmin duygudur (Türk, 2007). İş doyumunu, bireyin işini ya da işiyle ilgili memnun edici ya da olumlu bir his oluşturan duygular elde etmesidir. İş doyumunu, bir çalışan için hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını etkileyen bir olgudur. Bu yalnızca maddi yönden değil aynı zamanda çalışanın birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşlarını da içine alınan aynı zamanda bir ürün elde etmenin sağladığı tatmin de iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Orhaner Gündüz, 2016). Diğer bir ifadeyle iş doyumunu ihtiyaçların giderilme derecesinin bir fonksiyonu olarak da ifade edilebilir (Şencan, 1994). Bireyin işinden sağladığı ürünler ile işine verdikleri çaba arasında eşitlik algılayan birey ise işinden doyumlu olacağı söylenebilir. Birey işin bürokratik yapısından, ast-üst ilişkilerinden, çalışma koşullarından, iş içindeki ilişkilerden, işin maddi ve manevi atmosferinden memnun ise, bu ortam ve ilişkilerden dolayı huzur hissedebiliyorsa, iş doyumunu sağlaması kolaylaşacaktır (Genç, 1994). İş doyumunu etkileyen 3 önemli faktör vardır. Bunlar;

1. İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Bu nedenle gözlenemez, sadece ifade edilebilir.
2. İş doyumunu genellikle beklentilerin ne ölçüde karşılandığının belirlenmesidir.
3. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ile ilişkilerdir.

İş doyumunun yüksek olması demek; iş yerinde alınan verimin de yüksek olması, devamsızlıkların azalması, işe bağlılığın artması ve işin benimsenmesi gibi iş yeri tarafından istenen sonuçlara yol açar (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu bireysel faktörlerin dışında yöneticiler için de çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş doyumsuzluğunun doğrudan; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983). İş doyumunu hem toplum tarafından hem de birey tarafından

önemlidir. İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek istemektedir. İş doyumu, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insan yaşamının odak noktasıdır ve işsiz olan birey umutsuzdur. Bu nedenle insanlar zor dönemlerden geçseler dahi çalışmak isterler (Yiğitalp Rençber, 2012).

### **2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunun önemi bireysel ve örgütsel olarak ele alınmasında fayda vardır. Bireyin hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını doğrudan etkilemesi nedeniyle bireysel bir şekilde etkileyen iş doyumu, örgütsel olarak da iş doyumsuzluğunun oluşması ile örgütün verimliliğini düşürmesi bakımından önemlidir (Bibican, 2019).

#### **2.3.1.1. Bireysel Faktörler**

Bireyi etkileyen faktörler arasında literatürde yoğunlukla cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, kişilik özellikleri gibi faktörler öne çıkmaktadır (Daryanto, 2014).

İş doyumunun cinsiyet açısından yapılan çalışmalarda cinsiyetin iş doyumu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır (Çivilidağ, 2011; Yoldaş, 2022). Bu araştırmaların yanında iş doyumu ve cinsiyet ilişkisinin incelendiği farklı araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek iş doyumu yaşadıkları ortaya çıkarken (Dalkılıç, 2014; Taşdemir, 2020; Yıldız, 2020) farklı araştırmalarda ise erkek çalışanların iş doyumu düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır (Akbulut, 2015; Derin, 2019).

İş doyumu ve yaş ilişkisinin incelendiği çalışmalarda çalışanların yaşlarıyla orantılı olarak iş doyumlarının da arttığı ortaya konmaktadır (Akkuş, 2012; Aksay, 2021). Bireylerin sahip oldukları tecrübe ve statülerinin artmasından dolayı maaşlarında artış olmaktadır. Bu durum yaşlı bireylerin daha genç çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Akkuş, 2012).

Yapılan araştırmalarda bireylerin eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkiler ortaya konmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça iş doyumları artmaktadır (Eğinli, 2009; Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumu ve medeni durum ilişkisinin incelendiği birçok çalışmada evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Aksay,



2021; Gögercin, 2017). Bazı çalışmalarda ise bekâr çalışanların iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu bulunmuştur (Dalkılıç, 2014).

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu yüksek olan bireylerin, kararlı ve tutarlı bir kişilik özelliğine sahip olduğu bunların yanında esnek bireyler olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumunsuzluğu yaşayan bireylerin ise zorluklarla baş etme becerisinde problemler yaşadığı, hedeflerini belirlemede zorlanan ve aynı zamanda değişime adapte olmakta zorlandıkları belirtilmiştir (Schultz&Schultz, 1990). Yapılan bir başka araştırmaya göre de kişiliğin duygusal dengelilik özelliği ile iş doyumunu arasında bir birlikte değişim ilişkisi bulunmuştur (Sarı, 2011).

### **2.3.1.2. Örgütsel Faktörler**

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri örgütsel olanaklar kavramıdır. Bu örgütsel olanaklar genelde hem işin gereklilikleriyle alakalı hem de çalışılan ortam ile ilgili olanaklardır. İş yerinin, iş görenlere sağladığı örgütsel olanaklar, iş doyumunu düzeyinin artmasında önemli rol oynamaktadır (Başaran, 2000).

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri de çalışanın iş karşılığı aldığı ücrettir. Ücret, sadece iş görenlerin fiziksel ve sosyal ihtiyaçları için değildir aynı zamanda çalışanların psikolojik doyumlarını da etkiler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Çalışanlar için, örgütte yükselme ve kıdem atlama imkânının olması önemlidir. Yaptıkları işin sonucunda maaşın yanında yükselmek de tatmin sağlar. Çalışanlar aynı zamanda adaletli bir şekilde yükselmek isterler. Bu nedenle örgütlerden, kayırma olmadan adaletli ve belli bir standarda uygun olarak terfi sistemi beklemektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005). Bir iş yerinde işleyişin doğru ilerleyebilmesi için denetim gereklidir. İş yerlerindeki denetimin yanlış bir şekilde yapılması veya denetimi gerçekleştiren kişinin yetersiz kalması, çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Yelboğa, 2008). Yine denetimin sert şeklinde yapıldığı, yapıcı eleştiri yapılan denetimin olmadığı örgütlerde çalışanlar, denetlenmekten korkarlar. Bu da iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Başaran ve Güçlü, 2018). Alanyazında yan haklar olarak bildiğimiz sosyal haklar, çalışanların güvenlik ihtiyacını karşılar ve gelecekte kaygılanmalarının önüne geçer (Yücesan, 2019). Yapılan çalışmalara göre ücretin yanında aynı zamanda çalışanlara verilen sosyal haklar, çalışanların genel iş doyumunu olumlu anlamda etkilemektedir (Spector, 1985).Çalışma arkadaşlıkları, iş doyumunu hem olumlu hem de olumsuz etkileyebilmektedir. Uyumlu şekilde çalışmayan, zıt görüşlere sahip çalışma

arkadaşları iş görenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilenmektedir. Çalışanlar, aynı amaç uğrunda aynı görüşe sahip olan çalışma arkadaşlarıyla birlikte işlerini yapmak isterler (Bora, 2016). İş yerinde, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı bir ilişki kuran çalışanlar, işe adanmaya ve iş birliğine daha da açık bir şekilde çalışacaklardır (Luthans, 2002).

### **2.3.2. İş Doyumunun Psikolojik Boyutu**

İş doyumunu ile yakından ilişkili kavramlardan biri de strestir. Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu açıklayan en güçlü yordayıcılardan biri de stres kaynaklarıdır. Stres kaynakları ile iş doyumunu arasındaki negatif yönlü ilişki vardır. (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013). Başka bir araştırmaya göre düşük düzeyde iş doyumunu ile işe bağlı psikolojik stres arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Van Der Doef ve Maes, 1999).

Literatür incelendiğinde öz yeterlik ve iş doyumunuyla ilgili yapılan çalışmalarda benzer öz yeterlik inancının iş doyumunu etkiledi ortaya çıkmaktadır (Stephanou, Gkavras ve Doukeridou, 2013; Klassen ve Chiu, 2010).

Tükenmişlik de iş doyumunu ile birlikte sıklıkla araştırılan bir konudur. Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki vardır. İş doyumunu ne kadar yüksekse duygusal tükenmişlik de o kadar düşüktür (Dursun, Kaya ve İstar, 2015).

Yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Yaşamda doyum elde eden bir birey iş yaşamında da işten doyum elde olasılık çok daha yüksektir. Tam tersi yönden düşünecek olursak iş doyumunu yüksek bir çalışan yaşam doyumunu da yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008; Dursun, Kaya ve İstar, 2015; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme yani öz yeterlilik, şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti yani iyimserlik, hedeflere ulaşmak için azim gösterme yani umut, zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma yani dayanıklılık kavramlarını kapsayan psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ne kadar yüksek olursa iş doyumunu da o kadar yüksek olacaktır. Aynı araştırmaya göre iş doyumunu ve tükenmişlik arasında kaygının da aracılık ettiği yani kaygının iki değişken arasında rolü olduğu ortaya konmaktadır (Luthans ve ark., 2007; Demir, 2018). Benlik saygısı ve iş doyumunu arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Bu sonuçlara göre benlik saygısı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır (Kadioğlu, 2014). Psikolojik danışmanlarda yapılan regresyon çalışmasında araştırmada iş doyumunun fazla olması psikolojik

sağlamlılığın %26'sını açıklarken, öz yeterlik algısının da yüksek olması durumunda psikolojik sağlamlılığı % 38 oranında açıklamaktadır (Doğan, 2020).

## **2.4. İş Doyumu Kuramları**

Araştırmacılar, iş doyumunu farklı bakış açılarıyla değerlendirmişlerdir. Buna bağlı olarak iş doyumuna yönelik birçok kuram ortaya atılmıştır. İş doyumunu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında incelenmiştir.

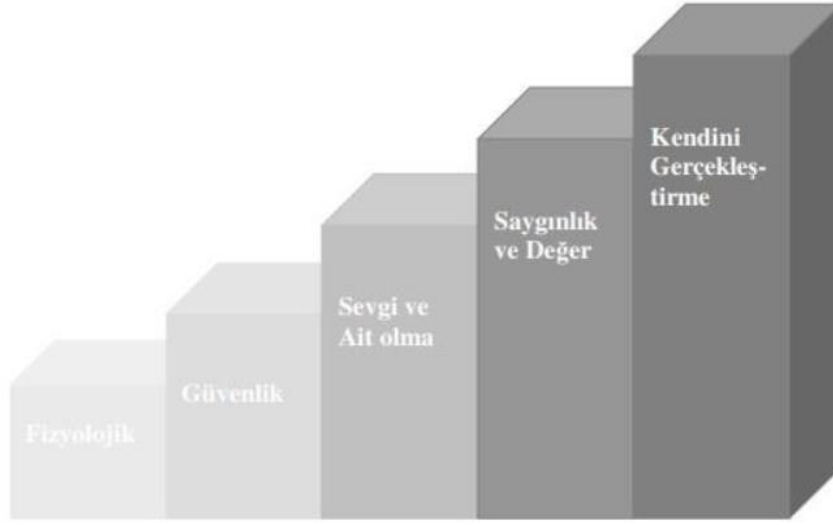
### **2.4.1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları temel olarak insan davranışlarını harekete geçiren ve bireyin korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgilidir. Kapsam kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle kapsam kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak algılamak gerekir (Sarıkaya, 2019).

#### **2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Maslow (1954), klinik çalışmalarından faydalanarak, insanlardaki temel gereksinimlerin neler olduğunu saptayarak beş farklı kategoride ihtiyaçları sıralamaktadır (Onaran, 1981). Beş farklı kategoride açıklanan ihtiyaçlar hiyerarşisi bireylerin hedeflerini gerçekleştirmek adına arzu, beklenti ve ihtiyaçlarının var olduğunu ve bunların farklı bir şekilde sınıflandırılabilceğini göstermektedir. Bireylerin ihtiyaçları sınıflandırılmış ve bir üst seviyeye geçilmesinin ancak bir alt seviyedeki ihtiyaçların karşılanmasıyla, diğer bir ifadeyle kişinin kendini gerçekleştirmesinin hiyerarşi içindeki seviyelerin tamamlanmasıyla mümkün olacağı belirtilmektedir (Kula ve Çakar, 2015).

Şekil 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008)

*Fizyolojik İhtiyaçlar*, en temel ve ilk kategori olan fizyolojik ihtiyaçlar; hava, su, yeme-içme ve barınma şeklinde ifade edilmiştir (Maslow, 1943). Bireyin hayatını devam ettirebilmesi için gereken temel ihtiyaçlar olarak da tanımlanmaktadır. Açlık ve susuzluğu giderme, uyku, dinlenme, cinsellik vb. ihtiyaçlardır. Karnı aç olan bir insanın karnını doyurması, susamış olan bir insanın su içmesi gibi ihtiyaçlarını karşılamasıyla bir üst kategoriye geçebilmesi mümkün olmaktadır. Bu kategorideki ihtiyaçlar giderilmeden diğer bir kategoriye geçmek mümkün olmamaktadır (Şatır, 2005).

*Güvenlik İhtiyacı*, ikinci kategori güvelik ihtiyacı fiziksel (kaza, hastalık) ve ekonomik güvenlik, rahatlama, tehdit ve tehlike altında olmama, ferahlama, huzur, temiz ve düzgün bir çevrede yaşama, uzun vadede ekonomik güce sahip olma ihtiyaçlarıdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). İsteklerin karşılanmaması, üst seviyedeki ihtiyaçlara olan isteği aza indirmektedir. Bir dine veya felsefi bir kuruluşa üye olmak bir nevi güvenlik ihtiyacını gidermeye yönelik olmaktadır (Maslow, 1943).

*Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı*, üçüncü kategori sevgi ve ait olma gibi sosyal ihtiyaçlardır. Birey kabul görmek, ait olmak, sevgi ve anlayışla birlikte bir grup içerisinde yer almayı ve dayanışma halinde olmak istemektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Bireyin toplumla bütünleşmek istemesi, toplumsal ilişkiler kurma çabası, arkadaş edinme ihtiyacı önemli olmaktadır. Bu ihtiyaçlar bireyin hayatı ve çalışma ortamı içinde geçerli olmaktadır. Bu kategorideki

ihtiyacın karşılanmaması yalnızlık ve sosyal kaygıları beraberinde getirmektedir (Aslan, 2006).

*Saygınlık ve Değer İhtiyacı*, dördüncü kategoride saygınlık ve değer ihtiyacı yer almaktadır. Bu kategori iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Birincisi, insanın kendisine duyduğu saygı ve değer; güçlü olmak, başarı elde etmek, olgunlaşmak, yetişmek, kendine güvenmek ve özgürlük ihtiyaçlarından oluşmaktadır. İkincisi, başkalarının saygısı; prestij sahibi olmak, tanınmak, değerli ve önemli olmak, üstün olmak gibi ihtiyaçlar olmaktadır. Ayrılmış olan iki saygınlık ve değer de hakedilmiş olmalıdır. Bu ihtiyaçların giderilmesiyle birey kendini değerli hissederek, kendini yeterli görme duygularına sahip olmaktadır (Onaran, 1981).

*Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*, Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin en üst kategorisinde yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bireyin kendi yetenek ve kabiliyetlerini, yaratıcılığını, potansiyelini gerçekleştirmeyi hedeflemesiyle alakalı olmaktadır (Şatır, 2005). Varolan gücünden tatmin olma, yaptığı işi başarmış olma, benzerlerine göre en iyi olma isteğinden doğan ihtiyaçlardır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Kendini gerçekleştirme ihtiyacı tam anlamıyla doyuma ulaşamaz. Bunun nedeni, birey sahip olduğu kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal almaktadır (Şatır, 2005).

#### **2.4.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı**

Herzberg (1974) tarafından geliştirilen bu kuramda, iş görenlerin iş tatminlerini ölçmek için yaptığı çalışmalar sonucunda bulduğu teoriyle iş görenlerin hangi etkenlerle tatminsizliğe uğradığı açıklanmaktadır. Bu kurama göre mesleki doyuma neden olan iki etken vardır. Bunlar ise; motivasyon etkenleri ve hijyen etkenleridir.

<b>Motivasyon Etkenleri</b>	<b>Hijyen Etkenleri</b>
Başarı	Yönetim
Tanınma	Gözetim
İşin Kendisi	Çalışma Koşulları
Sorumluluk	Ücret
İlerleme	Arkadaş İlişkileri
Yükselme	Denetim
	Statü

## İş Güvenliği

### Astlarla ve Üstlerle İlişki

## İş Güvenliği

Motivasyon etkenleri; iş görenlerin maksimum iş performansına güdüleyen özelliklerdir. Hijyen etkenleri de işin gerçek gereksinimlerinin dışında kalan iş ortamına ilişkin özelliklerdir (Aslan,2006:13).

### 2.4.1.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar;

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacıdır.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir. Başarma ihtiyacında ise, birey zamanının büyük bir bölümünü yeteneklerini geliştirmeye ve daha fazla bilgi edinmeye harcayacaktır (Çetinkanat, 2000: 22).

### 2.4.1.4. ERG Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Alderfer'e (1972) göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznelirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmiştir; nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde

karşılanması mümkün değildir (Alderfer, 1972). Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Alderfer, 1972).

#### **2.4.2. Süreç Kuramları**

Bu kuramların ağırlık noktası, kişileri belli bir davranışa sevk eden dış faktörleri açıklamaya dayanmaktadır ve kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almışlardır. Süreç kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koyarak bireyin hangi amaçlarla ve nasıl güdülenebileceğini açıklamaya çalışırlar. Süreç kuramlarına göre, ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece biridir. Bu içsel faktöre ek olarak bireyi davranışa iten ve doyum üzerinde rol oynayan pek çok dışsal faktör de bulunmaktadır. Bu bölümde, çalışmanın amacı doğrultusunda süreç kuramları adı altında beş süreç kuramı ele alınacaktır. Bunlar, Davranış Şartlandırma Kuramı, Sosyal Öğrenme Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti-Değer Kuramı ve Amaç Kuramı'dır.

##### **2.4.2.1. Davranış Şartlandırma Kuramı**

Davranış şartlandırma kuramı, kişilerin elde ettiği olumlu ya da olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip gösteremeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu kurama göre;

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler.
- Bireylerin davranışı ödüllerin kontrol altında tutulması ile şekillendirilmektedir.
- Bu modelde ödüller, güçlendirici durumdadır. Çünkü amaç, ödüllendirilen davranışın sürekliliğini sağlamaktır.

Skinner, olumsuz pekiştirmenin yol açacağı davranışın garip, kestirilemeyen ve istenmeyen bir biçimde gerçekleşeceğini; olumlu pekiştirmenin ise örgütsel amaçlara uygun bir biçimde değişim ve yönlendirme sağlayacağını ileri sürmüştür. Bu durum ödüllendirmenin ortak amaçlar doğrultusundaki değişimi destekleyerek iş doyumuna olumlu yönde katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Eren, 2007: 545).

### **2.4.2.2.Sosyal Öğrenme Kuramı**

Bu kurama göre, davranışlar çeşitli bireysel faktörlerin ve çevresel etkilerin devam eden karşılıklı etkileşimi ile öğrenilerek oluştuğu görüşünü benimser. Bireyler içinde düşündükleri ve davranışta buldukları çevrenin pekiştirme yoluyla çevrelerini etkilerler. Diğer bir deyişle, davranışların çoğu sosyal çevreyi gözleyerek, taklit ederek tarafların karşılıklı etkileşimi ile öğrenilir. Bireylerin örgütte destekleyici bir tutumla geribildirim almaları onların yeni davranışlar öğrenmesini hızlandıracaktır. Bu kuram hem yeni fikirler üretmek hem de yeniliğin yaygınlaşmasında önemli rol oynamaktadır (Çetinkanat, 2000: 32-33).

### **2.4.2.3.Eşitlik Kuramı**

Adams'ın Eşitlik kuramı Eşitlik kuramı, örgüt tarafından alınan kararlara karşı kişinin algıladığı adalet seviyesi ve kişinin adaletsiz durumlara karşı sergilediği davranışlara odaklanmaktadır. Adams'a göre kişi kendini aynı konumda bulunan diğer çalışanlarla kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonucunda kişi kendisine haksızlık yapıldığı düşüncesine kapılırsa karşıt bir davranış geliştirecektir. Eşitlik kuramının bileşenleri şu şekilde ifade edilebilir (Sözen, Yeloğlu ve Ateş, 2009);

Kişinin işe yönelik yaptığı katkıları tanımlayan girdiler,

Bireyin işle alakalı ödül ve ceza kazanımlarını ifade eden çıktılar,

Çalışanın girdileri ile karşılığında elde ettiği çıktıları diğer çalışanlarla kıyaslaması,

Çalışanın diğer çalışanlarla eşit olup olmadığına ilişkin algılarını oluşturan karşılaştırma öğeleri,

Eşitsizlik algılanması durumunda kişinin göstereceği tepkilerdir.

### **2.4.2.4.Beklenti-Değer Kuramı**

Vroom'un Beklenti Kuramı: Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilen beklenti kuramı, davranışı, kişinin amaç ve tercihleriyle, amaçlarını başarma da rol oynayan beklentileri yönünden açıklamaktadır. Kişi tercihte bulunacağı sonuçları belirler ve onlara ulaşmak için realist tahminlerde bulunur. Gösterilen çabanın başarıyla sonuçlanıp sonuçlanmayacağına olan inanç beklentiyi meydana getirmektedir. İş gerçekleştirme ile doğrudan ilişkili sonuçlar olan verimlilik, devamsızlık gibi etmenler ücret artışı, terfi, kabul görme ya da reddedilme



gibi ödül ve ceza sonuçlarını doğurmaktadır. Wroom bu kuramda valans, beklenti ve araçsallık kavramları üzerinde durmaktadır (Sarıkaya, 2019).

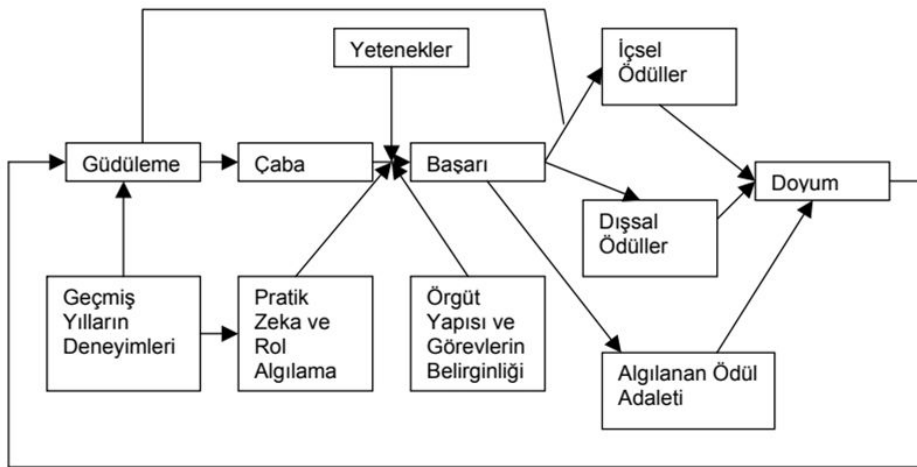
*Valans:* Kişinin, göstereceği çaba sonucunda ulaşacağı amaca duyduğu arzunun derecesidir.

*Beklenti:* Gösterilen çabanın belirli bir sonuç yaratması hususunda algılanan olasılıktır.

*Araçsallık:* Belirli bir ödüle ulaşabilmek için belirli bir çaba harcamak gerektiğine olan inançtır.

*Porter ve Lowler Beklenti Kuramı:* Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen kurama göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller doyuma yol açar. Bu ödül doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir; yani performansı karşılığında aldığı ödülün adil olup olmadığı konusunda bireyin hissettikleri önemlidir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş doyumunu olumsuz etkilenecektir. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öyleyse rol çatışmalarının minimize edildiği örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Şekil 2) (Eren, 1993; s.357).

Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Eren, 1993; s.357)



Brief (1998, s.27-28),Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete (distributive justice) dikkat çektiğini; iş doyumunun adil yordamlar kullanılarak (yordamsal adalet –procedural justice) dllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini belirtmektedir.

#### **2.4.2.5. Amaç Kuramı**

1968 yılında Edwin A. Locke ve Gary P. Latham' ın geliştirmiş oldukları amaç kuramı ile kişilerin kendileri için belirlemiş oldukları amaçların, güdülenme seviyelerini belirlediklerini ifade etmektedir. Bu durum üzerinde bireylerin hedeflerine varma derecesi önemli bir etken olmaktadır. Bireyler kendilerine ulaşılması mümkün fakat erişilmesi zor, büyük hedefler belirlediklerinde, erişilmesi daha kolay hedefler belirleyen kişilere göre daha fazla gdlendikleri için performanslarında da artış sağlamış olacaklardır (Koçel, 2010).

Locke, bireylerin kendilerine daha fazla amaç saptayan veya başkalarının onlar için belirlediği daha fazla amaçları kabul eden bireylerin daha çok çalışıp daha iyi ve verimli performans göstereceği ileri sürülmektedir (Günbayı, 2000:42).

Edwin ve Locke amaçların gdlenmesindeki rolleri şöyle açıklamaktadır (Günbayı, 2000:42):

- Bireyin kendisi tarafından belirlenen amaçların anlaşılır ve net ifadeler olması iş başarılarını arttırmaktadır.
- Bireyin kendisi tarafından belirlenen amaçların zor olması, onun çalışma ortamında daha istekli ve hırslı bir şekilde çalışmasını sağlayacak ve başarılarını arttıracaktır.
- Bireysel amaçların, örgütsel amaçlar, çalışma koşulları ve ortamı ile çatışma derecesi. Bireyin atışması arttıa başarı azalacak fakat çatışma azaldıkça uyum sağlanacağından başarı artacaktır.

İnsanların belirli birçok amaçları olduğu, bu amaçları başarmanın ödül anlamı taşımasından dolayı bireylerin çalışmaya gdlendikleri görüşünü ileri sürmektedir. Locke yüksek amaçları belirleyen ya da diğer kişilerin kendileri için belirlemiş olduğu amaçları benimseyen bireylerin daha çok uğraş gösterip, daha iyi bir performans sağlayacağını savunmaktadır (ivilidağ, 2011).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Esenyurt ilçesinde görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmek üzere ilişkiisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. İlişkiisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi bulmak için tasarlanmıştır. Bu ilişkinin yönü hem negatif hem de pozitif yönde olabilir. Başka bir deyişle ilişkiisel araştırma modelinde değişkenlerin birlikte değişimi incelemek söz konusudur. Korelasyon katsayısının +1.00 veya -1.00 olması mükemmel korelasyonu, katsayının 0.00 olması ilişkinin olmadığını, +/- 0.70'den büyük olması ilişkinin yüksek olduğunu, +/- 0.30'dan küçük olması ilişkinin düşük olduğunu, +/- 0.30 ve +/- 0.70 arasında kalıyorsa orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2016).

#### 3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın örneklemini Esenyurt ilçesinde görev alan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından oluşturulan Sosyo-demografik Bilgi Formu, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

##### 3.3.1. Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından katılımcılara; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, romantik partnerin olup olmadığı soruları yöneltilmiştir.

##### 3.3.2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Bireylerin psikolojik sağlamlık seviyelerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. İlk olarak Smith ve ark. (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)'nün Türkiye'deki uyarlama çalışmasını Doğan (2015) tarafından yapılmıştır. KPSÖ 5'li liket tipinden oluşmaktadır. "Hiç uygun değil (1), Uygun Değil(2), Biraz Uygun (3), Uygun(4),

Tamamen Uygun(5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Ters maddeler çevrildikten sonra ölçekten alınan yüksek puan, yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığı göstermektedir. Ölçeğin Uyarlama çalışmasında iç tutarlık katsayısı .83, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise, .62 ile .69 arasında bulunmuştur. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında ise Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu ile .40, ve Ego Sağlamlığı Ölçeği ile .61 ve Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ile .66 düzeyde pozitif düzeyde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

### **3.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği**

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. İlk olarak Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Cronbach alfa 0,77’dir. Ölçeği doldururken katılımcıların kendine “Şu anki işimde ben bu madde ile ilgili ne hissediyorum?” sorusunu sormalıdır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur ve maddeler “Hiç memnun değilim (1), Memnun değilim (2), Kararsızım (3), Memnunum (4), Çok memnunum (5) puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde mesleki doyumu ifade etmektedir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırma verileri 2023-2024 Eğitim öğretim yılının güz döneminde İstanbul ili Esenyurt ilçesinde görev yapan psikolojik danışmanlardan basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanması araştırmacılar tarafından oluşturulan bir Google Form Belgesi aracılığıyla çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından oluşturulan Sosyo-demografik Bilgi Formu, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlardan gönüllülük esası alınmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Bu araştırmada ilişkisel tarama yapmak amacıyla SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımını sağlamak amacıyla 7 veri uç değerler gösterdiği tespit edildiği için araştırma örneklemeine dâhil edilmemiştir. Demografik değişkenlerin analizini yapmak üzere normallik değerleri test edilmiştir. Cinsiyet, mesleki kıdem yılı

verileri normal dağılım gösterdiği için Bağımsız Örneklem T testi; yaş, romantik partner değişkenleri normal dağılım göstermediği için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş tatmini Ölçeği arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla da Spearman Brown testi uygulanmıştır.

## BÖLÜM V

### BULGULAR

#### 5.1. Verilerin Analizi

Araştırmanın bu kısmında psikolojik danışmanların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, romantik partner, algılanan gelir durumu değişkenlerinin psikolojik sağlamlık ve iş doyumu ile analizlerine yer verilmiştir. Ayrıca katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Katılımcıların Sosyodemografik bilgileri tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4**

*Sosyo-Demografik Bilgiler*

Değişkenler		Kişi Sayısı	%	Toplam
Cinsiyet	Kadın	99	73.9	134
	Erkek	35	26.1	
Yaş	22-27 Yaş	84	62.7	134
	28 Yaş ve Üzeri	50	37.3	
Mesleki Kıdem	1-3 Yıl	90	67.2	134
	4 Yıl ve Üzeri	44	32.8	
Romantik Partner	Evet	80	59.7	134
	Hayır	54	40.3	

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin değerler tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5**

*Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler*

Değişkenler	N	Ortalama	Ss	Basıklık	Çarpıklık
Kısa Psikolojik Sağlamlık	134	19.35	4.2	-.410	.076
Minnesota İş Tatmini	134	68.19	12.9	1.16	-.827

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ortalaması 19.35, standart sapma değeri 4.2, basıklık değeri -.41 iken çarpıklık değeri .076'dır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ortalaması 68.19, standart sapma değeri 12.9, basıklık değeri 1.16 iken çarpıklık değeri -.827'dir.

Bu araştırmada kadın ve erkek psikolojik danışmanların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6**

Cinsiyete Göre Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
KPS	Kadın	99	19.33	4.06	132	-.114	0.90
	Erkek	35	19.42	4.71			
MİT	Kadın	99	69.74	11.18	132	1.98	0.053
	Erkek	35	63.80	16.42			

**KPS:** Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, **MİT:** Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Tablo 6'da görüldüğü üzere Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin Toplam Puanlarının kadınların aritmetik ortalaması 19.33 iken erkeklerin aritmetik ortalaması 19.42'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p > .05$ ). Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının kadınların aritmetik ortalaması 69.74 iken erkeklerin aritmetik ortalaması 63.80'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p > .05$ ).

Bu araştırmada psikolojik danışmanların yaşa göre ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 7'da sunulmuştur.

**Tablo 7***Yaş'a Göre Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması*

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
KPS	22-27 Yaş	84	68.85	5531.00	1961.00	0.52
	28 Yaş ve Üzeri	50	70.28	3514.00		
MİT	22-27 Yaş	84	68.26	5734.00	2036.00	0.76
	28 Yaş ve Üzeri	50	66.22	3311.00		

**KPS:** Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği, **MİT:** Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların yaşlarına göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (U=1961.00, p>.05). Katılımcıların yaşlarına göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (U=2036.00, p>.05).

Bu araştırmada mesleki kıdem yıllarına göre psikolojik danışmanların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8***Mesleki Kıdem Yılı Göre Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması*

	Kıdem Yılı	N	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	p
KPS	1-3 Yıl	90	18.85	4.16	132	-1.99	0.48*
	4 Yıl ve Üzeri	44	20.38	4.20			
MİT	1-3 Yıl	90	68.12	11.84	132	-.91	0.92
	4 Yıl ve Üzeri	44	68.34	15.14			

**KPS:** Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği, **MİT:** Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Tablo 8'de görüldüğü üzere Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin Toplam Puanlarının 1-3 yıl mesleki kıdemi olanların aritmetik ortalaması 18.85 iken 4 yıl ve üzeri aritmetik ortalaması 20.38'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcılar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır (p<.05).



Aritmetik ortalama değerleri dikkate alındığında 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcıların psikolojik sağlıklılık düzeyleri daha yüksek olduğu söylenebilir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 3 yıl mesleki kıdemi olanların aritmetik ortalaması 68.12 iken 4 yıl ve üzeri aritmetik ortalaması 68.34'tür. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>.05$ ).

Bu araştırmada romantik partnerin olup olmadığına göre psikolojik danışmanların ölçeklerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış ve sonuçlar tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9**

*Romantik Partner Durumuna Göre Kısa Psikolojik Sağlıklılık ve Minnesota İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması*

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
KPS	Var	80	67.34	5387.50	2147.5	0.95
	Yok	54	67.73	3657.50		
MİT	Var	80	65.03	5202.50	1962.5	0.37
	Yok	54	71.16	3842.50		

Tablo 9'da görüldüğü üzere katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Kısa Psikolojik Sağlıklılık Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $U=2147.5$ ,  $p>.05$ ). Katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $U=1962.5$ ,  $p>.05$ ).

Bu araştırmada katılımcıların psikolojik sağlıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Spearman Brown Korelasyon uygulanmış olup sonuçlar tablo 10'da belirtilmiştir.

**Tablo 10**

*Katılımcıların Psikolojik Sağlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar*

Ölçekler	r	p
Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	.397	0.00*
Minnesota İş Tatmini Ölçeği		

Tablo 10'da görüldüğü üzere katılımcıların Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş Tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır ( $p < 0.05$ ,  $r = .39$ ).

## BÖLÜM VI

### TARTIŞMA VE YORUM

#### 5.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyete göre okul psikolojik danışmanları arasında psikolojik sağlık düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Yapılan başka bir araştırmada psikolojik sağlamlığın alt boyutları incelendiğinde erkek okul psikolojik danışmanlarının kadın okul psikolojik danışmanlarına göre sadece kontrol alt boyutundaki ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. (Doğan, 2020). Temiz (2017) tarafından yapılan araştırmada, Konya ilinde farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlamlığı ve denetim odağı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmaya Konya ilinde görev yapan 189 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sağlamlıklarının farklılaşmasına bakıldığında erkek öğretmenlerin ortalamalarının kadın öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının farklı olmasında bu araştırmanın katılımcı grubunda kadın katılımcı sayısının erkek katılımcı sayısından fazla olması bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre okul psikolojik danışmanları arasında mesleki doyum düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Bu araştırma sonucunu destekleyen bir başka araştırma Akkuş (2010) tarafından yapılmıştır. Ankara ili sınırları içerisindeki 15 tane olan Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan 121 rehber öğretmenin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinin sonucunda cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Kocabaş (2019) tarafından yapılan rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesine ilişkin çalışmada cinsiyetlere göre okul rehber öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kadın rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkek rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre katılımcı grubu Kocaeli il merkezi ve ilçelerinde, devlet okulları ve özel okullar ile RAM'larda görev yapan 345 rehber öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarının farklı olmasında rehberlik

araştırma merkezlerinin bölgesel işleyişlerinden doğan yerel farkların ve bulunulan bölgenin imkanlarının farklı olmasının olduğu düşünülmektedir.

## **5.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması**

Araştırma sonuçları incelendiğinde yaşa göre okul psikolojik danışmanları arasında mesleki doyum düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Araştırma sonucuna göre destekleyen bir başka araştırma Akkuş (2010) tarafından yapılmıştır. Ankara ili sınırları içerisindeki 15 tane olan Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan 121 rehber öğretmenin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinin sonucunda yaşa göre herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır. Yapılan başka bir araştırmada İstanbul ilinde görev yapan 416 okul psikolojik danışmanının yine yaşa göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. (Doğan, 2020)

Araştırma sonuçları incelendiğinde yaşa göre okul psikolojik danışmanları psikolojik sağlık düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Konya ilinde yapılan 189 arasında adet farklı branşlardan öğretmen ile yürütülen bir araştırmanın sonuçlarında da yaşa göre öğretmenlerin psikolojik sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. (Temiz, 2023) Literatürde bu çalışmanın sonucunu destekler nitelikte, öğretmenlerin psikolojik sağlık genel puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. (Sezgin, 2012: 497). Literatürde bu bulguyla çelişen araştırmalarda yer almaktadır. Uçar (2014) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada, psikolojik dayanıklılık ortalama puanları incelendiğinde yaş arttığında psikolojik dayanıklılık ortalama puanlarının da arttığı bulunmuştur. Yalçın (2013) tarafından yapılan çalışmada aynı sonucu destekler nitelikte, öğretmenlerin yaşı ilerledikçe psikolojik dayanıklılık seviyelerinin de arttığı bulunmuştur.

## **5.3. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması**

Araştırma sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan psikolojik danışmanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. 4 yıl ve üzeri yıl çalışan

katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyleri 1-3 yıl arasında çalışan katılımcılara göre psikolojik sağlamlıklar daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatür tarandığında çıkan sonucu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Karabulut ve Balcı (2016) tarafından yapılan araştırmada, Ankara ilinde görev yapan okul yöneticilerinin psikolojik sağlamlığı ve denetim odağı arasındaki ilişki incelenmiştir. Hizmet süresi değişkeni açısından ise 1-2 yıllık ve 3-9 yıllık yöneticilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin 10-16 yıllık yöneticilerinden daha az olduğu bulunmuştur. Yıldız (2012) tarafından yürütülen araştırmada resmi ve özel kurumlarda görev yapan 196 okul psikolojik danışmanının tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda kadın ve erkek okul psikolojik danışmanlarının benzer tükenmişlik düzeyde olduğu ve mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında bulunan okul psikolojik danışmanlarının mesleki kıdemi 21-25 yıl arasında bulunan okul psikolojik danışmanlarına göre daha çok tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. İkiz (2010) 0-5 yıldır çalışanlar ile 11-15 yıldır çalışan psikolojik danışmanların daha fazla kişisel başarısızlık hissi ve tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında çalışma yılının psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıklarını etkilediğinden söz edilebilir. Bu durum yine mesleki doyumla benzer olarak çalışma hayatına uyum ile bağlantılı olabilir. Özellikle Esenyurt İlçesi gibi öğrenci yoğunluğu olan bir bölgede çalışma hayatına uyum sağlamanın daha da zaman alacağı düşünülmektedir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 3 yıl mesleki kıdemi olanların aritmetik ortalaması 68.12 iken 4 yıl ve üzeri aritmetik ortalaması 68.34'tür. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Literatür tarandığında çıkan sonucu destekleyen araştırmalar ve desteklemeyen araştırmalar mevcuttur. Koç (1998) tarafından yapılan araştırmada, RAM'da görev yapan okul psikolojik danışmanların mesleki doyum, Ancak, okul psikolojik danışmanların mesleki kıdemi ve çalıştığı bölümün mesleki doyumunu etkilediği ve anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özen (2011) çalışmasında, okul psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyini incelemiştir. Psikolojik danışmanlara uygulanan Minnesota İş Tatmini ölçeği sonuçlarına göre cinsiyet, öğrenim düzeyi ve hizmet süresi açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmamızı destekleyen sonuçlara bakıldığında Akgün (2022), tükenmişliğin alt boyutları incelendiğinde meslekte 0-4 yıldır görev yapan psikolojik

danışmanların 10 yıl ve daha fazla süredir meslekte bulunan psikolojik danışmanlara göre daha fazla mesleki yetersizlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) Araştırma bulgularına göre mesleki kıdemi 1 yıl ve altı olan okul psikolojik danışmanlarının 5-10 yıl arasında hizmet süresi bulunan okul psikolojik danışmanlarına göre daha düşük düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu bulunmuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların meslekte kıdem atlayan psikolojik danışmanlara göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu durum bölge genelinde işe yeni başlayan psikolojik danışman sayısının 4 yıl ve üzeri görev yapan psikolojik danışmanlara göre yüksek sayıda olması araştırma sonuçlarını etkilediği düşünülmektedir.. Aynı zamanda mesleğe ilk başladığında uyum sürecinin yaşanması, okullarda öğrenilen bilgilerin meslek hayatına uyarlama, iş ortamına ve çalışma düzenine alışma gibi faktörler düşünüldüğünde doyumun daha az olabileceğinden, meslek hayatında tecrübe kazandıkça mesleki doyumun artabileceği düşünülmektedir.

#### **5.4. Katılımcıların romantik partnerin olup olmadığı durumuna Göre Psikolojik Sağlık ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Tartışılması ve Yorumlanması**

Katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Literatür tarandığında Şaşmaz (2016) tarafından çocuğu olan evli ve evli olmayan toplam 126 katılımcının katılımı ile yapılan çalışmada, bireylerin mutluluk ve psikolojik sağlık düzeylerini incelemesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, Çocuğu olan evli bireylerin psikolojik sağlık düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çocuğu olan evli bireylerin psikolojik sağlık düzeyleri arttıkça bireylerin mutluluk düzeylerinin de artmakta olduğu görülmüştür. Çetin (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sağlıkları ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Medeni durum değişkeninde ise evli olan öğretmenlerin lehine bir sonuç bulunmuştur. Psikolojik sağlığın koruyucu faktörleri arasında ailesel ve çevresel koruyucu faktörler vardır. Romantik partner de bu koruyucu faktörlerin arasında yer almaktadır (Gizir 2007; Elmas, 2023; Özer, 2013). Romantik partner bireye zorluklarla baş etmesi için destek görevi gördüğü düşünülebilir.

Katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Seçer (2011) tarafından yapılan çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya Erzurum ilinde görev yapan 69 erkek 78 kadın olmak üzere 147 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Elde bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyinde doğum yeri, cinsiyet, medeni durum değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (Akgün,2022)' a göre psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde bekâr psikolojik danışmanların evli psikolojik danışmanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durumda araştırma hipotezi doğrulanamamıştır. Araştırma sonuçlarına göre romantik partner durumunun mesleki doyuma bir etkisinin olmadığı sonucunu çıkarabiliriz.

### **5.5. Katılımcıların Psikolojik Sağlık Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasının Tartışılması ve Yorumlanması**

Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş Tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde benzer sonuçları ortaya koyan araştırmalar örneklerdeki gibidir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlık düzeyleri arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlere yapılan araştırmada (Karacabey ve Bozkuş, 2019) psikolojik sağlık ve mesleki doyum arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Farklı bir örneklem grubu olarak hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada (Judkins ve Rind, 2005) psikolojik sağlık ve mesleki doyum arasında pozitif ilişki bulunmuş ve psikolojik sağlık düzeyi yüksek hemşirelerin mesleki doyumunun yüksek, mesleki stres düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Birçok çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sağlık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle psikolojik sağlık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları veya tükenmişlik ile başa çıkmada psikolojik sağlamlığın etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Yalçın, 2013; Nurhat, 2017; Gönen, 2020). Doğan (2020) tarafından MEB'e bağlı okullarda görev yapan 406 okul psikolojik

danışmanın katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlık, öz yeterlik ve mesleki doyum kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlıkları ile öz yeterlik ve mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki doyum ve öz yeterlik algılarının, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlıklarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının psikolojik sağlık ve duygusal zeka özelliklerinin kariyer geleceği algısına etkisi ve arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algısı ile psikolojik sağlık düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mizmizlioğlu (2018) bir grup ruh sağlığı görevlisinin psikolojik sağlık ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının mesleki doyuma etkisi incelenmiştir. İstanbul ilindeki kamu hastanelerinde görev yapan ruh sağlığı görevlilerinin örneklemini oluşturduğu çalışmaya 156 kişi katılım sağlamıştır. Psikolojik sağlık ve sağlıklı yaşam biçimi ve mesleki doyum değişkenlerinin kendi aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Ayrıca psikolojik sağlık değişkeninin mesleki doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak psikolojik sağlık ve mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık olduğunu literatürde yer alan farklı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Bu araştırmalar hem öğretmenlere hem idarecilere hem de psikolojik danışmanlar üzerinden yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu durumda psikolojik danışmanlar üzerinde psikolojik sağlık arttığında mesleki doyumun da artacağı sonucu ortaya çıkmıştır.



## BÖLÜM VII

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 6.1.Sonuçlar

1. Velilerin sosyo-demografik bilgilerine bakıldığında kadın katılımcı sayısı 35 (%26.1), erkek katılımcı sayısı 99 (%73.9)'tür. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında ise 22-27 yaş arası 84 (%62.7) kişi oluştururken 28 ve üzeri yaş aralığında 50 (%37.3) kişi vardır. Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında 1-3 yıl 90 (%67,2) kişi, 4 yıl ve üzeri 44 (%32,8) kişi olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların romantik partner durumlarına bakıldığında evet 80 (59,7) kişi, hayır 54 (40,3) kişi olduğu görülmektedir. Araştırmaya toplam 134 kişi katılım sağlamıştır.
2. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ortalaması 19.35, standart sapma değeri 4.2, basıklık değeri -.41 iken çarpıklık değeri .076'dır.
3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ortalaması 68.19, standart sapma değeri 12.9, basıklık değeri 1.16 iken çarpıklık değeri -.827'dir.
4. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin toplam puanlarının kadınların aritmetik ortalaması 19.33 iken erkeklerin aritmetik ortalaması 19.42'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.
5. Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının kadınların aritmetik ortalaması 69.74 iken erkeklerin aritmetik ortalaması 63.80'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.
6. Katılımcıların yaşlarına göre Mann Whitney U testi sonuçlarına göre Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

7. Katılımcıların yaşlarına göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.
8. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin Toplam Puanlarının 1-3 yıl mesleki kıdemi olanların aritmetik ortalaması 18.85 iken 4 yıl ve üzeri aritmetik ortalaması 20.38'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcılar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Aritmetik ortalama değerleri dikkate alındığında 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcıların psikolojik sağlık düzeyleri daha yüksek olduğu söylenebilir.
9. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 3 yıl mesleki kıdemi olanların aritmetik ortalaması 68.12 iken 4 yıl ve üzeri aritmetik ortalaması 68.34'tür. Bu değerler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre 1-3 yıl arasında çalışan ve 4 yıl ve üzeri yıl çalışan katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.
10. Katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.
11. Katılımcıların romantik partneri olup olmaması durumuna göre Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.
12. Kısa Psikolojik Sağlık ve Minnesota İş Tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

## 6.2.Öneriler

1. Bu konudaki ilgili araştırmaların daha çok Milli Eğitim Bakanlığı dışında görev yapan çalışanlar arasında yapıldığı görüldüğünde, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan bütün çalışanların ihtiyaçlarını belirleyip problemin artış göstermemesi için başka çalışmalara ihtiyacın olduğu düşünülmektedir.

2. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde içerisinde görev yapan psikolojik danışman ve öğretmenlerin benimsedikleri ve hoşlandıkları bir işte çalışmaları, işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri iş ortamının sağlanması tatmin olmalarını sağlar. Bu ortamların oluşturulması ve sürdürülmesinde okul idarelerinin elinde olmaktadır. Okul idarelerinin okul iklimini olumlu etkileyecek çalışmalar içinde olmasının mesleki doyum ve psikolojik sağlık düzeylerinin ilişkisi için önemli olduğu düşünülmektedir.
3. İş doyumsuzluğu bireyin işine karşı motivasyonunu azaltacağı göz önüne alındığında; eğitim kurumlarında önemli bir sorumluluk alan psikolojik danışmanın eğitim kurumunda mesleki doyumun düşmesine neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapmak önemlidir.
4. İş doyumsuzluğunun doğrudan iş edimini olumsuz etkisi düşünüldüğünde, okuldaki eğitimin verimliliği noktasında okul yöneticilerinin, öğretmenlerin problemlerinin belirlenmesi ve giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması önemlidir.
5. Okul yönetiminin, okul psikolojik danışmanlara iş tanımını tam olarak belirterek nelere dikkat etmesi gerektiğini vurgulaması ve okul psikolojik danışmanlarının işi daha iyi algılamasını sağlar. Böylelikle işini tam olarak algılayan okul psikolojik danışmanlarında sorumluluk duygusunun oluşması ile beraber görev tanımlarının netleşmesi iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasını engelleyeceği düşünülmektedir.
6. İnsan yaşamında orta yaş üretkenliğinin daha doğrusu mesleki doyumun yaşandığı yıllar bireylerin genel yaşam doyumlarını olumlu olarak etkilemektedir. Bu yüzden bireylerin işlerindeki verimliliği artıracak içsel (olumlu mükemmeliyetçilik vb.) ve dışsal faktörlerin (güvenceli iş vb.) oluşturulması için yöneticilerin gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir.
7. Bu araştırmamesleki doyumunu etkileyen çeşitli değişkenlerin etkisini ortaya koymuştur. Mesleki doyum düzeyinin bireyin hem yaşam doyumuna hem de işteki verimliliğe etkisi düşünüldüğünde mesleki doyumuna etkide bulunan değişkenler nitel çalışmalarla daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir.
8. Psikolojik sağlık ve mesleki doyum ile ilgili problemlerin erken dönemde tespit edilip önlemeye yönelik gereken müdahalelerde bulunulmadığında ilerleyen zamanlarda motivasyon düşüklüğü, isteksizlik, iletişim sorunları, özgüven gibi artan olumsuzluklarla geri döneceği bilinmektedir. Ayrıca psikolojik sağlık ve mesleki doyum ile ilgili ortaya çıkabilecek problemlerin önlenmesinde kullanılan müdahale programlarının çeşit ve uygulama sıklığının artırılarak daha geniş kesimlere ulaşması

noktasında hem araştırmacılar hem de kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan çalışma ağlarının derinlemesine ele alınması önerilebilir.

9. Öğretmenlerin alışma ortamlarında etken olabilecek olumlu-olumsuz faktörler belirlenip, onların becerilerinin artması yönünde girişimlerde bulunulabilir. Özellikle öğrenci profili bağlamında mülteci yoğunluğu fazla olması, büyükşehirde sunulan fırsatlar vb. unsurlar sınıf öğretmenlerinin bazı becerilerini kullanmaları üzerinde etken olabilir. Bu bağlamda İl Milli Eğitim Müdürlükleri bazında uygulanacak spesifik eğitimler yapılabilir. Bu durum ile öğretmenlerinin öğrencilerinin de bu becerileri sınıf içi-dışı uygulamalarda kullanmalarını ve geliştirmelerini sağlama noktasında onlara fırsat sağlayacağı umulmaktadır.
10. Bu kapsamda öğretmenlerin katılabileceği hizmet içi eğitimlerin yaygınlaştırılması, verilecek olan hizmet içi eğitimlerden önce gerekli kurum ve kuruluşlar tarafından öğretmenlerin en çok ihtiyaç duydukları konuları belirlemeye yönelik ihtiyaç analizi çalışmalarının yapılması önerilmektedir. İhtiyaca yönelik verilecek eğitimlerin daha faydalı olacağı düşünölmektedir.
11. Okul-temelli psikolojik sağlamlığı desteklemeye yönelik hizmetler formal ya da informal olarak verilebilmektedir. Psikolojik sağlamlığı geliştirmeye yönelik yapılandırılmış müdahale programları formal; yapıcı öğretmen-öğrenci ilişkileri kurmak ya da olumlu bir okul iklimi oluşturmak ise informal destekler olarak değerlendirilebilir (Theron, 2016). Okul ortamlarında her iki yaklaşıma dayalı çalışmaların tasarlanması ve uygulanması öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarını geliştirmek bakımından etkili olabilir.
12. Okul psikolojik danışmanlarının sosyal destek kaynaklarının güçlendirilmesi için okul yönetimi, öğretmenler ve okul çalışanlarının katılımıyla sosyal etkinlikler ve aktiviteler yapılabilir.
13. Okul psikolojik danışmanlarına yönelik psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve mesleki doyum konularında geniş kapsamlı hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
14. Rehberlik araştırma merkezleri tarafından, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlığı, öz yeterliği ve mesleki doyumunu artırmaya yönelik meslektaşları ile bir araya gelebileceği okul ziyaretleri ve mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sunacak eğitimler gerçekleştirilebilir.
15. Bu süreçte öğretmen ve okul yönetiminin ortak bir tutum içerisinde olmaları ve öğrendiklerini birbirlerine aktarma noktasında çocuğun iyiliği ve refahı göz önünde bulundurularak daha işbirlikçi çalışmalar yapılması önerilmektedir.

16. İhtiyaç durumlarında öğretmenlerin, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezleri Aile Danışmanlığı Merkezleri gibi bireyi yönlendirebilecek kurumlardan destek almaları sağlanabilir.
17. Bu araştırma kapsamında sınırlı sayıda kişi ile çalışılarak incele yapılmıştır. Daha çok katılımcının yer aldığı başka çalışmalarda planlanabilir.
18. Öğretmenlerin ihtiyaçları göz önüne alınarak “Psikolojik Sağlık, Motivasyon, İletişim Becerileri, Duygularını Fark Etme ve İfade Etme, Mesleki Doyum” konu başlıklarında psikoeğitim programlarının uygulanması önerilmektedir.
19. Bu araştırmada İstanbul İli Esenyurt ilçesinden seçilen örneklem grubu ile çalışılmıştır. Türkiye'nin farklı illerine ya da farklı yerleşim birimlerine göre daha geniş örneklemlere uygulanarak elde edilebilecek sonuçlar incelenebilir.
20. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlığının farklı demografik değişkenlerle ele alındığı bir araştırma önerilebilir.
21. Okul psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık kavramı ile ilişkilendirdiği değişkenlerin derinlemesine ele alınacağı nitel araştırmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
22. Araştırma kapsamına sadece Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan okul psikolojik danışmanları ele alınmıştır. Devlet okullarında görev yapan öğretmenler ve özel okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanların da araştırmaya dahil edilebileceği çalışmalar yapılabilir.
23. Bu araştırmada araştırma grubu olarak okul psikolojik danışmanları ile çalışılmıştır. Diğer bir çalışma, ruh sağlığı çalışanları, öğretmenler, akademisyenler, sosyal hizmet uzmanlar vb. meslek alanı örneklem grubu olarak belirlenip çalışılabilir.

## KAYNAKÇA

- APA American Psychological Association. (2010). The road to resilience. Retrieved from <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>.
- Akgün, A. (2022). Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Karma desen çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akkuş, O. (2010) Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Arslan, G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5(44), 73-82.
- Ayşe Bengisoy , Melih Burak Özdemir Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Sorunları Cyprus Turkish. Journal of Psychiatry&Psychology. Vol.1 Issue.3 189-193
- Baycan, F.A., (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Benard, B. (1991). Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in The Family. School and Community, OR: Northwest Regional Educational Laboratory, Portland.
- Bolat, Z. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık ve öz-anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Cicchetti, D. (2010). Resilience under conditions of extreme stress: A multilevel perspective. World Psychiatry, 9(3), 145-154
- Çataloğlu, B. (2011). Madde kullanan ve kullanmayan ergenlerin psikolojik sağlık ve aile işlevleri açısından karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çetin, E. (2019) Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi - İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Doğan, B. B. (2020) Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlık, öz yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Elmas, B. T. (2023). Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğünde çalışan uzmanların psikolojik sağlıkları, iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Fonagy, P., Steele, M., Steele, H., Higgitt, A. ve Target, M. (1994). The Emanuel Miller memorial lecture 1992 the theory and practice of resilience. *Journal of child psychology and psychiatry*, 35(2), 231-257.
- Gilligan, R. (1997). Beyond permanence? The importance of resilience in child placement practice and planning. *Adoption & Fostering*, 21(1), 12-20.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(28), 113-128.
- Gönen, T. ve Koca Ballı, A.İ., (2020). Psikolojik sağlamlığın tükenmişliğe etkisi: özel okullarda çalışan öğretmenler üzerine bir araştırma. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 46-60.
- Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.

- Haynes, N. M. (2005). Personalized leadership for effective schooling. 23 Ağustos 2014 tarihinde [www.atdp.berkeley.edu/haynes\\_keynote\\_04.ppt](http://www.atdp.berkeley.edu/haynes_keynote_04.ppt) adresinden elde edilmiştir.
- Henderson, N.,&Milstein, M. M. (1996). Resiliency in schools: Making it happen for Student sandeducators. ThousandOaks, CA: CorwinPress, Inc.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 25-43.
- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, Job Satisfaction And Stress Among Home Health Nurses. Home Health Care Management And Practice, 17. 113-118.
- Kara, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeyini etkileyen faktörler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 3(26), 129-142.
- Kararımak, Ö. ve Çetinkaya, R. S. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(35), 30-43.
- Kararımak, Ö., ve Siviş, R. Ç. (2011). Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 4 (35), 30-43.
- Karavardar, G. (2009). İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, (s 51).
- Kocabaş, H. (2019) Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin mesleki gelişim çabaları açısından incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Koç, Z. (1998). Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



- Kohler, P. (1993). Best practices in transition: Substantiated or implied? *Career Development for Exceptional Individuals*, 16 107-121
- Luthar, B. (2006). Rememberingsocialism: On desire, consumptionandsurveillance. *Journal of consumerculture*, 6(2), 229-259.
- Luthar, S. S.,&Cicchetti, D. (2000). Theconstruct of resilience: Implicationsforinterventionsandsocialpolicies. *Development andpsychopathology*, 12(4), 857-885.
- Lynch, M. ve Cicchetti, D. (1998). An ecological-transactionalanalysis of children and contexts: The long it udinalinterplayamongchildmaltreatment, communityviolence, and children's symptom atology. *Development and Psychopathology*, 10(2), 235-257. <https://doi.org/10.1017/S095457949800159X>
- Masten, A. S. (2001) Ordinarymagic: resilienceprocesses in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in childrenandyouth. *Child Development*, 85(1), 6–20.
- Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 12–31.
- Masten, A. S. ve Coatsworth, J. D. (1998). The development of competence in favor able and unfavorableen vironments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist*, 53(2), 205–220.
- Mizmizlioğlu, E., (2018). Bir Grup Ruh Sağlığı Çalışanında İş Doyumunun Psikolojik Dayanıklılık ve Sağlıklı Yaşam Biçimiyle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Murray, C. (2003). Risk Factors, ProtectiveFactors, Vulnerability, and Resilience. *Remedial ve Special Education*, 24, 1, 16-26.
- Nurhat, T. (2017). Özel eğitimde çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Öz, F. ve Yılmaz, E. B. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlamlık. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 16(3), 82-89.
- Özdemir, N. ve Adıgüzel, V. (2021). Sağlık çalışanlarında sosyal zeka, benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki ve etkileyen faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 12(1), 18-28. <https://doi.org/10.14744/phd.2020.96658>.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi. İş Ahlakı Dergisi, 4(7), 77-92.
- Özkan, M., (2017). Öğretmen Adaylarının Psikolojik Sağlamlık, Duygusal Zekâ Özellikleri ve Kariyer Geleceği Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Rirkin, M. ve Hoopman, M. (1991). Movingbeyond risk toresiliency. Minneapolis, MN: Minneapolis Public Schools.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. American Journal of Orthopsychiatry, 57(3), 316-331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>
- Şaşmaz, Ş.C. (2016). Çocuğu olan evli ve evli olmayan bireylerin psikolojik sağlamlık ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Sezgin, F. (2012). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, cilt 20, sayı 2, ss.489-502.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. International Journal of Behavioral Medicine, 15, 194–200..
- Temiz, S.R. (2023) Öğretmenlerin özyeterlik inançlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin kendini toparlama gücünün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35, 297-306.

- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), 205-213.
- Uçar, T. (2014). “Özel Eğitim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin ve Mesleki Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Vanderpol, M. (2002). Resilience: a missing link in our understanding of survival. *Harvard Review of Psychiatry*, 10(5), 302-306.
- Vanderpol, M. (2002). Resilience: A missing link in our understanding of survival. *Harvard Revision Psychiatry*, 10, 302-306.
- Yalçın, S. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37- 61.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. The University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Werner, E. E. (2000). Protective factors and individual resilience. J. P. Shonkoff, & S. J. Meisels içinde, *Handbook of early childhood intervention* (s. 115-132). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511529320.008>
- Winders, S. J. (2014). From extraordinary invulnerability to ordinary magic: A literature review of resilience. *Journal of European Psychology Students*, 5(1), 3-9. <https://doi.org/10.5334/jeps.bk>
- Wright, M. O'D., Masten, A. S. ve Narayan, A. J. (2013) Resilience processes in development: four waves of research on positive adaptation in the context of adversity. S. Goldstein ve R.B. Brooks (Ed.) *Handbook of resilience in children* içinde (s.15 37). New York: Springer Science+Business.

## EKLER

### EK- 1

#### KISA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ÖLÇEĞİ

	Hiç Uygun değil	Uygun değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	1	2	3	4	5

**EK- 2****MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ**

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	2	3	4	5
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	2	3	4	5
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	2	3	4	5
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem	1	2	3	4	5
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden	1	2	3	4	5

12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5
14. Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	2	3	4	5
16. Çalışma şartları yönünden	1	2	3	4	5
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları	1	2	3	4	5
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	2	3	4	5
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	2	3	4	5

### EK- 3

#### SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaş: 22-27 ( ) 28-32 ( ) 33-38 ( ) 39 ve Üzeri ( )
2. Cinsiyet: Kadın ( ) Erkek ( )
3. Görev Yaptığı Okul Kademesi: Anaokulu ( ) İlkokul ( ) Ortaokulu ( ) Lise ( )
4. Mesleki Kıdem: 1-3 Yıl ( ) 4-7 Yıl ( ) 8-12 Yıl ( ) 13 ve Üzeri ( )
5. Romantik Partneriniz Var Mı? Evet ( ) Hayır ( )
6. Daha Önce Psikiyatrik Tanı Konuldu Mu? Evet ( ) Hayır ( )
7. Kronik Tıbbi Hastalığınız Var Mı? Evet ( ) Hayır ( )
8. Birlikte Yaşadığınız Kişiler: Yalnız ( ) Arkadaş ( ) Çekirdek Aile ( ) Geniş Aile ( )
9. Algılanan Gelir Durumu:  
Çok Kötü ( ) Oldukça Kötü ( ) Ne İyi Ne Kötü ( ) Oldukça İyi ( ) Çok İyi ( )
10. Son 6 Ay Boyunca Algılanan Ruhsal Durumunuz:  
Çok Kötü ( ) Oldukça Kötü ( ) Ne İyi Ne Kötü ( ) Oldukça İyi ( ) Çok İyi ( )

## EK- 4

### GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu araştırma, Esenyurt Rehberlik ve Araştırma Merkezi RPDH Bölümü tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın sağlıklı olabilmesi için içten ve dürüst cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır. Sizden toplanan veriler, yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Burada verdiğiniz bilgilerin hiç kimse ile paylaşılması söz konusu olmayacaktır.

Yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

( ) Kabul ediyorum.