

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA SAKİN BENLİK, ÖZ
ŞEFKAT VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

BAHAR ÇİÇEKLER

AMASYA
Nisan – 2025

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA SAKİN BENLİK, ÖZ
ŞEFKAT VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ**

Hazırlayan
Bahar ÇİÇEKLER

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

AMASYA – 2025



Canım anneme ve babama...

TEZ ONAY SAYFASI

Bahar ÇİÇEKLER tarafından hazırlanan “OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA SAKİN BENLİK, ÖZ ŞEFKAT VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 21/03/2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

.....

Üye : Prof. Dr. Nursel TOPKAYA

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Semih KAYNAK

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 07/04/2025

.....

Doç. Dr. Hadi BELGE

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

07/04/2025

Bahar ÇİÇEKLER

ÖZET

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA SAKİN BENLİK, ÖZ ŞEFKAT VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Bahar ÇİÇEKLER

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Nisan/2025

Danışman: Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

Bu araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 360'ı kadın ve 132'si erkek olmak üzere toplam 492 okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Sakin Benlik Ölçeği, Öz Anlayış Ölçeği, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizlerinde bağımsız örneklem *t*-testi, tek yönlü varyans analizi, bonferroni testi, levene testi, pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeyleri ile sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanında okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinde kurum türü ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre sakin benlik, psikolojik sağlamlık ve öz şefkatin iş doyumuna ait varyansın %17'sini açıkladığı, sakin benlik ve öz şefkatin iş doyumunun pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu, psikolojik sağlamlığın ise anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: okul psikolojik danışmanı, iş doyum, sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık

ABSTRACT**QUIET EGO IN SCHOOL PSYCHOLOGICAL COUNSELORS,
SELF COMPASSION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE
RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION****Bahar ÇİÇEKLER**

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Educational Sciences, M.A., April/2025

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

This study aimed to examine the relationship between school psychological counselors' quiet ego self-compassion, psychological resilience and job satisfaction levels. The sample of the research consists of a total of 492 school psychological counselors, 360 of whom are female and 132 of whom are male. Data were collected through the Personal Information Form, Calm Self Scale, Self-Compassion Scale, Brief Psychological Resilience Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. Independent samples t-test, one-way analysis of variance, bonferroni test, levene test, pearson product moment correlation analysis and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the research, statistically significant, moderate and positive relationships were determined between school psychological counselors' job satisfaction levels and quiet ego, self-compassion and psychological resilience. According to the results of the research, it was found that the job satisfaction levels of school psychological counselors did not differ significantly according to gender, age and marital status variables. In addition, significant differences were found in the job satisfaction levels of school psychological counselors according to the variables of institution type and years of service. According to the regression analysis results, it was determined that quiet ego, psychological resilience and self-compassion explained 17% of the variance of job satisfaction, quiet ego and self-compassion were positively significant predictors of job satisfaction, while psychological resilience was not a significant predictor.

Key words: school counselor, job satisfaction, quiet ego, self-compassion, psychological resilience

ÖNSÖZ

Lisans ve lisansüstü eğitim sürecimde bilgisiyle bana yol gösteren, beni her konuda anlayışla destekleyen değerli danışmanım Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN'e çok teşekkür ediyorum. Veri toplama sürecinde değerli vakitlerini ayırarak paylaşımda bulunan meslektaşlarıma teşekkür ederim. Her zaman olduğu gibi yüksek lisans sürecimde de yanımda olan, bu zorlu dönemi hoşgörüsüyle, motivasyonu ile benim için kolaylaştıran ve güzelleştiren eşim Cihad ÇİÇEKLER'e teşekkür ederim. Bana her zaman bir ablam var güvenini hissettiren, arkadaşım olan, hayatımın her anında ve tüm eğitim sürecimde yanımda olan ablam Merve AKÇA'ya teşekkür ederim. Hayatım boyunca bana sonsuz güvenlerini ve desteklerini hissettiğim, kendi hayatlarında her zaman öncelikleri olduğum ve benim için gösterdikleri büyük fedakarlıklar için annem Müzeyyen ARSLAN ve babam Ahmet ARSLAN'a çok teşekkür ederim.

Bahar ÇİÇEKLER

07/04/2025

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i.
ÖZET	ii.
ABSTRACT.....	iii.
ÖNSÖZ	iv.
İÇİNDEKİLER	v.
TABLolar DİZİNİ.....	vi.
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii.

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Cümlesi	8
1.2. Alt Problemler	8
1.3. Araştırmanın Gereği ve Önemi	8
1.4. Sayıtlılar	10
1.5. Sınırlılıklar.....	11
1.6. Tanımlar	11

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	12
2.1. İş Doyumu	12
2.1.1. İş Doyumunun Boyutları	13
2.1.1.1. Bireysel Faktörler	13
2.1.1.2. Örgütsel Faktörler	16
2.1.2. İş Doyumu Kuramları	18
2.1.2.1. İçerik Kuramları.....	18
2.1.2.2. Süreç Kuramları.....	20
2.2. Sakin Benlik	21
2.2.1. Sakin Benlik ve Alt Boyutları.....	23
2.2.1.1. Başkalarının Bakış Açısını Alma.....	24
2.2.1.2. Özdeşleşme	24
2.2.1.3. Kişisel Büyüme.....	25
2.2.1.4. Bağımsız Farkındalık.....	25

2.2.2. Sakin Benliği Yansıtan Psikolojik Yapılar	25
2.3. Öz Şefkat	26
2.3.1. Öz Şefkatin Bileşenleri	28
2.3.1.1. Öz Sevecenlik	28
2.3.1.2. Ortak Paydaşım.....	29
2.3.1.3. Bilinçli Farkındalık.....	29
2.3.2. Öz Şefkat ile İlgili Kuramlar	30
2.4. Psikolojik Sağlamlık.....	32
2.4.1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler	33
2.4.1.1. Risk Faktörleri	34
2.4.1.2. Olumlu Sonuçlar.....	34
2.4.1.3. Koruyucu Faktörler.....	35
2.5. İlgili Araştırmalar	35
2.5.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	35
2.5.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	39
2.5.3. Sakin Benlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	41
2.5.4. Sakin Benlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	42
2.5.5. Öz Şefkat ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	43
2.5.6. Öz Şefkat ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	45
2.5.7. Psikolojik Sağlamlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	46
2.5.8. Psikolojik Sağlamlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	48

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM	50
3.1. Araştırma Deseni	50
3.2. Çalışma Grubu.....	50
3.3. Veri Toplama Araçları.....	51
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	51
3.3.2. Sakin Benlik Ölçeği	52
3.3.3. Öz Anlayış Ölçeği.....	52
3.3.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	53
3.3.5. Minnesota İş Doyum Ölçeği	54
3.4. İşlem	54
3.5. Verilerin Analizi	55

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR.....	57
------------------	----

4.1. Değişkenlere Yönelik Betimsel İstatistikler	57
4.2. Sosyodemografik Değişkenlere Yönelik Bulgular	58
4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	64

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA	66
5.1. Sakin Benliğe Ait Bulguların Tartışılması	66
5.2. Öz Şefkate Ait Bulguların Tartışılması	67
5.3. Psikolojik Sağlamlığa Ait Bulguların Tartışılması.....	70
5.4. İş Doyumuna Ait Bulguların Tartışılması	73
5.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması.....	77

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	115
EK 1-Etik Kurul Onayı.....	116
EK 2- Sakin Benlik Ölçeği Kullanım İzni.....	118
EK 3- Sakin Benlik Ölçeği Örnek Maddeler.....	118
EK 4- Öz Anlayış Ölçeği Kullanım İzni	119
EK 5- Öz Anlayış Ölçeği Örnek Maddeler	119
EK 6- Minnesota İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni.....	120
EK 7- Minnesota İş Doyum Ölçeği Örnek Maddeler.....	120
EK 8- Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Kullanım İzni.....	121
EK 9- Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Örnek Maddeler.....	121
EK 10- Kişisel Bilgi Formu.....	122
ÖZ GEÇMİŞ	123

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Sosyodemografik Bilgiler.....	50
Tablo 2. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistik Verileri.....	57
Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 5. Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	60
Tablo 6. Çalışılan Kurum Türüne Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	61
Tablo 7. Hizmet Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 8. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 9. İş Doyumu Çoklu Regresyon Analizleri Değişim İstatistikleri.....	64
Tablo 10. İş Doyumu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	65

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	Analysis of Variance
ASCA	American School Counselor Association
ERG	Existence, Relatedness, Growth
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Package for Social Sciences

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Rehberlik ve psikolojik danışma kavramı çağdaş eğitimle beraber ortaya çıkmış faaliyetleri ifade eden bir kavramdır. 1938’lerde okullarda müfredatta görülmeye başlayan rehberlik kavramı 1950 yılından sonra konuşulup tartışılmaya başlanmıştır. 1970’lerden sonra ise uzmanlar tarafından verilen yardım etkinlikleri olarak okul eğitim programlarında yer almaya başlamıştır (Tan, 2000). Türkiye’de 1950’li yıllarla birlikte Milli Eğitim Sistemi’ne girmeye başlayan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri eğitimde önemli bir yere sahiptir. Eğitim sistemimizde öğrenciyi merkeze alan bir anlayış benimsenmekte ve çağdaş eğitim yaklaşımlarına uygun planlamalar yapılmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri de eğitimin tamamlayıcı bir unsuru olarak eğitim öğretim sistemi içinde yer almaktadır (Yeşilyaprak, 2009).

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri; bireyin kendini tanıyabilmesi ve anlayabilmesi, yaşadığı çevreye uyum sağlayabilmesi, gizil güçlerini fark ederek kendini gerçekleştirmesini sağlamak amacıyla sistemli bir şekilde ve profesyonel olarak sunulan hizmetlerdir (Yeşilyaprak, 2015). Bir başka tanıma göre ise bireyin çevresindeki imkanları fark etmesi, gizil güçlerini geliştirebilmesi, kişinin sorun çözme becerisi kazanabilmesi ve kendini gerçekleştirmesi amacıyla uzmanlarca verilen bir yardım sürecidir (Bakırcıoğlu, 2003). Eğitim sisteminin önemli ve bütünleyici bir bileşeni olduğu kabul edilen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin temel hedefi, öğrencilerin fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel alanlardaki gelişimlerini desteklemek ve gizil güçlerini en üst düzeyde gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktır (Gürkan, 2020). Okullarda sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde asıl hedef Türk Milli Eğitim Sistemi’nin temel amaçlarında da olduğu gibi, kendini tanıyıp sorumluluk alabilen, kendisine sunulan fırsatları değerlendirebilen bireyler yetiştirerek onların sosyal, kariyer, akademik ve duygusal alanlarda gelişmelerini destekleyip sağlıklı bir birey olmalarını sağlamaktır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020).

Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun yayınladığı ulusal meslek standartlarının açıklandığı tebliğde okul psikolojik danışmanı, okul öncesinden ortaöğretim dönemi sonuna kadar öğrencilerin kişisel-sosyal, akademik ve kariyer gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla; bireyi tanıma tekniklerini kullanarak okul psikolojik danışmanlığı programını uygulayan; öğrencilerle bireysel ve grupla psikolojik danışma, sınıf rehberliği gibi doğrudan etkileşime

ve okuldaki ilgililerle konsültasyon gibi dolaylı etkileşime dayalı çalışmalar yapan nitelikli kişidir (Mesleki Yeterlilik Kurumu [MYK], 2017). Okul öncesinden başlayıp eğitimin her kademesinde yer alan okul psikolojik danışmanları, üstlendikleri görevleri ve rolleri nedeniyle eğitim sistemi içinde önemli bir yere sahiptir. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin ihtiyaç alanlarına göre önleyici ve iyileştirici rehberlik çalışmalarını yürütürler. Öğrencilerin hayatlarındaki olumsuz yaşantıları bireysel görüşmeler yaparak rehberlik ilke ve teknikleri ile uygun müdahale yaklaşımlarını kullanarak öğrencileri her yönden destekleyip yardımda bulunurlar. Görevleri yetkili merciler tarafından açıkça tanımlanmış olan meslek, öğrencilerin ve okulun gerekli ihtiyaçlarına karşılık her vakitte duyarlılık ve etkili biçimde olabilmeyi, bunun yanında da öğretmenler, veliler ve okul yöneticileri ile ilişkileri düzenlemeyi sağlamaktadır (American School Counselor Association [ASCA], 2023).

Eğitim öğretim kurumlarında rehberlik hizmetlerini yürütmekle görevli olan okul psikolojik danışmanlarının eğitsel, mesleki ve bireysel rehberlik faaliyetlerini yürütmek, psikolojik danışma yapmak, rehberlik programını hazırlamak, sınıf rehber öğretmenlerine müşavirlik hizmeti vermek, rehberlik belge ve evraklarını hazırlama gibi sorumlulukları vardır. Okul psikolojik danışmanlarının en temel görevi, öğrencilerin sağlıklı bir kişilik oluşturmalarına; kendilerini ve çevrelerini doğru bir şekilde tanımalarına ve kendilerine uygun tercihler yapmalarına yardımcı olmaktır (Kuzgun, 2011). Okul psikolojik danışmanı, kendini birlikte çalışma yürüttüğü danışanlarının hissettiği üzüntü, öfke veya umutsuzluk gibi olumsuz duygulardan ve travmaya sebep olan yaşantılardan korumaya çalışırken, danışanın içinde bulunduğu durumu ve duygularını anlamaya çalışarak ihtiyaçlarını gideren bir psikolojik danışma sürecini de uygulamaktadır (Skovholt ve ark., 2004, aktaran Arslan, 2018). Okul psikolojik danışmanları görevlerini yürütürken birçok farklı alanlarda zorluklarla karşılaşmaktadır. Görevlerinin yeterince açık bir şekilde tanımlanmamış olmasından kaynaklı yaşanan rol karmaşası, görevleri olmayan işleri yapmak zorunda kalmaları, öğretmenlerden ve okul yöneticilerinden yeterince destek bulamamaları ve ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin temin edilememesi gibi konularda zorluk yaşamaktadırlar (Özer, 1998; Hamamcı ve ark., 2004). Ayrıca okullarda sınıf rehberlik etkinlikleri için ayrılan zamanın yetersiz olması, hizmetlerin önemslenmemesi, sınıf rehber öğretmenleri tarafından rehberlik hizmetlerine yönelik olumsuz bir tutumun olması gibi nedenlerle okul psikolojik danışmanları rehberlik hizmetlerini yürütmede zorluk yaşamaktadır (Karataş ve Şahin Baltacı, 2013).

Okullarda öğrencilerin birçok farklı alanlardaki sorunlarının çözümünde ve bu süreçte öğrencilere rehberlik etmede okul psikolojik danışmanlarının sorumlulukları bulunmaktadır.

Bu sorumluluklarını yerine getirirken okuldaki farklı kişilerle bir arada bulunabilirler. İdareciler, öğrenciler, öğretmenler ve veliler ile üst düzey bir etkileşim içinde olurlar. Okul psikolojik danışmanını bu etkileşimlerin yanında çalışma ortamının uygun olmayışı, maddi koşulların yetersiz oluşu, okulda bulunan sorumlu olduğu öğrencilerin sayısının fazlalığı, çalışma deneyimi eksikliği gibi birden fazla konu iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Uslu, 1999). Okul psikolojik danışmanlarının çalıştıkları ortamda mutlu olmaları ve iş yaşamından haz almaları görevlerini yerine getirirken karşılaşacakları olumsuz durumlara yönelik mücadele algılarını da yakından etkilemektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

İş doyumu, çalışanların iş ortamları ile ilgili ya da iş arkadaşlarına karşı duygu, düşünce ve davranışlarından oluşan içsel değerlendirmeleri de içeren işlerine karşı genel bir tutum şeklinde tanımlanmaktadır (Solmuş, 2004). Bingöl (2010) ise iş doyumunu kişilerin işlerine karşı hissettikleri duygular şeklinde tanımlamıştır. Kişinin çalışma hayatı boyunca yaşadığı mutlulukları, üzüntüleri, öğrendikleri, kazandıkları olmaktadır. Yaşanılan bu duyguların sonucunda yaptıkları işe yönelik tutumları oluşmaktadır. İş doyumu, çalışan kişinin zihinsel ve fiziksel yönden iyi halde olması ve işine karşı tutumlarının genel bir sonucu şeklinde açıklanır (Oshagbemi, 2000). Böylece okul psikolojik danışmanlarının da etkili ve verimli bir rehberlik hizmeti yürütebilmesi için iş doyumları ve iş doyumlarını etkileyen faktörler önemli hale gelmektedir. İş doyumunu etkileyebilecek kavramlardan birinin psikolojik sağlık olduğu düşünülmektedir. Literatürdeki çalışmalar da iş doyumu ve psikolojik sağlamlığın ilişkili olduğunu göstermektedir (Doğan, 2020; Onan ve ark., 2021).

Psikolojik sağlamlık, bireylerin zorlu yaşam olayları ile baş edebilmesi amacıyla kendini geliştirme kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Lee ve ark, 2004). Hunter'a (2001) göre psikolojik sağlamlık yeni durumlara başarı ve uyum sağlayabilme sürecidir. Masten'e (2001) göre ise psikolojik sağlamlık, bireyin risk durumlarıyla karşılaştığında bu süreci galip şekilde geride bırakabilmesi ve bu riskli durumdan en az şekilde etkilenecek kısa zamanda eski işlevsel haline dönmesidir. Psikolojik sağlamlık iyi oluşu destekleyerek zihinsel, duygusal, fiziksel ve sosyal yönden gelişmeyi ve özellikle zor zamanlarda en iyi şekilde işlev gösterebilmeyi sağlar. Psikolojik sağlamlığı yüksek olan kişiler daha sakin, daha üretken ve hayattan zevk alma eğiliminde olur (Schiraldi, 2023). Bu bireylerin sorumluluklarını daha iyi yerine getirerek iş hayatlarında daha başarılı oldukları ve kuruma bağlılık ve iş doyumu düzeylerinin diğer bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. (Güngörmüş ve ark., 2015; Kavi ve Karakale, 2018). Bu bağlamda psikolojik sağlamlığın okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ile ilişkili olabilecek bir kavram olması beklenmektedir.

Görevlerini yerine getirirken zorlu yaşam olayları, negatif ve riskli durumlarla sık sık karşı karşıya kalan okul psikolojik danışmanlarının bu olumsuz durumlardan en az seviyede etkilenecek öğrencilere yardım sürecini etkili bir şekilde yürütebilmesi için psikolojik sağlamlıkları önemli hale gelmektedir.

Alan yazın incelendiğinde iş doyumu kavramıyla yakından ilişkisi bulunan kavramlardan birinin de öz şefkat olduğu düşünülmektedir. Öz şefkat; bireyin zor zamanlarında, yaşadığı güçlükler veya zayıf olduğu anlarında kendisine yönelik destekleyici ve anlayışlı bir tavır içinde olmasıdır (Strauss ve ark. 2016). Bireyin başkalarına karşı gösterdiği sevgi, ilgi ve nezaketi kendisine de gösterebilmesidir (Atalay 2019). Öz şefkat; bireyin ızdırap, acı ya da başarısızlık gibi yaşantılarında kendisine karşı eleştirel bir tavır sergilemek yerine nazik ve anlayışlı olabilmesidir (Neff, 2003a). Öz şefkate sahip olan kişiler yaşadıkları olumsuz durumlardan sonra kendilerini suçlamaz ve cezalandırmaz, bunun yerine kendilerine anlayışlı ve daha duyarlı olmaktadır (Leary ve ark., 2007). Bu kişilerin daha az kaygı ve depresyon durumları yaşadıkları, insanlarla daha iyi ilişkiler geliştirebildikleri, motivasyon ve yaşam doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu ve daha iyi psikolojik ve bedensel sağlığa sahip oldukları belirtilmektedir (Neff ve Germer, 2018). Bunun yanında depresyon ve olumsuz psikolojik şartların azaltılmasında bireye yardımcı olarak öz şefkatin etkili olduğu belirtilmektedir (Reyes, 2011).

Eğitim sürecinde okul psikolojik danışmanlarının pek çok rolü bulunmaktadır. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin öğrenmeyi öğrenmelerini sağlamak için onlara beceriler kazanmaları, okul başarılarının yüksek olması, planlı olmaları, akademik benliklerini geliştirmeleri gibi eğitsel ve mesleki alanda desteklemenin dışında; öğrencilerin yaşadıkları depresyon, şiddet, madde kullanımı, intihar düşünceleri, cinsel sorunlar gibi problem durumlarında da bireysel danışma alanında destek sunmaktadır (Paisley ve McMahon, 2001; akt. Gündüz, 2012). Bu kapsamlı hizmette okul psikolojik danışmanlarının karşılaştıkları tüm sorunları çözüme kavuşturabilmeleri mümkün olmayabilir. Bu sebeple okul psikolojik danışmanlarının görevlerini yerine getirirken psikolojik ve zihinsel sağlıklarını koruyarak kendilerine karşı şefkatli olmaları gerekli hale gelmektedir. Bu düşünceyi desteklediği görülen Ceko (2022) tarafından okul psikolojik danışmanları ile yürütülen çalışmada katılımcıların öz şefkat düzeylerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisi incelenmiş ve çalışmanın sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sıkıntıya dayanma kapasitelerinin öz şefkat ve mesleki tatmin düzeyleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Bu bağlamda öz şefkatin okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ile ilişkili olabilecek bir kavram olması beklenmektedir.

İş doyumunu etkileyen bir diğer kavramın da sakin benlik olduğu düşünülmektedir. Sakin benlik, egoizmi aşan ve benlikle özdeşleşen, daha az savunmacı, kendine ve başkalarına karşı dengeli bir duruşu içeren bir öz kimliği ifade etmektedir. Bu güçlü öz kimlik ile oluşan sosyal sorumluluk duygusu kapsamında başkalarının iyi oluşuna yönelik hissettiği endişe arasında denge kuran bir benlik yapısından söz edilmektedir (Wayment ve ark., 2014). Alan yazın incelendiğinde sakin benliğin iş yaşamında da kullanımına yönelik yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Öğretmenlerde işe bağlılık, etik liderlik ile şefkat doyumunun sağlanmasında (Buonomo ve ark., 2021), psikolojik danışmanlarda danışmanlık sürecinin iyi bir şekilde yönlendirilmesinde (Hindi ve Mazloum, 2023; Türkücü, 2022) sağlık çalışanlarının karşılaştıkları yoğun iş koşulları karşısında sağlıklarında oluşan olumsuzlukları azaltmaya yönelik önlemler alınmasında (Wayment ve ark., 2019), kurumlarda çalışanların sakin benlik boyutlarını kullanarak kurumsal endişeleri gidererek daha verimli örgütsel ortamlar oluşturulmasında (Huffman ve ark., 2015) etkili olduğu görülmektedir.

Yaşam döngüsünün çeşitli aşamalarında bireyin mesleki veya ideolojik bağlılıkları kapsamında ve olumsuz durumların meydana getirdiği sorunlarla başa çıkma veya hoş olmayan olayların yarattığı tahribattan az hasarla hayata devam edebilme yetisi geliştirmeyi destekleme üzerine sakin benlik kavramının etkilerinden olumlu şekilde yararlanılması önerilmektedir (Sayiner, 2023). Zorlayıcı durumlarla karşı karşıya gelebilecek mesleklerde çalışan kişilerin mesleğinde başarılı olabilmesine yardımcı olan psikolojik kaynaklar arasında yer alan sakin benlik kavramı, bireylerin kendi benliklerini kaybetmeden diğerleri ile kendi benliği arasındaki ilişkiyi düzenleyen ve diğerlerini de içe alabilen bir kimlik olarak tanımlanır (Wayment ve Bauer, 2008). Başka bir ifadeyle kişilerin mesleki hayatlarında karşılaştıkları zorlu yaşam olaylarına karşı psikolojik sağlamlıklarını güçlendirmelerini sağlayan bir yapı şeklinde açıklanmaktadır (Luthans ve ark., 2007). Bu bağlamda sakin benliğin okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ile ilişkili olabilecek bir kavram olması beklenmektedir. Ayrıca alan yazında okul psikolojik danışmanlarında sakin benlik ile iş doymu arasındaki ilişkiye dair bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle daha fazla sayıda araştırma sonucuna ihtiyaç duyulmaktadır.

Okul psikolojik danışmanlarının mesleklerini yerine getirirken hem öğrencilerin olumsuz yaşantılarına yardım etme süreçlerinde hem de işlerinin getirdiği diğer sorunlarla baş edebilmeleri için iş doyumlarının etkisi önemli hale gelmektedir. İş doymu yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının da okullarında etkili ve verimli bir rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti yürütebilecekleri söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının iş

doyumlarının, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık bağlamında incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İş doyumunu, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık bazı sosyodemografik değişkenlerle ilişkili olabilir. İlgili alan yazın incelendiğinde iş doyumunu, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlığın cinsiyet, kurum türü, yaş, okul kademesi, öğrenim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi gibi çok sayıda farklı değişkene göre incelendiği araştırmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunu, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlığın sıklıkla incelendiği sosyodemografik faktörlerin başında yaş ve cinsiyet gelmektedir. Yapılan araştırmalar iş doyumunu, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlığın cinsiyet ile arasındaki ilişki konusunda tutarlı sonuçlar ortaya koymamaktadır. Bazı araştırmalar erkeklerin iş doyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu (Çulha, 2017; Dilber, 2023), bazı araştırmalar kadınların iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu (Sulu, 2018; Gönen, 2020), bazı araştırmalar ise cinsiyete göre bir ilişki olmadığını göstermektedir (Telef, 2011; Katmer ve ark., 2020). Psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre incelendiği çalışmalara bakıldığında erkeklerin psikolojik sağlamlıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu (Kara, 2020; Ok Taş, 2021) ve cinsiyete göre bir ilişki olmadığı (Sezgin, 2012; Akbaba, 2023) sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır. Öz şefkatin cinsiyete göre incelendiği çalışmalara bakıldığında erkeklerin öz şefkatlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu (Kıvrak, 2021; Ergin, 2023) ve cinsiyete göre bir ilişki olmadığı (Şahin, 2014; Çoban, 2021) sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır. Sakin benliğin cinsiyete göre incelendiği çalışmalara bakıldığında kadınların sakin benliklerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu (Wayment ve ark., 2011; Bozkurt, 2019) ve cinsiyete göre bir ilişki olmadığı (Çağış, 2023) sonucuna ulaşılan araştırmalar bulunmaktadır.

İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin yaşa göre incelendiği çalışmalara bakıldığında yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını (Dündar, 2011; Karatepe, 2021), iş doyumunu ile yaşın ilişkili olmadığını (Akkuş, 2010; Uguz, 2022); yaş ilerledikçe psikolojik sağlamlığın arttığını (Erdi, 2022); psikolojik sağlamlık ile yaşın ilişkili olmadığını (Demir Polat, 2018; Aytekin, 2022); yaş ilerledikçe öz şefkatin arttığını (Peker, 2017; Meriç, 2020); öz şefkat ile yaşın ilişkili olmadığını (Küçük, 2020; Demir, 2022) ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmaktadır. Alan yazında sakin benliğin yaşa göre incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmalarda ele alınan sosyodemografik değişkenlerden bir diğeri ise medeni durumdur. İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin medeni duruma göre incelendiği çalışmalara bakıldığında evli bireylerin iş doyumlarının bekar bireylere göre daha yüksek olduğunu (Uslu, 1999; Tuzgöl Dost ve Censeven, 2008),

bekar bireylerin iş doyumlarının evli bireylere göre daha yüksek olduğunu (Şahin, 2013), iş doyumunu ile medeni durumun ilişkili olmadığını (Azimi ve Akan, 2019; Turğut, 2023); evli bireylerin psikolojik sağlamlıklarının bekar bireylere göre daha yüksek olduğunu (Bozgeyikli ve Şat, 2015; Karakaya, 2019), psikolojik sağlamlık ile medeni durumun ilişkili olmadığını (Güzel, 2021; Aydemir, 2023; evli bireylerin öz şefkatlerinin bekar bireylere göre daha yüksek olduğunu (Peker, 2017; Demircan, 2021), öz şefkat ile medeni durumun ilişkili olmadığını (Şahin, 2014; Uyanık, 2021); sakin benlik ile medeni durumun ilişkili olmadığını (Çağış, 2023) ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmaktadır. İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre incelendiği sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır ve bu çalışmalar tutarlı sonuçlar vermemektedir. Bu bulgular okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin cinsiyet, yaş ve medeni durum ile ilişkisini inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyurduğunu göstermektedir.

Araştırmalarda ele alınan sosyodemografik değişkenlerden bir diğeri ise kurum türüdür. İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin kurum türüne göre incelendiği çalışmalara bakıldığında devlet kurumunda çalışan bireylerin iş doyumlarının özel kurumda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu (Yıldıray, 2022), özel kurumda çalışan bireylerin iş doyumlarının devlet kurumunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu (Özen, 2011), iş doyumunu ile kurum türünün ilişkili olmadığını (Yıldız, 2018; Özdamar, 2021); psikolojik sağlamlık ile kurum türünün ilişkili olmadığını (Yıldıray, 2022; Temiz, 2023), öz şefkat ile kurum türünün ilişkili olmadığını (Karıncalı, 2021; Ergin, 2023) ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmaktadır. Araştırmalarda ele alınan sosyodemografik değişkenlerden bir diğeri ise hizmet yılıdır. İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin hizmet yılına göre incelendiği çalışmalara bakıldığında hizmet yılı ilerledikçe iş doyumunun arttığını (Demirtaş, 2010; Cırhinlioğlu ve Demir, 2017), iş doyumunu ile hizmet yılının ilişkili olmadığını (Korkutan, 2018; Köksal, 2019); hizmet yılı ilerledikçe psikolojik sağlamlığın arttığını (Akpınar, 2021; İşli, 2023); psikolojik sağlamlık ile hizmet yılının ilişkili olmadığını (Yılmaz, 2019; Şahin, 2023); hizmet yılı ilerledikçe öz şefkatin arttığını (Demircan, 2021; Karıncalı, 2021); öz şefkat ile hizmet yılının ilişkili olmadığını (Erol, 2023) ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmaktadır. Sakin benliğin yaş, kurum türü ve hizmet yılına göre incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. İş doyumunu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin kurum türü ve hizmet yılına göre incelendiği sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır ve bu çalışmalar tutarlı sonuçlar vermemektedir. Bu sonuçlar bu konuda daha fazla araştırma sonucuna ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bulgular okul

psikolojik danışmanlarında iş doyumu, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve sakin benliğin cinsiyet, yaş ve medeni durum ile ilişkisini inceleyen araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Mevcut araştırmada iş doyumu, sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlığın cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum türü ve hizmet yılı değişkenlerine göre incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.1. Problem Cümlesi

1. Okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Alt Problemler

1. Okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyumu düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum türü ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
2. Okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık düzeyleri, iş doyumlarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Gereği ve Önemi

İş doyumu ile bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının doğrudan ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Yapılan araştırmalar bireylerin iş doyumlarının yaşam doyumları, motivasyonları ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Dikmen, 1995; Avşaroğlu ve ark., 2005; Umay, 2015). İş doyumunun azalmasının bir sonucu olarak kişinin yaşadığı stres ve iş arkadaşları ile grup uyumu sorunları yaşaması gibi dolaylı etkilerinin olduğu açıklanmaktadır (Yıldırım, 2007). İş doyum düzeyleri yüksek bireyler, işlerinin gerektirdiği sorumlulukları en iyi şekilde yapmak için çalışırlar. İş doyumunda azalma yaşayan bireylerde ise iş yaşamındaki sıkıntılara hayatında yaşanan gündelik olumsuzluklar da eklenince huzursuzluk, gerginlik, öfke, yorgunluk, depresyon, soğuk algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar gibi fizyolojik ve psikolojik sorunlar görülebilir. Bu sorunların hayatına yansımalarının bir sonucu olarak bireyde kişilerarası ilişkilerde çatışmalar, sosyal ortamdan geri çekilme, çalışma veriminde düşüklük, konsantrasyonda azalma, daha sık hata yapma, duyarsızlıklar ve hoşgörüsüz davranışlar görülmektedir (Solmuş, 2004; Batıgün ve Şahin, 2006). Kişinin iş hayatında çıkabilecek huzursuzluk veya doyumсузluk psikolojik sağlığını da olumsuz etkilemektedir (Kuzgun, 2004).

Çalışanların iş doyumsuzluğuna yönelik unsurlar incelendiğinde; stres kavramının ön plana çıktığı görülmektedir (Smith ve ark., 2009). Günümüzde bireyler hayatlarında her alanda farklı zorlamalarla karşılaşmaktadır ve bu zorlamalar bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaoğlu ve ark., 2005). Çeşitli meslek grupları, örgütsel yapıları ve çalışma koşulları nedeniyle yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kalmaktadır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Bu meslek gruplarından biri de okul psikolojik danışmanlarıdır. Okul psikolojik danışmanlarında mesleğin icra edildiği koşullar, stres altında çalışma ve psikolojik yıpranma risklerini de içermektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017). Böylece okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Yam (2019) tarafından yapılan derleme çalışmasında 2000 yılından sonra yayınlanan çalışmalarda psikolojik danışmanların iş doyumunu/mesleki memnuniyet düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmaların sayılarında artış olduğu ifade edilmektedir. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde; Özer (1998) tarafından yapılan bir çalışmada psikolojik danışmanların yaşadıkları tükenmişliği ortaya çıkaran en önemli üç unsurun yönetici ve mesai arkadaşlarından destek görmemeleri, hizmet ve yönetmeliklerin net olmayışı, mesleki unvan ve rol karmaşasının bulunması olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka çalışmada psikolojik danışmanların bireysel başarısızlık ve duygusal tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Çoban ve Demir, 2004). Psikolojik danışmanların iş doyumları üzerine yapılan çalışmalarda görülen artış psikolojik danışmanların iş doyumlarının ve iş doyumları üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğunun araştırmacılar tarafından merak edildiği ve mesleki koşulları gereği okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının araştırılmasının önemli görülmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca yapılacak çalışmaların işleri gereği psikolojik danışmanların sık sık olumsuz durumlarla karşı karşıya kalması ve ruh sağlığı hizmetini en iyi şekilde nasıl verecekleri gibi düşüncelere katkı sağlayacağı düşüncesi olabilir.

Eğitim sistemi içerisinde okul psikolojik danışmanlarının önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Okul psikolojik danışmanlarından öğrenciler, veliler, öğretmenler ve okul yönetimi arasında bir denge kurmaları beklenmektedir. Bu sözü edilen dengeyi kuran rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ek olarak da bireylerin kendilerini anlayabilmelerini, farklı özelliklerinin farkına varmalarını ve kendilerini gerçekleştirebilmelerini sağlamak amacıyla yürütülen sistematik ve profesyonel bir süreç gerektiren yardım şeklinde tanımlanmaktadır. Okul içerisinde bu yardımı gerçekleştiren okul psikolojik danışmanlarının rolü ise öğrencinin psikodinamik yapısını, öz kavramını anlamak,

daha doğrusu, onun kendini daha etraflıca ve gerçeğe uygun bir biçimde tanınmasına ve gereksinimlerinin bilincine varmasına yardımcı olmaktır (Kuzgun, 2011). Okulun en önemli çalışanlarından biri olan okul psikolojik danışmanlarının göstereceği performans öğrencilerin gelişim süreçleri, akademik başarıları, kişisel sorunların çözümü ve daha birçok konudaki uyumu etkilemektedir. Bireyin görevlerini eksiksiz yapması, işinde potansiyelini ortaya çıkarması, işini yaparken kendini mutlu, faydalı, yeterli hissetmesi bireyin hem sağlığı hem de iş verimliliği için çok önemlidir (Umay, 2015). İş performansını etkileyen en önemli faktörlerin çalışanların motivasyonu ve iş doyumunu olduğu belirtilmektedir (Günbayı, 2000). Okullarda önemli sorumlulukları bulunan okul psikolojik danışmanlarının görevlerini en üst seviyede verimlilikle yerine getirmeleri oldukça önemlidir. Okul psikolojik danışmanlarının mesleklerini yerine getirirken başarıları ile ilişkili olan faktörlerden birinin iş doyumları olduğu düşünülmektedir.

Bu noktada okullarda yürütülen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin verimli ve etkin bir işleyişe sahip olmasının gerekliliği için okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu kavramına yönelik özelliğinin incelenmesi gerekli hale gelmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının işlerinin verimliliği ile ilişkisi olduğu düşünüldüğünde iş doyumunu ile ilişkisi olan değişkenlerin neler olabileceği önem kazanmaktadır. İş doyumunu ile ilişkili birçok değişken olabilir. Bu çerçevede, iş doyumunu ile sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık değişkenleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık ile iş doyumlarının ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Alan yazın incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarına yönelik sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyumunu düzeylerinin araştırıldığı bir çalışma bulunamamıştır ve bu nedenle bu araştırmanın alan yazınında sözü edilen boşluğu doldurmaya katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonunda ulaşılan bulguların ilgili konularda literatüre katkı sağlayarak konuya ilişkin müdahale ve önleme çalışmalarına yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının Kişisel Bilgi Formu, Sakin Benlik Ölçeği, Öz Anlayış Ölçeği, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği maddelerini içten bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada örneklem grubu uygun örnekleme yöntemi ile belirlendiği için evreni temsil etme yeteneği sınırlıdır.
2. Bu araştırmada korelasyonel araştırma deseni kullanıldığı için araştırmada elde edilen bulgular neden sonuç ilişkisi içerisinde yorumlanamaz.
3. Araştırmada kullanılan ölçekler öz bildirim tarzında ölçekler olduğundan araştırma sonuçları öz bildirim tarzı ölçeklerle ilgili hataları içermektedir.
4. Bu araştırma sadece okullarda çalışan psikolojik danışmanlar ile gerçekleştirildiğinden diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar için genellenebilirliği düşüktür.

1.6. Tanımlar

Okul psikolojik danışmanı: Öğretmen, aile ve diğer paydaşlarla işbirliği halinde, okul öncesi dönemden ortaöğretim sonuna kadar öğrencilerin akademik, kariyer ve kişisel-sosyal gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla; bireyi tanıma tekniklerinden yararlanarak, önleyici, geliştirici ve çözüm bulucu özellikteki okul psikolojik danışmanlığı programını geliştiren, bu programı uygulayan ve değerlendiren; öğrencilerle bireysel ve grupla psikolojik danışma, sınıf rehberliği gibi doğrudan etkileşime ve okuldaki ilgililerle konsültasyon gibi dolaylı etkileşime dayalı çalışmalar yapan nitelikli kişidir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017).

Sakin benlik: Kişinin sadece kendisini ilgilendiren egoistik değerleri benimsemeyerek kendi ihtiyaçlarının yanında diğer bireylerin ihtiyaçlarını da dengeli olarak önemsemesini sağlayan benlik yapısı şeklinde ifade edilmektedir (Bauer ve Wayment, 2008).

Öz şefkat: Bireyin yetersiz kaldığı ve başarısızlık yaşadığı durumlar karşısında kendini yargılamadan yaşadıklarını insan olmanın doğal bir parçası olarak kabullenmesi ve kendine karşı anlayışlı bir tavır sergileyebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Neff, 2003a).

Psikolojik sağlamlık: Bireyin yaşadığı zorluklara karşı gösterdiği uyum ve bu zorluklarla baş etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Block ve Kremen, 1996).

İş doyumu: Bir kişinin işiyle ilgili deneyimleri ile işine karşı tutumlarının sonucunda hissettiği duygusal memnuniyet durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Oshagbemi, 2003).

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Doyumu

İlk olarak 1920’li yılların başında görülmeye başlayan iş doyumu kavramının, 1930 ve 1940’li yıllarda önemi artmıştır. 1930’lu yıllardan sonra çalışanlar konusu araştırmacıların merak ettikleri bir alan olmuş ve bu yönde iş doyumunun performansa nasıl etki ettiği gibi konularda incelemeler yapılmaya başlanmıştır (Özcan, 2011). Doyum kavramı istenilen bir şeyin gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkan gönül doygunluğudur. İş doyumu ise çalışanın işleri hakkındaki doyum düzeyidir. Kişilerin yapmakta oldukları işlerinden duydukları mutluluk ya da mutsuzluk düzeyleri, yapılan işin kişiye kazandırdığı maddi ve manevi değerlere ilişkin algılarıdır. İş doyumu, bireyin işinden beklediği ile işten elde ettiği doyum düzeyi ve işine karşı genel tutumudur (Tutar, 2016). İş doyumu, kişinin işi hakkında sahip olduğu deneyimleri ve işteki pozisyonuna bağlı olarak ortaya çıkan duygusal yaklaşımları olarak açıklanmaktadır (Parnell ve Crandall, 2003; akt. Et Oltulu ve İraz, 2022).

Spector’a göre iş doyumu, kişinin işine karşı hissettiği olumlu duygulardır (Spector, 1997; akt. Et Oltulu ve İraz, 2022). Başka bir ifade ile iş doyumu, çalışanların yaptıkları işlerinden aldıkları mutluluk şeklinde ifade edilmektedir (Trevor, 2001; akt. Et Oltulu ve İraz, 2022). İş doyumu, kişinin işinden hoşnut olma veya hoşnut olmama durumudur. İşin özellikleri ve bireyin istekleri birbirine uyumlu olduğu zaman doyum duygusu ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 2010). İş doyumu, kişinin işiyle ilgili beklentileri ve gerçekleşen çıktıları karşılaştırması sonucu işine karşı hissettiği duygusal tepkidir (Cranny ve ark., 1992; akt., Yavuz ve Bahtiyar Karadeniz, 2009). İş doyumu, bireyin işinden ve işini etkileyen faktörlerden duyduğu mutluluğu ve hazzı şeklinde tanımlanabilir ve en genel ifadeyle kişinin duygusal tepkilerinin bir sonucudur. İş doyumu, bireyin işi ile ilgili onu memnun edici duygusal durumun ortaya çıkması şeklinde ifade edilmektedir (Locke, 1976; akt., Şahin, 2013). Bir başka tanıma göre iş doyumu, kişinin işi sonucu elde edecekleriyle kişisel değerlerinin ve ihtiyaçlarının uyumlu olacağını fark etmesi sonucunda yaşanan duygudur (Barutçugil, 2004).

Çalışanların iş doyumlarının ya da doyumsuzluklarının meydana gelme süreçleri ile ilgili araştırmalar yapılmış ve bazı kuramlar geliştirilmiştir. Çalışmalarda geliştirilen kuramlar iş doyumunu içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak ele almaktadır (Cerev, 2018). İçsel doyum çalışma anında kişinin hissettiği doyumunu ifade eder. Bunlar başarı, tanınma,

yükselme fırsatları, artan sorumluluk gibi konulardır. Çalışanın hedeflerine ulaşması ve mesleğinde öğrendiği yeni teknikleri kullanması onun içsel doyumunu artıran pozitif etkililerdir. İçsel doyum çalışanın işiyle bütünleştiği noktadır. Kişi işini özümsemiği için işin sonucunu düşünmeden anlık yaptığı işin kendisinden doyum sağlamaktadır (Csikszentmihalyi, 1990; akt., Et Oltulu ve İraz, 2022).

Dışsal doyum yapılan işin sonucunda ücret, terfi, iş güvenliği gibi kazanımların elde edilmesine ilişkin doyumunu ifade eder. Kişinin görev sorumlulukları sonucunda elde ettiği kazanımları ve iş çevresine ait dış öğelerin toplamı denilebilir. İşle ilgili kaliteli bir iş ortamı, yüksek ücret, refah ve diğer ödülleri içerir. Elde edilen ödüllerin beklenen seviyenin altında veya üstünde olması kişinin işinden doyum sağlaması veya sağlayamaması ile sonuçlanır. İşinde doyum sağlayan kişiler örgütün performansını da olumlu etkilerken, işinde doyum sağlayamayan kişiler ise örgüt performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Özgen ve ark., 2005; Yıldız, 2011).

2.1.1. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunun bütün boyutları Spector'a (1997) göre şu şekildedir: Takdir edilme, iletişim, çalışma arkadaşları, sosyal yardım, iş doyumunu, işin doğası, organizasyon/örgüt, politika ve prosedürler, maaş, kişisel gelişim, terfi fırsatları, tanınma, güvenlik ve denetim. İş doyumunun boyutları genel olarak iki ana kategoride açıklanabilir. İlki bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler, çalışanın kişilik özelliklerini ve önceden kazandığı deneyimleri ifade eder. İkincisi ise örgütsel faktörlerdir. Bunlar iş ile ilgili faktörlerdir; çalışanın görev ve sorumlulukları, iş ortamında kendisine karşı davranış biçimi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden oluşmaktadır. Her iki kategori de kişinin iş doyumunda etkili olmaktadır (Spector, 1997).

2.1.1.1. Bireysel Faktörler

Yaş: Yapılan araştırmalar sonucunda iş doyumunu ile yaş faktörü ilişkisinin U harfine benzeyen bir eğri gibi olduğu görülmüştür. Erken yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerde iş doyumunu fazla iken, bireyler 30 yaşına geldiğinde doyum azalmaya başlamış ve yaş daha da ilerleyip çalışma hayatının sonlarına doğru gelindiğinde ise iş doyumunun tekrar yükseldiği açıklanmıştır (Okpara, 2006). Yaş arttıkça iş doyumunun artma nedeni çalışanın deneyimleri arttıkça buna bağlı olarak işteki uyumunun da artış göstermesidir. Bir diğer sebep de çalışanların yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak hayatları ve işleriyle ilgili beklentilerinin

çoğunun gerçekleşmiş olmasıdır. Yapılan çalışmalar yaşlı çalışanların iş doyum düzeylerinin genç çalışanlara oranla daha fazla olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni de genç çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olması ve böylece işten beklentilerinin de fazla olması şeklinde açıklanmıştır (Davis, 1988; akt., Sevimli ve İşcan, 2005). Benzer sonuçlar gösteren bir araştırmada, bir kamu kurumunda çalışan kişilerin iş doyumunu çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların yaşları arttıkça kişisel başarılarında azalma hissinin düştüğü ve buna bağlı olarak da iş doyumunu seviyelerinin arttığı bulunmuştur (Aktaş ve Şimşek, 2015).

Cinsiyet: İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaların sonucunda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın katılımcıların iş doyum düzeylerinin erkek katılımcıların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğuna ulaşılan çalışmalarda bu sonuçların sebebi kadın çalışanların iş ile ilgili sosyal faktörleri daha fazla dikkate aldıkları şeklinde ifade edilmektedir (Clark, 1997; akt., Eğinli, 2009). Kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha fazla olduğu sonucuna ulaşılan başka bir çalışmada ise bunun sebebi olarak kadınların çalışma hayatı ile birlikte ekonomik özgürlüklerinin olması ve kendilerini daha iyi hissetmeleri şeklinde açıklanmaktadır. Çalışma hayatıyla birlikte kadın eşinden bağımsız olup üretici konumunda verimli, niteliksel olarak olumlu bir farklılaşma göstermektedir (Dikmen, 1995). Diğer bir sebep olarak da kadınların iş yerlerine karşı daha fazla olumlu tutum içinde olduklarından dolayı iş doyumlarının daha yüksek olduğu açıklanmıştır (Eğinli, 2009). Kadınların iş doyumlarının azalmasının sebebi ise çalışan kadın olmanın sonucu ile ortaya çıkan iş yerindeki engellemelerin etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında ailede kadınların daha fazla sorumluluklarının olmasına bağlı yaşanan sorunların da iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Garcia Bernal ve ark., 2005). Erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Çulha, 2017; Köksal, 2019). Erkeklerde iş doyumunun kadın çalışanlardan daha fazla olmasının sebebi ise erkeklerin iş ortamında daha çok fırsatlar bulması, yükselme ve üst mevkilerde görev almasının daha kolay olabilmesi gibi nedenlerle açıklanmaktadır (Okpara, 2006).

Medeni Durum: İş doyumunu üzerinde medeni durum faktörünün etkisini araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda iş doyumunu ile medeni durum ilişkisinde anlamlı farklılıklar bulunmazken (Bayrı, 2006; Adıgüzel, 2023) bazı çalışmalarda ise çalışanlardan evli olanların iş doyum düzeylerinin bekar olanların iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005; Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2008; Dündar, 2011). Bunun sebebi olarak da evli

Çalışanların aile hayatından kaynaklı yaşam doyumlarının iş doyumuna olumlu etkisinin olduğu gösterilmektedir. Bir diğ er sebep olarak da aile hayatının kişiye belli sorumluluklar y uklemesi sonucu d uzenli bir hayat sunarak iş doyum d uzeyini de artırması şeklinde açıklanabilir (Telman ve  nsal, 2004).

Eğitim Durumu: İş doyumunu ile eğitim durumu faktörünün araştırıldığı çalışmaların sonucunda yüksek eğitim seviyesine sahip olan katılımcıların iş doyum d uzeylerinin düşük eğitim seviyesine sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanlar eğitim d uzeylerine uygun görevlerde yer almazlarsa kişi mutsuz olacak ve bunun sonucunda iş doyumunu azalacaktır. Bunun yanında kişinin sahip olduğu yeterliliklerin dışında ve daha fazla beklentilerin olduğu bir işi varsa kişi endişe ve stres yaşayarak iş doyumunu azalacaktır. İş doyumunu ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki eğitim seviyesi ve iş için gereken birikim ve yeteneklerin uyumu olarak açıklanabilir (Pelit, 2015). Sınıf  ğretmenlerinin motivasyon ile iş tatmini d uzeyleri arasındaki ilişkisinin incelendiğı bir çalışmada da benzer sonuçlar görülmüştür. Eğitim seviyesi fazla olan öğretmenlerin iş doyum d uzeylerinin de fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonucun nedeni de öğretmenlere yeteneklerine uygun görevler verilmesi ve böylece öğretmenlerin kendilerini faydalı hissetmeleri sonucu iş doyumlarının da artması olarak gösterilmiştir (Bahtiyar Karadeniz ve Yavuz, 2009).

Meslekte Geçen Süre: Yapılan alışmalar meslekte geçen süre arttıkça işten alınan doyumun da artış gösterdiğini açıklamaktadır. Bunun sebebi meslekteki çalışma süresi fazla olan çalışanların işe yönelik beklentilerinin daha mantıklı ve gerçekçi olmasıdır (Cano ve Miller, 1992; akt., Et Oltulu ve İraz, 2022). İşte geçirilen s renin artmasıyla birlikte çalışan birey kişisel beklentilerini daha iyi değ rlendirebilecek, işin gerçeklerini görecek ve şartlarını daha kolay kabullenebilecektir, böylece iş doyumunu da daha iyi düzeyde olabilecektir. Çalışma şartlarını daha iyi gören bir çalışan değışimlerin de zamanla gerçekleştiğinin farkında olarak istediklerini elde etmesi bakımından sabırlı olması gerektiğini anlayacaktır. Bu süreçte de kendini motive etmesi daha kolay olacak ve doyum sağlayabilecektir (Akıncı, 2002). Öğretmenlerin  rg tsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırıldığı bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış ve öğretmenlerin iş doyum d uzeylerinin kıdem değışkeni açısından anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. 21 yıldan fazla meslekte çalışma süresi bulunan öğretmenlerin iş doyum d uzeylerinin düşük kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum d uzeylerinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demirtaş, 2010).

2.1.1.2. Örgütsel Faktörler

Ücret: Ücret, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışan birey ücreti yalnız ekonomik bir kazanç olarak değil, aynı zamanda yaptığı katkıların bir karşılığı ve değeri olarak görmektedir. Ücretin iş doyumunu olumsuz etkilediği durumlar arasında ücretin çalışanın beklentilerinin altında kalması, kendisi ile eşit statüde çalışanlar arasında daha düşük ücret alması gibi nedenler gösterilebilir. Çalışanın yaptığı işe karşılık aldığı ücreti düşük ya da yüksek olarak değerlendirmesi, hak ettiği ücreti alması ya da alamamasına yönelik oluşturduğu algı ile ilişkilidir (Eğinli, 2009). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelendiği bir çalışmada yüksek geliri olan akademisyenlerin iş doyum seviyelerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Bireylerin çalışmasının en önemli sebeplerinden birinin ücret olduğu bilinmekte ve araştırmalar da ücretin iş doyumunu etkileyen faktörlerden en önemlisi olduğunu belirtmektedir. Bireyin hayatını devam ettirebilmesi için gelirin olması gerekmektedir. Bu nedenle geliri arttığında iş doyumunun da artacağı söylenebilir (Dağdeviren ve ark., 2011).

İşin Kendisi: İş doyumunu işin niteliği, ne olduğu ve nasıl yapıldığı etkilemektedir. Çalışan birey işini yaparken verdiği emek karşısında başarı hissini yaşıyorsa iş doyumunda sağlanmış olur. Düzenli şekilde aynı işleri yapan, yenilik ve değişim çok yaşamayan çalışan işinde herhangi bir anlam bulamadığından iş doyumunu sağlayamayabilir. İş doyumunun sağlanması; işin ilginç ve çekici olması, çalışana öğrenme şansı tanınması, sorumluluk gerektirmesi açısından önemlidir (Okumuş, 2011). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada katılımcıların işin kendisi alt boyutunda doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının işin kendisi alt boyutunda yüksek bulunmasında mesleğin kişinin düşüncelerini ve inançlarını açıklama, yeteneklerini ve yaratıcılığını ortaya çıkarma fırsatı sunması ve iş güvencesi sağlamasının etkili olduğu gözlenmiştir (Şahin, 2013).

Terfi Olanakları: Çalışanda kıdemde artış olunca beklentilerinde de bir azalma olacağından dolayı iş doyum seviyelerinde bir artış olduğu açıklanmıştır (Pelit, 2015). Terfi yükselmeyi hak eden çalışana verildiğinde olumlu sonuçlar oluşabilir. Yükselmeyi fazlasıyla hak eden bir çalışana değil de hak etmeyen bir çalışanın terfi alması iş doyumunu negatif yönde etkiler. Kıdem sıralamasına göre terfi alan çalışanlarda iş doyumunu yüksektir. Ancak performansa bağlı terfi alan bir çalışanın iş doyum seviyesi kıdem dikkate alınarak terfi alan çalışandan daha yüksektir (Özkalp ve Kirel, 2011). İş doyumunun çeşitli değişkenlere göre incelendiği bir çalışmada katılımcıların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Uygulanan anket çalışmasında katılımcıların katılım oranının en düşük olduğu seçenek çalışanların işlerinde terfi etme şanslarına olan inançları ile ilgili olan ifadedir. Bu sonuç da iş doyumunda terfi olanakları faktörünün büyük bir etken olduğunu göstermektedir (Korkmaz ve Baykal, 2018).

Çalışma Şartları: Çalışanın iş doyumunu sağlaması çalışma ortamının genel durumu, sosyal ve ekonomik boyutları ile yakından ilişkilidir. Çalışma ortamı iyi ise (ışıklandırma, sıcaklık, ortamda kullanılan renkler) çalışanın iş verimliliği ve performansını da pozitif olarak etkileyerek iş doyumunu artırır. Eğer koşullar iyi değilse; çalışma ortamı hijyen yönünden sorunlu, aşırı sıcak veya soğuk, tehlikeli ve çok gürültülü ise iş doyumunu negatif yönde etkilenecektir (Özkalp ve Kırel, 2011). İlköğretim kademesindeki öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bir araştırmada çalışma koşulları alt boyutunda; sınıflar ve öğretmenler odasındaki fiziksel koşulların yeterliliği, kütüphanenin yeterliliği, ders araç ve gereçlerin yeterliliği maddelerinde pek çok önemli; kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği, spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği, maddelerinde çok önemli düzeyde iş doyumunu puanı verilmiştir. Bu bulgulara dayanarak öğretmenlerin okulun fiziksel koşullarının yeterliliğine verdikleri önem çalışanların iş doyumları üzerinde çalışma şartlarının önemli bir etkiye sahip olduğunu gösterdiğini söyleyebiliriz (Günbayı, 2000).

Liderlik Tarzı: Çalışma ortamında iletişim kanallarının açık olması çalışanın üstünün kendisinden beklentilerini, işin gereklerini, kendisi hakkındaki düşüncelerini öğrenmesi açısından önemlidir. İletişimin yetersiz olduğu durumlarda belirsizlik artacaktır. Bu ortamda çalışanda stres, baskı, tatminsizlik, kaygı, endişe, güvensizlik ve bunların sonucu olarak da verimsizlik ve işten ayrılma görülebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Liderlerden beklenen, çok boyutlu düşünebilmek, gereken durumlarda risk alabilmek ve çalışanların ihtiyaçlarını iyi analiz edebilmektir. Yöneticiler tarafından desteklenme ve motive edilme çalışanların iş doyumunu pozitif yönde etkileyecektir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bir çalışmada; öğretmenlerin yanıtlarına göre ölçekte en fazla seçilen üçüncü madde “Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu” şeklinde açıklanmıştır. Bu sonuçlara göre çalışanların iş doyumlarında yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarının etkisinin fazla olduğu görülmektedir (Azimi ve Akan, 2019).

Yönetim Tarzı: Katı yönetim tarzının etkin olduğu çalışma ortamlarında iş doyumunu sağlamamaktadır. Çalışan yeteneklerini ve bilgilerini kullanarak işinde aktif olmak istediğinde yönetim tarafından düşünceleri önemsenmez ve desteklenmezse işinde doyumsuzluk yaşayacaktır. Bireylere değer veren yönetici tarzında çalışan işinde tüm kaynaklarını kullanarak verimli olacak ve iş doyumunu sağlamış olacaktır (Söyük, 2007). Bu

düşüncelere benzer sonuçlara ulaşılan öğretmenler ile yürütülen bir araştırmada da katılımcıların örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel ortam boyutu iş doyum düzeyinde ortalamanın en yüksek olduğu ikinci boyut olarak bulunmuştur. Örgütsel ortam boyutu okulda yöneticilerin öğretmenlerle ilişkilerini içerir. Yöneticilerin öğretmenlerin görüşlerine değer vermesi, alınacak kararlarda öğretmenlerden fikir alınması, öğretmenlere saygı gösterilmesi ve öğretmenlerle iyi bir iletişim kurulması örgütsel ortam boyutu için önemlidir ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu etkileyecektir (Dündar, 2011).

2.1.2. İş Doyumu Kuramları

Sosyal bilimciler 19. yüzyılın sonlarından itibaren çalışanların başarı ve performanslarını sosyal psikolojik bir yapı olarak incelemeye başlamışlardır (Castenell, 1984). İş doyumunun çalışanların performansını etkilediği ve çalışanların motivasyon ile iş doyum seviyeleri arasında bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Çoban ve Özdemir, 2020). Motivasyon ve iş doyum kavramalarının, bireyin başarı duygusu ile ilişkili olduğu belirtilmiş ve motivasyon teorilerinin iş doyum kapsamında da ele alındığı açıklanmıştır (Sumanasena ve Nawastheen, 2022). İş doyum kuramları, iş doyumunun hangi faktörlerden etkilendiğini ve bireylerin iş doyum düzeylerini artırmaya yönelik neler yapılabileceği konularında yardımcı olmaktadır (Sumanasena ve Nawastheen, 2022). Kuramcılar iş doyumunu iki temel başlık altında ele alarak içerik ve süreç yaklaşımları şeklinde gruplandırmıştır (Tekin ve Görgülü, 2018).

2.1.2.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları çalışan bireylerin motivasyonlarını yükselten içsel faktörleri incelemektedir. Çalışanların performansının yanında kişilerin davranışlarını tetikleyen, kişilere ilham veren ve onları teşvik eden ihtiyaçlara odaklanmaktadır (Sumanasena ve Nawastheen, 2022).

Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, insanın motivasyon ve tatmin ihtiyacını tetikleyen güdülerini sınıflandıran fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları şeklinde beş unsurdan oluşur. Bir ihtiyaç basamağı tatmin edildiğinde birey bir sonraki üst adımın karşılanmasına ihtiyaç duyar. (Maslow, 1974). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı iş doyum kavramı kapsamında ele alındığında her bir basamaktaki ihtiyacın iş doyumunu etkileyen faktörlere karşılık geldiği açıklanmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisinin en alt

basamağı olan fizyolojik ihtiyaçlar; örgütsel alanda ücret, terfi, iyi bir çalışma ortamı ve ödül faktörlerine; güvenlik ihtiyacı, iş güvenliğine, kişinin kadrolu bir işte çalışması, sakatlık, yaşlılık, işsizlik gibi durumlara karşı tedbirleri kapsayan sigortanın olmasına; sevgi ve ait olma ihtiyacı, çalışanın iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirebilmesine; saygı ihtiyacı, bireyin toplum tarafından saygı duyulan bir işte çalışmasına; kendini gerçekleştirme basamağı ise kişinin yaratıcılığını kullanmasına fırsat veren, anlamlı ve yükselmesini sağlayabilecek bir işinin olmasına karşılık gelmektedir (Çetinkanat, 2000).

Clayton Alderfer'in ERG kuramında ihtiyaçlar; var olma ihtiyaçları (existence), ilişkili olma ihtiyaçları (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçları şeklinde üç sınıfa ayrılır (Tınaz, 2000). Varoluş ihtiyaçları, insanın varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan hava, su, beslenme gibi ihtiyaçlara iş ortamında karşılık gelen çalışanın çalışma şartları, ücret gibi etkenlerden memnun olma ihtiyacıdır (Arnolds ve Boshoff, 2002; Çoban ve Özdemir, 2020). Çalışanların bu ihtiyaçları aldıkları ücret, rahat çalışma ortamı, kendilerine sağlanan imkan ve haklar, iş sağlığı ve güvenliği gibi tedbirler ile sağlanabilir (Tekin ve Görgülü, 2018). Kişinin ilişki kurma ihtiyaçları; saygı görme, güvenlik, ait olmayı içermektedir (Kian ve ark., 2014). Çalışanın iyi bir sosyal ilişkisinin kişiyi motive ettiğini ve iş doyumunu sağladığını savunur. İlişki ihtiyacı yalnız iş arkadaşları ile olan iletişim değil bireyin ailesinden de duygusal destek ihtiyaçlarını karşılamasının iş doyumuna için olumlu etki edeceğini belirtmektedir (Tekin ve Görgülü, 2018; Çoban ve Özdemir, 2020). Gelişme ihtiyacı kendini gerçekleştirme ve kişinin kişisel gelişim ihtiyacını ifade eder (Arnolds ve Boshoff, 2002). Bireylerin gelişimlerine yönelik güvenilirlik, yetkinlik, başarı ve sorumluluk gibi olumlu özellikteki ihtiyaçlarını ifade eder (Tekin ve Görgülü, 2018).

Frederick Herzberg Çift Faktör Kuramı bireylerin iş doyumunun oluşmasına ya da oluşmamasına etki eden faktörlerin araştırılması sonucunda oluşturulmuştur. Çift faktör teorisinde birinci grup motive eden bireye başarılı olduğunu hissettiren faktörlerdir. Bu faktörlerin yok olması ise bireyin motivasyon seviyesinin düşmesi ile sonuçlanacaktır. İkinci grup hijyen faktörleridir. Bu faktörler bireyin motive olabilmesi için gerekli olan koşulları ifade etmektedir. Motivasyon yalnızca, hijyen faktörlerinin var olduğu bir ortamda ve motive edici faktörlerin varlığı halinde mümkündür (Koçel, 2015). Herzberg'in teorisinde temel amaç motivasyon ve hijyen faktörlerinin ilişkisinin incelenmesidir. Motivasyon faktörleri; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, başarı, tanınma etkenlerini içeren bireyin işe özgü ihtiyaçlarıdır. Hijyen faktörleri ise; amirlerle ilişkiler, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler, ücret, şirket politikaları ve yönetim etkenlerini içeren işin dışındaki faktörler olarak tanımlanmıştır. Böylece iş doyumunu artırmak için motivasyon faktörleri etkiliyken iş

doyumunun oluşmasını olumsuz etkileyen faktörleri azaltmak için de hijyen faktörleri rol oynamaktadır (Herzberg, 1968; akt., Ladikli ve Arslan, 2023).

Douglas McGregor'ın X ve Y kuramında, yöneticilerin çalışanlara yönelik davranışlarının, çalışanların iş ile ilgili motivasyonlarına bağlı olduğunu ve çalışanların yöneticiler tarafından iki farklı yöntem ile yönlendirildiğini savunmuştur. Teori X yöneticilerin çalışanlarına yönelik negatif bir tutuma sahip olduğu değerlendirmedir. Bu teoride çalışanların öne çıkan negatif özellikleri bulunmaktadır. Bu teoriye göre insan doğası gereği tembeldir, çalışmak istemez, sorumluluktan kaçınır, sadece kendini düşünüp örgütün ihtiyacını göz ardı etmektedir. Y teorisine göre ise, insan tembel değildir gerekli koşullar sağlandığında çalışma zevkli hale gelebilir, insan için çalışmak oyun ya da dinlenmek kadar doğaldır, sorumluluk alma ve işlerini en iyi şekilde yapma isteği içinde olurlar (McGregor, 1966; akt., Ladikli ve Arslan, 2023).

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramında, bireyin davranışlarını motive eden ve doyumunu sağlayan kişiliğin altında yatan özellikler araştırılmıştır. Sonuçlar; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güç ihtiyacı olmak üzere üç temel güdü sistemi olarak sınıflandırılmıştır (Özer ve Topaloğlu, 2008). McClelland, başarı ihtiyacını yüksek bir standart seviyesine ulaşma arzusu olarak tanımlamıştır. Bireyler mükemmellik standardında rekabet ettiklerinde doyuma ulaşırlar. Bağlılık ihtiyacı; kişinin çevresiyle olumlu ilişkiler geliştirebilmesi ve ilişkilerini sürdürebilmesi olarak açıklanır. Birey ait olma ihtiyacını diğer insanlarla etkileşim içinde olarak karşılar ve böylece performans artışı göstererek iş ve yaşam doyumlarının arttığı görülmektedir (Moore ve ark., 2010). Güçlü bağlılık ihtiyacı olan kişiler yakın çevresiyle zaman geçirmeyi sever, grup olarak çalışmayı tercih ederler, insanlara karşı duyarlıdırlar ve genellikle öğretmen ve danışman gibi başkalarıyla yakın ilişkiler içinde çalışabilecekleri mesleklere yönelirler (Boyatzis, 2016). Güç ihtiyacı, başkaları üzerinde kontrol sahibi olma ve etkileme ihtiyacı ile ilgili bir güdü olarak ifade edilmiştir. Güç ihtiyacı sergileyen bireyler, başkalarını etkileme isteğine sahiptirler (Moore ve ark., 2010). Bu kişiler genellikle liderlik pozisyonlarında görev alırlar, heyecanlı ve rekabetli işleri de tercih edebilirler (Boyatzis, 2016).

2.1.2.2. Süreç Kuramları

Kapsam kuramlarının iş doyumunun karmaşık süreçlerini açıklama konusunda yetersiz kalması nedeniyle süreç kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar, bireylerin içsel etmenlerinden çok dışsal etmenlere odaklanmaktadır. Süreç kuramlarına göre, gereksinimler

bireyleri davranışlara yönlendiren etmenlerden sadece biri olmaktadır. Süreç yaklaşımları, çalışanların davranışlarını başlatmada etkili olan faktörleri ve bireyin iş doyum düzeyini etkileyebilen kişilik, değerler, ihtiyaçlar, tutumlar ve beklentiler gibi bazı değişkenler ile bireyin davranışlarının anlamlı ilişkiye sahip olduğunu açıklar (Sumanasena ve Nawastheen, 2022).

Vroom'un Beklenti Kuramı çalışanların iş doyumlarının sağlanmasında örgütsel bağlılığın önemine dikkat çekmektedir. Kuram çalışanların iş yerindeki motivasyon seviyelerini açıklar. Teorinin temelini çalışanların davranışlarının sonucunun bilişsel güdüler tarafından belirlendiği oluşturmaktadır. Çalışanların karar verme, öğrenme ve tutum oluşturma süreçleri ve motivasyonlarını sağlayan davranışlarını yorumlamak ve değerlendirmek amacıyla genel bir çerçeve oluşturur (Chiang ve Jang, 2008). Beklenti kuramının üç temel kavramı bulunmaktadır. İlki çaba ve başarı ilişkisidir; bu kavram bireyin çabası karşılığında başarılı olacağına dair inancını yansıtır. İkinci kavram başarı ve ödül ilişkisidir; burada birey başarısı neticesinde ödül kazanacağına yönelik beklenti içindedir. Son kavram ise ödül ve ihtiyaç ilişkisidir; ödülün bireyin isteklerini tatmin etme derecesidir. Kişinin ihtiyaçları hangi oranda karşılanırsa, ödülü arzulama derecesi de o oranda artacaktır (Gibson ve ark., 1976; akt., Et Oltulu ve İraz, 2022).

Adams'ın Eşitlik Kuramı denge ve adalet olmak üzere iki ilkedен oluşmaktadır. Kuram çalışanların motivasyonlarının yönetimin astlara uyguladığı adalet ve eşitlik algılarıyla ilişkili olduğunu savunur. Bu teoride başarıyı etkileyen en önemli etkenlerin çaba, görev zorluğu, şans ve yetenek olduğu ifade edilmiştir (Sumanasena ve Nawastheen, 2022). Eşitlik teorisinde çalışanlar yaptıkları işleri değerlendirirken benzer işleri yapan diğer çalışanlarla kendilerini kıyaslama yoluna girerler. Çalışanlar yaptıkları işlerinin karşılığı olarak ödüllendirilme beklentileri içinde olurlar. Bu beklentilerinin karşılanması konusunda yöneticilerden adil bir davranış sergilemeleri istenir. (Maforah, 2015). Eşitlik teorisinde çalışanlar görevleri karşılığında alınan ödülün miktarını değerlendirir. Bu değerlendirme sonunda girdiler (görev katkılar) ve çıktılar (parasal ödüller) arasında denge olmalıdır. Ödemeler yalnızca para olarak düşünülmemelidir, aynı zamanda terfi etme, psikolojik doyum gibi öğeleri de içermektedir (Okumuş, 2011).

2.2. Sakin Benlik

Benlik kavramı, kişinin kendine yönelik tutumları, algıları, duygularından oluşan kim olduğuna ilişkin düşünceleri olarak tanımlanmaktadır (King, 1998). Başka bir ifadeyle benlik

kavramı, bireyin kendisini nasıl gördüğü ve kendisine nasıl değer atfettiğini anlatıp kendi benliğini kavrayış ve algılayış biçimidir (Aydın, 1996). Psikolog William James tarafından psikoloji alanında benlik kavramı ile ilgili ilk açıklamalar yapılmıştır. James (1963) benliği en genel tanımıyla bireyin kendisi hakkında söyleyebileceği her şey olarak ifade etmiştir. Benlik, kişinin kendisine yönelik bilinçli algılarını ifade etmektedir (Özen ve Gülaçtı, 2010).

Benlik kişilerin kendileri hakkındaki inanç ve düşünceleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Bu nedenle kişilerin benlik yapılarını inanç ve tutumları etkileyerek benlikleri algı ve duyguları içine alan geniş bir yapıya karşılık gelir (Markus ve Kitayama, 1991; Singelis, 1994). Egoistik değerlere sahip olan benlik yapıları kişilerin kendilerine yönelik eleştirileri kabullenememelerine, kendileri hakkında gerçekçi olamayan olumlu tutumlara ve çeşitli alanlarda kendilerine özel ilgi gerektiği gibi inançlara sebep olur (Baumeister ve ark., 2003; Campbell ve ark., 2004). Bu nedenle egoistik inançların baskınlık gösterdiği benlik yapıları, hem birey hem de çevresindeki diğer insanlar için sorunlar yaratabilir (Bauer ve Wayment, 2008). Egoistik özelliklere sahip yapıdaki benlik; psikolojik, sosyal ve fizyolojik sağlık yönünden olumsuz etkilere sahiptir (Cheng ve ark., 2013; Hill, 2016). Bireyselliği ön planda tutan bu benlik yapılarından uzaklaşmak kişileri kendileri hakkında daha gerçekçi tutumlar oluşturmaya ve diğer insanların isteklerine önem vermeye yönlendirebilir. Sakin bir benliği oluşturan bu özellikler fizyolojik ve psikolojik sağlığı da olumlu etkileyerek birey için iyi sonuçların oluşmasını sağlar (Wayment ve ark., 2014; Brion ve ark., 2014).

Pozitif psikoloji alan yazınında yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan sakin benlik, teorik köken olarak hümanistik psikoloji ve eudaimonic felsefi ilkelerine dayanır (Bauer ve Wayment, 2008). Sakin benlik, egoistik özelliklerin dışında ve bireyin ihtiyaçları ile diğer kişilerin ihtiyaçlarına dengeli olarak önem verilmesinin sağlandığı bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Bauer ve Wayment, 2008; Wayment ve Bauer, 2018). Sakin benlik, kişisel çıkarları göz ardı etmek değil kişisel çıkarları başkalarıyla ilgili düşüncelerle dengelemeyi içerir. Kişinin kendisinin ve diğerlerinin uzun dönemdeki kazançlarını dikkate alarak anlık durumu değerlendirmeyi içerir. Bu benlik türünü kişinin kendisi ile diğerleri arasında insanca ve şefkatle yaşama şekli olarak değerlendirmek mümkündür. Çünkü bu benlik tipi kişinin kendisine ve diğerlerine yönelik şefkatin yolunu açarak bireye gelişim için fırsat verir. Sakin benlik; affetmeyi, şükran duymayı, üretkenliği, kendine şefkati kapsar (Bauer ve Wayment, 2008; Wayment ve ark., 2014; Wayment ve Bauer, 2018).

Sakin benlik, egoizmi aşan bir benlik yorumlama biçimi olarak kişinin benliğini ihmal etmeden kendisi ve başkaları için hem endişeleri dengelemesini hem de bireyin ve

başkalarının gelişimini kolaylaştırma sürecini kapsamaktadır (Wayment ve Bauer, 2018). Sakin benlik ile kişinin kendisine ve başkalarına yönelik öznel bir duruşu ifade edilmektedir. Egonun sesinin kısıldığı, böylece başkalarını olduğu kadar kendini de dinleyebildiği, hayata daha insancıl ve şefkatli yaklaşma çabası içinde benlikten söz edilmektedir Bauer ve Wayment, 2008). Wayment ve Bauer (2017) sakin benliğe sahip kişinin dört özelliğini şu şekilde açıklamışlardır: Başkalarının bakış açısından bakma yeteneğine sahip olabilir, kendisi gibi olmayan başkalarıyla özdeşleşebilir, savunmaya geçmeden bir duruma müdahale etme becerisini geliştirebilir, bir durumu olumlu sosyal gelişim için bir fırsat olarak görerek prososyal gelişme sürecini gerçekleştirebilir.

Sakin benlik, insanın başkalarının gözünden olaylara bakabilmelerini, olayları nesnel ve diğer insanların faydasını gözeterek değerlendirebilmelerini sağlar. Bu nedenle sakin benliğin olumlu pek çok kişisel özelliklerle de pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmüştür (Çağış, 2022). Araştırmalar sakin benlik yapısının yaşam doyumu, yaratıcılık, pozitif duygular gibi kişisel özelliklerle pozitif yönlü ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Wayment ve ark., 2014; Boin ve Voci, 2019). Ayrıca benliği sakinleştirmeyi sağlayan müdahale yöntemlerinin aynı zamanda psikolojik ve fiziksel sağlığı da koruyabileceği ve destekleyebileceği açıklanmıştır (Klimecki ve ark., 2013; Roeser ve Pinela, 2014).

2.2.1. Sakin Benlik ve Alt Boyutları

Sakin benliğe hizmet eden iki önemli yapı denge ve gelişmedir. Denge ve gelişme sakin benliğe hizmet ederek kişiye düşünme, hissetme ve davranışa hazırlıkta motivasyon sağlar. Denge, benliğin kendi isteklerinin dışında diğerlerinin isteklerini de dikkate alarak diğer insanların bakış açılarına dikkat etme olanağı sağlar. Gelişme ise kişinin kendini ve başkalarını da içine alan anlamlı bir gelişim olarak açıklanır. Gelişim ve denge bireyin kendini ve diğerlerini değerlendirmesini sağlayan uygun bir ortam sunar. Sakin benliğin perspektif alma (perspective taking), kapsayıcı kimlik (inclusive identity), bağımsız farkındalık (detached awareness) ve gelişme (growth) olarak adlandırılan birbiriyle etkileşim halinde olan dört temel yönü vardır. Bu yapılar da denge ve gelişme yönelimine birlikte katkıda bulunur (Bauer ve Wayment, 2008; Wayment ve ark., 2014). Türkiye'deki uygulamada; bağımsız farkındalık, özdeşleşme, başkalarının bakış açısını alma ve kişisel büyüme olarak kullanıldığı görülmektedir (Akça, 2014).

2.2.1.1.Başkalarının Bakış Açısını Alma

Kendi bakış açısının ötesine bakabilme yeteneği olup başkalarının bakış açılarının da olduğunu kabul etmeyi ve bunların üzerine düşünebilmeyi sağlar. Böylece başkalarının duygu ve düşüncelerini anlaşılır kılar ve empati, merhamet ve alturizim gibi özellikleri destekler (Wayment ve ark., 2014). Başkalarının durumlarını anlamak, sosyal bağlantıyı teşvik etmek ve kabullenmeye dayalı şefkati güçlendirmektir (Chew ve Ang, 2021). Başkalarının bakış açısını alma yoluyla bireyler diğer insanların bakış açılarını yansıtarak empati ve özgeciliği beslemektedir. Tüm bu nitelikler uzun vadede bir bireysel gelişim süreci olan kişisel gelişim algısı ve buna bağlılıkla iç içe bir süreç oluşturmaktadır (Boin ve Voci, 2019). Başkalarının bakış açısını alma düşünmeyi içerirken, diğer insanların bakış açılarının anlaşılmasında önemli bir kolaylaştırıcı olduğu ve empati ile ilişkisi uzun zamandır bilinmektedir (Wayment ve Bauer, 2017). Başkalarının bakış açısını alma, kişinin kendine odaklı olma durumunu en aza indirdiğinden uyum kavramını da beraberinde getirmektedir. Başkalarının bakış açısını alma, dikkati kendinden uzaklaştırma becerisini içerdiğinden bu durumun başkalarına karşı şefkat gösterilmesini kolaylaştırabildiği ve ortak bir iletişim kurulması yönünde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir (Sayiner, 2023).

2.2.1.2.Özdeşleşme

Özdeşleşme olarak açıklanan kapsayıcı kimlik canlı veya cansız diğer tüm varlıklarla bağlantı duygusunu ifade eder. Bu kimlik diğer insanlarla ilişkilerden beslenir ve diğerlerinin bakış açılarını anlamak önemlidir. Ayrıca bu özellik kişinin diğer insanlarla olan benzer özelliklerine odaklanarak kendini tanımlamasını sağlar (Wayment ve ark., 2014). Özdeşleşme, kişinin psikososyal yaşamına başkalarını ne ölçüde dahil ettiğini ifade ederken onlarla duygusal bir bağ kurmaya yönelik yaratılan alanı vurgulamaktadır (Wayment ve Bauer, 2017). Özdeşleşme kişinin kendine ait nitelikleri açısından başkalarıyla bütünleştiği ve diğerlerini psikososyal olarak kendi kimliğine dahil ettiği sürece işaret etmektedir (Chew ve Ang, 2021). Özdeşleşme diğer insanları ve doğal dünyayı geniş bir benlik tanımı içinde kucaklayarak iş birliğini ve şefkati artırmaktadır (Boin ve Voci, 2019). Ayrıca, özdeşleşme bizi başkalarıyla olan benzerliklere odaklanmaya yönlendirmekte olup, empatinin temel bir süreci olarak görülmektedir. Bu durum, üst veya ortak bir kimliği teşvik etmeye yardımcı olduğundan gruplar arası önyargılardaki azalmayı da sağlayacağı düşünülmektedir (Al-Kire ve ark., 2022).

2.2.1.3.Kişisel Büyüme

Kişisel büyüme, uzun vadeli bireysel gelişim süreci olduğundan geleceğe daha fazla odaklanmaktadır (Wayment ve ark., 2014). Büyüme kişinin herhangi bir durumu yalnızca o an açısından değil, daha ziyade bu durumun kişisel gelişimi kapsayan ve sadece kendisi için değil başkaları için de oluşan fırsatlara hizmet eden süreç açısından ele alınması olarak değerlendirilmektedir. Büyüme odaklılık kişinin kendisini, başkalarını veya diğer ilişkileri içeren gelişime duyulan ilgi olarak ifade edilmektedir (Wayment ve Bauer, 2018). Büyüme, yaşamın olgunluk ve iyi oluş yönlerini hedefleyen dikkat çekmektedir. Ayrıca büyüme, aynı anda ve bağımsız olarak üretkenliği ve kendini gerçekleştirme açısından ele alırken hem bilgelik hem de mutluluk niteliklerini içeren yapıları kapsamaktadır. İyi olma halini içeren küresel, bütünlendirici bir kişisel gelişim kavramına işaret etmektedir (Bauer ve ark., 2014). Kişisel büyüme, insan gelişiminin doğasının anlaşılmasını ifade etmektedir. Kişinin kendine karşı daha az savunmacı bir duruşuna karşılık genişletilmiş bir benlik duygusu ile kendini geliştirmek için atılan adımlar yönünde uzun vadeli, insancıl bir süreci kapsamaktadır (Saymer, 2023).

2.2.1.4.Bağımsız Farkındalık

Bağımsız farkındalık insanlara ve olaylara karşı yargılayıcı olmamayı ve önyargılı fikirleri içermeyen bir tür dikkat şeklidir. Bireylerin çevrelerine dikkat etmelerini ve şimdiki ana odaklanmalarını sağlar (Brown ve Ryan, 2003). Bağımsız farkındalık, şimdiki zaman merkezli bir bilinç durumunu ifade ederken, bu kişinin eylemlerini farkındalıkla görebilmesi için gerekli zihinsel alanı sağlamakta ve daha az savunmacı bir duruşa ve yargılayıcı olmayan bir tutuma olanak tanımaktadır (Bauer ve Wayment, 2008). Bağımsız farkındalık kişinin eylemlerini farkındalıkla görebilmesi için gerekli zihinsel alanı sağlarken, daha az savunmacı ve uzun vadede kişinin önünü açan yargılayıcı olmayan bir tutum oluşturmaktadır (Liu ve ark., 2021). Bağımsız farkındalık, bireylerin çevrelerinin farkında olmalarını, insanların ve olayların nasıl olması gerektiğine dair yargılar, beklentiler, idealler veya önyargılı fikirler olmaksızın şimdiki ana odaklanmalarını sağlamaktadır (Boin ve Voci, 2019).

2.2.2. Sakin Benliği Yansıtan Psikolojik Yapılar

Alçakgönüllülük (humility), sakin benliği yansıtan psikolojik yapılardan biridir. Alçakgönüllülük kişinin eksiklerini fark etmesini sağlayarak nesnel bir benlik değerlendirmesine sahip olur. Bu kişiler eksik yönlerinin neler olduğunu bilerek bunları

tamamlama yoluna gider, böylece sakin benliğin en önemli özelliği olan gelişime katkıda bulunur (Worthington ve ark., 2016). Öz aşkınlık (self-transcendence) da sakin bir benliğe işaret eder. Bu psikolojik yapı kişide geniş bir farkındalık oluşturarak benlik sınırlarının ötesine geçebilme kapasitesi sağlar. Bu kişiler kendi isteklerine odaklanmak yerine diğer insanların ihtiyaçları ile de ilgilidir (Otway ve Carnelley, 2013). Sakin benlik ile ilgili diğer bir yapı olan bilgelik (wisdom), sosyal odaklı kararlar vererek başkalarına karşı hoşgörülü olmayı içerir (Walsh, 2015). Bilgelik; hoşgörülü, adil, uyumlu, dinginliğe ulaşmış olmayı, yüksek ahlaki değerlere sahip olmayı ve zekayı insanların yararı için kullanmayı gerektirir. Ayrıca bilgelik, empati, iyilikseverlik, insanlık sevgisi ve başkalarının değerlerini kabul etme gibi sakin benliği yansıtan özelliklerle de pozitif ilişkilidir (Glück ve Bluck, 2011).

Şefkat (compassion), başkalarının acılarına karşı hassas olmayı ve acılarını hafifletmeyi, insanların hata yapabileceğini ve kimsenin mükemmel olmadığını bilmeyi gerektirir. Kişinin şefkati sadece diğer insanlara değil kendisine de yönlendirdiği şekli olan öz şefkat olumsuz duyguları olumlu benlik duygularına dönüştüren pozitif psikolojik yapıdır. Öz şefkat düzeyi yüksek kişilerin psikolojik sağlamlık ve iyi oluş düzeyleri yüksektir (Neff ve McGehee, 2010). Bir diğer yapı olan otantiklik (authenticity) ise bireyin çevresinden bağımsız bir şekilde gerçek benliğini yansıtabilmesidir. Bireyin bunu yapabilmesi için güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olup sakin benliğe sahip olması gerekir (Goldman ve Kernis, 2002).

Bilinçli farkındalık (mindfulness), kişinin geçmişteki yaşantılarından ve gelecekte olabilecek olaylardan sıyrılıp ana odaklanmasıdır. Bu şekilde birey çevresindeki olayları doğru bir şekilde algılayabilir. Böylece bireyler kendi benliklerini olduğu gibi yansıtabilirler bu da sakin bir benliği açığa çıkarır (Bishop ve ark., 2004). Birliğe inanmak (believing in oneness) sakin benlik ile ilgili olan bir diğer yapıdır. Birliğe inanmak her şeyin bütünü bir parçası olduğuna inanmak anlamına gelir, bu inancı da Tanrı, ruh, enerji gibi kavramlarla tanımlarlar. Bu inanç sakin benliği yansıtarak yardımseverlik ve evrensellik değerleriyle pozitif ilişkilidir (Diebels ve Leary, 2019).

2.3. Öz Şefkat

Com (ile) ve pati (ıstırap çekmek) kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan compassion (şefkat) kelimesinin kökeni Latinceye dayanmaktadır (Ümmet, 2020). Şefkat, diğer insanların yaşadıkları yetersizlik, başarısızlık gibi olumsuz durumlarda bireyin onlara yardım etme isteğinin olması şeklinde tanımlanır (Lazarus, 1991). Şefkat, başkalarının

acısına tanık olduğumuzda o kişiye yardım etmemizi sağlayan ve bizim harekete geçmemize yardımcı olan duygu olarak ifade edilmektedir. Şefkat kavramının temelini öz şefkate (self-compassion) dayandığı ifade edilmektedir (Goetz ve ark., 2010). Alan yazın incelendiğinde bu kavramın Türkçe'ye "öz duyarlık" (Korkmaz, 2018; Toksoy ve Oktan, 2019; Toprak Ülker ve Çakır, 2019; Altıparmak, 2019; Özdemir, 2020; Bostan ve ark., 2021; Önel, 2021; Karıncalı, 2021; Özcan, 2021; Demir, 2022; Başçı ve Hamamcı, 2022), "öz anlayış" (Barutçu Yıldırım ve Demir, 2017; Alibekiroğlu ve ark., 2018; Çapan, 2019; Sarıcaoğlu ve Aslan, 2019; Kuzgun, 2020; Kılıç ve Tunç, 2020; Meriç, 2020; Gökmen ve Deniz, 2020; Durmuş, 2022; Keskin, 2023; Avcı, 2023) ve "öz şefkat" (Aktaş ve Şahin, 2018; Bayar, 2019; Künye ve Aydın, 2020; Dönmez ve Sarı, 2021; Çoban, 2021; Demircan, 2021; Ceco, 2022; Adıgüzel, 2023) gibi farklı şekillerde çevrildiği görülmektedir. Bu kelimelerin hepsi temelde aynı anlama gelmektedir (Atalay, 2019). Mevcut araştırmada "self compassion" kelimesine karşılık olarak "öz şefkat" kelimesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Neff (2003a) tarafından literatüre kazandırılan öz şefkat kavramının temeli Budizm felsefesine dayanmaktadır. Budist felsefenin görüşüne göre insanın çevresine anlayış gösterebilmesi için öncelikle kendisine anlayış göstermesi gerekmektedir. Ancak insanlar çoğu zaman başkalarına anlayışlı olmalarına rağmen kendilerine karşı aynı anlayışı gösteremeyip acımasız olabilirler (Germer, 2009). Şefkat, Budist kökenli psikolojiye göre sadece başkalarının acılarına gösterilen duygular değil, kişinin kendi acılarına yönelik de göstermesi gereken bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Budist felsefe, benliği olumsuz etkileyen duygulardan arındırma amacına dayanır ve bunu yaparken kişinin kendisine yönelik de şefkatli olması gerektiğini ifade etmektedir. Budizm içerisinde öz şefkatin uzun yıllar boyunca bilinen bir olgu olduğu görülmektedir (Omay, 2019).

Öz şefkat kişinin başkalarına karşı sergilediği şefkatli tavırları ve yardım etme isteğini kendine de yöneltmesidir (Neff, 2011). Öz şefkat bireyin kendi ihtiyaçlarına yönelik kendisine öz bakım sunabilmesidir (Germer, 2009). Öz şefkat en kapsamlı şekliyle Neff (2003a) tarafından ele alınmış ve bireyin olumsuz duygularının farkında olması, yaşanan olumsuz durumlardan sonra ortaya çıkan duyguların insanlığın bir parçası olduğunu ve bu duyguların herkes tarafından yaşanabileceğini kabullenmesi, yaşanan tüm olumsuz olaylara rağmen bireyin kendisine karşı sevecen, nazik ve şefkatli olması şeklinde tanımlanmıştır. Öz şefkatin temeli kişinin kendisini suçlamaktan ve yargılamaktan uzak durmasıdır. Kişinin yaşadığı olumsuz olaylar sonucunda kendisine karşı eleştiri yapmak yerine anlayışlı davranması ve destek olarak şefkat göstermesidir (Germer, 2009). Öz şefkatli bireyler kusursuz olmadıklarını ve hata yapabileceklerini bilirler ve bu nedenle olumsuz yaşam

olaylarında kendilerini acımasızca yargılamazlar (Neff ve ark., 2005). Öz şefkatli bireylerde kendilerini küçük görme, yargılama, kendilerine düşmanlık etme gibi olumsuz durumlar söz konusu değildir. Bu duyguların yerine olumsuz yaşantılarda kendini affetme, rahatlatma ve sevmeye gibi duygular gösterirler (Neff, 2003a; Gilbert ve Procter, 2006; Allen ve Leary, 2010).

İnsan psikolojik olarak sağlam olmaya ve iyi hissetmeye ihtiyaç duymaktadır. Bunu da öz şefkatle gerçekleştirmektedir. Kendi hatalarına karşı anlayışlı olan birey kendisine gösterdiği şefkat ile olumlu duygular geliştirebilir (Neff 2003a, Atalay 2019). Yapılan çalışmalar öz şefkatin bireyin hayatında karşılaştığı olumsuz durumları azalttığı ve olumlu zihin durumlarını geliştirdiğini ortaya koymaktadır (Neff, 2023). Öz şefkate sahip olan kişilerin, yaşam doyumları ve motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğu, kişilerarası ilişkilerde daha iyi olduğu, olumsuz durumlarda yaşadıkları kaygı ve depresyonla daha kolay başa çıkabildikleri belirtilmektedir (Neff ve Germer, 2018). Öz şefkat olumsuz olaylarla başa çıkarken kullanılacak önemli kaynaklar arasında değerlendirilir. Öz şefkat kişinin kendi başarısızlık ve yetersizliklerini anlaması ve böylece yaşadığı olaylara geniş bir perspektiften bakabilmesini sağlayarak bireyde farkındalık oluşturur. Bireyin yaşadıkları karşısında kendisini nasıl değerlendirdiği, kendisine söyledikleri ve fikirleri öz şefkat gelişimini etkileyerek öz şefkat düzeyini geliştirebilir (Öveç, 2007).

2.3.1. Öz Şefkatin Bileşenleri

Neff (2003a) öz şefkati, üç temel bileşenle açıklamıştır. Bu bileşenler iç içe geçmiş olup birbirlerinin tamamlayıcısı biçimindedirler. Bu üç bileşen; kendini yargılamaya (selfcriticism) karşı öz sevecenlik (self-kindness), izolasyona (isolation) karşı ortak insanlık (common humanity), aşırı özdeşleşmeye (over identification) karşı bilinçli farkındalıktır (mindfulness). Neff (2003a) işlevsel olması amacıyla öz şefkatin bileşenlerini üç ana başlık altında açıklamıştır: öz sevecenlik, ortak paydaşım ve bilinçli farkındalık.

2.3.1.1. Öz Sevecenlik

Kendini yargılamanın tam tersi olan öz sevecenlik, kişinin kusurlarına yönelik kendisine öfke duymak yerine daha destekleyici ve önyargısız yaklaşabilmesidir (Kirkpatrick, 2005). Bireyin olası başarısızlık durumlarından sonra kendini acımasız bir şekilde eleştirmesi yerine kendine nezaketli olabilmesi öz sevecenlik olarak değerlendirilir. Hatalara anlayışlı bir şekilde yaklaşmak hiç kimsenin kusursuz ve mükemmel olamayacağını kabullenmektir (Neff

ve Tirsch, 2013). Kişinin yaptıkları hatalara odaklanması yerine kendi mutluluklarına, aydınlanmalarına odaklanmalarının daha doğru bir davranış olduğu ifade edilmektedir (Kirkpatrick, 2005). Öz sevecenlik, kişinin ön yargısız bir şekilde kendini anlama çabasıdır. Bireyin beklentilerini alamadığı durumlarda kendisine sert bir eleştirel tavır almamasını, gelişim ve değişim sağlamak amacıyla benliğe zarar vermemesini gerektirir. Bunun yerine değişim ve gelişim gösterebilmesi için sevecen ve sabırlı bir şekilde benliğini cesaretlendirmesi önemlidir. Kendine karşı sevecen olmak benliğe zarar verebilecek yıkıcı etkileri ortadan kaldırmayı ve kişiye sıkıntılı ya da zor olan davranışlar olsa bile bunları gelişim amacıyla yapabilmesi için benliği cesaretlendirmeyi içerir (Neff, 2003a).

2.3.1.2. Ortak Paydaşım

Ortak paydaşım, bütün insanların hata yapıp başarısız olabileceklerini içermektedir. Hayatın içinde yanlışların da olduğunu, tüm insanların kusurları olabileceğini kabul etmeyi gerektirir. Bireylerin hayatın üzüntülü dönemlerinin sadece kendilerine özgü olmadığını, diğer insanların da bu süreçleri yaşadıklarını fark etmeleri şeklinde açıklanır. Bu farkındalık ile birey yaşadıklarına daha geniş pencereden bakabilir. Böylece olumsuz bir durumla karşılaştığında “neden ben” sorusunu yöneltmek yerine yaşadıklarının insanların ortak deneyimleri olduğunun bilincine varır. Başkalarının da aynı duyguları yaşayabileceğini bilmek kişideki eksilik duygusunu da azaltır (Germer ve Neff, 2013).

İnsanlar yaşadıkları sıkıntılı durumlar sonucu kendilerini hatalı görüp yalnızlaşabilir ve bu durum sonucu çevrelerinden izole olabilirler. Ancak geniş çerçeveden bakabilen insan bu sorunu yalnız kendisinin yaşamadığını gördüğünde izolasyon azalır. Ortak paydaşım bakış açısı kişiyi izole olmaktan uzaklaştırarak yaşadıklarını diğer tüm insanların da yaşayabileceğini ve kendisinin de diğerlerinden farklı olmadığını görmesini sağlar. İzole olmayan kişi ortak paydaşım ile beraber sorunlarının çözümü için umut besler, diğer insanların da aynı sorunları yaşadığını bilir ve deneyimlerinden faydalanır. Yaşadığı olumsuz durumlardan kaçınmak yerine onlarla nasıl baş edebileceğini bulmaya çalışır (Germer, 2009).

2.3.1.3. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık, şu anda ne oluyorsa tamamen farkında olmaktır (Stahl ve Goldstein, 2019). Bu farkındalık sadece bilişsel alanda değil kişinin o anda yaşadığı deneyime karşı şefkatli bir farkındalığını içerir. Bireyin yaşadığı durumla ilgili herhangi bir yargılama yapmadan devam eden süreç içerisinde olaya karşı duygularını gözlemlemesi

şeklinde ifade edilir (Neff, 2003a). Bireyin tüm benliği ile tüm dikkatini yaşadığı deneyime vermesi olarak açıklanmaktadır. Kendine odaklanmış bu dikkat hali kişinin farkındalığıyla birlikte anda yaşanan tüm fikir, algı ve duyguları kaçınmadan, yargılamadan kabullenmeyi içerir. Böylece birey yaşadığı duygu ve düşünceler ile mücadele etmek yerine onları anlamaya çalışıp doğru davranışı uygulayacaktır (Bishop ve ark., 2004).

Bilinçli farkındalıkta kişiler geçmişe ya da geleceğe odaklanmadan bu anı yaşamak isterler. Anı yaşarken de olumsuz olaylara, başarısızlıklara, kusurlara odaklanmazlar ancak bunların farkında olurlar (Neff, 2003a). Bireylerin acı çektikleri anda bile kendilerine şefkat gösterebilmeleri için o anda olmaları önemlidir. Bilinçli farkındalık becerileri gelişmiş kişiler olumsuz olaylardan sonra duygularından kaçmaz ve onlarla yüzleşir. Bu yüzleşmeyle birey olayların farkında olarak objektif değerlendirme yapabilir. Böylece yaşanan olumsuz durumla ilgili kendilerine şefkat gösterebilirler (Neff ve Germer, 2018). Öz şefkatin üç boyutu da incelendiğinde, boyutların birbirleriyle ilişkili olduğu ve birbirlerinin varlığına katkıda bulundukları görülmektedir. Öz şefkatin olduğu bir yerde bilinçliliğin daha özel bir yerinin olduğu söylenebilir. Bireyin duygularını değerlendirebileceği bilinçli bir zemin olmadan öz sevecenlik ve ortak paydaşımın da varlığından söz edilemez. Bireyler acı verici duygu ve düşünceleri hakkında bilinçli farkındalığa sahip değilse bu duygu ve düşünceleri kabullenmeleri de mümkün değildir (Akın, 2013).

Araştırmacılar bilinçliliğin önemini vurgulayıp kişinin olumsuz duygulardan uzaklaşmasını sağlayarak öz sevecenlik ve ortak paydaşım duygularının gelişimini desteklediğini belirtmiştir (Neff, 2003a). Bu üç boyutun da birbirini etkilediğini ve birbirlerinin gelişimlerine katkı sağladıkları açıklanmaktadır. Yaşadıklarının farkında olmayan kişilerin kendine karşı sevecen olması mümkün değildir. Bununla birlikte olumsuzlukları ve üzüntüleri yalnızca kendisinin yaşadığını düşünen kişilerin yaşanan durumları da doğru değerlendirmesi beklenemez. Bu sebeple bu üç bileşen birbirleriyle yakından ilişkilidir. Her boyut bir diğerine katkı sunarak öz şefkatin temelini oluşturmaktadır (Neff, 2016).

2.3.2. Öz Şefkat ile İlgili Kuramlar

Psikanalitik kuram; Winnicott (1953) tarafından açıklanan ve psikanalitik kuram içerisinde yer alan gizil boşluk kavramı ile öz şefkatin arasında bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Kirkpatrick, 2005). Temeli anne bebek ilişkisine dayanan kuramda, bebek dünyaya ilk geldiği zaman anne ile kendisini bir bütün olarak görür ve her istediğinin

karşılandığı bir dünyada yaşar. Daha sonra gelişen farkındalıkla bebek her istediğinin karşılanmadığını ve anneden ayrı bir birey olduğunu keşfetmeye başlar. Bebeğe oluşan bu farkındalıktan sonra “ben” kavramı biter ve “ben değil” algısı gelişir. Gizil boşluk kavramı da bahsedilen iki dönem arasındaki boşluk olarak açıklanmaktadır. Bebeğin annesi ile bağı yavaş yavaş azalmaya başlar ve kendisine yönelik farkındalığı gelişir. Ben ve diğerlerinin oluşturduğu alan hem farkındalığı hem de ortak paydaşımı hatırlatarak bebek kendine ait bir bakış açısı kazanmış olur. Bebek “ben”, “ben değil” duygularını fark etmeye başladıkça bebekte öz şefkat duygusun da gelişmeye başladığı görülür. Gizil boşluğu yönetebilme becerisi geliştirdikçe öz şefkat duygusu da oluşur (Ogden, 1990; akt., Kirkpatrick, 2005).

Bilişsel davranışçı kuram kapsamında uygulanan birçok müdahale tekniklerinin öz şefkati geliştirmeyi desteklediği bilinmektedir. Bilişsel davranışçı kuramda danışanların öz eleştiri yapmaları aza indirilerek öz şefkat düzeylerini artırmaları hedeflenir. Böylece bilişsel davranışçı kuram danışanın kendi isteklerine yönelik olumsuz algılarını kendini kabule dönüştürmeyi sağlar (Greenberg ve ark., 1993, akt. Kirkpatrick, 2005). Bilişsel davranışçı yaklaşım ana odaklanmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ana odaklanmak Gestalt terapinin ana amaçlarından biridir. Ana odaklanmak aynı zamanda bireylerin bilişsel farkındalık düzeyleri için de önemlidir (Gilbert, 2005). Bilişsel davranışçı kuram için önemli bir yapı da öz şefkatin bileşenlerinden biri olan bilinçli farkındalık boyutudur. Bireyin aklına gelen düşünceler değiştirilmeye çalışılmaz. Danışanlara düşüncelerini yargılamamaları ve kabullenmeleri gerektiği öğretilir. Gestalt terapi yöntemlerinden olan iki sandalye ve boş sandalye tekniklerinde birey kendisinin olumlu veya olumsuz kabul etmediği tüm yönleriyle yüzleşerek kendisini olduğu gibi kabul etmeyi amaçlamaktadır (Corey, 1991; akt. Küçük, 2020). Kendindeki olumsuz durumları fark eden danışan da kendisine karşı öz şefkatli olacaktır (Atlı, 2019).

Hümanist kuram, öz şefkat ile en fazla ilişkiye sahip olan danışma yaklaşımıdır. Öz şefkat aynı zamanda hümanist psikologların çalışmalarında da bulunmaktadır (Maslow, 1954; Rogers, 1965; Fromm, 1963; Ellis, 1996; akt., Akın, 2013). Bireyin başarısızlıklarını kabullenmesinin psikolojik sağlığı için önemli olduğu açıklanmaktadır (Maslow, 1974). Ona göre psikolojik rahatsızlıkların temelinde bireyin kendine yönelik yetersizlikleri, başarısızlıkları gibi durumlarından korkması yatmaktadır. Hümanist kuramda bireyin kendini olduğu gibi affedici ve sevgi dolu şekilde kabullenmesi, anlaması, başarısızlıklarına yönelik cesaretlendirilmesi amaçlanır (akt., Akın, 2013). Rogers'ın (1965) koşulsuz kabul yaklaşımı öz şefkatle oldukça uyumludur. Koşulsuz kabul benliğimizin sevmediğimiz yönlerini kademeli olarak benimsememizi, kendimizi dinlemeyi öğrenmemizi ve ne yaşayacağımız

konusunda kaygılanmamamızı sağlar. İnsancıl kurama göre sağlıklı insan, benliğine ilişkin farkındalığı yüksek ve topluma uyum sağlayabilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Rogers, 1965; akt. Özpeynirci ve Kırmızı; 2020). Akılcı duygusal davranışçı terapi, bireyin sınırlılıklarını kabullenip hoş görmesini sağlar, bu da öz şefkatle ilişkilidir. Öz şefkat Ellis'in koşulsuz öz kabul olarak ifade ettiği konuma ulaşmayı destekler. Bu nedenle benlik değerlendirilmez ve varoluşun bir yönü olarak kabul edilir ve cesaretlendirilir (Ellis, 1996; akt., Akın, 2013).

2.4. Psikolojik Sağlamlık

Sağlamlık; esneklik, önceki duruma kolay bir şekilde geri gelebilme anlamlarını taşıyan Latince “resiliens” sözcüğünden gelen bir kavramdır ve iki temel anlamı vardır. Bunlardan ilki, bireyin yaşadığı zor olaylarla baş edebilmesi ve diğeri ise olumsuz olaylardan, talihsizlikten veya hastalıktan hızlı ve kolay bir şekilde iyileşme yeteneğidir. (Windle, 2011). Literatür incelendiğinde kavramın “kendini toparlama gücü” (Güleçer, 2021; Çetinkaya ve Sarıcı Bulut, 2019; Tıraş ve ark., 2019; Erdi, 2022), “ego sağlamlığı” (Balaban Dağal ve Bayındır, 2018; Çetinkaya, 2021), “yılmazlık” (Demir Polat, 2018; Akpınar, 2021; Taşdemir, 2021; Tahtalı Sükun, 2022; Yıldırım, 2022;), “psikolojik dayanıklılık” (Polatçı ve ark., 2017; Akdoğan ve Yalçın, 2018; Yılmaz, 2022; Aydemir, 2023; İşli, 2023; Akbaba, 2023) ve “psikolojik sağlamlık” (Hoşoğlu ve ark., 2018; Doğan, 2020; Güzel, 2021; Akgün, 2022; Durmuş, 2022), olarak farklı şekillerde kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada “resiliens” kelimesinin karşılığı olarak “sağlamlık” kelimesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Amerikan Psikoloji Derneği (2023) tarafından yapılan tanıma göre psikolojik sağlamlık; travmatik durumlar, tehdit, hayattaki zorluklar, trajediler, sosyal çevrede ya da aile ilişkilerinde yaşanan sorunlar gibi önemli stres kaynakları, ciddi sağlık sorunları, çalışma ortamında yaşanan ve finansal alandan kaynaklı sıkıntıların oluşturduğu strese maruz kalındığında tüm bunlara iyi bir şekilde uyum sağlayabilme sürecidir. Başka bir tanıma göre psikolojik sağlamlık, kişinin hayatında karşılaştığı ve yaşadığı olumsuz olaylar, stres verici durumlar gibi risk faktörleri ile bu riskin kişideki olumsuz etkilerini azaltmayı sağlayan koruyucu faktörlerin etkileşim içinde olmasıyla birlikte bu süreçle başa çıkabilmeleri ve duruma uyum sağlayabilmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kararımak, 2006). Luthans ve arkadaşları (2007) ise psikolojik sağlamlığı, bireyin zorlanma, engellenme, belirsizlik yaşama gibi farklı pek çok olumsuz olaylarla baş edebilme ve başarıya ulaşabilme becerisi şeklinde tanımlamışlardır. Psikolojik sağlamlık, kişinin zorluklarla düzgünce başa çıkmasını sağlayan

zihin ve karakterin içsel güçlü yanlarını içerir ve bu güçlü yanlara depresyon veya anksiyete gibi strese bağlı durumları veya bunların tekrarlanmasını önleme; stresli durumlardan daha hızlı ve daha çok iyileşme; yaşamın çeşitli alanlarında işlev gösterme zihinsel sağlamlığı en iyi haline getirme kapasitelerini de kapsamaktadır (Schiraldi, 2023).

Psikolojik sağlamlığa sahip olan insanların stresli yaşantıların üstesinden daha kolay gelebildikleri gözlenmektedir. Ayrıca bu insanların psikolojik rahatsızlıkları da daha az yaşadıkları görülmektedir (Hoge ve ark., 2007). Psikolojik sağlamlığa sahip bireylerin genellikle sorunların üstesinden rahatça gelebildikleri, zorlu koşullara uyum sağlayabildikleri ve bunları yapabilmek için de güçlü özelliklere sahip oldukları ifade edilmektedir (Çakar ve ark., 2014). Yapılan araştırmalarda bu özelliklere sahip bireylerin olumsuz durumlarda ruh sağlıklarını koruyabildikleri ve olay sonrasında hayatlarını olduğu gibi devam ettirebildikleri ortaya konulmuştur (Kaba ve Keklik, 2016).

Psikolojik sağlamlığı yüksek olan insanların öznel iyi oluş seviyelerinin de yüksek olduğu araştırmalarca açıklanmıştır (Akdoğan ve Yalçın, 2018). Bir başka araştırmada da benzer olarak psikolojik sağlamlık ile mental iyi oluşun pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Yılmaz, 2022). Bu bireyler yaşamın iniş çıkışlarıyla mücadele edebilen, diğer insanlarla pozitif ilişkiler geliştirebilen özelliklere sahip olmaktadır. Bu insanlar olumlu deneyimler ve olumlu duyguları artırarak genellikle mutlu ve sağlıklı hissetmektedir. Buna göre bireyler daha fazla olumlu duyguları, daha az da olumsuz duyguları yaşayarak yüksek yaşam doyumuna ulaşmaktadır. Psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin hayatları mutluluk içinde ve daha sağlıklı devam etmekte, bu bireyler sorumluluklarını ve işlerini daha iyi yerine getirebilmekte, çalışma hayatlarında daha rahat bir şekilde başarıya ulaşabilmektedirler (Güngörmüş ve ark., 2015). Psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin kuruma bağlılık ve iş tatmini düzeyleri de diğer bireylere göre daha yüksektir, böylece bu bireyler iş ve özel hayatlarında daha başarılı olabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018). Buna karşın psikolojik sağlamlıktan yoksun olan bireyler ise daha yüksek oranda işe gitmeme ve kariyerlerinden erken ayrılma eğiliminde olurlar (Schiraldi, 2023).

2.4.1. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde psikolojik sağlamlık ile ilgili yapılan tanımlarda üç temel noktanın öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki risk veya zorluk, ikincisi baş etme, olumlu uyum gösterme, yeterlik ve sonuncusu ise koruyucu faktörler olarak açıklanabilir. Windle (2002)'a göre psikolojik sağlamlık, var olan risk faktörlerinin, sağlıklı bir uyum gösterme

sürecine katkıda bulunan ve ilişkisi olan koruyucu faktörler ile etkileşimi sonucunda meydana gelen bir olgudur. Yukarıda sözü edilen psikolojik sağlamlık kavramını etkileyen faktörler aşağıda ifade edilmiştir (Gizir, 2007).

2.4.1.1. Risk Faktörleri

Risk faktörü, bir problemin ortaya çıkması, devam etmesi ve daha da kötü bir hale gelme ihtimalini artıran her türlü durum, olay ya da deneyim şeklinde açıklanmaktadır (Jenson ve Fraser, 2006). Psikolojik sağlamlık, bireyin bir tür zorluk ya da risk yaşaması durumunda tanımlanabilir (Masten ve Reed, 2002). Bireylerin hayatlarında karşı karşıya kaldıkları olumsuz deneyimler ve kötü sonuçlanan olaylar psikolojik sağlamlık düzeylerinin gelişmesinin önünde engel olan risk faktörleridir. Risk faktörleri üç grupta incelenmiştir. Bunlar; kişiyle ilgili, aile ile ilgili ve çevresel risk faktörleri şeklinde sıralanır (Kararımak, 2006). Gizir (2007) psikolojik sağlamlık çalışmalarında ele alınan risk faktörlerini şu şekilde açıklamıştır: Bireysel risk faktörleri kapsamında; olumsuz yaşam olayları, erken doğum ve kronik hastalıklar sayılır. Ailesel risk faktörleri ise ebeveyn kaybı ya da tek ebeveyn ile yaşamak, ebeveynlerin boşanması, ergenlik döneminde anne olma, ebeveynlerin hastalığı ya da psikopatolojisi şeklinde sıralanır. Savaş ve doğal afetler gibi toplumsal travmalar, çocuk ihmali ve istismarı, ekonomik sıkıntılar ve yoksulluk, evsizlik, toplumsal şiddet ve ailevi felaketler de çevresel risk faktörleri kapsamında ele alınmaktadır.

2.4.1.2. Olumlu Sonuçlar

Olumlu sonuçlar, bireyin psikolojik sağlamlık düzeylerine etki eden gelişim görevlerini başarması ve bu görevlerle uyumlu olması şeklinde tanımlanır (Kararımak, 2006). Ülker Tümlü ve Recepoğlu'na (2013) göre de olumlu sonuçlar, bireyin koruyucu faktörlerini kullanarak risk faktörleri ile baş edebilmesi sonucunda kazandığı yeterliliklerdir. Psikolojik sağlamlık yalnız risk ve koruyucu faktörleri değil kişinin problemlerini azaltan ya da ortadan kaldıran ve mevcut durumuna uyum sağlayan durumları ifade eden olumlu sonuçları da içermektedir (Masten, 2011). Bu olumlu sonuçlar şu şekilde sıralanabilir; düşük duygusal problemler ya da semptomlar, olumlu sosyal ilişkiler/sosyal yeterlik, akademik başarı, düşük davranış problemleri, psikososyal uyum bileşenlerinin varlığı, psikopatoloji var olmaması (Gizir, 2007).

2.4.1.3. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler, kişinin yaşamındaki olumsuzlukların ve riskli durumların etkisini azaltan ya da ortadan kaldıran, bu olumsuzluklara uyumlu tepkiler göstererek bireyin yeterliklerini geliştiren durumları ifade etmektedir (Kararımak, 2006). Koruyucu faktörler, olumsuz yaşantılar ve risk faktörleri ile karşı karşıya kalan bireylerin psikolojik açıdan dayanıklı olmasını sağlayan pozitif yönde özelliklerdir. Psikolojik sağlamlık kavramının incelenmesinde farklı kültürler, farklı yaş grupları ve değişik risk faktörleri araştırılmış ve koruyucu faktörler ise bireysel, ailesel ve çevresel koruyucu faktörler şeklinde gruplandırılmıştır. Koruyucu faktörler şu şekilde açıklanmaktadır: bireysel koruyucu faktörler; akademik başarı, zeka, sağlık, cinsiyet, yaş, olumlu veya kolay mizaç, benlik saygısı ve öz yeterlik, yaşam hedeflerinin olması ve gelecek için olumlu beklentiler, özerklik, kişisel farkındalık ve kendini kabul, iç kontrol odağı, etkili problem çözme becerileri, iyimserlik ve umut, sosyal yetkinlik, mizah duygusuna sahip olma şeklinde sıralanabilir. Ailesel koruyucu faktörler ise; çocuğa yönelik yüksek ve gerçekçi beklentiler ve destekleyici anne-baba ya da bir aile üyesiyle olumlu ilişkilerdir. Çevresel koruyucu faktörler; akran/arkadaş desteği, sosyal çevredeki destekleyici bir yetişkinle olumlu ilişkiler, etkili toplumsal kaynaklar (kaliteli okullar, gençlik merkezleri, gençlik organizasyonları vb.) olarak sıralanabilir. (Gizir, 2007).

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Taşdelen Karçkay (2008) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada mesleki yeterlilik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma grubunu 90 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlilik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Katılımcıların iş doyum ve mesleki yeterlilik düzeylerinde mezun olunan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Bir diğer sonuca göre eğitim düzeyi ve çalışılan okul türü değişkenlerinin mesleki yeterliliği anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Akkuş (2010) tarafından rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmada iş doyumunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunu 94 rehber öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına

göre katılımcıların iş doyum düzeyleri çalışanlar ve kurum yönetimi arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet yılı, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği ve mezun oldukları alan değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Karababa'nın (2012) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada yaşam doyum ve iş doyumunun yordanmasında olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 240 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre yaşam ve iş doyumunda olumlu mükemmelliyetçiliğin yordayıcı rolü bulunmuştur. Bir başka sonuca göre de iş doyumunun yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, kurum türü, hizmet yılı, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

Ekşi ve arkadaşları (2015) okul psikolojik danışmanları ile yürüttükleri çalışmada katılımcıların dinleme becerileri, psikolojik danışma öz yeterlik algıları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma grubu 160 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik danışma öz yeterliği ile iş doyum arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde, dinleme becerileri ile iş doyum arasında düşük ve pozitif yönde ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını, dinleme becerilerinin ve psikolojik danışma öz yeterlik düzeylerinin yordadığı bulunmuştur.

Umay (2015) tarafından psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmada katılımcıların iş doyum ile tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi belirlenen değişkenlere göre incelenmiştir. Çalışma grubunu 323 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların iş doyum düzeyleri eğitim durumu, cinsiyet, aylık gelir, medeni durum yaşadıkları yerden memnuniyet, aldıkları eğitimler, okula ulaşım ve meslek değiştirme isteği değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunun; sosyal haklar, ücret, ödül ve iletişim doyumları ile pozitif yönde yüksek ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Durmuş (2015) psikolojik danışmanlar ile yürüttüğü çalışmada yaşam doyum, iş doyum ve öz yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularında katılımcıların yaşam doyum, iş doyum ve öz yeterlik inancı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer sonuca göre ise psikolojik danışmanların iş

doyum düzeylerinin cinsiyet, eğitim düzeyi, öz yeterlik inancı ve alandaki yenilikleri takip etme değişkenleri ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur.

Cirhinlioğlu ve Demir (2017) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan psikolojik danışmanların iş doyumları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışma grubunu 108 psikolojik danışman oluşturmuştur. Bulgulara göre psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri ile yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, mezuniyet ve gelir düzeyi demografik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler görülürken; öğrenim düzeyi, hizmet türü, cinsiyet, kıdem ve yer değişkenleri arasında ise anlamlı ilişkiye ulaşılamamıştır.

Çulha (2017) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada katılımcıların tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve müdürlerinin liderlik stillerini algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma grubunu 104 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları, müdürlerinin serbest bırakıcı, sürdürücü ve dönüşücü liderlik stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca okul psikolojik danışmanların iş doyumunu alt boyutları ile cinsiyet, çalıştığı sektör, şimdiki yöneticisiyle çalışma süresi değişkenleri arasında ve tükenmişlik alt boyutları ile şimdiki yöneticisiyle çalışma süresi ve mezun olduğu bölüm değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Atalan Yüksel (2019) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada iş ve yaşam doyumunun yordayıcıları olarak rol belirsizliği, rol çatışması ile algılanan örgütsel destek kavramlarını incelenmiştir. Çalışma grubu 350 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların iş ve yaşam doyumlarını rol çatışması ve rol belirsizliğinin olumsuz yönde; algılanan örgütsel desteğin olumlu yönde yordadığı bulunmuştur. Bir diğer sonuca göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem, yaş, görev yapılan okulun bulunduğu yerleşim yeri, eğitim kademesi, psikolojik danışman sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Katmer ve arkadaşları (2020) psikolojik danışmanlar ile yürüttüğü çalışmada iş doyumunu, yaşam doyumunu ve bilişsel esnekliğin arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma grubunu 238 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmaların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve bilişsel esnekliklerinin kademe, cinsiyet, nöbet ve görevlendirme değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmazken, medeni durum, çalışma arkadaşlarının iş birliği, okul idaresinin desteği değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı bulunmuştur. Psikolojik danışmaların iş doyum düzeylerinin öğrenci sayısı ve donanım yeterliliği değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür. Araştırma sonucuna göre iş doyumunu

ve bilişsel esnekliğin psikolojik danışmanların yaşam doyumunda anlamlı yordayıcılar olduğu görülmüştür. İş doyumunun, yaşam doyumu ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkide ise kısmi aracı rolünün bulunduğu görülmüştür.

Özkan ve Okur (2021) tarafından yürütülen çalışmanın amacı genel öz yeterlik değişkeninin psikolojik danışmanların tükenmişlik ile iş doyumları arasındaki ilişkiye aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışmanın grubu 301 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma sonuçlarında tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin negatif, öz yeterlik ve iş doyumu düzeylerinin ise pozitif yönlü anlamlı ilişkilerinin olduğu bulunmuştur. Başka bir sonuca göre ise öz yeterlik değişkeninin, psikolojik danışmanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

Yıldıray (2022) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada yılmazlık, algılanan örgütsel destek ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Çalışma grubu 500 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Çalışmanın bulgularına göre katılımcıların iş doyumu düzeyi ile yılmazlık düzeyi, iş doyumu ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ve yılmazlık ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin; yılmazlık ve iş doyumu düzeylerinin yordayıcısı olduğu görülmüştür. Başka bir sonuca göre de psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin, iş doyumu düzeylerinin ve algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin; çalışılan okulun kademesi ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterirken, çalışılan okul türü ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür.

Dede (2023) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarının bilişsel esneklik, işte akış deneyimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş doyumu ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubu 432 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu düzeyleri ile bilişsel esneklik, işle ilgili akış ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiler görülmüştür. Katılımcıların iş doyumu düzeyleri çalışılan kademe, algılanan sosyoekonomik durum ve haftalık mesai saati değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken; cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum türü ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur.

Dilber (2023) rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeyleri ile örgütsel sessizlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma grubu 428 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma sonucunda, iş ve yaşam doyumu; psikolojik sermayenin olumlu ve anlamlı düzeyde, örgütsel sessizliğin ise

olumsuz ve anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca rehberlik araştırma merkezinde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde hizmet yılı ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı fark görülmüştür.

2.5.2. İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Rayle (2006) tarafından yürütülen araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş stresi, başkaları için önemli olma algıları ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma grubunu 388 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. İşteki başkaları için önem verme ve işle ilgili stres, iş doyumundaki varyansın %35'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır; ancak işteki başkaları için önem verme değişkeninin, iş stresi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi etkilemediği bulunmuştur. Bir başka sonuca göre ise ilkokulda görev yapan psikolojik danışmanların en fazla iş doyumu ve en düşük düzeyde işle ilgili stres yaşadıkları, lisede görev yapan psikolojik danışmanların ise en yüksek düzeyde iş doyumsuzluğu ve işle ilgili stres yaşadıkları görülmüştür.

Bryant ve Constantine (2006) tarafından yapılan çalışmada kadın okul psikolojik danışmanlarında, iş doyumu, çoklu rol dengesi ve yaşam doyumu ilişkisi incelenmiştir. Çalışma grubunu 133 kadın okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadın okul psikolojik danışmanlarında çoklu rol dengesinin ve iş doyumunun genel yaşam doyumunu pozitif yönde yordadığı bulunmuştur.

Cervoni ve Delucia Waack (2011) liselerde görev yapan okul psikolojik danışmanı ile yürüttüğü çalışmada iş doyumunun yordayıcıları olarak rol çatışması ve belirsizlik kavramlarını incelemiştir. Çalışma grubunu liselerde görev yapan 175 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre rol belirsizliği, rol çatışması, danışmanlıkla ilgili görevlere harcanan zaman gibi değişkenlerin iş doyumunun önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

Boon ve arkadaşları (2015) okul psikolojik danışmanı ile yürüttükleri çalışmada öz yeterlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma grubunu 541 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışma öz yeterliğinin kaynakları ile iş doyumu arasında anlamlı sonuçlar görülmüştür. Ayrıca diğer bir sonuca göre danışmanlık öz yeterliğinin, danışmanlık öz yeterliği ve iş doyumunun kaynaklarına önemli ölçüde aracılık ettiği bulunmuştur.

Mullen ve arkadaşları (2017) okul psikolojik danışmanları arasında algılanan stres, tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma grubunu 750 okul

psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları stresin deneyim ve yaş değişkenleri ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunurken; tükenmişlik, stres ve iş doyumu düzeylerinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Katılımcıların tükenmişlik ve algıladıkları stres ile iş doyumu arasında güçlü bir negatif korelasyon görülmüştür; ancak tükenmişliğin, algılanan stres ile iş doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Patton (2019) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarında rol belirsizliği ve rol dağılımının iş doyumunu yordayıp yordamadığını incelemek amaçlanmıştır. Çalışma grubu ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki 86 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Araştırma sonuçları yıllarca süren okul psikolojik danışmanı iş deneyimi kontrol edildikten sonra, rol belirsizliği ve rol dağılımının iş doyumunun önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Bir diğer bulguya göre ise okul düzeyine göre okul psikolojik danışmanlarının rol belirsizliği, rol dağılımı ve iş doyumunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Mullen ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarının işle ilgili ruminasyonlarının; tükenmişliğin, işten ayrılma niyetinin, iş doyumunun ve işe bağlılığın yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma grubunu 288 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre duygusal derin düşünme, problem çözme üzerinde düşünme ve tarafsızlığın birleşimi bireysel olarak tükenmişliği, işten ayrılma niyetini, iş doyumunu ve işe bağlılığı öngörmektedir. Araştırma bulguları, daha fazla duygusal ruminasyon seviyesi ve daha az problem çözme düşüncesinin sonucu olarak ortaya çıkan artan tükenmişlik seviyesi ve işi bırakma niyetlerinin iş doyumunu ve işe bağlılık seviyelerini düşürdüğünü göstermiştir.

Fye ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmada Amerikan Okul Danışmanları Birliği (ASCA) Ulusal Modelinin uygulanması ve okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarıyla ilgili rol stresi ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma grubunu 200 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. ASCA Ulusal Model uygulaması, rol belirsizliği ve rol uyumsuzluğu ile okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını önemli aracı değişkenler olarak öngörmüştür ancak araştırma sonucunda rol çatışmasının anlamlı bir aracı değişken olmadığı görülmüştür.

2.5.3. Sakin Benlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Akça (2014) tarafından yürütülen araştırmada Sakin Benlik Ölçeği'nin Türk kültüründeki psikometrik özelliklerini, kişilik ve kültürle ilgili sakin benlik yordayıcılarını, Türk ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) kültürlerindeki benzerlikleri ve farklılıkları incelenmiştir. Çalışma grubunu 248 Türk ve 690 ABD'li üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre sakin benlik ve sakin benliğin özdeşleşme, bakış açısı alma ve farkındalık bileşenlerinde kültürel özelliklere bağlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Ayrıca sakin benliğin belirli kişilik özellikleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu ve değişime açıklık kişilik özelliğinin sakin benliğin en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Başka bir bulguya göre de sakin benliği ABD ve Türkiye'de farklı kişilik özelliklerinin yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sakin benliği Türkiye'de sadece duygusal dengesizlik kişilik özelliği yordarken ABD'de dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin yordadığı bulunmuştur.

Bozkurt (2019) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinde sakin benlik düzeyinin otantiklik, sosyal bağlılık, belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenleri tarafından yordayıcısı olup olmadıkları incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 789 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Araştırma sonucunda sakin benlik düzeylerinin yordayıcıları olarak otantiklik alt boyutlarından kendine yabancılaşma ve otantik yaşam ile sosyal bağlılık ve cinsiyet değişkenleri bulunmuştur.

Türkücü (2022) tarafından yürütülen çalışmada sakin benliğin, psikolojik danışmanların mesleki yaşam kaliteleri ile otantiklik seviyeleri arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 393 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma sonucuna göre psikolojik danışmanların mesleki tatmin ile sakin benlik düzeylerinin pozitif yönde orta düzeyde; psikolojik danışmanların sakin benlik ile eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlik düzeylerinin negatif yönde bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Diğer sonuçlara göre katılımcıların otantiklik ile sakin benlik düzeylerinin pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Sakin benliğin aracılık rolüne bakıldığında ise mesleki tatmin ile otantiklik ve tükenmişlik ile otantiklik arasındaki ilişkilerde kısmi aracı rolüne sahipken otantiklik ile eş duyum yorgunluğu arasındaki ilişkide aracı rolünün bulunmadığı görülmüştür.

Çağış (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada temel psikolojik ihtiyaç ve öznel iyi oluş değişkenlerinin, genel sağlık ile sakin benlik arasındaki ilişkide aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma grubunu yaşları 22 ile 61 arasında değişen 301 kişi oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre, genel sağlık düzeyi ile sakin benlik arasında pozitif yönde

anlamli iliskinin bulunduğu goruřmυřtur. Ayrıca oznel iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaç değişkenlerinin genel sağlık duzeyi ile sakin benlik arasındaki iliskiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.4. Sakin Benlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Wayment ve arkadaşlarının (2014) sakin benlik olçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve guvenilirlik çalışmalarını yaptığı araştırmada sakin benliğin bazı değişkenler ile iliskisi incelenmiştir. Çalışma grubu 155 üniversite oğrencisinden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre sakin benlik ile öz şefkat, yaşam doyumunu ve otantiklik arasında pozitif yonlu anlamli iliskiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer sonuca göre ise sakin benlik değişkeninin, iyi oluş ve psikolojik sağlamliğı yordadığı bulunmuştur.

Wayment ve arkadaşları (2018) tarafından yuruteden çalışmada travma sonrası buyume ve öz şefkatin yaşam doyumunu ile sakin benlik arasındaki iliskide aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma grubunu 261 yetişkin oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre sakin benlik ile travma sonrası buyume arasında pozitif yonlu anlamli bir iliski olduğu gorulmuştur. Bir diğer sonuca göre de travma sonrası buyume ve öz şefkatin yaşam doyumunu ile sakin benlik arasındaki iliskide aracı rolunun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wayment ve Bauer (2018) tarafından yuruteden araştırmada sakin benlik olçeğinin denge ve buyume yansıtan yonelimlerinin motivasyon açısından anlamli duzeyde iliskili olup olmadığını incelenmiştir. Çalışma grubu 1117 üniversite oğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda şefkatli hedef gudulerinin buyume motivasyon indeksi alt olekleri ile gulu bir şekilde iliskili olduğu bulunmuştur. Sakin benlik oleği, benlik ve diğer kaygılar arasındaki dengeyi yansıtan evrensellik, yardımseverlik ve kendine yonlendirme değerleriyle gulu biçimde iliskili olduğu bulunmuştur. Diğer bulgulara göre buyume ve denge gudulerinin sakin benlik oleği ve iyi oluş arasındaki ortak varyansın çoğunu onemli olde açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Liu ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada sakin benlik, oznel iyi oluş, duygusal zeka ve farkındalık değişkenleri arasındaki iliskiler araştırılmıştır. Çalışma grubu 300 lisans oğrencisinden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre, sakin benliğin hem yetenek hem de duygusal zeka ozelliğiyle olumlu bir şekilde iliskili olduğu ve duygusal zekanın sakin benlik ile artan oznel iyi oluş ve azalan stres arasındaki iliskide aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Ayrıca sakin benlik ile surekli duygusal zeka arasındaki iliskiye bilinçli farkındalığın aracılık ettiği bulunmuştur.

Chew ve Ang (2021) tarafından yapılan çalışmada sakin benlik, yaşam doyumu, öz şefkat ve otantiklik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma grubu 203 yetişkinden oluşmuştur. Araştırma sonucunda sakin benlik, otantiklik ve öz şefkatin birbirleriyle pozitif yönde ilişki olduğu ve sakin benliğin, otantikliğin ve öz şefkatin yaşam doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca sakin benlik ve otantiklik, yaşam doyumunun yordayıcıları olarak bulunurken öz şefkatin yordayıcılığı bulunamamıştır.

Liu ve arkadaşları (2022a) tarafından yapılan çalışmada sakin benliğin sağlık alanında çeşitli olumlu sonuçlara etki ettiği düşüncesini incelemek amaçlanmıştır. Sakin benliğin gelişimi artıracığı ve duygusal zekanın aracılık rolü varsayılmıştır. Müdahale ve kontrol grubundan oluşan 75 katılımcıyla yürütülen çalışma sonucunda müdahale grubundaki katılımcıların daha yüksek duygusal puanlarına sahip oldukları ve böylece gelişmelerinin arttığı bulunmuştur.

Liu ve arkadaşları (2022b) tarafından yapılan çalışmada sakin benlik, benlik kavramı açıklığı ve iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmanın ilk aşaması 1099 lisans öğrencisinin katılımıyla ikinci aşaması ise 500 yetişkinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda, sakin benliğin, benlik kavramı netliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve sakin benliğin benlik kavramı netliğiyle olan ilişkisi aracılığıyla psikolojik iyi oluş ve benlik saygısını yordadığı bulunmuştur.

Vecine ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan çalışmada sosyal katılımın faydalarını teşvik etmede sakin benliğin rolü incelenmiştir. Çalışma iki amaçtan oluşmaktadır. İlki farklı düzeyde sosyal katılıma sahip 238 İspanyol bireyden oluşan örneklemde sakin benlik ölçeğinin ölçüm kalitesini analiz etmek ve diğeri ise gönüllüler, topluluk liderleri gibi aktif olarak sosyal katılım gösteren 288 bireyden oluşan yeni bir örneklemde sakin benlik ölçeğinin katılımcıların algılanan fayda ve maliyetleriyle ve faaliyetlere katılmaya devam etme niyetleriyle nasıl ilişkili olduğunu analiz etmektir. Araştırma sonucu sakin benlik ölçeğinin çeşitli sosyal faaliyetler gerçekleştiren İspanyol bireylerden oluşan örneklemelerde kullanım için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar olumlu bir ilişkiler zincirinin olduğunu yani sakin benliğin bireylerin sosyal katılımı ilişkili üç spesifik faydaya ilişkin algılarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

2.5.5. Öz Şefkat ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Dönmez ve Sarı (2021) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada umudun, tükenmişlik ve öz şefkat ilişkisindeki aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmanı grubunu 297

okul psikolojik danışmanı oluşturmıştır. Bulgulara göre umut ile öz şefkatin pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu, tükenmişlik ile öz şefkat ve tükenmişlik ile umut arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bir diğer bulguya göre umudun, tükenmişlik ve öz şefkat arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği görülmüştür.

Demircan'ın (2021) okulda çalışan psikolojik danışmanlar ile yürüttüğü çalışmada öz şefkat, mükemmeliyetçilik ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma grubu 402 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının mükemmeliyetçilik ile öz şefkat düzeyleri ve mükemmeliyetçiliğin bütün alt boyutları ile negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca mükemmeliyetçilik ve öz şefkat düzeylerinin iyimser, kendine güvenli ve çaresiz stresle başa çıkma tarzlarını orta düzeyde; sosyal destek arama ve boyun eğici yaklaşımını düşük düzeyde anlamlı olarak yordadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Gülmüş (2021) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada öz şefkat ve benlik kurgularının, kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ile özgecilik düzeyleri arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma grubunu 379 okul psikolojik danışmanı oluşturmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliği ve özgecilik arasındaki ilişkide, öz şefkat ve bireyci benlik değişkenlerinin kısmi aracılık yaptığı bulgusu elde edilmiştir.

Ceco (2022) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada öz şefkatin, profesyonel yaşam kaliteleri ve sıkıntıya dayanma kapasiteleri arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmanın grubu 291 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin sıkıntıya dayanma kapasiteleri, mesleki tatmin ile pozitif yönde, şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik ile negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Ayrıca öz şefkat düzeyinin; şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik, mesleki tatmin ile sıkıntıya dayanma kapasitesi arasındaki ilişkilerde aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Ergin (2023) tarafından yürütülen çalışmada psikolojik danışmanların öz şefkat, bilinçli farkındalık ve empati düzeylerinin psikolojik danışma öz yeterliğini yordama düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunu 302 okul psikolojik danışmanı oluşturmıştır. Bazı sosyodemografik değişkenlere göre incelendiğinde, 31-60 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri, 20-30 yaş aralığındaki okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak cinsiyet değişkeninde de erkekler lehine anlamlı sonuçlara

ulaşılmıştır. Başka bir bulguya göre katılımcıların öz şefkat düzeyleri ile psikolojik danışma öz yeterliği arasında, orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür.

Erol (2023) tarafından yürütülen çalışmada psikolog ve psikolojik danışmanların bağlanma stilleri ile öz şefkat düzeyleri arasındaki ilişki bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışma grubunu 283 psikolog ve psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bağlanmanın; danışan görme, mezun olunan bölüm, öz şefkat eğitimi alma ve eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterdiği; öz şefkatin ise öz şefkat eğitimi alma, cinsiyet, yaş ve ilişki durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bir diğer sonuca göre psikolog ve psikolojik danışmanların öz şefkat düzeyleri ile güvensiz bağlanma arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Adıgüzel (2023) 257 okul psikolojik danışmanı ile yürüttüğü çalışmada öz şefkatin; iş doyumunu ve öz yeterlik arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemiş ve iş doyumunu ile öz yeterlik kavramlarını çeşitli sosyodemografik özellikler açısından araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanların iş doyumları düzeylerinde; cinsiyete, çalıştığı kurum türü ve kademesine, mezun olunan bölüme, aylık ortalama gelir düzeyine, meslek değiştirme isteği değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcıların öz şefkat ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler görülmüştür. Bir diğer sonuca göre öz şefkatin; iş doyumunu ve öz yeterlik ilişkisinde aracılık rolünün bulunmadığı görülmüştür ancak öz şefkatin öz yargılama ve öz sevecenlik iki alt boyutunun aracı rolüne ulaşılmıştır.

2.5.6. Öz Şefkat ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Unsworth (2015) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanlarda öz şefkatin, bilinçli farkındalık ile öz yeterlik arasındaki ilişkide aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma grubu 213 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanlarda öz yeterliğin önemli bir yordayıcısı olarak bilinçli farkındalığın olduğu görülürken öz şefkatin bilinçli farkındalık ve öz yeterlik ilişkisinde aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Joeng ve Turner (2015) tarafından yapılan çalışmada içselleştirilmiş öz eleştiri, karşılaştırmalı öz eleştiri ve depresyon arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerde öz şefkat korkusu, öz şefkat algısı ve öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubu 206 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre öz şefkatin hem depresyon

ile içselleştirilmiş öz eleştiri arasındaki ilişkide hem de depresyon ile karşılaştırmalı öz eleştiri arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu bulunmuştur.

Beaumont ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan araştırmada okul psikolojik danışmanları ve bilişsel davranışçı psikoterapistlerde öz şefkat, şefkat yoğunluğu, iyi oluş ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri ölçmek amaçlanmıştır. Çalışma grubunu danışmanlar ve bilişsel davranışçı psikoterapistlerden oluşan 54 kişilik karma bir grup oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öz şefkat ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan katılımcıların daha az tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu yaşadıkları bulunmuştur.

Lopez ve arkadaşları (2018) tarafından yürütülen çalışmada başkalarına şefkat ve öz şefkatin birbiriyle ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma grubunu 328 yetişkin birey oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öz şefkat ile başkalarına şefkatin anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı ancak pozitif ve negatif duygulanım göstergeleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Başkalarına karşı şefkatin, yüksek eğitilmiş bireylere göre düşük eğitilmiş bireylerde ve erkeklere göre kadınlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşılık öz şefkat düşük eğitilmiş bireylerde daha düşük seviyede bulunmuştur.

Richardson ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada psikoloji alanında doktora yapan öğrencilerde öz eleştirel mükemmeliyetçilik, depresyon ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkilerde öz şefkatin aracılık rolünü araştırmak amaçlanmıştır. Çalışma grubunu psikoloji alanındaki 119 doktora öğrencileri oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öz şefkatin öz eleştirel mükemmeliyetçilik ile depresyon ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ve öz şefkat düzeyi yüksek olanların daha düşük düzeyde depresyon ve tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Voon ve arkadaşlarının (2022) yürüttüğü araştırmada psikolojik danışmanların öz şefkat ve psikolojik iyi oluş ilişkilerinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünü araştırmışlardır. Çalışma grubu 408 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre öz şefkatin danışmanların psikolojik sağlamlığı ve psikolojik iyi oluşuyla pozitif yönde ilişkili olduğu, psikolojik sağlamlığın ise danışmanların psikolojik iyi oluşuyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca psikolojik sağlamlığın danışmanlar arasında psikolojik iyi oluş ile öz şefkat arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır.

2.5.7. Psikolojik Sağlamlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Arslan (2018) psikolojik danışmanlar ile yürüttüğü çalışmada katılımcıların alkol, tütün, internet ve madde kullanım eğilimleri ile mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyleri

arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma grubu 263 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Katılımcıların psikolojik sağlamlık ve mutluluk düzeyleri ile internet kullanım süresi açısından anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuş ve psikolojik sağlamlık ile mutluluk değişkenleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür.

Özkapu (2019) tarafından yürütülen çalışmada Suriyeli öğrenciler ile birlikte çalışan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri, öz yeterlik algıları ve kişilik özellikleri değişkenlerinin ilişkileri incelenmiştir. Çalışma grubunu 275 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların psikolojik sağlamlık ve genel öz yeterlikleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmüştür ve ayrıca genel öz yeterliğin psikolojik sağlamlıklarını yordadığı bulunmuştur. Bir diğer sonuca göre ise psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile psikolojik sağlamlık seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca duygusal denge ve dengesizlik, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, dışa dönüklük ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin; psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıklarının anlamlı birer yordayıcıları oldukları bulunmuştur.

Doğan (2020) tarafından yürütülen çalışmada okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma grubu 406 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre katılımcıların öz yeterliği, psikolojik sağlamlıkları ve iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmüştür. Bir diğer bulguya göre ise katılımcıların iş doyumu düzeyleri ve öz yeterlik algılarının, psikolojik sağlamlıklarının yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güzel (2021) okul psikolojik danışmanları ile yürüttüğü çalışmada psikolojik sağlamlık ile örgütsel mutluluk kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma grubunu 310 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Yapılan analizlere göre katılımcıların örgütsel mutluluk ve psikolojik sağlamlıkları psikolojik danışmanlık dışındaki işlerde görevlendirilme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, görev yaptığı kurum düzeyi, görev yaptığı kurum türü, medeni durum, görev süresi ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Ayrıca katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Akgün (2022) okul psikolojik danışmanları ile karma desen kullanarak yürüttüğü çalışmada tükenmişlik ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma kapsamında katılımcıların yaşadığı tükenmişlik durumlarını, tükenmişlik yaşadıkları olaylardaki risk faktörlerini ve bu olaylarla başa çıkmalarında etkili olan koruyucu faktörleri

belirlemeye çalışmıştır. Çalışma grubunu 439 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların tükenmişlik ile psikolojik sağlık düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kılınç ve Uzun (2022) psikolojik danışmanlar ile yürüttüğü çalışmada psikolojik sağlık, belirsizliğe tahammülsüzlük ve psikolojik zihinlilik arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma grubu 318 psikolojik danışmandan oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre belirsizliğe tahammülsüzlüğün psikolojik sağlamlığı olumsuz etkilediği ve psikolojik zihinlilik ile psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların psikolojik sağlamlıkları ile belirsizliğe tahammülsüzlükleri arasındaki ilişkide psikolojik zihinliliğin tam aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

2.5.8. Psikolojik Sağlık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Litam ve arkadaşlarının (2021) yaptığı çalışmada koronavirüs salgını sırasında psikolojik danışmanların stres ve psikolojik sağlamlıkları incelenmiştir. Çalışma grubunu salgın sırasında hizmet veren 161 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sağlamlığın merhamet yorgunluğu ile pozitif yönde güçlü, tükenmişlik ile negaif yönlü güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Arnout ve Almoied (2021) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanların minnettarlık, psikolojik sağlık, psikolojik iyi oluş ve yaratıcılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma grubunu 610 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre minnettarlık ve psikolojik sağlamlığın yaratıcılığı yordadığı bulunmuştur.

Voon ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş ve öz şefkat ilişkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolü araştırılmıştır. Çalışma grubunu 408 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş ve öz şefkat düzeyleri arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlığın önemli ölçüde aracılık ettiği bulunmuştur.

Calvo ve arkadaşları (2022) tarafından yürütülen çalışmada bağlanma yönelimleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik sağlık ve psikolojik esnekliğin aracı rolü araştırılmıştır. Araştırma grubu 96 yetişkinden oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bağlanma yönelimleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Rustamow ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sağlamlığın sosyal bağlılık ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma grubu 519 yetişkinden oluşmuştur. Araştırma sonucuna göre psikolojik sağlamlığın sosyal bağlılık ile mental iyi oluş arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur.



III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizleri konusunda bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyonel bir araştırmadır. Korelasyonel araştırmalar iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırma desenleridir (Howitt ve Cramer, 2020).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim öğretim yılında çeşitli illerde, farklı okul türü ve kademelerinde çalışan ve uygun örnekleme yöntemi ile seçilen rehberlik ve psikolojik danışma programı mezunu 492 okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi çeşitli sınırlılıklar sebebiyle (para, zaman, iş gücü vb.) örnekleme ulaşmanın zor olduğu durumlarda örnekleme belirlemenin daha kolay bir şekilde yapılabilir ve uygulanabilir olduğu yöntemdir (Adu ve Miles, 2024). Sonuç olarak 360 kadın (%73,17), 132 erkek (%26,83) olmak üzere 492 katılımcı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait sosyodemografik bilgilere tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Sosyodemografik Bilgiler

	<i>n</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	360	73,17
Erkek	132	26,83
Yaş		
23-29	227	46,14
30-36	168	34,15
37-43	51	10,37
44+	46	9,35
Medeni Durum		
Evli	280	56,91

Bekar	212	43,09
Kurum türü		
Devlet	455	92,48
Özel	37	7,52
Hizmet yılı		
1-5	225	45,73
6-10	107	21,75
11-15	88	17,89
16-20	35	7,11
21+	37	7,52

Not. N = 492

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının %73,17'si kadın, %26,83'ü erkektir. Okul psikolojik danışmanlarının yaşlarına bakıldığında %46,14'ünün yaşı 23-29 arasında, %34,15'inin yaşı 30-36 arasında, %10,37'sinin yaşı 37-43 arasında ve %9,35'inin yaşı 44 ve üzerindedir. Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların %56,91'i evli, %43,09'u bekadır. Çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının %92,48'i devlet kurumunda, %7,52'si özel kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların hizmet yıllarına bakıldığında; %45,73'ünün hizmet yılı 1-5 yıl arasında, %21,75'inin hizmet yılı 6-10 yıl arasında, %17,89'unun hizmet yılı 11-15 yıl arasında, %7,11'inin hizmet yılı 16-20 yıl arasında ve %7,52'sinin hizmet yılı 21 yıl ve üzeridir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcılara ilişkin sosyodemografik bilgileri ve mesleki yaşamlarına ait bilgileri içeren Kişisel Bilgi Formu, Wayment ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilip Akça (2014) tarafından uyarlaması yapılan Sakin Benlik Ölçeği, Neff (2003b) tarafından geliştirilip Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından uyarlanan Öz Anlayış Ölçeği, Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilip Doğan (2015) tarafından uyarlama çalışmaları yapılan Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Davis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilip Baycan (1985) tarafından uyarlaması yapılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının hazırladığı formda katılımcılara ait kişisel ve mesleki bilgileri öğrenmek amaçlanmıştır. Form; okul psikolojik danışmanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum türü ve hizmet yılı bilgilerini öğrenmeye yönelik 5 maddeden oluşmaktadır.

3.3.2. Sakin Benlik Ölçeği

Wayment ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen Sakin Benlik Ölçeği (Quiet Ego Scale) bağımsız farkındalık, bütünleşme, başkalarının bakış açısını alma ve kişisel büyüme alt boyutlarından oluşmaktadır. Akça (2014) tarafından ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Orijinal ölçek 14 maddeden oluşmasına rağmen uyarlama çalışmasında diğer maddelerle negatif ilişkili olduğu gözlenen “Farkında olmadan kendimi bir şeyler yaparken bulurum.” ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Ölçme aracını “Yaşayan tüm canlılarla aramda bir bağ hissedirim.”, “Zaman içerisinde bir birey olarak çok geliştiğimi hissediyorum.” gibi 13 ifade oluşturmaktadır. Ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmış olup “Çok nadir (1)” ve “Neredeyse her zaman (5)” aralığında derecelendirilmektedir. Bu ölçme aracıyla alt boyutlar ve toplam genel sakin benlik skoru ölçülebilir. Ölçekteki 4 madde tersten kodlanmaktadır ve ölçekten alınabilecek toplam puan 13 ile 65 arasındadır. Ölçekten alınan yüksek puan katılımcıların sakin benliğinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Uyarlama çalışmalarında yapılan faktör analizi sonucunda kuramsal temeli destekleyen dört faktör yapısı bulunmuş ve bu dört faktörün toplam varyansın %58,60’ını açıkladığı tespit edilmiştir. Dört maddeden oluşan başkalarının bakış açısını alma boyutunun toplam varyansın %24,87’sini açıkladığı, üç maddeden oluşan özdeşleşme boyutunun toplam varyansın %14,51’ini açıkladığı, dört maddeden oluşan büyüme boyutunun toplam varyansın %11,01’ini açıkladığı, iki maddeden oluşan farkındalık boyutunun toplam varyansın %8,20’sini açıkladığı tespit edilmiştir. İç tutarlılık analizleri sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,70 olarak bulunmuş ve iç tutarlılık katsayısının yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri değerlerinin ise 0,42 ile 0,83 arasında değiştiği bulunmuştur (Akça, 2014). Mevcut çalışma için yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,70 olarak bulunmuş ve güvenirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Öz Anlayış Ölçeği

Neff (2003b) tarafından geliştirilen Öz Anlayış Ölçeği (Self Compassion Scale) 26 madde ve kendine nezaket, kendini yargılama, ortak insanlık bilinci, bir başınalık (sosyal yalıtılmışlık), bilinçli farkındalık ve aşırı özdeşleşme olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. 5’li likert tipinde hazırlanan ölçek “Hemen hemen hiçbir zaman (1)” ve “Hemen hemen her zaman (5)” aralığında derecelendirilmektedir. Yapılan analizler sonucunda Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Alt boyutların Cronbach Alfa

katsayıları ise sıralı olarak 0,78, 0,77, 0,80, 0,79, 0,75 ve 0,81 olarak ölçülmüştür. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,93; alt boyutlar için test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sıralı olarak 0,88, 0,88, 0,80, 0,85, 0,85 ve 0,88 olarak ölçülmüştür (Neff, 2003b).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama ile güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucu madde toplam korelasyonunda 0,30'un altında bulunan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçme aracı "Duygusal olarak acı yaşadığım durumlarda kendime sevgiyle yaklaşmaya çalışırım.", "Herhangi bir şey beni üzdüğünde hislerimi dengede tutmaya çalışırım." gibi 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonu alt boyut içermemektedir, sadece genel skoru ölçmektedir. Ölçekten 24 ile 120 arasında puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan katılımcıların öz anlayışının da yüksek olduğunu göstermektedir. Uyarlanan formun, iç tutarlılık katsayısı 0,89 olarak bulunurken test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise 0,83 olarak rapor edilmiştir. Test uyum geçerliliği ise benzer ölçeklerden alınan yüksek korelasyonlarla bulunmuştur (Deniz ve ark., 2008). Mevcut çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,94 olarak bulunmuş ve güvenilirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

3.3.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, Smith ve arkadaşlarının (2008) geliştirdiği 6 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçek geliştirilirken dört farklı grup üzerinde analizler yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda her bir grup sıralı olarak toplam varyansın %61, %61, %57 ve %67'sini açıkladığı tespit edilerek tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri değerlerinin 0,68 ile 0,91 arasında değiştiği, iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı değerinin 0,80 ile 0,91 arasında ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı değerinin ise, 0,62 ile 0,69 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2015) Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmış olup "Hiç uygun değil (1)" ve "Tamamen uygun (5)" aralığında derecelendirilmektedir. Ölçek "Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim", "Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur" gibi 6 ifadeden oluşmaktadır. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçekte tersten kodlanan maddeler bulunmaktadır. 2, 4, ve 6. ters maddeler çevrildikten sonra ölçekten yüksek puan alınması katılımcıların psikolojik sağlamlıklarının da yüksek olduğu

anlamına gelmektedir. Yapılan madde analizinde madde toplam korelasyonu değerlerinin 0,49 ile 0,66 arasında olduğu tespit edilmiş ve maddelerin ölçeği yeterli düzeyde temsil ettiği görülmüştür. Mevcut çalışma için yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuş ve güvenirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

3.3.5. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Davis ve arkadaşları (1967) tarafından bireylerin iş doyumunu düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmış olup “Hiç memnun değilim (1)” ve “Çok memnunum (5)” aralığında derecelendirilmektedir. Ölçme aracı “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.”, “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından.” gibi 20 ifadeden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak ölçülmüştür. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten 20 ile 100 arasında puan alınabilmektedir. Puanın yükselmesi iş doyumunun da yükselmesi anlamına gelmektedir. Bu çalışma kapsamında elde edilmiş verilere ait Cronbach Alfa değeri 0,89 olarak bulunmuş ve güvenirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

3.4. İşlem

Çalışmaya ilk olarak araştırmada kullanılan ölçme araçlarını uyarlayan araştırmacılardan ve üniversite etik kurulundan gerekli izinler alınarak başlanmıştır. Ardından araştırmada kullanılan ölçme araçları ve kişisel bilgi formu çevrimiçi olarak “Google Form” uygulaması üzerinden online forma dönüştürülmüştür. Oluşturulan çevrimiçi forma bilgilendirme metni eklenerek; araştırmanın hedef kitlesi, amacı ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu bilgisi katılımcılar ile paylaşılmıştır. Ayrıca, katılımcıların araştırma ile ilgili bilgi alabilmeleri amacıyla araştırmacının açık mail adresi de bu bilgilendirme metnine eklenmiştir. Çalışmanın hedef kitlesi olan okul psikolojik danışmanlarına ulaşabilmek için araştırmanın çevrimiçi formu sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları ve mail grupları aracılığıyla paylaşılmıştır. Araştırmaya ait verilerin toplanması 10.01.2024 – 29.02.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Tüm verilerin SPSS 26 programından yararlanılarak analizleri yapılmıştır. Verilerin analizi yapılmadan önce verilerin doğruluğunu, kayıp ve aykırı değerleri ve kullanılan istatistiksel analizlerin varsayımlarını incelemek amacıyla ölçme ve değerlendirme uzmanlarının önerileri doğrultusunda incelenmiştir (George ve Mallery 2024). Araştırmaya ait veriler toplam 561 kişiden toplanmıştır. 6 katılımcının kişisel bilgi formuna vermiş olduğu cevaplar eksik bilgiler içerdiği ve araştırma kapsamında okul psikolojik danışmanları ile çalışılacağından dolayı rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan 63 katılımcının yanıtları araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 492 katılımcı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler Microsoft Excel programı ile kontrol edildikten sonra analiz için SPSS 26 (Statistical Packcage for Social Sciences) paket programına aktarılmıştır. Öncelikle verilerin analizinde hangi testlerin (parametrik/nonparametrik testler) kullanılacağını belirlemek için varsayımlar test edilmiştir. Analiz bulgularına göre verilerin çarpıklık basıklık katsayıları değeri -2 ile +2 aralığında bulunduğundan dolayı dağılım normal kabul edilmiştir (George ve Mallery 2024).

Dağılım normal olduğu için analizler yapılırken bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında *t*-testi ve ilişkisiz ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının cinsiyet, medeni durum, kurum türü değişkenlerine göre incelendiği verilerde *t*-testi; yaş, hizmet yılı değişkenlerine göre incelendiği verilerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı farklılıklara ulaşıldığında farklılıkların nereden kaynaklandığını bulmak için post-hoc analizi kullanılmıştır. Post hoc analizi kapsamında varyansların homojen olduğu durumlarda Bonferroni testi, homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane's testlerinden yararlanılmıştır. Varyansın homojen olup olmadığını kontrol etmek için de Levene testinden yararlanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiye pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordamasına regresyon analizi ile bakılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri (sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik sağlamlık) ve bağımlı değişkeni (iş doyumunu) arasındaki ilişkinin yönü ve derecesini saptamak yani okul psikolojik danışmanlarının sakın benlik, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve iş doyumunu toplam puanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson momentler çarpımı korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının sakın benlik, psikolojik sağlamlık ve öz şefkat düzeylerinin iş doyum düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir

şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı ve açıklanan varyans oranları değerlerinin yorumlanmasında Cohen (1992) etki büyüklüğü sınıflandırması kullanılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre mutlak korelasyon katsayısı değerinin 0,00-0,29 aralığında bir değerde bulunması düşük düzeyde etki büyüklüğünü 0,30-0,49 aralığında bir değerde bulunması orta düzeyde etki büyüklüğünü ve 0,50 ve üzerinde değerlerde bulunması yüksek düzeyde etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Açıklanan varyans oranı değerinde ise regresyon modelinin 0,00-0,12 aralığında bir değere sahip olması düşük düzeyde bir etki büyüklüğünü, 0,13-0,25 aralığında bir değere sahip olması orta düzeyde bir etki büyüklüğünü ve son olarak 0,26 ve üzerinde bir değere sahip olması yüksek düzeyde etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak ele alınmıştır



IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümünde okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyumları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. İlk aşamada araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin betimsel istatistik değerleri paylaşılmış, ardından tüm değişkenler sosyodemografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum türü, hizmet yılı) göre ayrı ayrı incelenmiş ve son olarak da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

4.1. Değişkenlere Yönelik Betimsel İstatistikler

Katılımcıların sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyum puanlarına ait ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri test edilmiş ve Tablo 2’de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistik Verileri

Değişkenler	<i>n</i>	Ort.	SS	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	492	73,36	11,13	30	100	-0,67	0,89
Psikolojik Sağlamlık	492	20,50	4,09	7	30	-0,17	-0,09
Sakin Benlik	492	44,20	6,13	22	62	-0,17	0,41
Öz Şefkat	492	81,08	16,66	29	120	-0,40	-0,47

İş doyum, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat değişkenlerine ait ölçeklerin betimsel değerlerinin yer aldığı Tablo 2’deki verilere göre tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında bulunuyorsa verilerin normal bir dağılım gösterdiği ifade edilmektedir (George ve Mallery 2024). Tablo 2’deki verilere göre ilgili değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında verilerin normal bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Tablo 2’ye göre; okul psikolojik danışmanlarının iş doyum toplam puanları 30 ile 100 arasında olup ortalaması 73,36, psikolojik sağlamlık toplam puanları 7 ile 30 arasında olup ortalaması 20,50, sakin benlik toplam puanları 22 ile 62 arasında olup ortalaması 44,20 ve öz şefkat toplam puanları 29 ile 120 arasında olup ortalaması 81,08’dir.

4.2. Sosyodemografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmek için bağımsız örneklem *t*-testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem *t* Testi Sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş doyumu						
Kadın	360	73,00	11,32	490	-1,21	0,228
Erkek	132	74,37	10,57			
Psikolojik sağlamlık						
Kadın	360	20,29	4,26	490	-1,97	0,051
Erkek	132	21,10	3,58			
Sakin benlik						
Kadın	360	44,48	6,09	490	1,61	0,108
Erkek	132	43,47	6,21			
Öz şefkat						
Kadın	360	80,29	17,05	490	-1,76	0,080
Erkek	132	83,26	15,42			

Tablo 3'e göre yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ($t(490) = -1,21, p > 0,05$), psikolojik sağlamlık ($t(490) = -1,97, p > 0,05$), sakin benlik ($t(490) = 1,61, p > 0,05$) ve öz şefkat ($t(490) = -1,76, p > 0,05$), toplam puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	İşlem Sonrası
İş doyumu							
1. 23-29	227	72,90	10,60	3, 488	2,39	0,068	
2. 30-36	168	72,70	11,32				
3. 37-43	51	74,06	11,67				
4. 44+	46	77,35	11,87				
Psikolojik sağlamlık							
1. 23-29	227	19,98	4,04	3, 488	4,83	0,003**	1-4, 2-4
2. 30-36	168	20,51	4,16				
3. 37-43	51	21,16	4,07				
4. 44+	46	22,33	3,68				
Sakin benlik							
1. 23-29	227	43,99	6,04	3, 488	0,67	0,572	
2. 30-36	168	44,31	6,38				
3. 37-43	51	43,85	5,89				
4. 44+	46	45,31	6,03				
Öz şefkat							
1. 23-29	227	77,78	17,01	3, 488	8,92	0,001***	1-3, 1-4
2. 30-36	168	81,70	16,02				2-4
3. 37-43	51	86,44	15,54				
4. 44+	46	89,27	14,14				

Not. $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

Tablo 4'e göre yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ($F(3,488) = 2,39$, $p > 0,05$) ve sakin benlik ($F(3,488) = 0,67$, $p > 0,05$) toplam puan ortalamalarında yaşa göre anlamlı bir fark görülmemektedir. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık ($F(3,488) = 4,83$, $p < 0,01$) ve öz şefkat ($F(3,488) = 8,92$, $p < 0,001$) toplam puan ortalamalarında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Farklılıkların kaynağını anlamak amacıyla yapılan bonferroni çoklu karşılaştırmaya göre yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamaları ($Ort. = 22,33$), yaşı 23-29 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamaları ($Ort. = 19,98$) ve yaşı 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamalarından ($Ort. = 20,51$) anlamlı şekilde yüksektir. Okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin yaşa göre incelenmesinin sonuçlarına baktığımızda yaşı 37-43 arasında

olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamaları (*Ort.* = 86,44) ve yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamaları (*Ort.* = 89,27), yaşı 23-29 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamalarından (*Ort.* = 77,78) anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamaları (*Ort.* = 89,27), yaşı 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamalarından (*Ort.* = 81,70) anlamlı şekilde yüksektir.

Bir başka ifadeyle yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri yaşı 23-29 ve 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Ayrıca yaşı 37-43 ve 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri yaşı 23-29 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bir başka bulguya göre ise yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri yaşı 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmek amacıyla bağımsız örneklem *t*-testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem *t* Testi Sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş doyumu						
Evli	280	74,20	10,68	490	1,91	0,056
Bekar	212	72,27	11,63			
Psikolojik sağlamlık						
Evli	280	20,69	3,98	490	1,18	0,239
Bekar	212	20,25	4,25			
Sakin benlik						
Evli	280	44,44	6,04	490	0,97	0,334
Bekar	212	43,90	6,25			
Öz şefkat						
Evli	280	83,35	15,07	490	3,51	0,001***
Bekar	212	78,09	18,17			

Not. *p* < 0,001***

Tablo 5'e göre yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ($t(490) = 1,91, p > 0,05$) psikolojik sağlamlık ($t(490) = 1,18, p > 0,05$) ve sakin benlik ($t(490) = 0,97, p > 0,05$) toplam puan ortalamalarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat ($t(490) = 3,51, p < 0,001$) toplam puan ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Evli okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamaları ($Ort. = 83,35$) bekar okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamalarından ($Ort. = 78,09$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, evli okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri bekar okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat düzeylerinin çalıştıkları kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmek amacıyla bağımsız örneklem *t*-testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalışılan Kurum Türüne Göre Bağımsız Örneklem *t* Testi Sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş doyumu						
Devlet	455	73,70	10,79	490	2,32	0,021*
Özel	37	69,30	14,25			
Psikolojik sağlamlık						
Devlet	455	20,43	4,12	490	-1,44	0,150
Özel	37	21,44	3,79			
Sakin benlik						
Devlet	455	44,10	6,15	490	-1,44	0,151
Özel	37	45,60	5,76			
Öz şefkat						
Devlet	455	81,26	16,56	490	0,80	0,424
Özel	37	78,98	17,99			

Not. $p < 0,05^*$

Tablo 6'ya göre yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık ($t(490) = -1,44, p > 0,05$), sakin benlik ($t(490) = -1,44, p > 0,05$) ve öz şefkat ($t(490) = 0,80, p > 0,05$) toplam puan ortalamalarında çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ($t(490) = 2,32, p < 0,05$) toplam puan ortalamaları çalıştıkları kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tablo 6'da görüldüğü gibi devlet kurumunda çalışan okul psikolojik

danışmanlarının iş doyum toplam puan ortalamaları (*Ort.* = 73,70) özel kurumda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum toplam puan ortalamalarından (*Ort.* = 69,30) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, devlet kurumunda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeyleri özel kurumda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu, psikolojik sağlamlık, sakin benlik ve öz şefkat düzeylerinin hizmet yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Hizmet Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	İşlem Sonrası
İş doyumunu							
1. 1-5	225	73,07	10,62	3, 488	2,61	0,035*	2-4, 2-5
2. 6-10	107	71,49	12,02				
3. 11-15	88	73,80	10,70				
4. 16-20	35	75,23	10,60				
5. 21+	37	77,84	12,01				
Psikolojik sağlamlık							
1. 1-5	225	19,87	4,04	3, 488	4,03	0,003**	1-5
2. 6-10	107	20,60	3,86				
3. 11-15	88	20,79	4,47				
4. 16-20	35	21,69	3,82				
5. 21+	37	22,28	3,81				
Sakin benlik							
1. 1-5	225	43,87	5,96	3, 488	0,92	0,453	
2. 6-10	107	44,13	6,80				
3. 11-15	88	44,53	5,87				
4. 16-20	35	44,06	5,85				
5. 21+	37	45,87	6,06				
Öz şefkat							
1. 1-5	225	78,07	16,82	3, 488	5,88	0,001***	1-4, 1-5
2. 6-10	107	80,75	16,34				

3. 11-15	88	83,29	16,11
4. 16-20	35	87,80	15,30
5. 21+	37	88,82	14,78

Not. $p < 0,05$ * $p < 0,01$ **, $p < 0,001$ ***

Tablo 7'ye göre yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik ($F(3,488) = 0,92$, $p > 0,05$) toplam puan ortalamalarında hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ($F(3,488) = 2,61$, $p < 0,05$), psikolojik sağlamlık ($F(3,488) = 4,03$, $p < 0,01$) ve öz şefkat ($F(3,488) = 5,88$, $p < 0,001$) toplam puan ortalamaları hizmet yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan bonferroni çoklu karşılaştırmaya göre hizmet yılı 16-20 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum toplam puan ortalamaları ($Ort. = 75,23$) ve hizmet yılı 21 ve üzeri olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum toplam puan ortalamaları ($Ort. = 77,84$), hizmet yılı 6-10 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum toplam puan ortalamalarından ($Ort. = 71,49$) anlamlı şekilde yüksektir. Diğer bir ifadeyle, 16-20 arasında ve 21 ve üzerinde hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeyleri hizmet yılı 6-10 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Bir diğer bulguya göre hizmet yılı 21 ve üzeri olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamaları ($Ort. = 22,28$) hizmet yılı 1-5 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık toplam puan ortalamalarından ($Ort. = 19,87$) anlamlı şekilde yüksektir. Bir başka ifadeyle, 21 ve üzeri hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri 1-5 yıl arasında hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bir diğer sonuca göre hizmet yılı 16-20 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamaları ($Ort. = 87,80$) ve hizmet yılı 21 ve üzeri olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamaları ($Ort. = 88,82$), hizmet yılı 1-5 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat toplam puan ortalamalarından ($Ort. = 78,07$) anlamlı şekilde yüksektir. Diğer bir ifadeyle, 16-20 arasında ve 21 ve üzerinde hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri hizmet yılı 1-5 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, psikolojik sağlamlık, öz şefkat ve iş doyumunu toplam puanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson momentler çarpımı korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin bulgulara Tablo 8’de yer verilmiştir.

4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo 8. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
1. İş Doyumu				
2. Psikolojik Sağlamlık	0,311***			
3. Sakin Benlik	0,321***	0,432***		
4. Öz Şefkat	0,362***	0,650***	0,465***	
Ort.	73,36	20,50	44,20	81,08
SS	11,13	4,09	6,13	16,66

Not. $p < 0,001$ ***

Tablo 8’deki pearson momentler çarpımı korelasyon testi sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında ($r = 0,311$), iş doyumunu ve sakin benlik düzeyleri arasında ($r = 0,321$) ve iş doyumunu ile öz şefkat düzeyleri arasında ($r = 0,362$) istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeyleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri ($r = 0,432$), sakin benlik düzeyleri ve öz şefkat düzeyleri ($r = 0,465$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bir diğer bulguya göre ise okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık ve öz şefkat düzeyleri ($r = 0,650$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 9. İş Doyumu Çoklu Regresyon Analizleri Değişim İstatistikleri

Model	R	R^2	Düz R^2	SH	ΔR^2	ΔF	sd_1	sd_2	p
İş Doyumu	0,41	0,17	0,16	10,20	0,17	32,22	3	488	0,001***

Not. $p < 0,001$ ***

Araştırmada son olarak “Okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, psikolojik sağlamlık ve öz şefkat düzeyleri iş doyum düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde

yordamakta mıdır?” sorusunu incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgulara Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. İş Doyumu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	B	S. Hata	β	t	p
Sabit	41,99	3,50		12,00	0,001*
Psikolojik Sağlamlık	0,25	0,15	0,09	1,66	0,097
Sakin Benlik	0,33	0,09	0,18	3,78	0,001***
Öz Şefkat	0,15	0,04	0,22	3,86	0,001***

Not. $p < 0,001$ ***

Tablo 10’da görüldüğü gibi iş doyumu puanlarını yordamak amacıyla psikolojik sağlamlık, sakın benlik ve öz şefkat bağımsız değişken olarak kullanılarak oluşturulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($F(3, 488) = 32,22, p < 0,001, \Delta R^2 = 0,17$). Bu model iş doyumu puanlarındaki değişimin yaklaşık olarak %17’sini açıklamakta olup orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir. Tablo 10’da görüldüğü gibi okul psikolojik danışmanlarında sakın benlik ($\beta = 0,18, t(488) = 3,78, p < 0,001$) ve öz şefkat ($\beta = 0,22, t(488) = 3,86, p < 0,001$) iş doyumunun pozitif anlamda yordayıcısıyken psikolojik sağlamlık ($\beta = 0,09, t(488) = 1,66, p > 0,05$) anlamlı bir yordayıcısı değildir.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ve sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlamlık ve iş doyum düzeylerinin bazı sosyodemografik değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulguların alan yazın doğrultusunda tartışılmasına yer verilmiştir.

5.1. Sakin Benliğe Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alan yazında araştırma bulgularını destekleyen yetişkinler ile yürütülen bir çalışmaya (Çağış, 2023) rastlanmıştır. Alan yazında araştırma bulgularının aksini destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Bozkurt'un (2019) üniversite öğrencileri ve Wayment ve arkadaşlarının (2011) yetişkinler ile yürüttükleri çalışmalarda kadınların sakin benlik düzeylerinin erkeklerin sakin benlik düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Christensen ve arkadaşları (2018) tarafından psikolojik danışmanların kişisel eğilimlerinin bir parçası olan ve profesyonelliklerini etkileyen özellikleri, inançları, değerleri ve davranışlarının önemli bileşenleri; öz farkındalık ve diğerlerinin de farkında olma, dürüstlük, açıklık, duygusal olarak dengeli olma, esneklik, kişisel stil özellikleri ve şefkat olarak açıklanmıştır. Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik seviyelerinin cinsiyete göre farklılık göstermemesinin sebebi olarak yukarıda sıralanan özelliklerin sakin benlik kimliğinin özellikleri arasında gösterilen uyumlu, dışa dönük, umutlu, empatik (Wayment ve Bauer, 2018) gibi özelliklerle uyumlu olması ve cinsiyet fark etmeden her okul psikolojik danışmanında bulunması gerektiğinden olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde sakin benliğin yaş değişkenine göre incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Sakin benlik; kişinin diğer insanlar ile dengeli bir şekilde bütünleşmesi, kendisine karşı anlayış göstermesi, şimdiki zaman konusunda farkındalığı, kişisel gelişim ve büyümesini kapsayan bir yapıdır. Kişinin yetişkinlik ile beraber psikolojik olgunluğu tamamlanmaya başlayınca benliği de sakinleşmeye başlar (Wayment ve ark., 2014). Sakin benliğin belirtilen özelliklerine sahip

olabilmenin yaşın artması ile sağlanabileceği düşünülmüştür ancak araştırma bulguları bu düşünceyi desteklememiştir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. İlgili literatürde araştırma bulgularını destekleyen yetişkinler ile yürütülen bir çalışmaya (Çağış, 2023) rastlanmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularının aksini destekleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma sonucunda sakin benlik ve medeni durum arasında bir ilişki bulunmamasının sebebi olarak sakin benliğin başkalarına karşı anlayış gösterme, kişisel gelişim, farkındalık ve büyüme (Wayment ve ark., 2014) gibi kişisel özelliklere vurgu yapmasından dolayı açıklanabilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin kurum türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde sakin benliğin çalışılan kurum türü değişkenine göre incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bireyin kendi benliği ile diğer insanların ilişkisini düzenleyen, kendi benliğini kabul ederek diğer insanları da içine almasıyla oluşturduğu yeni bir yapı olarak açıklanan sakin benlik (Wayment ve Bauer, 2008), genel olarak bireyin kendine yönelmesini sağladığından kişiden bağımsız çevresindeki çalışılan kurum gibi değişkenlerden etkilenme derecesini aza indiriyor olabilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde sakin benliğin hizmet yılı değişkenine göre incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bireylerin olayları değerlendirirken başkalarının bakış açılarından görebilmelerini, kendilerini tanımlarken bireysel özelliklerin yanında diğer kişilerle olan benzerlikleri ile tanımlayabilmelerini, olayları objektif ve diğer kişilerin faydasını da gözeterek değerlendirebilmelerini sağlayan (Wayment ve Bauer, 2018) sakin benliğin kişinin işindeki deneyimle beraber hizmet yılı arasında bir ilişki olabileceği düşünülebilir. Ancak araştırma bulgusu bu düşünceyi desteklememektedir.

5.2. Öz Şefkate Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Unsworth, 2015; Durmuş, 2022; Demir, 2022), yetişkin bireyler (Çoban, 2021; Yumuşakkaya, 2022) ve öğretmenler ile (Şahin, 2014)

yürütülen bazı çalışmalara rastlanmıştır. Alan yazında araştırma bulgularından farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır. Psikolojik danışmanlar (Demircan, 2021; Ergin, 2023), yetişkinler (Kıvrak, 2021) ve öğretmenler (Uyanık, 2021) ile yürütülen bazı çalışmalarda öz şefkat düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve erkeklerin öz şefkat düzeylerinin kadınların öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazında kadınların hayatları boyunca çok fazla güçlüklerle karşı karşıya kaldıklarına dikkat çekilmektedir (Mukherjee, 2008; akt., Tunca, 2022). Alan yazındaki öz şefkatin cinsiyete göre incelendiği çalışmalar değerlendirildiğinde farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada da erkeklerin öz şefkat ortalama puanlarının kadınlardan fazla olduğu görülse de bu farkın anlamlı bulunmaması olası bir sonuç olarak düşünülebilir. Okul psikolojik danışmanı kadın ve erkeklerde öz şefkat düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemesinin nedeni olarak bu mesleği yapan kişilerin görev ve sorumlulukları, işlerinde karşılaştıkları güçlükler gibi etkenlerin benzer olmasından dolayı öz şefkatlerinin de birbirine benzediği düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve yaşı 37-43 ve 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri yaşı 23-29 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bir başka bulguya göre ise yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri yaşı 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen yaş arttıkça öz şefkat düzeyinin arttığı sonuçların görüldüğü çalışmalara rastlanmıştır. Psikolojik danışmanlar ile yürütülen bazı çalışmalarda; Demircan (2021) psikolojik danışmanların yaşları arttıkça öz şefkat düzeylerinin arttığını, Durmuş (2022) 50 ve üzeri yaşında olan psikolojik danışmanların öz şefkat düzeylerinin yaşı 22-29, 30-39 ve 40-49 arasında olanlara göre anlamlı olarak daha fazla olduğunu, Erol (2023) 40 ve üzeri yaşında olan psikolojik danışmanların öz şefkat düzeylerinin yaşı 20-25, 26-30, 31-35 ve 36-40 arasında olanlara göre anlamlı olarak daha fazla olduğunu; Ergin (2023) yaşı 31-60 arasında olan psikolojik danışmanların öz şefkat düzeylerinin yaşı 20-30 arasında olanlara göre anlamlı olarak daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yaş arttıkça öz şefkat düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşan yetişkin bireyler üzerinde yapılan çalışmalara da (Peker, 2017; Meriç, 2020) rastlanmıştır. Çalışma bulgularının aksine psikolojik danışmanlar (Demir, 2022), yetişkin bireyler (Küçük, 2020) ve öğretmenler (Uyanık, 2021) ile yürütülen bazı çalışmalarda öz şefkat düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Yaş arttıkça öz

şefkat seviyesinin artmasının sebebi olarak yaş ile birlikte yaşam deneyimlerinin de artması kişilerin öz şefkatlerini olumlu yönde etkiliyor olabilir. Neff ve Vonk (2009), bireylerin yaş aldıkça deneyimlerinin artmasını bilgelikle bağdaştırmışlar ve öz şefkat düzeyinde yaşanan artışı bu duruma bağlamışlardır.

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve evli okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin bekar okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Demircan, 2021; Erol, 2023) ve yetişkin bireyler (Peker, 2017) ile yürütülen çalışmalara rastlanmıştır. Araştırma bulgularının aksine psikolojik danışmanlar (Demir, 2022), öğretmenler (Şahin, 2014; Uyanık, 2021) ve yetişkin bireyler ile yürütülen (Küçük, 2020) öz şefkatin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı araştırmalara da rastlamak mümkündür. Kıvrak'ın (2021) yetişkin bireyler ile yürüttüğü çalışmasında ise araştırma bulgularından farklı olarak bekar katılımcıların öz şefkat düzeylerinin evli katılımcıların öz şefkat düzeylerinden anlamlı olarak daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca alan yazında öz şefkatin evlilik kalitesi (Çetinkaya, 2022), ilişki doyumu (Çoban, 2021) ve aile stresi (Neff ve Faso, 2015) gibi evli çiftler arasındaki dinamiklerle ilgili değişkenlerle de ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Acıbal (2022) evli kişilerin algıladıkları eş desteği ile öz yeterlik ve öz şefkat düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında algılanan eş desteğinin öz şefkatin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde bireyin çevresinden ve eşinden algıladığı desteğin kendisine daha şefkatli yaklaşmasında etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin kurum türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar ile yürütülen (Karıncalı, 2021; Durmuş, 2022; Demir, 2022; Ergin, 2023) çalışmalara rastlanmıştır. Öz şefkatin genel olarak bireyin kendi özüne yönelmesi olarak değerlendirildiğinden kişinin çevresindeki çalışılan kurum gibi değişkenlerden etkilenme derecesini aza indirip bu bulguya kaynaklık ediyor olabilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. 16-20 arasında ve 21 ve üzerinde hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyleri hizmet yılı 1-5 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını

destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Demircan (2021) tarafından yürütülen çalışmada psikolojik danışmanların hizmet süreleri arttıkça öz şefkat düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularından farklı sonuçları olan çalışmalara rastlamak da mümkündür. Karıncalı (2021) tarafından yürütülen çalışmada hizmet yılı 21-23 arasında olan psikolojik danışmanların öz şefkat düzeylerinin hizmet yılı 1-10 ve 11-20 yıl arasında olan psikolojik danışmanlara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Uyanık (2021) tarafından yapılan çalışmada ise hizmet yılı 5 ve altında olan öğretmenlerin öz şefkat düzeylerinin hizmet yılı 6-10 arasında olan öğretmenlerin öz şefkat düzeylerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Erol (2023) tarafından yürütülen çalışmada ise psikolojik danışmanların öz şefkat seviyelerinin hizmet yılına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Hizmet yılları arttıkça öz şefkat seviyesinin artmasının sebebi olarak hizmet yılı ile beraber yaşam deneyimlerinin de artması kişilerin öz şefkatlerini olumlu yönde etkileyebileceğinden dolayı olabilir.

5.3. Psikolojik Sağlamlığa Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Özkapu, 2019; Yıldırar, 2022) ve öğretmenler (Sezgin, 2012; Yılmaz, 2019; Karakaya, 2019; Uyanık, 2021; Akbaba, 2023; Şahin, 2023) ile yürütülen bazı çalışmalara rastlanmıştır. Araştırma bulgusunun aksine; psikolojik danışmanlar (Ok Taş, 2021) ve öğretmenler ile (Kara, 2020; Temiz, 2023) yürütülen erkek okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadın okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Başka bir çalışmada ise Koğar Yılmaz ve Gök (2021) psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılıklarını incelemek amacıyla toplam 30 adet makale ve tez çalışması incelemiş ve bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Öğretmenler ile yürütülen bazı çalışmalarda da (Bozgeyikli ve Şat, 2015) araştırma bulgusundan farklı olarak kadın katılımcıların psikolojik sağlamlık seviyelerinin erkek katılımcıların psikolojik sağlamlık seviyelerinden anlamlı olarak daha fazla olduğu bulunmuştur. Alan yazında psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre incelendiği çalışmalara bakıldığında farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Mevcut araştırmada psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre farklılık göstermemesi olası bir sonuç olarak

düşünülebilir ve bu sonucun alan yazında daha önce psikolojik danışmanlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarla çoğunlukla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlık düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve yaşı 44 ve üzerinde olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlık düzeyleri yaşı 23-29 ve 30-36 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlık düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen yaş arttıkça psikolojik sağlık düzeyinin arttığı sonuçların görüldüğü çalışmalara rastlanmıştır. Erdi'nin (2022) çalışmasında 51 ve üzeri yaşında olan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin yaşı 41-45 ve 46-50 arasında olan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerine göre anlamlı olarak daha fazla olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularının aksine psikolojik danışmanlar (Durmuş, 2022; Aytekin, 2022) ve öğretmenler ile yürütülen (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Demir Polat, 2018; Şahin, 2023) bazı çalışmalarda psikolojik sağlamlığın yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonuçları görülmüştür. Sezgin (2012) öğretmenler ile yürüttüğü çalışmasında yaşın artmasının sonucu olarak öğretmenlerin sınıf yönetimi ve öğretim becerilerinin gelişmesinin ve meslekteki deneyimlerinin artacağı düşüncesi, yaşın artmasıyla psikolojik sağlık seviyesinin de artabileceği düşüncesini doğrurabileceğini ifade etmiştir. Mevcut araştırmada da okul psikolojik danışmanlarının yaş ile birlikte rehberlik ve psikolojik danışma becerileri ve iş deneyimlerinin de artmasıyla psikolojik sağlık seviyelerinde de artış olacağı düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Güzel, 2021) ve öğretmenler (Kara, 2020; Akpınar, 2021; Uyanık, 2021; Tahtalı Sükun, 2022; Aydemir, 2023) ile yürütülen çalışmalara rastlanmıştır. Araştırma bulgularının aksine psikolojik sağlık düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı sonuçlarına ulaşılan çalışmalara rastlamak da mümkündür. Bozgeyikli ve Şat (2015), Karakaya (2019) ve Erdi (2022) tarafından öğretmenler ile yürütülen çalışmalarda evli katılımcıların psikolojik sağlık düzeylerinin bekar katılımcıların psikolojik sağlık düzeylerinden anlamlı olarak fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireyin öz değerlendirme ve desteklemesinin dışında iyi oluşunu etkileyen, psikolojik sağlamlığını artıran çevresel etkenler de söz konusudur. Bu etkenlerden birisi de bireyin sosyal çevresinden aldığı destektir (Navaie-Waliser ve ark., 2000). Sosyal destek algısına

sahip birey, hayattaki zorluklarla yüzleşmede veya olumsuz durumlarla başa çıkmada kendisini daha yetkin hissetmekteyken aynı zamanda olumsuz yaşantılar ile arasında bir tampona da sahip olmaktadır (Cohen ve Wills, 1985; Ardahan, 2006). Sosyal destek bireyin ruh sağlığında koruyucu rol almaktadır. Birey yaşamı boyunca karşılaştığı güçlükler karşısında çevresinden birçok farklı alanda destek ihtiyacı hissedebilir. Bireyin sosyal çevresi birçok kişiden oluşmaktadır. Bireyin destek ihtiyacı da aynı şekilde birçok kişi tarafından karşılanabilir. Bireyin sosyal destek kaynakları çevresindeki arkadaşlarından, ebeveynlerinden, kardeşlerinden, iş arkadaşlarından veya birçok farklı kimseden oluşmaktadır. Evli bireyler için eşleri de sosyal destek kaynaklarından birisidir (Dehle ve ark., 2001). Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlıklarında medeni duruma göre farklılık olmamasının sebebi olarak kişilerin evli ve bekar fark etmeden çevrelerinde sosyal destek alabilecekleri kişilerin olduğu düşünülebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin kurum türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Doğan, 2020; Durmuş, 2022; Yıldırım, 2022) ve öğretmenler (Temiz, 2023) ile yürütülen çalışmalara rastlanmıştır. Araştırma sonucunda özel ve resmi okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık seviyelerinin benzer olmasının nedeni olarak okul psikolojik danışmanlarının özel veya resmi okullarda yürüttükleri çalışmaların, görev ve sorumluluklarının ve işlerinde karşılaşılabilecekleri zorlukların da benzer olması şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. 21 ve üzeri hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin 1-5 arasında hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinden anlamlı olarak daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde, araştırma bulgularını destekleyen, hizmet yılının arttıkça psikolojik sağlamlık düzeyinin arttığı çalışmalara rastlanmıştır. Ok Taş (2021) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 0-5 arasında olan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin hizmet yılı 23-28 arasından olan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeylerine göre anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür. Akpınar (2021) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada hizmet yılı 6-15 arasında olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin hizmet yılı 1-5 arasında olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerine göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu, Erdi (2022) tarafından öğretmenler ile yapılan

çalışmada hizmet yılı 21 ve üzerinde olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin hizmet yılı 11-15 ve 16-20 yıl arasında olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerine göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu ve İşli (2023) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 25 ve üzerinde olan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin hizmet yılı 0-10 ve 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerine göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında araştırma bulgularının aksine psikolojik danışmanlar (Güzel, 2021; Aytekin, 2021) ve öğretmenler (Sezgin, 2012; Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Yılmaz, 2019; Karakaya, 2019; Kara, 2020; Şahin, 2023) ile yürütülen psikolojik sağlamlığın hizmet yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı çalışmalara da rastlanmıştır. Araştırma bulgusuna göre okul psikolojik danışmanlarının hizmet süresi arttıkça psikolojik sağlamlık seviyelerinin artmasının sebebi olarak mesleki tecrübelerinin psikolojik sağlamlıkları üzerinde olumlu etkisinin olabileceğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

5.4. İş Doyumuna Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Uslu, 1999; Akkuş, 2010; Karababa, 2012; Dalçipek, 2016; Güneş, 2020; Erdeniz ve Kumcağız, 2020; Katmer ve ark., 2020; Ok Taş, 2021; Karatepe, 2021; Dede, 2023) ve öğretmenler ile yürütülen çalışmalar (Telef, 2011; Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011; Uğur, 2015; Demirtaş ve Nacar, 2018; Acar, 2019) bulunmaktadır. Bu araştırmaların aksine psikolojik danışmanlar ve öğretmenler ile yürütülen bazı çalışmalara bakıldığında erkek katılımcıların iş doyum düzeylerinin kadın katılımcılara göre anlamlı olarak daha fazla olduğu (Iqbal ve Akhtar, 2006; Alçekiç, 2011; Aliyev ve Tunç, 2015; Çulha, 2017; Köksal, 2019; Toropova ve ark., 2021; Adıgüzel, 2023; Dilber, 2023) ve kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere göre anlamlı olarak daha fazla olduğunu belirten sonuçlar da (Sulu, 2018; Yıldız, 2018; Kocabaş, 2019; Gönen, 2020) mevcuttur. Cinsiyet konusunda tutumlar, eğilimler, fiziksel yapı, roller ve toplumsal beklentiler gibi farklılıklar bulunsa da iş doyumunun işin koşullarına, kişisel beceri ve beklentilere bağlı olarak değişmesinin etkili olduğu düşünülebilir. Her iki cinsiyette de benzer koşullara sahip çalışanların işlerine karşı aynı tutumları gösterecekleri ifade edilmiştir (Loscocco, 1990). Araştırmanın çalışma grubuna bakıldığında kadın ve erkek okul

psikolojik danışmanlarının okullarda benzer çalışma koşullarına sahip olmaları sebebiyle iş doyum düzeylerinin de benzer olması olası bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Kocayörük, 2000; Akkuş, 2010; Umay, 2015; Dalçipek, 2016; Çağırıcı, 2017; Mullen ve ark., 2017; Ok Taş, 2021; Uguz, 2022) ve öğretmenler ile yürütülen (Avşaroğlu ve ark., 2005; Iqbal ve Akhtar, 2006; Yavuz ve Karadeniz, 2009; Biçer, 2013; Özkapu, 2019; Gönen, 2020; Aytekin, 2022) çalışmalara rastlamak mümkündür. Alan yazında araştırma bulgularının aksine yaş arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı psikolojik danışmanlar (Atalan Yüksel, 2019; Karatepe, 2021) ve öğretmenler (Dündar, 2011; Sulu, 2018) ile yürütülen çalışmalar da mevcuttur. Yapılan çalışmalar iş doyum ile yaş faktörünün olumlu yönde ilişkilere sahip olduğunu açıklamıştır (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Farklı ülkelerde yürütülen çalışmaların sonucunda yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha fazla iş doyum yaşadıkları bulunmuştur (Davis, 1988). Çalışan birey zamanla işinde beceri kazanıp tecrübe edindikçe performansı da artar ve böylece iş doyum seviyesinde de artış gözlemlenir. Sonuç olarak iş doyum yaş ile birlikte artmaktadır (Baysal, 1981). Bu açıdan mevcut araştırmada literatürden farklı sonuç elde edilmiştir. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının %80,29'unun 36 yaş altında olduğu görülmektedir. Örneklemin çoğunluğunun yaşının benzer ve orta yaşın altında olması iş doyum düzeylerinin de yaşlarına göre farklılık göstermemesini açıklayabilir.

Araştırma sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen psikolojik danışmanlar (Bayrı, 2006; Kadioğlu, 2014; Kocabaş, 2019; Karatepe, 2021; Turğut, 2023) ve öğretmenler (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Uğur, 2015; Yıldız, 2018; Azimi ve Akan, 2019) ile yürütülen çalışmalara rastlanmıştır. Alan yazında araştırma bulgularının aksine evli okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin bekar okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğuna ulaşan psikolojik danışmanlar (Uslu, 1999) ve öğretmenler (Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2008; Dündar, 2011) ile yürütülen çalışmalara da rastlamak mümkündür. Şahin'in (2013) öğretmenler ile yürüttüğü araştırmasında ise araştırma bulgusundan farklı olarak bekar katılımcıların iş doyum düzeylerinin evli katılımcıların iş doyum düzeylerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazında iş doyumunun medeni duruma göre incelendiği çalışmalara bakıldığında farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Sonuç olarak medeni durum değişkeninin okul

psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinde farklılığa neden olmaması alan yazındaki psikolojik danışmanlar ile yapılmış diğer araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Okul psikolojik danışmanlarının çalışma koşulları, görev alanları, meslek özellikleri ve içeriği bir bütün olarak değerlendirildiğinde medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemesi olası bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin kurum türü değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve devlet kurumunda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin özel kurumda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen bir çalışmaya (Yıldıray, 2022) rastlanmıştır. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularının aksine sonuçları bulunan çalışmalara da rastlamak mümkündür. Güneş (2020), Özdamar (2021) ve Turğut (2023) tarafından psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmalarda ve Yıldız (2018) tarafından öğretmenler ile yürütülen çalışmada katılımcıların iş doyum düzeylerinin çalıştıkları kurum türü değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Özen (2011), Kadioğlu (2014) ve Adıgüzel (2023) tarafından yürütülen çalışmalarda ise özel kurumda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin devlet kurumunda çalışan okul psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunun bütün boyutları Spector'a (1997) göre şu şekildedir: Takdir edilme, iletişim, çalışma arkadaşları, sosyal yardım, iş doyumunu, işin doğası, organizasyon/örgüt, politika ve prosedürler, maaş, kişisel gelişim, terfi fırsatları, tanınma, güvenlik ve denetim (Spector, 1997). Devlet ve özel kurumlardaki çalışma koşulları, işin kendisi, yönetim tarzı, ücret gibi faktörlerin birbirinden farklı olması okul psikolojik danışmanlarının iş doyum seviyelerindeki farklılığın oluşmasındaki bir neden olarak değerlendirilebilir. İş doyumunu açıklayan kuramlardan biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında en alt basamakta yer alan fizyolojik ihtiyaçlar; örgütsel alanda ücret, terfi, iyi bir çalışma ortamı ve ödül faktörlerine karşılık gelmektedir. Alt düzeydeki her bir ihtiyaç karşılanmadan en üst düzey olan kendini gerçekleştirme adımına ulaşamadığı (Maslow, 1974) düşünüldüğünde ücret faktörünün devlet ve özel kurumlarda çalışan okul psikolojik danışmanlarında farklı olabilmesi iş doyumlarındaki farklılığı da açıklayabilir. İş doyumunu açıklayan başka bir kuram olan Adams'ın eşitlik kuramında ise çalışanlar yaptıkları işlerinin karşılığı olarak ödüllendirilme beklentileri içinde olurlar ve yaptıkları işleri değerlendirirken benzer işleri yapan diğer çalışanlarla kendilerini kıyaslama yoluna girerler. Bu değerlendirme sonucunda

denge beklenmelidir (Maforah, 2015). Farklı kurumlarda benzer görevlerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeyindeki farklılıklar bu kuramla da açıklanabilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin hizmet yılına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve 16-20 arasında ve 21 ve üzerinde hizmet yılına sahip olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 6-10 arasında olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde, araştırma bulgularını destekleyen, hizmet yılının arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı çalışmalara rastlanmıştır. Ekşi ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 5-10 arasında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 1 yıl ve altında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine göre, Cırhinlioğlu ve Demir (2017) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 18-23 arasında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 0-5 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine göre, Turgut (2023) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 16 ve üzerinde olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 0-5 arasında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine göre ve Atalan Yüksel (2019) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 16 yıl ve üzerinde olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 1-5 ve 6-10 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirtaş (2010) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada 21 ve üzerinde hizmet yılına sahip olan katılımcıların iş doyum düzeylerinin 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 arasında hizmet yılına sahip olan katılımcıların iş doyum düzeylerine göre anlamlı olarak daha fazla olduğu, Biçer (2013) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada hizmet yılı 21-25 arasında olan katılımcıların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 11-15 yıl arasında olan katılımcıların iş doyum düzeylerine göre anlamlı olarak daha fazla olduğu, Sulu (2018) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı 20 ve üzerinde olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 1-10 ve 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre anlamlı olarak daha fazla olduğu ve Dağdeviren ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazında araştırma bulgularının aksine psikolojik danışmanlar (Akkuş, 2010; Aliyev ne Tunc, 2015; Mullen ve ark., 2017; Köksal, 2019; Güneş, 2020; Yıldırım ve Balcı Çelik, 2021; Uguz, 2022) ve öğretmenler (Avşaroğlu ve ark., 2005; Iqbal ve Akhtar, 2006; Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011; Uğur, 2015; Korkutan, 2018; Acar, 2019) ile yürütülen iş doyumunun hizmet yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı çalışmalara da rastlanmıştır. Kocabaş (2019) tarafından yapılan çalışmada ise hizmet yılı 2 ve altında olan

psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin hizmet yılı 3-5, 6-10, 11-20, 21 ve üzerinde olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine göre anlamlı olarak daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırma bulgusuna göre okul psikolojik danışmanlarının hizmet yılı arttıkça iş doyum seviyelerinin artmasının nedeni olarak okul psikolojik danışmanlarının artan zaman ile tecrübe kazanmaları, yaptıkları işteki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri, işlerini daha iyi yapmaya başlamaları ve bu bağlamda işlerinden daha fazla keyif almaları şeklinde değerlendirilebilir. Okul psikolojik danışmanlarının hizmet yılları arttıkça çalıştıkları yer, çalışma koşulları, işteki sosyal ilişkileri gibi faktörlerden daha az etkileniyor olabileceklerinden dolayı kendilerini iyi durumda hissetmelerinin sonucu olarak iş doyum düzeylerinin de anlamlı olarak yüksek çıktığı söylenebilir.

5.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Doğan (2020), Ok Taş (2021) ve Yıldıray (2022) tarafından psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmalarda iş doyumunu ve psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenler (Demir Polat, 2018; Gönen, 2020; Öncü, 2023), ruh sağlığı çalışanları (Atlı, 2023) ve farklı meslek gruplarındaki çalışanlar (Kanbur ve ark., 2017; Onan ve ark., 2021; Ölmez, 2023; Görener Ozan, 2023) ile yapılan araştırmalarda da iş doyumunu ve psikolojik sağlamlık arasında araştırma bulgularıyla benzer olarak pozitif yönde anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olmasının iş doyum düzeylerinin de artmasına katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar, işlerinde stres yaratan ve kendilerini olumsuz etkileyen pek çok durum yaşarlar (Tagay ve Çakar, 2017). Okul yönetiminin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yeterince bilgiye sahip olmaması, yönetimin ve okulda bulunan diğer öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile ilgili olumsuz tutumları veya yönetim ile okul psikolojik danışmanları arasındaki iletişimde yaşanan problemler okul psikolojik danışmanlarını olumsuz etkiler ve stres yaşamalarına neden olur (Parmaksız ve Gök, 2018; Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012). Psikolojik açıdan dayanıklı olan bireylerin kuruma bağlılık ve iş tatmini düzeyleri diğer bireylere göre

daha yüksektir, böylece bu bireyler iş ve özel hayatlarında daha başarılı olabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018). Psikolojik sağlamlığı yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları stresli durumlarla başa çıkabilmeleri onların iş doyumlarını da artıracaktır söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının yukarıda sözü edilen yaşadıkları olumsuz olaylar ve çalışma şartları düşünüldüğünde psikolojik sağlamlık ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve öz şefkat düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş ve okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu düzeylerinin anlamlı yordayıcılarından birinin öz şefkat olduğu bulunmuştur. Alan yazında araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur. Adıgüzel (2023) tarafından psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmada iş doyumunu ve öz şefkat arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Farklı meslek gruplarındaki çalışanlar (Künye ve Aydın, 2020) ile yapılan bir çalışmada da iş doyumunu ve öz şefkat arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin artması iş doyumlarının da artmasını sağlamaktadır.

Okullarda görev yapan psikolojik danışmanların rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin işleyişinde farklı görev ve sorumlulukları bulunmaktadır (Akın ve ark., 2016). Öğrencileri kişisel, eğitsel ve mesleki yönlerden desteklemek ve ihtiyaçlarını gidermek, veli, öğretmen ve yöneticilere müşavirlik vermek ve iş birliğini sağlamak, bireysel psikolojik danışma ile öğrencilere ruh sağlığı hizmeti sunmak gibi sorumluluklar sıralanabilir (Gündüz, 2012). Okul psikolojik danışmanları bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken bazı sorunlarla da karşılaşabilirler. Bu sorunlardan bazıları psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde gereken kaynakların yetersizliği, mesleki rollerin yeterince açık ve anlaşılır olmaması, okul psikolojik danışmanlarının fikirlerine önem verilmemesi, yönetici veya öğretmenlerden destek bulunamaması ve sunulan hizmetlere ilişkin verimli bir süpervizyon sürecinin sağlanamaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Osborn, 2004; Thompson, 1998). Belirtilen sorumlulukları yerine getirme ve sorunlarla baş edebilmek için okul psikolojik danışmanlarının öz şefkatli olmalarının gerektiği söylenebilir. Öz şefkatli bireyler, hayatlarında zorlu olaylarla başa çıkmada kendilerine karşı daha anlayışlı ve sıcak tavırla yaklaşabilir ve kendilerine yardım etme eğiliminde olur (Germer, 2009). Öz şefkatli okul psikolojik danışmanlarının işlerinde karşılaştıkları sorunların çözümünde kendilerine karşı daha sıcak bir anlayış içinde olabilecekleri söylenebilir. Araştırma bulgularına

bakıldığında okul psikolojik danışmanlarının kendilerine yönelteceği katı eleştiriler yerine anlayış ve şefkat daha verimli psikolojik danışma sürecinin oluşmasını sağlayıp okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu artırabileceği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyum ve sakin benlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş ve okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerinin anlamlı yordayıcılarından birinin sakin benlik olduğu bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde iş doyum ve sakin benlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışma bulunamamıştır ancak Türkücü (2022) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanların sakin benlik düzeyleri ile mesleki yaşam kalitesi alt boyutlarından olan mesleki tatmin düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik düzeylerinin artması iş doyumlarının da artmasını sağlamaktadır.

Sakin benlik egoizme karşı şefkatli ve dengeli bir ben kimliği ifade eder (Wayment ve Bauer, 2017). Birey bu ben kimlik yardımıyla hayata karşı daha merhametli ve insanca yaklaşır. Bunu yaparken aynı zamanda başkalarını da dikkate aldığından dolayı kendi sağlığını da korumuş olur (Wayment ve ark., 2014). İş doyumunu açıklayan süreç kuramları çalışanların iş doyum düzeyini etkileyebilen kişilik, değerler, ihtiyaçlar, tutumlar ve beklentiler gibi bazı değişkenler ile bireyin davranışlarının anlamlı ilişkiye sahip olduğunu açıklar (Sumanasena ve Nawastheen, 2022). McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramında bireyin davranışlarını motive eden ve doyum sağlayan kişiliğin altında yatan özellikler araştırılmıştır. Kurama göre güçlü bağlılık ihtiyacı olan kişiler yakın çevresiyle zaman geçirmeyi sever, grup olarak çalışmayı tercih ederler, insanlara karşı duyarlıdırlar ve genellikle öğretmen ve danışman gibi başkalarıyla yakın ilişkiler içinde çalışabilecekleri mesleklere yönelirler (Boyatzis, 2016). Bu kuramda ifade edilen düşünce ve sakin benliğin özellikleri düşünüldüğünde okul psikolojik danışmanlarının iş doyum ve sakin benlik düzeyleri arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiyi açıklayabileceği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik ve psikolojik sağlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde sakin benlik ve psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bireylerin diğer kişiler ile kendi benliği ilişkisini düzenleyen, kendi benliğini yok saymadan diğerlerini de dikkate alarak yeni bir kimlik inşa etmesi olarak açıklanan sakin benlik kavramı zorlayıcı mesleki koşullarda görev yapan bireylerin meslekte başarılı olabilmesine yardım eden

psikolojik kaynaklardan biri olarak gösterilmektedir (Wayment ve Bauer, 2008; Wayment ve ark., 2014). Başka bir ifadeye göre sakin benlik, kişilerin meslek hayatlarında karşılaştıkları zorlu koşullara karşı psikolojik sağlamlıklarını güçlendiren bir yapı olarak açıklanmaktadır (Luthans ve ark., 2007; Wayment ve ark., 2018). Sakin benliğin psikolojik sağlamlığı güçlendiren bir yapı olduğunu belirten bu tanımların araştırma bulgusunu desteklediği söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre okul psikolojik danışmalarının sakin benlik ve öz şefkat düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Alan yazında araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Chew ve Ang (2021) tarafından yetişkin bireyler ile yürütülen çalışmada sakin benlik ve öz şefkat arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Wayment ve arkadaşlarının (2014) üniversite öğrencileri ile yürüttükleri çalışmada da sakin benlik ve öz şefkat arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Hem sakin benliğin hem de öz şefkatin kavramsallaştırılmasında benzerlikler olduğu kanıtlanırken, egoyu daha az rekabetçi, daha az benmerkezci ve başkalarıyla bağlantı kurmakla daha fazla ilgilenen bir birey olarak tanımlanmaktadır. Olumlu bilişsel yeniden yapılandırma süreci oluşturmakta olan öz şefkat açısından sakin benlik, bireylerin özellikle zorluklarla karşılaştıklarında şefkat içeren değerler ve çeşitli motivasyon teknikleri gibi psikolojik kaynaklardan yararlanarak güçlüklerle başa çıkmalarında yardımcı olmaktadır (Jacob ve Sudhamayi, 2020). Sakin benliğin; yaşanan çevre ile bütünleşme, bağımsız farkındalık, büyüme ve şefkat olmak üzere birbirleri ile ilişkili olan dört alt boyuttan oluştuğu açıklanmaktadır (Bauer ve Wayment, 2008). Sakin benlik; bağışlayıcılık, minnettarlık, alçakgönüllülük, üretkenlik, fedakarlık, karşılıklı bağımlılık ve öz şefkat gibi nitelikleri içerir (Wayment ve ark., 2014). Sakin benlik içinde şefkati de (Neff, 2003a) kapsayan bir yapıda olduğundan dolayı sakin benlik ve öz şefkat değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre psikolojik sağlamlık ve öz şefkat düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Alan yazında araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Durmuş (2022), Voon ve arkadaşları (2022) tarafından psikolojik danışmanlar ile yürütülen çalışmalarda psikolojik sağlamlık ve öz şefkat arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Demirci'nin (2022) psikolojik danışman adayları ile Subaşı'nın (2022) öğretmen adayları ile yürüttükleri çalışmalarda da psikolojik sağlamlık ve öz şefkat arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Öğretmenler (Şahin, 2014; Uyanık,

2021) ve farklı meslek gruplarındaki çalışanlar (Tut, 2022) ile yapılan araştırmalarda da psikolojik sağlamlık ve öz şefkat arasında araştırma bulgularıyla benzer olarak pozitif yönde anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Karagöz ve Uzunbacak'ın (2023) Türkiye'de öz şefkat kavramı konusundaki lisansüstü tezleri inceledikleri çalışmada psikolojik sağlamlığın öz şefkat kavramı ile ilişkili olan değişkenlerin başında geldiği bulunmuştur.

Schiraldi (2023) zor duygular ve acılarla başa çıkmak amacıyla psikolojik sağlamlığın temelleri arasında öz şefkat becerisini göstermektedir. Voon ve arkadaşları (2022) çalışmalarında psikolojik sağlamlığı yüksek psikolojik danışmanların zorlukların üstesinden gelmelerinin daha kolay olacağı ve bunu yaparken daha fazla öz şefkat sergileyeceklerini ifade etmişlerdir. Kendine şefkatli olmak kişinin dirençli olmasını sağlar. Öz şefkati yüksek kişiler kendilerine de başkalarına da şefkat gösterir, kendilerine duydukları sevecenlik ve nazikliği herkesin yaşayabileceğinin farkında olarak diğerlerinden kopmaz ve onlara da şefkatli olur (Neff, 2003a). Böylece öz şefkat hayatın zorluklarına karşı bireyi duyarlı, ağırbaşlı ve diğerleri ile olan bağının farkında, umut ve anlam dolu olmasına yardım eden bir kaynaktır (Neff, 2003a). Öz şefkat düzeyi yüksek bireylerin negatif olaylara daha dirençli oldukları ve başarısızlıklarını hatırlayarak tekrar değerlendirmeleri istendiğinde daha az kaygılı oldukları görülmektedir (Neff ve ark., 2007). Bu noktada öz şefkati yüksek olan kişiler daha dirençli olduklarından dolayı psikolojik sağlamlıklarının da yüksek olabileceği sonucu düşünülmektedir. Bu araştırma bulgularının mevcut araştırma sonucunu destekleyerek öz şefkati yüksek okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlıklarının da yüksek olmasını açıkladığı söylenebilir.

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş doyumunu ile sakin benlik, psikolojik sağlık ve öz şefkat arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ayrıca sakin benlik ve psikolojik sağlık, sakin benlik ve öz şefkat arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler, psikolojik sağlık ve öz şefkat arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bir diğer sonuca göre sakin benlik, psikolojik sağlık ve öz şefkatin iş doyumuna ait varyansın %17'sini açıkladığı, sakin benlik ve öz şefkatin iş doyumunun pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu, psikolojik sağlamlığın ise anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca okul psikolojik danışmanlarının sakin benlik, öz şefkat, psikolojik sağlık ve iş doyum düzeyleri çeşitli sosyodemografik değişkenlere göre incelenmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeylerinin yaş, medeni durum ve hizmet yılına göre; psikolojik sağlık düzeylerinin yaş ve hizmet yılına göre; iş doyum düzeylerinin ise kurum türü ve hizmet yılına göre anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sınırlılıkları ve sonuçları dikkate alınarak araştırmacılara, politika yapıcılara ve karar alıcılara yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- 1- İş doyum düzeyleri düşük olan okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat ve sakin benlik düzeylerini artırmak için, ilgili bakanlıklar, eğitim yöneticileri ve kurum sahipleri iş birliğiyle kapsamlı eğitim programları ve müdahaleler geliştirilip uygulanabilir. Bu programlar, öz şefkat ve sakin benlik düzeylerini güçlendirmeye yönelik farkındalık atölyeleri, stres yönetimi seminerleri ve destek grupları gibi çalışmaları içerebilir; böylece danışmanların iş doyumlarını artırmalarına destek olunabilir.
- 2- Okul psikolojik danışmanlarının görevleri olmayan işleri yapmak zorunda kalmaları, öğretmenlerden ve okul yöneticilerinden yeterince destek bulamamaları, okullarda sınıf rehberlik etkinlikleri için ayrılan zamanın yetersiz olması gibi konularda yaşadıkları zorlukların eğitim yöneticileri ve ilgili bakanlıklarca rehberlik saati düzenlemeleri ve okullarda rehberlik ve psikolojik danışma servisinin işleyişi ve görevleri konularında öğretmenleri ve okul müdürlüklerini bilgilendirme çalışmaları

yapılması okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerini artırmalarına yardımcı olabilir.

- 3- Okul psikolojik danışmanlarının lisans programlarına, öz şefkat ve sakin benlik düzeylerini geliştirmeye yönelik pozitif psikoloji, öz bakım ve ruh sağlığı gibi dersler eklenirse, iş hayatına başladıklarında iş doyumlarını nasıl koruyabilecekleri ve geliştirebilecekleri konusunda daha donanımlı olmaları sağlanabilir.
- 4- Okul psikolojik danışmanlarının lisans eğitimlerinde, okullarda gözlem ve uygulama dersleri kapsamında hem devlet hem de özel okullarda deneyim kazanmaları sağlanabilir. Bu süreçte, her iki okul türünün işleyişi, çalışma koşulları, rehberlik hizmetlerinin uygulanma biçimleri ve karşılaşılan zorluklar gibi unsurları gözlemlene ve analiz etme fırsatı verilerek, öğrencilerin bu iki sistemi kendi içlerinde karşılaştırmalarına olanak tanınabilir. Böylelikle, farklı eğitim ortamlarının dinamiklerini ve gerekliliklerini daha iyi anlamaları, mesleki rollerine dair gerçekçi beklentiler geliştirmeleri sağlanabilir. Bu deneyim, iş hayatına başladıklarında karşılaştıkları durumlara daha hazırlıklı olmalarını sağlayarak iş doyum düzeylerini artırmaya katkıda bulunabilir.
- 5- Özel okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerini artırmaya yönelik politika yapıcılar tarafından devlet ve özel kurumlarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının çalışma koşulları, sosyal haklar ve iş güvencesini sağlayabilecek düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca, özel okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumsuzluğunun temel nedenlerini ortaya koymak için kapsamlı araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmalarda, aşırı iş yükü, yönetsel baskılar, sınırlı kaynaklar, mesleki tanınma eksikliği veya özel sektördeki iş beklentileri gibi potansiyel faktörleri incelenebilir.
- 6- Hizmet yılı daha az olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını artırmak amacıyla, mesleki bilgi ve becerilerini güçlendirecek hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, okul rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin işleyiş esaslarını, danışmanların görev ve sorumluluklarını açıkça ortaya koyan bir çerçeve sunabilir. Ayrıca, okullarda sıkça karşılaşılan örnek vakaların (örneğin, öğrenci-öğretmen çatışmaları, akran zorbalığı, duygusal problemler veya akademik başarısızlık gibi) analiz edildiği uygulamalı oturumlar içerebilir. Bu eğitimler, teorik bilgilerin yanı sıra pratik çözüm stratejileri ve vaka tartışmalarıyla zenginleştirilerek, yeni başlayan danışmanların mesleki sorunlarını daha etkili bir şekilde başa çıkmasına ve böylece iş doyumunu düzeylerini korumalarına ve yükseltmelerine yardımcı olabilir.

- 7- Genç yaştaki okul psikolojik danışmanlarına yönelik, öz şefkat ve sakin benlik düzeylerini geliştirmeyi amaçlayan hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, öz şefkatli farkındalık (kendine karşı yargılayıcı olmayan bir tutum geliştirme), duygusal dayanıklılık (stres ve zorlayıcı durumlarla başa çıkma kapasitesini artırma), şefkatli zihin eğitimi (hem kendine hem de başkalarına şefkatle yaklaşma becerisi) ve zor duygularla baş etme (kaygı, öfke veya tükenmişlik gibi duyguları yönetme teknikleri) gibi konuları kapsayabilir.
- 8- Araştırmanın bulguları yalnızca nicel verilere dayanmaktadır; bu da iş doyumunu gibi çok boyutlu bir konunun sayısal ölçümlerle sınırlı bir şekilde ele alındığını göstermektedir. Daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış elde etmek amacıyla, nitel yöntemler veya karma yöntemler kullanılarak ek araştırmalar gerçekleştirilebilir. Nitel yöntemler, danışmanların iş doyumunu etkileyen öznel deneyimlerini, duygularını ve algılarını daha iyi ortaya koyabilirken; karma yöntemler, sayısal verilerin sunduğu genel eğilimleri, bireysel anlatılarla destekleyerek daha bütüncül bir tablo sunabilir.
- 9- Bu araştırma okullarda çalışan psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır. Araştırmanın kapsamını genişletmek ve daha genel bir perspektif sunmak amacıyla, okullar dışında çalışan psikolojik danışmanların da dahil edildiği araştırmalar yapılabilir. Bu bağlamda, rehberlik ve araştırma merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, diğer özel kurumlar ve çeşitli bakanlıklarda görev yapan psikolojik danışmanlar araştırmaya katılabilir. Bu durum farklı çalışma ortamlarının iş doyumuna etkilerini karşılaştırmalı olarak incelemeye olanak sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). *Rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Acıbal, B. (2022). *Evli bireylerin algıladıkları eş desteği ile öz şefkat ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Adıgüzel, Y. (2023). *Psikolojik danışmanların öz yeterlilikleri ile iş doyumu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Adu, P. ve Miles, D. A. (2024). *Dissertation research methods: A step-by-step guide to writing up your research in the social sciences*. Routledge.
- Akbaba, O. (2023). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Akça, E. (2014). *Personality and cultural predictors of the quiet ego: Comparing Turkey and United States* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Akdoğan, B. ve Yalçın, S. B. (2018). Lise öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık ve çatışma çözme davranışlarının öznel iyi oluşlarını yordaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 174-197. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.370587>
- Akgün, A. (2022). *Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Karma desen çalışması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Akın, A. (Ed.). (2013). *Güncel psikolojik kavramlar 2: Benlik* (1. Baskı). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları 3.
- Akın, A., Şentürk, L. ve Özçelik, B. (2016). Psikolojik danışman tükenmişlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(22), 350-359.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.

- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Akpınar, M. (2021). *Öğretmenlerin yakın ilişki yaşantıları ve yılmazlık düzeylerinin psikolojik yardım alma tutumuna etkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Aktaş, A. ve Şahin, M. (2018). Narsisistik özellik, öz şefkat ve duygu düzenleme güçlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 362-374.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2015.11.24.529>
- Al-Kire, R. L., Wayment, H. A., Eiler, B. A., Callaway, K. ve Tsang, J. A. (2022). Quiet ego is associated with positive attitudes toward Muslims. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893904>
- Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Ateş, F. B. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 1-17.
- Aliyev, R. ve Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
- Allen, A. B. ve Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping: Self-compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107-118. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00246.x>
- Altıparmak, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam amacı ve anlamı düzeyleri ve iyi oluşları arasındaki ilişkide öz duyarlılık değişkeninin aracı rolü* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. <http://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/1319>
- Ardahan, M. (2006). Sosyal destek ve hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(2), 68-75.
- Arnolds, C. A. ve Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of*

- Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
<https://doi.org/10.1080/09585190210125868>
- Arnout, B. A. ve Almoied, A. A. (2021). A structural model relating gratitude, resilience, psychological well-being and creativity among psychological counsellors. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(2), 470-488.
<https://doi.org/10.1002/capr.12316>
- Arslan, H. (2018). Psikolojik danışmanların mutluluk, psikolojik sağlamlık ve bağımlılık durumları arasındaki ilişkiler. *Sağlık Bilimlerinde Eğitim Dergisi*, 1(1), 17-35.
- American School Counselor Association (2023). Who are school counselors? School counselor roles & ratios. <https://www.schoolcounselor.org/About-School-Counseling/School-Counselor-Roles-Ratios> adresinden 8 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.
- American Psychological Association. (2023). The road to resilience. <https://www.apa.org/topics/resilience> adresinden 10 Aralık tarihinde alınmıştır.
- Atalan Yüksel G. (2019). *Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Atalay, Z. (2019). *Şefkat: Zorlayıcı Duygu ve Durumlarla Yaşayabilme Sanatı*. İnkılap Yayınları.
- Atlı, F. (2019). *Öğretmenlerin öz anlayışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. <http://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/315>
- Atlı, N. (2023). *Ruh sağlığı çalışanlarında psikolojik dayanıklılığın, iş doyumunu ve algılanan duygusal istismar açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi
- Avcı, M., (2023). *Üniversite öğrencilerinde kendini sabotaj, olumsuz değerlendirilme korkusu, öz anlayış ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydemir, İ. (2023). *Okul öncesi öğretmenlerinin teknoloji tutumları, pedagojik inanç sistemleri, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Aydın, B. (1996). Benlik kavramı ve ben şemaları. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 41-47.
- Aytekin, M. (2022). *Psikolojik danışmanların kayıp yaşantılarında bitmemiş işleri ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Azimi, M. ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138. <https://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Bahtiyar Karadeniz, C. ve Yavuz, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519. <http://easiv.odu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11489/2823>
- Bakırcıoğlu, R. (2003). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* (6. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Balaban Dağal, A. B. ve Bayındır, D. (2018). Okul öncesi dönem çocuklarının ego sağlamlık düzeylerinin incelenmesi. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 132-150. <https://doi.org/10.24130/eccd-jecs.196720182169>
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Kariyer Yayınları.
- Barutçu Yıldırım F. ve Demir, A. (2017). Kendini engellemenin yordayıcıları olarak öz saygı, öz anlayış ve akademik öz yeterlilik. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2), 676-701. <https://doi.org/10.12984/egeefd.315727>
- Başçı, Z. ve Hamamcı, Z. (2022). Üniversite öğrencilerinde belirsizliğe tahammülsüzlük ve mükemmeliyetçilik ile öz duyarlılık arasındaki ilişki. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 204-226. <https://doi.org/10.47793/hp.1048298>
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bauer, J. J., ve Wayment, H. A. (2008). The Psychology of The Quiet Ego. H. A. Wayment ve J. J. Bauer (Eds.), *Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego* (s. 7-19) içinde. Washington DC: American Psychological Association.
- Bauer, J. J., Park, S. W., Montoya, R. M. ve Wayment, H. A. (2014). Growth motivation toward two paths of eudaimonic self development. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(1), 185–210. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9504-9>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. ve Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier

- lifestyles?. *Psychological Science in The Public Interest*, 4(1), 1-44.
<https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Beaumont, E., Durkin, M., Hollins Martin, C.J. ve Carson, J. (2016). Measuring relationships between self-compassion, compassion fatigue, burnout and well-being in trainee counsellors and trainee cognitive behavioural psychotherapists: A quantitative survey. *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(1), 15-23.
<https://doi.org/10.1002/capr.12054>
- Bayar, Ö. (2019). Üniversite öğrencilerinde beden imajı, öz şefkat, depresif duygulanım ve cinsiyet. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46(46), 175-190.
<https://doi.org/10.9779/pauefd.451180>
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* [Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayrı, R. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/ rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Biçer, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (9. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M. ve Velting, D. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
<https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Boin, J. ve Voci, A. (2019). Quiet ego and noisy ego: A useful distinction in the investigation of individual well-being and intergroup relations. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(3), 347-362.
- Boon, O. P., Jaafar, W. M. W. ve Baba, M. (2015). Factors contributing to job satisfaction among school counselors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(2015), 803-810. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.171>

- Bostan, T., Bostan, A. ve Farsak, Ş. (2021). Özel yetenekli öğrencilerin yaşam doyumu ve öz duyarlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(6), 83-111.
- Boyatzis, R. E. (2016). The wiley encyclopedia of personality and individual differences. *Clinical, Applied and Cross- Cultural Research*, (4)2.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2015). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt, T. (2019). *Üniversite öğrencilerinin otantiklik, sosyal bağlılık ve belirsizliğe tahammülsüzlük özelliklerinin sakin benlik düzeylerini yordayıcılığı* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Brion, J. M., Leary, M. R. ve Drabkin, A. S. (2014). Self-compassion and reactions to serious illness: The case of HIV. *Journal of Health Psychology*, 19(2), 218-229. <https://doi.org/10.1177/1359105312467391>
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Bryant, R. M. ve Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4), 265-271. <https://doi.org/10.1177/2156759X0500900403>
- Buonomo, I., Farnese, M. L., Vecina, M. L. ve Benevene, P. (2021). Other-Focused approach to teaching. The effect of ethical leadership and quiet ego on work engagement and the mediating role of compassion satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.692116>
- Calvo, V., D'Aquila, C., Rocco, D. ve Carraro, E. (2022). Attachment and well-being: Mediatory roles of mindfulness, psychological inflexibility, and resilience. *Current Psychology*, 41(5), 2966-2979. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00820-2>
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J. ve Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04

- Cano, J. ve Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors, and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46. <https://doi.org/10.5032/jae.1992.03040>
- Castenell, L. (1984). A cross-cultural look at achievement motivation research. *The Journal of Negro Education*, 53(4), 435-443. <https://doi.org/10.2307/2295123>
- Ceco, G. (2022). *Okul psikolojik danışmanlarında sıkıntıya dayanma kapasiteleri ve profesyonel yaşam kaliteleri arasındaki ilişkide öz şefkat düzeylerinin aracı rolü* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Cranny, C.L. Smith, P. ve Stone, F.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their job and how it affects their performance*. Lexington Boks, New York.
- Cerev, G. (2018). İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Cervoni, A. ve DeLucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1), 1-30.
- Cheng, J. T., Tracy, J. L. ve Miller, G. E. (2013). Are narcissists hardy or vulnerable? The role of narcissism in the production of stress-related biomarkers in response to emotional distress. *Emotion*, 13(6), 1004-1011. <https://doi.org/10.1037/a0034410>
- Chew, L.-C. ve Ang, C.-S. (2021). The relationship among quiet ego, authenticity, self-compassion and life satisfaction in adults. *Current Psychology*, 42(7), 5254-5264. [10.1007/s12144-021-01867-5](https://doi.org/10.1007/s12144-021-01867-5)
- Chiang, C.-F. ve Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.017>
- Christensen, J. K., Dickerman, C. A. ve Dorn-Medeiros, C. (2018). Building a consensus of the professional dispositions of counseling students. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 11(1), 2.
- Cirhinlioglu, Z. ve Demir, A. (2017). Özel Eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

- Corey, G. (1991). *Theory And Practice of Counseling and Psychotherapy*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. *Journal of Leisure Research*, 24(1), 93–97.
- Çağırıcı, S. F. (2017). *Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Çağış, Z. G. (2022). Ötekiliği kucaklamak: Mega-üst kimlikler, sosyal kategorizasyon ve gruplar arası ilişkiler. *Nesne-Psikoloji Dergisi*, 10(24), 278-292. <https://doi.org/10.7816/nesne-10-24-07>
- Çağış, Z. G. (2023). Sakin benliğinin genel sağlık ile ilişkisinde öznel iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaçların aracı rolü. *Nesne*, 11(27), 25-38.
- Çakar, F. S., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Çapan, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinin merhamet ve öz anlayış düzeylerinin kişilik özellikleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, A. (2021). *Ego sağlamlığı ve mizaç özelliklerinin okul öncesi çocukların ruhsal uyumlarına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Çetinkaya, A. ve Sarıcı Bulut, S. (2019). Lise öğrencilerinde kendini toparlama gücü düzeyleri ve öznel iyi oluşu artırma stratejilerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(55), 1053-1084.
- Çetinkaya, E. (2022). *Psikolojik esneklik, öz şefkat, algılanan stres ve evlilik kalitesinin bazı demografik değişkenler ve aralarındaki ilişki açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. <https://acikerisim.ufuk.edu.tr/xmlui/handle/20.500.14065/4696>
- Çoban, A. E. ve Demir, A. (2004). Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(28), 20-28
- Çoban, S. ve Özdemir, V. (2020). Müzik eğitimcilerinin mesleki doyum düzeylerinin, Clayton Alderfer'in Vig (ERG) teorisine göre değerlendirmesi "II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri" örneği. *Fine Arts*, 15(4), 217-232.

- Çoban, Y. (2021). Öz-şefkat ile ilişki doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 128-139.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74. <https://doi.org/10.5174/tutfd.2010.04370.1>
- Dalçıçek, E. (2016). *Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilköğretim kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Davis K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı*. (K. Tosun, Çev.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını
- Davis, R.V., Weiss, D.J. ve England, G.W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Dede, E. (2023). *Okul psikolojik danışmanlarında bilişsel esneklik, işle ilgili akış deneyimi ve örgütsel bağlılığın iş doyumu ile ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Dehle, C., Larsen, D. ve Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *The American Journal of Family Therapy*, 29(4), 307-324. <https://doi.org/10.1080/01926180126500>
- Demir Polat, D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Demir, F. B. (2022). *Psikolojik danışmanların bilinçli farkındalıkları, psikolojik esneklikleri ve temel psikolojik ihtiyaçları ile öz duyarlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Demircan, G. (2021). *Psikolojik danışmanların stresle başa çıkma tarzları, mükemmeliyetçilik ve öz şefkat düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23.

- Deniz, M.E., Kesici Ş. ve Sümer A.S. (2008) The validity and reliability study of the Turkish version of self-compassion scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(9), 1151–1160. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1151>
- Diebels, K. J. ve Leary, M. R. (2019). The psychological implications of believing that everything is one. *Journal of Positive Psychology*, 14(4), 463-473. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484939>
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001851
- Dilber, A. (2023). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının örgütsel değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Doğan, B. B. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dönmez, K. ve Sarı, T. (2021). Okul psikolojik danışmanlarında öz şefkat ile tükenmişlik arasındaki ilişkide umudun aracı rolünün incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(59), 60-84.
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Durmuş, E. (2022). *Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlık ve öz anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. <http://www.dspace.yildiz.edu.tr/xmlui/handle/1/419>
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet*

- Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
<https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314>
- Ellis, A. (1996). The humanism of rational emotive behavior therapy and other cognitive behavior therapies. *The Journal of Humanistic Education and Development*, 35(2), 69-88. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4683.1996.tb00356.x>
- Erdeniz, O. ve Kumcağız, H. (2020). *Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yeterlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişki*. Uluslararası Eğitimde Araştırma ve Uygulama Kongresi, Antalya, Türkiye.
- Erdi, Y. (2022). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğretmenlerinin mutluluğunun bir yordayıcısı olarak kendini toparlama gücü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ergin, G. (2023). *Okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat, bilinçli farkındalık ve empati düzeylerinin, psikolojik danışma öz yeterliğini yordamadaki rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Erol, S. N. (2023). *Psikologlarda ve psikolojik danışmanlarda güvensiz bağlanma stillerinin öz şefkat ile ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kent Üniversitesi.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. [10.21121/eab.2012119545](https://doi.org/10.21121/eab.2012119545)
- Et Oltulu, E. ve İraz, R. (2022). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu* (1. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Fromm, E. (1963). *Humanismus und Psychoanalyse*.
- Fye, H. J., Schumacker, R. E., Rainey, J. S. ve Guillot Miller, L. (2022). ASCA National Model implementation predicting school counselors' job satisfaction with role stress mediating variables. *Journal of Employment Counseling*, 59(3), 111-119. <https://doi.org/10.1002/joec.12181>
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel A., Marzo-Navarro M. ve Rivera- Torres P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender difference. *Women In Management Review*, 20(4), 286-327. [10.1108/09649420510599098](https://doi.org/10.1108/09649420510599098)
- George, D. ve Mallery, P. (2024). *IBM SPSS Statistics 29 step by step: A simple guide and reference* (18. bs). Routledge.
- Germer, C. (2009). *The Mindful Path to Self-Compassion: Freeing Yourself from Destructive Thoughts and Emotions*. Guilford Press.

- Germer, C. K. ve Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 856-867. <https://doi.org/10.1002/jclp.22021>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. ve Donnelly, J. H. (1976). *Readings in organizations: Behavior, structure, processes*. Dallas, TX: Business Publications.
- Gilbert, P. (2005). Compassion and cruelty: A biopsychosocial approach. P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* (s. 9-74) içinde. Routledge.
- Gilbert, P. ve Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(6), 353-379. <https://doi.org/10.1002/cpp.507>
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128. 10.17066/PDRD.95701
- Glück, J. ve Bluck, S. (2011). Laypeople's conceptions of wisdom and its development: Cognitive and integrative views. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(3), 321-324. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr011>
- Goetz, J. L., Keltner, D. ve Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136(3), 351-374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>
- Goldman, B. M. ve Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 5(6), 18-20.
- Gökmen, G. ve Deniz, M. E. (2020). Travma sonrası büyümenin yordayıcıları olarak öz-anlayış ve affetme. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 72-93.
- Gönen, T. (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağamlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Görener Ozan, Ç. (2023). *Satış ve pazarlama alanında çalışanların psikolojik sağamlık düzeylerinin, iş tatmini ve örgütsel stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Greenberg, L. S., Rice, L. N. ve Elliott, R. (1993). *Facilitating emotional change: The moment-by-moment process*. New York: The Guilford Press.

- Güleçer, E. (2021). *Üniversite öğrencilerinde travma sonrası büyümenin yordayıcıları olarak kendini toparlama gücü ve dengeli yaşam algısı* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Gülmüş, Ö. (2021). *Okul psikolojik danışmanlarında özgecilik düzeyleri ve kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasındaki ilişkide benlik kurgularının ve öz şefkatin aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1749-1767.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Özen Yayımcılık.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Güngörmüş, K., Okanlı, A. ve Kocabeyoğlu, T. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14. 10.5505/phd.2015.80299
- Gürkan, U. (2020). Rehberlik öğretmenlerinin bakış açısıyla okul rehberlik hizmetlerinde yaşanan sorunlar. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 14(1), 577-605. <https://doi.org/10.17522/balikesirnef.704061>
- Güzel, H. (2021). *Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, A. (2004). *Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, Türkiye.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees* (C. 65). Harvard Business Review Boston, MA.
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544. <https://doi.org/10.1108/03068299910215960>
- Hill, E. M. (2016). The role of narcissism in health-risk and health-protective behaviors. *Journal of Health Psychology*, 21(9), 2021-2032. <https://doi.org/10.1177/135910531556985>
- Hindi, H. K. Ve Mazloun, H. M. (2023). The quiet ego of educational counselors. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(1), 509-522.

- Hoge, E., Austin, E. D. ve Pollack, M. H. (2007). Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression and Anxiety*, 24, 139-152. <https://doi.org/10.1002/da.20175>
- Hoşoğlu, R., Kodaz, A. F., Bingöl, T. Y. ve Batık, M. V. (2018). Öğretmen adaylarında psikolojik sağlamlık. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(14), 217-239. <https://doi.org/10.26466/opus.405751>
- Howitt, D. ve Cramer, D. (2020). *Research methods in psychology* (6. bs). Pearson.
- Hunter, A. J. (2001). A cross-cultural comparison of resilience in adolescents. *Journal of Pediatric Nursing*, 16(3), 172-179. <https://doi.org/10.1053/jpdn.2001.24180>
- Huffman, A. H., Irving, L. H. ve Wayment, H. A. (2015). The quiet ego: Assuaging organizational concerns about mindfulness. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 661-667. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.96>
- Iqbal, A. ve Akhtar, S. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(1), 49-65.
- İşli, F. (2023). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Jacob, J. M. ve Sudhamayi. (2020). The relation between quiet ego and self consciousness among emerging adults in India. *The International Journal of Indian Psychology*, 8 (1), 641-649. doi: 10.25215/0801.080
- James, W. (1963). *The Varieties of Religious Experience*. University Boks, New York.
- Jenson, J. M. ve Fraser, M. W. (2006). A risk and resilience framework for child, youth, and family policy. *Social Policy for Children & Families: A Risk and Resilience Perspective*, 118, 5-24.
- Joeng, J. R. ve Turner, S. L. (2015). Mediators between self-criticism and depression: Fear of compassion, self-compassion, and importance to others. *Journal of Counseling Psychology*, 62(3), 453-463. <https://doi.org/10.1037/cou0000071>
- Kaba, İ. ve Keklik, İ. (2016). Öğrencilerin üniversite yaşamına uyumlarında psikolojik dayanıklılık ve psikolojik belirtiler. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 98-113.
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. Evrim Yayınevi.

- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141. <https://doi.org/10.18394/iid.321941>
- Kara, E. (2020). *Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyini etkileyen faktörler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Karagöz, Ş. ve Uzunbacak, H. H. (2023). Türkiye’de öz şefkat alanında yazılmış lisansüstü tezlerin incelenmesine yönelik bir içerik analizi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(1), 18-35.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-142.
- Karakaya, Y. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karataş, Z. ve Şahin Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin psikolojik danışman görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.
- Karatepe, B. (2021). *Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Karıncalı, E. Ç. (2021). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, duygu düzenleme güçlüğü ve öz duyarlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Katmer, A. N., Kul, A. ve Demir, R. (2020). *Psikolojik danışmanlarda bilişsel esnekliğin yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi: İş doyumunun aracı rolü*. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, Türkiye.

- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Keskin, M. (2023). *Genç yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin yordayıcıları olarak algılanan ebeveyn tutumları, öz anlayış ve duygusal tepkisellik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kılıç, D. ve Tunç, E. (2020). Genç yetişkinlerde akılcı olmayan inanç ile öz anlayış arasındaki ilişkide affetmenin aracı rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16, 6244-6270. <https://doi.org/10.26466/opus.735586>
- Kılınç, M. ve Uzun, K. (2022). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları üzerindeki etkisinde psikolojik zihinliliğin aracı rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2782-2835. doi:10.29299/kefad.1178241
- Kıvrak, Z. (2021). *Yetişkinlerde algılanan ebeveyn tutumu, öz şefkat, öz tikslenme ilişkisinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/4797>
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W. ve Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102.
- King, A. K. (1998). Self concept and self esteem: Clarification of terms. *Journal of School Health*, 67(2), 68-70. doi:10.1111/j.1746-1561.1997.tb06303.x
- Kirkpatrick, K. L. (2005). *Enhancing self-compassion using a Gestalt two-chair intervention* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Texas at Austin.
- Klimecki, O. M., Leiberg, S., Lamm, C. ve Singer, T. (2013). Functional neural plasticity and associated changes in positive affect after compassion training. *Cerebral Cortex*, 23(7), 1552-1561. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhs142>
- Kocabaş, H. (2019). *Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin mesleki gelişim çabaları açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin meslek doyumlarının karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (16. Baskı). Beta Yayıncılık.

- Koğar Yılmaz, E. ve Gök, A. (2021). A meta-analysis study on gender differences in psychological resilience levels. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 3(2), 132-143. <https://doi.org/10.35365/ctjpp.21.2.15>
- Korkmaz, B. (2018). Öz duyarlık: Psikolojik belirtiler ile ilişkisi ve psikoterapide kullanımı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 10(1), 40-58. <https://doi.org/10.18863/pgy.336489>
- Korkmaz, M. ve Baykal, G. D. Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(1), 83-90. <https://doi.org/10.18182/tjf.400667>
- Korkutan, T. B. (2018). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Köksal, H. K. (2019). *Okul psikolojik danışmanlarının özel eğitim öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki: Mersin ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Kuzgun, N. E. (2020). *Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin öz anlayış ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2011). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* (11. Basım). Nobel Yayıncılık.
- Küçük, M. (2020). *Yetişkinlerin öz şefkat, bağlanma stilleri ve psikolojik iyi oluş özelliklerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/2531>
- Künye, N. ve Aydın, B. (2020). Öz şefkat ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3159-3169. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1032>
- Ladikli, M. F. ve Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumunu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8(2), 139-174. <https://doi.org/10.36657/ihcd.2023.112>
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46(4), 352-367. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.4.352>
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B. ve Hancock, J. (2007). Self compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 887-904. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.887>

- Lee, I., Lee, E. O., Hesook, S., Young, S. P., Soon, M. ve Youn, H. P. (2004). Concept development of family resilience: A study of Korean families with a chronically ill child. *Journal of Clinical Nursing*, 13(5), 636-645. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2004.00845.x>
- Litam, S. D. A., Ausloos, C. D. ve Harrichand, J. J. S. (2021). Stress and resilience among professional counselors during the COVID-19 pandemic. *Journal of Counseling & Development*, 99(4), 384-395. <https://doi.org/10.1002/jcad.12391>
- Liu, G., Isbell, L. M., Constantino, M. J. ve Leidner, B. (2022a). Quiet ego intervention enhances flourishing by increasing quiet ego characteristics and trait emotional intelligence: A randomized experiment. *Journal of Happiness Studies*, 23(7), 3605-3623. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00560-z>
- Liu, G., Isbell, L. M. ve Leidner, B. (2021). Quiet ego and subjective well-being: The role of emotional intelligence and mindfulness. *Journal of Happiness Studies*, 22(6), 2599-2619. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00331-8>
- Liu, G., Isbell, L. M. ve Leidner, B. (2022b). How does the quiet ego relate to happiness? A path model investigation of the relations between the quiet ego, self-concept clarity, and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 23(3), 1007-1020. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00438-6>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297-1349) içinde. Rand McNally, Chicago, IL.
- Lopez, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V. ve Schroevers, M. J. (2018). Compassion for others and self-compassion: Levels, correlates, and relationship with psychological well-being. *Mindfulness*, 9(1), 325-331. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0777-z>
- Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177. <https://doi.org/10.1177/0730888490017002002>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Maforah, T. P. (2015). Secondary schools principals and their job satisfaction: A test of process theories. *Journal of International Education and Leadership*, 5(2), 1-10.

- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harpers. Inc.
- Maslow, A. (1974). *A Theory of Human Motivation*. Lulu.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-228.
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Framework for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, 23(2), 493-506. <https://doi.org/10.1017/S0954579411000198>
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (s. 74-88) içinde. Oxford University.
- Mc Gregor, D. (1966). *The human side of enterprise*. The Massachusetts institute of technology. MA: MIT Press.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). Milli eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği (Yayın no. 31213). (https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf)
- Meriç, F. (2020). *Şefkat korkusu, öz-anlayış ve psikolojik dayanıklılık: Okul öncesi eğitime devam eden çocukların ebeveynleri üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Biruni Üniversitesi.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). Okul psikolojik danışmanı ulusal meslek standardı (Yayın no. 30227).
- Moore, L. L., Grabsch, D. K. ve Rotter, C. (2010). Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Journal of leadership education*, 9(2), 22-34. doi:10.12806/V9/I2/RF2
- Mukherjee, D. (2008). *Women Education and Empowerment: A Global Perspective*. ICFAI pub.
- Mullen, P. R., Backer, A., Chae, N. ve Li, H. (2020). School counselors' work-related rumination as a predictor of burnout, turnover intentions, job satisfaction, and work engagement. *Professional School Counseling*, 24(1), Article 2156759X20957253. <https://doi.org/10.1177/2156759X20957253>

- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W. ve Chae, N. (2017). School counselors perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), Article 2156759X18782468. <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>
- Navaie-Waliser, M., Martin, S. L., Campbell, M. K., Tessaro, I., Kotelchuck, M. ve Cross, A. W. (2000). Factors predicting completion of a home visitation program by high-risk pregnant women: The North Carolina Maternal Outreach Worker Program. *American Journal of Public Health*, 90(1), 121-124. doi:10.2105/ajph.90.1.121
- Neff, K. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x>
- Neff, K. D. (2016). The self-compassion scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264-274. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0560-6>
- Neff, K. D. (2023). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual review of psychology*, 74(1), 193-218. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031047>
- Neff K. D. ve Tirsch D. (2013). Self-compassion and act. Kashdan T.B. ve Ciarrochi J. (Ed.), *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: The seven foundations of well-being* (s. 78–106) içinde. Oakland, CA: Context Press/New Harbinger Publications.
- Neff, K. D. ve Faso, D. J. (2015). Self-compassion and well-being in parents of children with autism. *Mindfulness*, 6(4), 938-947. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0359-2>
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L. ve Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139-154. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.03.004>
- Neff, K. D. ve Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x>
- Neff, K. ve Germer, C. (2018). *The mindful self-compassion workbook: A proven way to accept yourself, build inner strength, and thrive*. Guilford Publications.

- Neff, K. D. ve McGehee, P. (2010). Self compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, 9(3), 225–240. <https://doi.org/10.1080/15298860902979307>
- Neff, K. D., Hseih, Y. ve Dejitthirat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), 263–287. <https://doi.org/10.1080/13576500444000317>
- Ogden, T. (1990). On potential space. In *Tactics and techniques in psychoanalytic therapy. III: The implications of Winnicott's contributions* (s. 90-112).
- Ok Taş, Ş. (2021). *Mesleki doyumun yordayıcıları olarak psikolojik sağlamlık, öz yeterlilik ve ikincil travmatik stres* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trabzon Üniversitesi.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.
- Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi. *Özgü Yayınları*.
- Omay, Z. M. (2019). *Üniversite öğrencilerinin öz anlayış düzeylerinin hayat memnuniyeti ve dindarlık yönelimleri açısından incelenmesi* (M. Ü. İlahiyat Fakültesi öğrencileri örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Marmara Üniversitesi.
- Onan, G., Turhan, M. ve Helvacı, İ. (2021). Psikolojik dayanıklılık, çalışan dayanıklılığı, örgütsel dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Hizmet sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3278-3292. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1322>
- Osborn, C. J. (2004). Seven salutary suggestions for counselor stamina. *Journal of Counseling & Development*, 82(3), 319-328. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2004.tb00317.x>
- Oshagbemi, T. (2000): “Is length of service related to the level of job satisfaction?”, *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213–226. <https://doi.org/10.1108/03068290010286546>
- Oshagbemi, T. (2003) “Personal correlates of job satisfaction: Emprical evidence form Uk universities”, *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. [doi:10.1108/03068290310500634](https://doi.org/10.1108/03068290310500634)
- Otway, L. J., ve Carnelley, K. B. (2013). Exploring the associations between adult attachment security and self-actualization and self-transcendence. *Self and Identity*, 12(2), 217-230. <https://doi.org/10.1080/15298868.2012.667570>

- Ölmez, M. Ş. (2023). *Onkolojik birimler ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve iş doyumu* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Öncü, S. (2023). *Özel okul ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlık, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Tekirdağ ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Önel, S. N. (2021). *COVID-19 sürecinde öz duyarlılık ve psikolojik sağlık ile depresyon, anksiyete, stres arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi]. <https://acikerisim.isikun.edu.tr/xmlui/handle/11729/3342>
- Öveç, Ü. (2007). *Öz duyarlılık ile öz bilinç, depresyon anksiyete ve stres arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. <https://search.proquest.com/openview/0d32c91cfadefaa374bfaf6b001dc9a8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. Beta Basım Yayım.
- Özcan, E. (2021). *Öz duyarlılık ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkide ruminatif düşünce biçiminin aracı rolü* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kent Üniversitesi]. <https://acikerisim.kent.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12780/287>
- Özdamar, S. (2021). *Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri ve psikolojik danışma yardımı vermeye yönelik tutumlarının mesleki doyuma etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Özdemir, H. A. (2020). *Üniversite öğrencilerinde öz duyarlılığı yordamada bilişsel esneklik ve otantikliğin rolü* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://gcris.pau.edu.tr/handle/11499/35183>
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2010). Benlik-kavramı ve benliğin gelişimi bilen benliğe gereksinim var mı?, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 21-37.
- Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. C. Serinkan (Ed), *Liderlik ve motivasyon geleneksel ve güncel yaklaşımlar* (s. 83-104) içinde. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Yayınları.

- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, E. ve Okur, S. (2021). Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 55-75. <https://doi.org/10.33418/ataunikkefd.808789>
- Özkapu, Y. (2019). *Suriyeli çocuklarla çalışan psikolojik danışmanların, kişilik özellikleri ve öz yeterlik algılarının psikolojik sağlamlıkları üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış]
- Özpeynirci, R. ve Kırmızı, C. (2020). Öz şefkat kavramı ve örgütsel yansımaları. *Business and Management Studies an International Journal*, 8(3), 2924-2952. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1559>
- Paisley, P. O. ve McMahon, G. (2001). School counseling for the 21st century: Challenges and opportunities. *Professional School Counseling*, 5(2), 106-115.
- Parmaksız, İ. ve Gök, A. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaştıkları güçlükler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (47), 247-265. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.359595>
- Parnell, J. A. ve “Rick” Crandall, W. (2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intentions to leave among Egyptian managers. *Multinational Business Review*, 11(1), 45-65. <https://doi.org/10.1108/1525383X200300003>
- Patton, D. M. (2019). *Predictive relationships between school counselor role ambiguity, role diffusion, and job satisfaction* [PhD Thesis, Walden University].
- Peker, E. (2017). *Çocukluk çağı travmaları, yetişkinlik döneminde bağlanma biçimi ve öz anlayış arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi].
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. Gece Kitaplığı.
- Polatçı, S., İrk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi? *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 553-578.
- Rayle, A. D. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206–215. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.3.w23j476w45727537>

- Reyes, D. (2011). Self-compassion: A concept analysis. *Journal of Holistic Nursing*, 30(2), 81–89. <https://doi.org/10.1177/0898010111423421>
- Richardson, C. M. E., Trusty, W. T. ve George, K. A. (2020). Trainee wellness: Self-critical perfectionism, self-compassion, depression, and burnout among doctoral trainees in psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 33(2), 187-198. <https://doi.org/10.1080/09515070.2018.1509839>
- Roeser, R. W. ve Pinela, C. (2014). Mindfulness and compassion training in adolescence: A developmental contemplative science perspective. *New Directions for Youth Development*, 2014(142), 9-30. <https://doi.org/10.1002/yd.20094>
- Rogers, C. R. (1965). Some questions and challenges facing a humanistic psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 5(1), 1-5. <https://doi.org/10.1177/002216786500500101>
- Rustamov, E., Musayeva, T., Xalilova, X., Ismayilova, G. ve Nahmatova, U. (2023). Exploring the relationship between social connectedness and mental wellbeing: The mediating role of psychological resilience among adults in Azerbaijan. *Discover Psychology*, 3(1), 15. doi:10.1007/s44202-023-00080-8
- Sarıcaoğlu, H. ve Arslan, C. (2019). Bilinçli öz-anlayış programının üniversite öğrencilerinin öz-anlayışına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2381-2399. <https://doi.org/10.33206/mjss.522935>
- Sayiner, B. (2023). *Mutluluğa Giden Bir Yol: Sakin Benlik* (1. Baskı). Akademisyen Kitabevi.
- Schiraldi, G. R. (2023). *Psikolojik sağlamlık (rezilyans) – Stres, travma ve zorluklardan kurtulmak için temel beceriler* (2. Baskı). (M. Petek, Çev.). Nova Kitap.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 20(2), 489-502.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580-591. <https://doi.org/10.1177/0146167294205014>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. doi:10.1080/10705500802222972
- Smith, M., Robinson, L. ve Seggl, J. (2009) <https://www.helpguide.org/mental-health/stress/stress-symptoms-signs-and-causes> (30.12.2024).

- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta.
- Skovholt, T.M., Goh, M., Upidi, S. ve Grier, T. (2004). The resilient multicultural practitioner. *California Psychologist*, 37(6), 18-19
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43156.pdf>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (C. 3). Sage.
- Stahl, B. ve Goldstein, E. (2019). *A mindfulness-based stress reduction workbook*. New Harbinger Publications.
- Strauss, C., Taylor, B. L., Gu, J., Kuyken, W., Baer, R., Jones, F. ve Cavanagh, K. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 47,15-27. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.05.004>
- Subaşı, A. R. (2022). *Öğretmen adaylarının psikolojik esneklik düzeylerinin öz duyarlık ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Sulu, Ö. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Sumanasena, M. L. H. ve Mohamed, N. F. (2022). Teacher job satisfaction: A review of the literature. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(4), 1-12. doi:10.33306/mjssh/209
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şahin, D. (2014). *Öğretmelerin öz duyarlıklarının psikolojik sağlamlık ve yaşam doyumu açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Şahin, A. (2023). *Coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde farklı branş öğretmenlerinin algılanan stres, iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Tagay, Ö. ve Çakar, F. S. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi*

Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(3), 1168-1186.
doi:0.29299/kefad.2017.18.3.059

- Tahtalı Sukün, N. (2022). *Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama. Öğretmen Kitapları Dizisi (3. Baskı)*. MEB Yayınları.
- Taşdelen Karçkay, A. T. (2008). Farklı eğitim programı mezunu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(24), 24-35. doi:10.13140/RG.2.1.4936.5361
- Taşdemir, S. H. (2021). *Öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkide bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Telman, P. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık.
- Temiz, S. R. (2023). *Öğretmenlerin özyeterlik inançlarının psikolojik sağlamlık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Thompson, C. (1998). The mental state we are in: Morale and psychiatry. *Psychiatric Bulletin*, 22(7), 405-409. <https://doi.org/10.1192/pb.22.7.405>
- Tınaz, P. (2000). Çalışma yaşamında motivasyon kuramları. *Mercek Dergisi*, 5(19), 29-37.
- Toksoy, P. ve Oktan, V. (2019). Ergenlerde kendine zarar verme davranışının yordayıcıları olarak öz duyarlık ve stresle başa çıkma tarzları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 1-14.
- Toprak Ülker, B. ve Çakır, S. G. (2019). Öğretmenlerin eşli ruminasyon ve öz-duyarlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1393-1408. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019..-457905>
- Toropova, A., Myrberg, E. ve Johansson, S. (2021) Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics, *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

- Tıraş, Z., Öztemel, K. ve Kağnıcı E. (2019). Öğretmen adaylarında kendini toparlama gücünün çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 29-41.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638. <https://doi.org/10.2307/3069407>
- Tunca, A. (2022). Kadınların mutluluğunun yordayıcıları olarak öz-şefkat ve olumlu çocukluk yaşantıları. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 535-545. <https://doi.org/10.11616/asbi.1091282>
- Turğut, E. (2023). *Rehber öğretmenlerin yetkinlik ve yakınlık algılarının mesleki doyuma etkisini yordamada psikolojik sermayenin aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Tut, G. (2022). *Öz duyarlılığın psikolojik dayanıklılık, psikolojik iyi oluş ve öz yeterlilik üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. Detay Yayıncılık.
- Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389-407.
- Tuzgöl Dost, M. ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Türkücü, R. (2022). *Psikolojik danışmanlarda mesleki yaşam kalitesi ve otantiklik arasındaki ilişkide sakin benliğin aracı rolü üzerine bir inceleme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Uguz, F. (2022). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Uğur, A. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Giresun Üniversitesi.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

- Unsworth, S. K. (2015). *Counselor self-efficacy: relationship with mindfulness and self-compassion* [Doctoral dissertation, University of North Dakota].
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi
- Uyanık, N. (2021). *Öğretmenlerin öz şefkat düzeylerinin affetme özellikleri ve psikolojik dayanıklılık düzeyleriyle ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Ülker Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Ümmet, D. (2020). *Tüm Kavram ve Yaklaşımlarıyla Pozitif Psikoloji*. Pegem Akademi.
- Vecina, M. L., Buonomo, I. ve Benevene, P. (2023). The role of the quiet ego in promoting benefits from social participation: A win-win game for sustained social participation. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 24(8), 2543–2561. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00691-x>
- Voon, S. P., Lau, P. L., Leong, K. E., ve Jaafar, J. L. S. (2022). Self-compassion and psychological well-being among malaysian counselors: The mediating role of resilience. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 31(4), 475-488. [doi:10.1007/s40299-021-00590-w](https://doi.org/10.1007/s40299-021-00590-w)
- Walsh, R. (2015). What is wisdom? Cross cultural and cross disciplinary syntheses. *Review of General Psychology*, 19(3), 278-293. <https://doi.org/10.1037/gpr0000045>
- Wayment, H. A. ve Bauer, J. J. (2008). *Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego*. American Psychological Association.
- Wayment, H. A. ve Bauer, J. J. (2017). The quiet ego: Concept, measurement, and well-being. M. D. Robinson, M. Eid (Ed.), *The happy mind: Cognitive contributions to well-being* (s. 77-94) içinde. Springer International Publishing.
- Wayment, H. A. ve Bauer, J. J. (2018). The quiet ego: Motives for self-other balance and growth in relation to well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 881-896. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9848-z>
- Wayment, H. A., Bauer, J. J. ve Sylaska, K. (2014). The quiet ego scale: Measuring the compassionate self-identity. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary*

- Forum on Subjective Well-Being*, 16(4), 999-1033. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9546-z>
- Wayment, H. A., Huffman, A. H. ve Irving, L. H. (2018). Self-rated health among unemployed adults: The role of quiet ego, self-compassion, and post-traumatic growth. *Occupational Health Science*, 2(3), 247-267. doi:10.1007/s41542-018-0023-7
- Wayment, H. A., Huffman, A. H. ve Eiler, B. A. (2019). A brief quiet ego workplace intervention to reduce compassion fatigue and improve health in hospital healthcare workers. *Applied Nursing Research*, 49, 80-85. doi: 10.1016/j.apnr.2019.05.002
- Wayment, H. A., Wiist, B., Sullivan, B. M. ve Warren, M. A. (2011). Doing and being: Mindfulness, health, and quiet ego characteristics among buddhist practitioners. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being* 12(4), 575-589. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9218-6>
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Windle, M. (2002). Critical conceptual and measurement issues in the study of resilience. m. D. Glantz, J. L. Johnson (Ed.), *Resilience and development* (s. 161-176) içinde. Kluwer Academic Publishers.
- Winnicott, D. (1953). Transitional objects and transitional phenomena. *The International Journal of Psychoanalysis*, 34, 89-97.
- Worthington Jr, E. L., Davis, D. E. ve Hook, J. N. (Ed). (2016). *Handbook of humility: Theory, research, and applications*. Taylor ve Francis.
- Yam, F. C. (2019). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu/mesleki memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri: Türkiye’de yapılmış araştırmaların incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 70, 110-131.
- Yavuz, C. ve Bahtiyar Karadeniz, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519. <http://earsiv.odu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11489/2823>
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 193-213.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (24. Basım). Nobel Yayınları.
- Yıldıray, B. ve Balcı Çelik, S. B. (2021, Kasım, 4-5). *Okullarda görev yapan kadın psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyumlarına etkisi:*

- Samsun ili örneği* [Sempozyum]. Uluslararası Kadın ve Aile Sempozyumu, Samsun, Türkiye.
- Yıldız, S. M. (2011). İşsel pazarlama, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Spor okullarında görev yapan antrenörler üzerine bir inceleme. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(2), 216–225.
- Yıldız, E. (2018). *Özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerinin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki doyum ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Yıldır, B. (2022). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyum, yılmazlık düzeyleri ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyum ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi SBF dergisi* 62(1), 253-278. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002016
- Yılmaz, M. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Yılmaz, S. (2022). *Psikolojik danışmanların mental iyi oluş düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkide umudun aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yumuşakkaya, E. (2022). *Çocukluk çağı travmaları ile öz şefkat arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.



EKLER

EK 1-Etik Kurul Onayı

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-30640013-108.01-172820
Konu : Eğitim - Öğretim İşleri (Genel)

16.01.2024

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN
Öğretim Üyesi

İlgi : 14.12.2023 tarihli ve 5585 sayılı yazı.

"Okul psikolojik danışmanlarında sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik dayanıklılığın iş doyumu ile ilişkisi" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Seda SABAH
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Ertuğrul Şahin Değerlendirme Dosyası (1 Sayfa)
- 2- Eğitim - Öğretim İşleri (Genel) (19 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSD50MCS2S Pin Kodu :30272

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BSD50MCS2S&eS=172820>

Adres:Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya

Telefon:2600060 Faks:2600059

e-Posta:genelsekreterlik@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/idari/etik-kurul/bilim-etik-

kurulu.aspx

Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Oğuz SEYHAN
Unvanı: Araştırma Görevlisi

Tel No: 0



	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU	

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Okul psikolojik danışmanlarında sakin benlik, öz şefkat ve psikolojik dayanıklılığın iş doyumu ile ilişkisi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	14.12.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	10.01.2024
Karar tarihi	10.01.2024

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

Doç. Dr. Seda SABAH	Başkan	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Nihan OSMANOĞLU	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Ash ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldız	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA

EK 2- Sakin Benlik Ölçeği Kullanım İzni

EK 3- Sakin Benlik Ölçeği Örnek Maddeler

	Çok nadir	Ara sıra	Bazen	Sık sık	Nerdeyse her zaman
1. İnsanların kendileri ve dünya hakkındaki düşüncelerini sorgulamasına yol açan yaşantıları olmasının önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Yaşayan tüm canlılarla aramda bir bağ hissedirim.	11	22	33	44	55
7. Tanımadığım insanlarla aramda bir bağ hissedirim.	11	22	33	44	55
9. Zaman içerisinde bir birey olarak çok geliştiğimi hissediyorum.	11	22	33	44	55
13. Anlaşmazlık durumunda bir karar vermeden önce herkesin bakış açısından olaya bakmaya çalışırım	11	22	33	44	55

EK 4- Öz Anlayış Ölçeği Kullanım İzni



EK 5- Öz Anlayış Ölçeği Örnek Maddeler

	Hemen hemen hiçbir zaman	Nadiren	Arasıra	Çoğu Zaman	Hemen Hemen Her Zaman
1. Kendimi kötü hissettiğimde, kötü olan her şeye takılma eğilimim vardır. *	1	2	3	4	5
6. Kötü hissettiğimde, dünyada benim gibi kötü hisseden pek çok kişi olduğunu kendi kendime hatırlatırım.	1	2	3	4	5
9. Kendimi bir şekilde yetersiz hissettiğimde kendi kendime birçok insanın aynı şekilde kendi hakkında yetersizlik duyguları yaşadığını hatırlatmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11. Çok sıkıntılıysam, kendime ihtiyacım olan ilgi ve şefkati gösteririm	1	2	3	4	5
21. Kendi kusur ve yetersizliklerime karşı hoşgörölüyümdür.	1	2	3	4	5

EK 6- Minnesota İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni



EK 7- Minnesota İş Doyum Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	1	2	3	4	5
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,	1	2	3	4	5
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından,	1	2	3	4	5
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından,	1	2	3	4	5

EK 8- Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Kullanım İzni



Tayfun Doğan
Pozitif Psikoloji

“Mutluluk, haya



Buradasınız > Home > Psikolojik Ölçme Araçları

Psikolojik Ölçme Araçları

Uyarlamasını yaptığımız aşağıdaki ölçme araçlarını akademik araştırmalarınızda dilediğiniz gibi kullanabilirsiniz. Ayrıca izin almanıza gerek yoktur. Aşağıdaki bağlantılara tıklayarak ölçeği indirebilirsiniz. Telif hakları nedeniyle ölçeklerin makalelerini buraya koyamıyorum. Onları da, yayınlanan dergilerin sayfalarından temin edebilirsiniz. Anlamadığınız bir nokta olursa, iletişim sayfamızdan sorularınızı iletebilirsiniz. (Psikolojik Ölçekler)

İyi çalışmalar dilerim.

1. OXFORD MUTLULUK ÖLÇEĞİ – Doğan, T., ve Sapmaz, F. (2012). “Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi” Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 25, 297-304. [oxfordmutlulukölçeği](#)
2. OXFORD MUTLULUK ÖLÇEĞİ-KISA FORMU – Doğan, T., ve Çötök, N. A. (2011). “Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (36), 165-172. [kısa oxford](#)
3. ÖZNEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ – Doğan, T., ve Totan, T. (2013). Psychometric properties of Turkish version of the Subjective Happiness Scale. The Journal of Happiness & Well-Being, 1(1), 23-31. [Öznel Mutluluk Ölçeği](#)
4. KISA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ÖLÇEĞİ – Doğan, T. (2015) [Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği](#)’nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. The Journal of Happiness & Well-Being, 3(1), 93-102. [Psikolojik Sağlamlık Ölçeği](#)

EK 9- Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattırım.	1	2	3	4	5

EK 10- Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2- Yaşınız (yıl olarak):

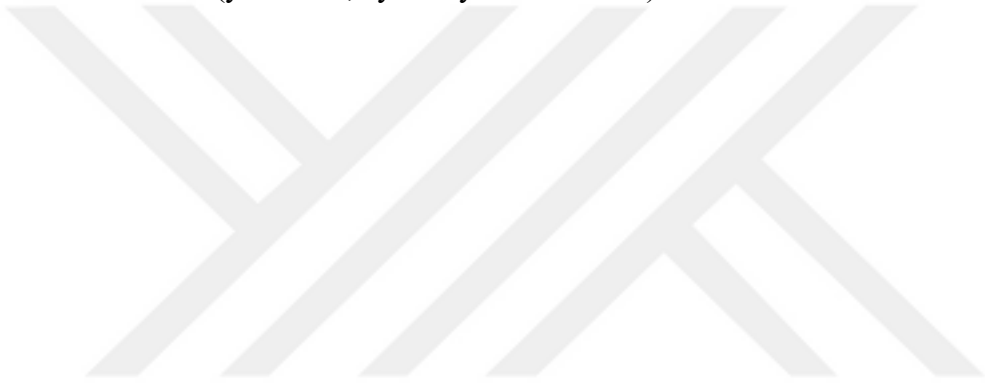
3- Medeni durumunuz:

() Bekar () Evli

4- Çalıştığınız kurum türü?

() Özel () Devlet

5- Hizmet süreniz (yıl olarak, ay ise ayrıca belirtiniz) :



ÖZ GEÇMİŞ

Araştırmacı lisans eğitimini Amasya Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde 2018 yılında tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimine 2022 yılında Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık tezli yüksek lisans programı kapsamında başlamıştır. Çalışma hayatına 2019 yılında Yozgat/Çekerek'te MEB bünyesinde okul psikolojik danışmanı olarak başlamış, ardından Kahramanmaraş/Onikişubat ilçesinde görevine devam etmiştir. Araştırmacı hala Kahramanmaraş/Onikişubat ilçesinde okul psikolojik danışmanı olarak çalışmaya devam etmektedir.

