ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI

REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASİYE DİLBER

ANKARA
HAZİRAN, 2023


ANKARA ÜNİVERSİTESİ
1946

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI

REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASİYE DİLBER

DANIŞMAN: PROF. DR. İLHAN YALÇIN

ANKARA
HAZİRAN, 2023

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Asiye DİLBER adlı öğrencinin hazırladığı "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Örgütsel Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'nda jüri üyelerince oy birliği ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	İmza
Başkan Dr. Öğr. Üyesi Betül Gökçen DOĞAN LAÇİN	
Üye Prof. Dr. İlhan YALÇIN	
Üye Dr. Öğr. Üyesi Nesime CAN	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından 09/06/2023 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. Mehmet İkbal YETİŞİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Asiye DİLBER

ÖZET

REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

DİLBER, Asiye
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. İlhan YALÇIN
Haziran, 2023, xvii+ 145 sayfa

Bu araştırmanın genel amacı Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeyleri ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın alt amaçları; RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet, eğitim düzeyi meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi ve RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 203 RAM'da görev yapan 428 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından yordanıp yordanmadığının incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı fark gösterme durumu İlişkisiz Örneklemler T-Testi ile incelenmiştir. Katılımcıların iş ve yaşam doyumu düzeylerinin görev süresi ve RAM'da görev süresine göre anlamlı bir fark gösterme durumu ise Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, iş ve yaşam doyumu psikolojik sermaye tarafından olumlu yönde ve anlamlı düzeyde; örgütsel sessizlik tarafından ise olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde yordanmaktadır. Ayrıca RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri cinsiyet ve meslekte görev süresine göre anlamlı fark göstermektedir. Son

olarak RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri RAM'da görev süresine göre anlamlı fark göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İş doyumu, yaşam doyumu, psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF JOB AND LIFE SATISFACTION OF COUNSELORS WORKING IN GUIDANCE AND RESEARCH CENTERS IN TERMS OF ORGANIZATIONAL VARIABLES

DİLBER, Asiye
Master Degree, Department of Educational Science
Supervisor: Prof. Dr. İlhan YALÇIN
June, 2023, xvii + 145 pages

The main purpose of this study is to examine the relationships between job and life satisfaction levels, psychological capital and organizational silence of counselors in the Guidance and Research Centers (GRC). The sub-objectives of the study are to examine whether the job and life satisfaction levels of counselors working in GRC differ significantly according to gender, education level, tenure in the profession, tenure in the GRC and the department in the GRC.

The study group of the research consists of 428 counselors working in 203 GRC of Ministry of National Education in 2022-2023 academic year. The data of the study were collected through the Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale, Life Satisfaction Scale, Psychological Capital Scale and Organizational Silence Scale. Multiple regression analysis was used to determine whether the job and life satisfaction of counselors working in the GRC was predicted by psychological capital and organizational silence. Whether the job and life satisfaction of counselors who constituted the study group differs significantly according to gender, education level and the department in the GRC was analyzed with the t-test for unrelated samples. Whether the job and life satisfaction levels of the participants differs significantly according to tenure in the profession and tenure in the GRC was analyzed by One-way analysis of variance (ANOVA).

Results suggested that job and life satisfaction were predicted by psychological capital positively and significantly; also job and life satisfaction were predicted negatively and significantly by organizational silence. Also the job satisfaction levels of the counselors differs significantly in terms of gender and tenure in the profession. Lastly,

the life satisfaction levels of the counselors working in the CRC differs significantly in terms of tenure in the GRC.

Key Words: Job satisfaction, life satisfaction, psychological capital, organizational silence.

ÖNSÖZ

Yaklaşık bir yıl boyunca birden çok duyguyu deneyimlediğim, yaşamın sunduğu güçlüklerle baş etmeye çabaladığım ve kendime dair yeni farkındalıklar edindiğim tez sürecimi tamamlamanın mutluluğunu yaşıyorum. Yıllar önce Ankara Üniversitesi'nden mezun olurken kendime verdiğim sözü tutarak yüksek lisans eğitimimi tamamlamış olmanın ayrıca gururu içerisindeyim. Şimdi sıra yeni deneyimleri ve zorlukları barındıran bu öğretici süreçte desteğiyle toparlanma gücümü bana hatırlatanlara teşekkürlerimi sunmakta…

Öncelikle lisans eğitimimden bu yana mesleki duruşu ve profesyonelliğini model aldığım, tez sürecinde hatalarıma ve sorularıma daima anlayışla ve sabırla yaklaşarak pes etmeye meylettiğimde sunduğu destekle beni güdüleyen, nitelikli bir araştırma yürütmenin inceliklerini öğrenmem için gayret eden kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. İlhan YALÇIN'a bilgi ve deneyimlerini benimle cömertçe paylaştığı için yürekten teşekkür ederim. Ayrıca tez savunma jürimde yer alarak tezimi sabırla ve dikkatle okuyan, görüş ve önerileriyle tezimin gelişmesine katkı sunan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Nesime CAN ve Dr. Öğr. Üyesi Betül Gökçen DOĞAN LAÇİN'e çok teşekkür ederim. Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda görev yapan tüm hocalarıma mesleki uygulamalarımda ve yaşama bakışımda kazandırdıkları vizyon ve mesleki duruş için ayrıca teşekkür ederim. Vazgeçmeyi düşündüğümde güçlü yanlarımı fark ettirerek kendimle şefkatli bir ilişki kurmamı sağlayan, yoğun çalışma programının arasında yeniden ayağa kalkmam için yürekten çabalayan ve aynı zamanda tez konum hakkında önerilerini benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ'a bana benden çok inandığı için yürekten teşekkür ederim.

Yüksek lisansın çevrimiçi ders sürecinin dezavantajını yaşamamıza fırsat vermeden içtenliğiyle daima benzer süreçlerden geçmenin duygudaşlığını benimle paylaşan kıymetli arkadaşlarım Betül BOZKURT ve M. Enes KESKİNKILIÇ'a sundukları destekler için çok teşekkür ederim. Bu araştırmanın ortaya çıkmasında birçok yeni bilgi ve deneyimi birlikte keşfettiğim, tezimin en iyi halini alması için ilk günden bu yana içtenlikle destek olan değerli arkadaşım ve tez partnerim Nigâr ASLANOVA'ya birlikte yürüdüğümüz bu zorlu yolun kolaylaşmasını sağlayan dayanışması ve

duygudaşlığı için çok teşekkür ederim. Bir dostluğun inşası için fiziksel yakınlığa gerek olmadığını bana öğreten, başıma gelen her zorlayıcı durumda nahifliğiyle beni sakinleştiren, telefonun diğer ucundaki sesiyle tez sürecindeki tüm dertlerime ve sevinçlerime yürekten ortaklık eden kıymetli dostum Dilek KARABULUT'a süreçte sunduğu akademik desteğin ötesinde yaşamımdaki varlığı için çok teşekkür ederim.

Şimdilerde yokluğuyla baş etmeye çalıştığım, tez sürecimde bilgisayarın başına oturmamı kolaylaştıran, ilk kez deneyimlediğim o güzel duyguların kaynağı biricik kedim, güzel kızım Ramses iyi ki var oldun ve zorlayıcı yaşantılarla baş etmeme destek oldun. İş yaşamı ve tez sürecinin sorumluluklarının dengesini kurmamda ilk günden bu yana yılmadan destek olan, disiplinli çalışma tarzıyla eksiklerimi gidermem için her zaman bir hatırlatıcı görevi üstlenen, tezimle ilgili çalışma motivasyonumu kaybettiğimde beni daima güdüleyen kıymetli meslektaşım ve dostum Berke BORA'ya dayanışması ve bazen de bana katlandığı için çok teşekkür ederim. Atandığım ilk günden bu yana ve tez sürecim boyunca bana olan inancıyla teze sıkıca sarılmamı sağlayan, yanında özgürce ben olabilmeme alan açan kıymetli dostum Sıla SAYGI'ya içten desteği için çok teşekkür ederim. Ankara'dan sonra pek de ısınamadığım İstanbul'u bana sevdiren, sabırla iki yıl boyunca tüm dertlerime ortak olan biricik dostum Elif İRİ'ye sabrı ve dostluğu ile toparlanma gücümü artırdığı için çok teşekkür ederim. Elif, Sıla ve Berke; varlığınız yaralarımın en kuvvetli merhemlerindendi. Bu şehri bana bir yuva yaptığınız için size minnettarım.

Tezimin yazım sürecinde ve son okumalarında görüşleriyle sonsuz desteğini sunan iş arkadaşım Özcan DURMAZ'a; tez sürecinin ilk aşamalarından son gününe kadar sürece dair belirsizlikleri aydınlatmama yardımcı olan Hatice Kübra YAŞAR ve Saide Umut ZEYBEK'e akademik yolculuğumda beni yalnız hissettirmedikleri için çok teşekkür ederim. Tez sürecinin her aşamasında benden önce yolu yürümüş biri olarak deneyimlerini paylaşan, tez savunma sınavımda da desteğiyle beni yalnız bırakmayan kıymetli dostum Selçuk YILDIRIM'a yaklaşık on yıldır yaşamın sunduğu güzellikleri ve zorlukları birlikte göğüslediğimiz için çok teşekkür ederim. Sevgisi ve desteğiyle Ankara'daki seçilmiş ailemin kıymetli üyesi ablam Fatmanur AKAR'a tez sürecimde ve ötesinde Ankara'da evinin ve yüreğinin kapılarını bana sonuna kadar açtığı için çok teşekkür ederim. Son olarak yüksek lisans kabul sürecimden tez savunma günüme kadar bana yol arkadaşlığı yapan biricik kız kardeşim Rabia AKAR'a tezimin son okumalarında ve ötesinde sunduğu akademik desteğin yanı sıra bu dünyada iki ruhun saf bir sevgiyle bir araya gelebileceğini bana öğrettiği için sonsuz teşekkür ederim. Senin aracılığınla bu

dünyayla bağ kurmak öyle anlamlı ki varlığına duyduğum şükranı kelimelerle ifade etmek benim için pek kolay olmuyor. İyi ki varsın kız kardeşim.

Elbette en büyük teşekkürü bugün elde ettiğim başarılarda payı sonsuz olan aileme etmek isterim. Öncelikle doğduğu günden beri yaşamla kurduğum ilişkiyi kuvvetlendiren, tez sürecinde benimle zaman geçirmek için sürekli beklemek zorunda kalan biricik kuzenim, oyun arkadaşım Bahri DİLBER için bu tezin yaşamı boyunca merak ve keşif duygularını besleyen bir güdüleyici olmasını diliyorum. Çevrimiçi ders sürecinin imkansızlıklarını gidermem için evinin kapılarını bana açan, yaşamdaki azmiyle her zaman bana örnek olan biricik babaannem Gülderen DİLBER'e güçlü ve bağımsız bir kadın olmamdaki emekleri için çok teşekkür ederim. Varlığı ile yaşamımın her alanında en büyük destekçilerimden ve enerji kaynaklarımdan olan canım kardeşim Himmet DİLBER'e koşulsuz desteği ve şefkati için çok teşekkür ederim. Özerkliğimi her zaman destekleyerek aldığım kararlara yaşamım boyunca saygı duyan, kariyer gelişimim için çocukluğumdan bu yana kendi yaşamından çokça fedakarlıklar yapan, bana olan inancıyla mesleki ve kişisel gelişimim için daima imkanlarının sınırlarını zorlayan canım babam Rifat DİLBER'e koşulsuz sevgi ve destek vermenin ne demek olduğunu bana öğrettiği için çok teşekkür ederim. Benim için oldukça zorlu geçen bu iki yılın her aşamasında koşulsuz desteğiyle bu tezin ortaya çıkmasında en büyük emeğe sahip olan, yaşamın her alanında kendimi geliştirme motivasyonumu daima besleyen biricik annem Fidan DİLBER'e bir fideden kökleriyle toprağa sıkıca sarılmış güçlü bir ağaç kadar hür ve başarılı bir kadın yetiştirdiği için sonsuz teşekkür ederim. Her zaman kendimin daha iyi haline ulaşabileceğime duyduğun inançla başarılarımın en kıymetli ortağısın anneciğim.

Son olarak araştırmanın veri toplama süreci oldukça zorlu geçebilecekken içtenlikle desteğini sunarak bu süreci kolaylaştıran ve katılımcı olarak katkı sunan Türkiye'nin dört bir yanında Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan tüm meslektaşlarıma çok teşekkür ederim. Bu araştırmanın Türkiye'de toplum ruh sağlığının en kıymetli profesyonellerinden olan meslektaşlarımın iş ve yaşam doyumlarına ve alanyazına katkı sunmasını dilerim.

Asiye DİLBER
İstanbul
Haziran, 2023

Biricik annem ve babam

Fidan ve Rifat DİLBER'e…

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ ... iii
ÖZET ... iv
ABSTRACT ... vi
ÖNSÖZ ... viii
İÇİNDEKİLER ... xii
TABLOLAR DİZİNİ ... xv
ŞEKİLLER DİZİNİ ... xvi
KISALTMALAR ... xvii
BÖLÜM 1 ... 1
GİRİŞ ... 1
Problem ... 1
Amaç ... 8
Önem ... 9
Sayıltılar ... 13
Sınırlılıklar ... 13
Tanımlar ... 13
BÖLÜM 2 ... 15
KURAMSAL ÇERÇEVE ... 15
İş Doyumu ... 15
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ... 19
Bireysel Faktörler. ... 20
Cinsiyet. ... 20
Yaş. ... 21
Görev Süresi. ... 21
Eğitim Düzeyi. ... 22
Örgütsel Faktörler ... 22
İşin Niteliği. ... 22
Ücret. ... 23
Terfi İmkânı. ... 23
Örgütsel Ortam. ... 24
Yönetim ve Denetim ... 25
İş Doyumu Kuramları ... 25
Kapsam (İçerik) Kuramları. ... 26
İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. ... 26
Çift Faktör Kuramı. ... 27
Süreç Kuramları. ... 29
Beklenti Kuramı ... 29
Eşitlik Kuramı ... 30
Yaşam Doyumu ... 31

Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler ... 34
Kişisel Değişkenler. ... 35
İş İle İlgili Değişkenler ... 36
Çevresel Değişkenler. ... 36
Toplumsal Değişkenler ... 37
Psikolojik Sermaye ... 37
Pozitif Psikoloji Çerçevesinde Pozitif Örgütsel Davranış ... 38
Psikolojik Sermaye ve Diğer Sermaye Türleri ... 41
Psikolojik Sermayenin Bileşenleri ... 45
Öz-Yeterlik (Self- Efficacy). ... 45
Umut (Hope) ... 47
İyimserlik (Optimism). ... 48
Psikolojik Sağlamlık (Resilience). ... 50
Örgütsel Sessizlik ... 51
Örgütsel Sessizliğin Nedenleri ... 54
Bireysel Faktörler. ... 55
Örgütsel Faktörler ... 56
Yönetsel Faktörler. ... 57
Örgütsel Sessizlik Türleri ... 58
Kabullenici (Acquiescence) Sessizlik. ... 59
Korunmacı (Defensive) Sessizlik. ... 59
Korumacı (Pro-Social) Sessizlik. ... 60
BÖLÜM 3 ... 63
YÖNTEM ... 63
Araştırmanın Modeli ... 63
Çalışma Grubu ... 63
Verilerin Toplanması ... 65
Kişisel Bilgi Formu ... 65
Minnesota İş Doyumu Ölçeği ... 65
Yaşam Doyumu Ölçeği ... 66
Psikolojik Sermaye Ölçeği ... 67
Örgütsel Sessizlik Ölçeği ... 67
Verilerin Çözümlenmesi ... 68
Verilerin Analize Hazırlanması ve Varsayımların İncelenmesi ... 68
Veri Analizi Teknikleri ... 70
BÖLÜM 4 ... 71
BULGULAR VE YORUMLAR ... 71
Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ... 71
Regresyon Analizinde Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler ... 72
İş Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ... 73
Yaşam Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ... 77

RAM'da Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 80
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 80
Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 82
Meslekte Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 84
RAM'da Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 87
RAM'da Görev Yapılan Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar 90
RAM'da Çalışan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 91
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 91
Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 93
Meslekte Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 94
RAM'da Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar 96
RAM'da Görev Yapılan Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar 98
BÖLÜM 5 101
SONUÇLAR VE ÖNERİLER 101
Sonuçlar 101
Öneriler 103
Araştırmacılara Öneriler 103
Uygulayıcılara Öneriler 104
KAYNAKLAR 107
EKLER 137
EK 1. Ölçek İzinleri 138
EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi 140
EK 3. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni 141
EK 4. Kişisel Bilgi Formu 142
EK 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 144
EK 6. Yaşam Doyumu Ölçeği 145
EK 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği 146
EK 8. Örgütsel Sessizlik Ölçeği 147
BENZERLİK BİLDİRİMİ 148
ÖZGEÇMİŞ 149

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo **Sayfa**

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 64
Tablo 2. Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler 71
Tablo 3. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler 72
Tablo 4. İş Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 73
Tablo 5. Yaşam Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 77
Tablo 6. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 80
Tablo 7. İş Doyumu Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları 82
Tablo 8. Meslekte Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin Betimsel İstatistikler 84
Tablo 9. Meslekte Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin ANOVA Sonuçları 85
Tablo 10. RAM'da Görev Süresine Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 87
Tablo 11. RAM'da Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin ANOVA Sonuçları 88
Tablo 12. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının RAM'da Görev Yapılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları 90
Tablo 13. Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 91
Tablo 14. Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları 93
Tablo 15. Meslekte Görev Süresine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Betimsel İstatistikler 94
Tablo 16. Meslekte Görev Süresine Göre Yaşam Doyumu İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları 95
Tablo 17. RAM'da Görev Süresine Göre Yaşam Doyumu Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 96
Tablo 18. RAM'da Görev Süresine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları 97

Tablo 19. Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının RAM'da Görev Yapılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları 98

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil **Sayfa**

Şekil 1. İş Doyumunun Geleneksele Karşı Herzberg Görüşü 29
Şekil 2. Sermaye Türleri 42

KISALTMALAR

PDR	Rehberlik ve Psikolojik Danışma
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ORGM	Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
VIF	Varyans Artış Faktörü
CI	Durum İndeksi
ANOVA	Varyans Analizi

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde sıralı bir şekilde çalışmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ile ilgili açıklamalara ve araştırmanın temel kavramlarına ilişkin tanımlamalara yer verilmektedir.

Problem

Yirmi birinci yüzyılda bilgi ve teknolojideki gelişmeler ile küreselleşen ekonomi toplumların yaşam tarzlarında ve aile yapılarında değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir. Toplumların yeni dünya düzeninin değişim hızına ve ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmesi için rehberlik ve psikolojik danışma (PDR) hizmetlerine duyulan gereksinim giderek artmaktadır (Yeşilyaprak, 2009). Türkiye'de PDR hizmetlerinin tarihi 1950'li yıllara dayanmaktadır. Geçmişi yaklaşık 70 yıla uzanan PDR hizmetlerinin bu değişimle ortaya çıkan ihtiyaçları gidermede eğitim- öğretim sürecinin ayrılmaz bir parçası haline geldiğini söylemek mümkündür.

Türkiye'de rehberlik hizmetlerinin ilk yıllarında atılan önemli adımların başında 1955 yılında Ankara Demirlibahçe İlkokulu'nda "Psikolojik Servis Merkezi" ismiyle açılan ilk rehberlik merkezi gelmektedir (Kuzgun, 2019b). ABD'de okul sağlığını korumayı amaçlayan ve okullardan bağımsız olarak kurulan çocuk rehberlik merkezlerine (Child Guidance Clinics) benzer nitelikte olan rehberlik merkezleri, özel gereksinimli öğrencilerin tanılanması ve okullarda sorun yaşayan öğrencilere bireysel psikolojik desteğin sunulması hedefiyle kurulmuştur (Kuzgun, 2019b; MEB, 1968). Kuruluşunun ilk yıllarında büyük şehirlerde açılan bu merkezler, günümüzde Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı olarak Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM) adıyla, değişen koşullar ve yeni gereksinimler doğrultusunda ülke genelinde yaygınlaştırılmıştır (Nazlı vd., 2021). Günümüzde RAM'lar "İl veya ilçelerdeki PDR ve özel eğitim hizmetlerinin planlanması, sunulması, koordineli bir şekilde yürütülmesi, sunulan hizmetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla faaliyet yürüten kurumlar" (MEB, 2020) olarak tanımlanmaktadır. 2022-2023 eğitim öğretim yılında toplam 290 RAM (MEB, 2023b)

faaliyet göstermekte olup 2000'i aşkın psikolojik danışman RAM'larda görev yapmaktadır.

Kurulduğu ilk günden bu yana RAM'ların işleyişinde birçok farklılığa gidildiği söylenebilir. MEB tarafından RAM'ların görev ve sorumluluklarında düzenlemelere gidilmesinde dünyada ve Türkiye'de yaşanan değişimlerle beraber gelişen yeni ihtiyaçlar etkili olmuştur (Nazlı vd., 2021). Bu değişim ve yeniliklerin ışığında RAM'ların işleyişi ve bünyesinde çalışan personellerin görev tanımları ve sorumlulukları günümüze kadar yayınlanan üç yönetmelik (MEB, 1968; MEB, 2001; MEB, 2017) ve bir yönerge (MEB, 2020) tarafından belirlenmiştir. Ancak Türkiye'de rehberlik hizmetlerinin tarihi uzun bir geçmişe sahip olsa da bu hizmetlerin nasıl yürütüleceğine ilişkin sorunlar devam etmektedir. Okullarda çalışan psikolojik danışmanlar görev ve sorumluluklarının yöneticiler, veliler ve öğretmenler tarafından yeterince bilinmemesi, uygun çalışma ortamlarının sınırlı olması ve rehberlik anlayışının hala okullarda yerleşmemesi gibi sorunlarla karşı karşıyadır (Tagay ve Çakar, 2017). RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların da benzer sorunlarla karşı karşıya olduğunu söylemek mümkündür. RAM'lar için yayınlanan yönetmelikler aracılığıyla personelin verdiği hizmetin standartlaştırılmasının amaçlandığı söylenebilir. Benzer şekilde Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün (ORGM) 2018 yılında yayınladığı RAM Kılavuzu (MEB, 2018) ile RAM'ların işleyişinin somutlaştırılması ve Türkiye'deki tüm RAM'larda ortak bir çalışma sistemi oluşturularak meydana gelebilecek farklı uygulamaların önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Ancak yönetmelikler ve kılavuz incelendiğinde özellikle psikolojik danışmanların ve PDR hizmetleri bölümünün görev tanımlarının oldukça belirsiz bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür.

Psikolojik danışmanlar, MEB tarafından 2001 yılında yayınlanan 24376 sayılı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nden itibaren PDR ve özel eğitim hizmetleri bölümlerinden oluşan RAM'larda her iki bölümde de görevlendirilebilen merkezin önemli bir personelidir. Günümüzde RAM'larda PDR hizmetleri bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların okullarda PDR çalışmaları, psikososyal destek, bireysel ve grupla psikolojik danışma, araştırma geliştirme olmak üzere dört hizmet alanında oldukça kapsamlı görevleri bulunmaktadır (MEB, 2020). Hizmet alanlarında psikolojik danışmanların görev tanımları arasında okul psikolojik danışmanlığı, ruh sağlığı, aile, kariyer ve rehabilitasyon danışmanlığı bulunmaktadır (MEB, 2020). Psikolojik danışmanlığın alt dallarının yanı sıra psikolojik danışmanlar

araştırma, proje hazırlama, bireyi tanıma teknikleri geliştirme gibi farklı yeterliklere sahip olmayı gerektiren görevlerden sorumludur.

RAM'da çalışan psikolojik danışmanların PDR hizmetleri bölümünde yürütmesi gereken çalışmaların kapsamı ve gerektirdiği yeterlikler, okulda görevli psikolojik danışmanlardan daha kapsamlı olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda özel eğitim hizmetleri bölümünde görevli olanlar psikolojik testlerin uygulanması ve özel gereksinimli öğrencilerin eğitsel tanılama süreçlerinde görev almaktadırlar (MEB, 2020). Psikolojik danışmanların hangi bölümde görev alacağı 2020 RAM Yönergesine göre kurum müdürü tarafından belirlenmektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi RAM'ların işleyişine dair standart bir yapının hala olmadığı, kurumdaki ihtiyaç doğrultusunda bazı RAM'larda psikolojik danışmanlar sadece PDR hizmetleri bölümünde görevlendirilirken bazılarının özel eğitim hizmetleri bölümünde çalıştığı bazılarının ise her iki bölümde de görev aldığı görülmektedir. Bu noktada psikolojik danışmanların okullarda çalışan psikolojik danışmanlardan farklı olarak hem özel eğitim hizmetleri hem de rehberlik hizmetlerine dair çalışmalar yürütmesi beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş tanımlarının daha fazla olması ve standartlaştırılmamış tanımlardan dolayı iş rollerinde çatışma ve belirsizlik yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Atalan Yüksel (2019) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanların rollerine ilişkin belirsizlik ve çatışma yaşamalarının iş ve yaşam doyumlarını düşüren bir etkiye yol açtığı ortaya konmuştur. Öte yandan Köse (2022) tarafından yapılan çalışmada okul dışında çalışan öğretmenlerin işe yönelik motivasyonlarında meydana gelen farklılıkların incelendiği çalışmada RAM'da çalışan psikolojik danışman ve özel eğitim öğretmenlerinin iş motivasyonlarının okulda çalışanlardan önemli ölçüde düşük olduğu ortaya konmuştur. Araştırma bulgularında özellikle RAM'da çalışan öğretmenlerin iş motivasyonunun fiziki ortam ve etkileşim boyutlarında okulda çalışanlardan anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bulgularda okulun duygusal ekolojisi (Zembylas, 2007) ve öğrenci ile etkileşimden uzak kalınmasının etkili olabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların işten aldıkları doyum ve işe yönelik motivasyonlarını etkileyen faktörlerin okullarda çalışanlardan farklılaşabileceği söylenebilir.

İşinden doyum alabilen bireyler yaşamlarından daha çok keyif alarak hem iş hem de özel hayatlarında daha sağlıklı bir davranış örüntüsü sergileyerek başarılı olabileceklerdir (Demirel, 2014). Çalışma yaşamında verimi artırmaya duyulan gereksinimden yola çıkılarak ortaya çıkan iş doyumu kavramı, iş yaşamında bireyi nelerin motive ettiğini,

nelerin engellediğini araştırmak için ele alınmıştır. 1920'li yıllardan bugüne dek iş doyumu ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Hoppock'a (1935) göre iş doyumu bir kişinin işinden memnun olmasına yol açan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimidir. Luthans (2011) ise iş doyumunu çalışanlar için önemli olan değerlerin iş tarafından ne ölçüde karşıladığına dair algılar ve işe yönelik duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır.

İş doyumu, psikolojik danışmanların görev tanımlarında yer alan çalışmaları mesleki standartlar doğrultusunda yerine getirebilmeleri ve verimli şekilde ortaya koyabilmelerinde büyük bir paya sahiptir. Nitekim kendilerini yetersiz gördükleri bir alanda çalışırken güçlük çeken ya da mesleğin gerektirdiklerine dair yeterince fayda sağlamadığını düşünen psikolojik danışmanlar işlerinden doyum alamamaktadır (Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015). İşten doyum sağlayamama ise bireylerde işe devam etmede güçlük, performans düşüklüğü, işten ayrılma, sürekli iş değiştirme, tükenmişlik gibi işe dair olumsuz yaşantılara yol açmaktadır (Eğinli, 2009). Bu noktada yardım veren meslek uzmanı olarak psikolojik danışmanların işten aldıkları doyumun azalarak tükenmişlik yaşamalarında rol uyumsuzluğu, kontrolden yoksun olma hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme gibi nedenlerin etkili olabilmektedir (Holman ve Grubbs, 2018; Wilkerson, 2009). Psikolojik danışmanlık mesleğine ilişkin bir çerçevenin hala oluşturulamaması ve anlayışa dair eksiklikler de psikolojik danışmanların iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir (Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012). Bu bilgiler doğrultusunda RAM'ların görev tanımlarının netleştirilmemesi ve standart bir yapıda olmamasının, bir yardım veren mesleği olması nedeniyle zorlayıcı yaşam olayları ile çalışılmasının bu kurumlarda görev yapan psikolojik danışmanların işten aldıkları doyumu olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Durağan bir yapıda olmayan iş doyumunun azalmasında ya da artmasında çeşitli faktörler etkili olabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Yapılan araştırmalarda iş doyumunun artıp azalmasında etkili olan bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ücret, işte geçirilen süre ve kişilik özellikleri iken örgütsel faktörler; statü, yöneticinin mesleğe bakışı, takdir görmek, iş arkadaşları ile ilişki, alan dışı görevlendirmeler, çalışma koşulları, hizmet içi eğitimler, işin tekdüze bir yapıda olması gibi durumlar olarak ortaya konmaktadır (Uslu, 1999). Alanyazın incelendiğinde RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının genellikle yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bireysel özelliklerine göre farklılaşmadığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Akkuş,

2010; Kağan, 2005). Ancak RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu örgütsel değişkenler açısından ele alan sınırlı çalışma bulunmaktadır.

Birey günlük hayatının önemli bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Bu doğrultuda iş ile ilgili olumlu ve olumsuz duyguları bireyin yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Diener'e (1984) göre yaşam doyumu, bireyin yaşamını kendi belirlediği değerler doğrultusunda bilişsel-yargısal olarak değerlendirmesidir. Ayrıca Keser (2005b) yaşam doyumunu bireyin iş hayatı ve iş dışındaki yaşamından genel olarak sağladığı doyum olarak tanımlamaktadır. Alanyazında iş ve yaşam doyumunun güçlü bir ilişki içerisinde olduğu, yaşam doyumunun iş doyumunu açıklama gücünün daha fazla olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Judge ve Watanabe, 1993). Psikolojik danışmanlarla yapılan bir çalışmada ise Bryant ve Constantine (2006), iş ortamında ve yaşamın genelinde sahip olunan rollerin dengesi ile iş doyumunun yaşam doyumlarını yordadığını ortaya koymuştur. Yaşam doyumu da iş doyumu gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Alanyazında genellikle yaşam doyumunun kişisel, çevresel, toplumsal ve işle ilgili değişkenlerden etkilendiği ortaya konmaktadır (Diener, 1984; Farrel ve Rusbult, 1981; Akt. Özdevecioğlu, 2003). Alanyazında kişisel faktörlerden olan bireyin yaşı, cinsiyeti gibi demografik özelliklerden daha çok psikolojik değişkenlerin yaşam doyumunu etkilediği görüşü hakimdir (Myers ve Diener, 1995). Bireylerin iş ve yaşam doyumlarında etkili olabilecek değişkenlerden bazılarının bireyin işe dair pozitif psikolojik güçlerini ifade eden psikolojik sermaye (Badran ve Youssef-Morgan 2015; Bockorny ve Youseef-Morgan, 2019; Datu ve Valdez, 2019; Larson ve Luthans, 2006; Ögül, 2021) ve iş ortamındaki iletişim engelleri olarak ele alınabilecek örgütsel sessizlik (Aksakal, 2017; Fard ve Karimi, 2015; Parlar Kılıç, Öndaş Aybar ve Sevinç, 2021) değişkenleri olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.

Pozitif psikoloji yaklaşımının etkisiyle doğan pozitif örgütsel davranış hareketinin ortaya koyduğu psikolojik sermaye kavramı; bireylerin iş performansının, sunduğu hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesine katkı sunabilen ve ölçülebilir nitelikte olan olumlu psikolojik özelliklerine odaklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermaye, dört pozitif psikolojik bileşenden oluşan üst bir yapıdır. Bu doğrultuda en kapsamlı haliyle ele alındığında psikolojik sermaye; bireyin karşılaştığı zor görevlerin amaçları doğrultusunda başarıyla üstesinden gelebilmek için gereken çabayı ortaya koyabileceğine dair kendine olan inancını belirten *öz-yeterlik;* amaçları doğrultusunda şimdi ve geleceğe dair başarılı olabileceğine dair inancını belirten *iyimserlik*; amaçlar için gayret göstermeyi ve gerektiğinde yeni yollar bulmaya çabalamayı ifade eden *umut*; ve

engellerle karşılaştığında bu engelleri aşarak başarılı olmak için direnmeyi kapsayan *psikolojik sağlamlık* bileşenlerini bütüncül olarak kapsayan üst bir yapıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a). Psikolojik sermaye kavramı iş yaşamında bireylerin kendilerine yatırım yapmalarını ifade eden (Karaçam, 2019) ve en genel haliyle bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu (Luthans vd., 2007a) olarak açıklanan pozitif yönelimli örgütsel bir kavramdır. Alanyazın incelendiğinde psikolojik sermayenin iş ve yaşam doyumuna olumlu katkılarına ilişkin bulguların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Toor (2010) psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin diğerlerine göre yaşama ilişkin daha fazla olumlu tutuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Culbertson, Fullagar ve Mills (2010) tarafından psikolojik sermayenin iş ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılarak bireylerin mutluluğu, gelişimi ve refahının önemli bir göstergesi olduğunu ortaya konmuştur.

Psikolojik danışmanların mesleklerinin doğası gereği birçok kriz durumuna doğrudan müdahale eden bir pozisyonda olmaları, özellikle okullar ve RAM'larda yöneticiler, öğrenciler, öğretmenler ve veliler arasında ortaya çıkabilecek çatışmalarda arabulucu bir görev üstlenmeleri gibi olumsuz durumlarla baş etmeleri gerekmektedir. Karaçam (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık becerilerinin daha etkili olmasına yönelik bir çabayla psikolojik sermayelerini artırmaya yönelmelerinin; iş hayatlarına dair olumlu duyguları destekleyerek karşılaştıkları güçlüklere ve olumsuz duygulara karşı koruyucu bir etkisi olacaktır. Psikolojik danışmanlar üzerinde yapılan bir diğer çalışmada psikolojik sermayenin iş doyumuyla beraber psikolojik danışmanların öz-yeterliklerini açıklamada önemli bir yordayıcı oldukları ortaya konmuştur (Aliyev ve Tunç, 2015). Öte yandan Aniyatussaidah ve Herdi (2023) tarafından okul psikolojik danışmanlarının tükenmişliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada yüksek psikolojik sermaye düzeyinin okul psikolojik danışmanlarının davranışlarını kontrol edebilme, yorgunluk, olumsuz çalışma ortamı, danışanlara kayıtsızlık, bir okul psikolojik danışmanı olarak yetersiz hissetme ve düzensiz kişisel yaşamı azaltma konusunda psikolojik danışmanlara güç verdiği ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik sermayeleri arttıkça yaptıkları işten daha çok keyif alacakları, görev ve sorumluluklarını daha profesyonel bir şekilde yerine getirerek daha yüksek bir iş performansı ortaya koyacakları belirtilmektedir (Aniyatussaidah ve Herdi, 2023). Bu bilgiler doğrultusunda öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık gibi bireyin pozitif kaynaklarından oluşan psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının RAM'da

çalışan psikolojik danışmanların belirsiz ve kapsamlı görev tanımları ile çalışma ortamının sunduğu yetersizliklerle baş edebilmelerinde psikolojik sermayenin etkili olacağı düşünülmektedir. Ele alınan bilgilerden de görüldüğü üzere psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların işten ve yaşamlarından aldıkları doyum üzerinde engelleyici bir faktör olabilecek işe ve yaşama dair olumsuzlukların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olacak olumlu psikolojik özellikleri barındıran bir yapı olduğu söylenebilir.

Örgütsel sessizlik, çalışanların iş ve yaşam doyumlarında etkili olabilecek bir diğer değişkendir. Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği; bireylerin çalıştıkları kurumsal sorunlarla ilgili bilgi, fikir ve endişelerini gizli tutmaları, ifade etmekten kaçınmaları şeklinde tanımlamaktadır. Pinder ve Harlos (2001), sessizliğin bir iletişim biçimi olması önermesinden yola çıkarak, örgütsel sessizliği çalışan sessizliği olarak ifade ederek "bireyin sahip olduğu örgütsel koşullara ilişkin davranışsal, duygusal ve/veya bilişsel değerlendirmelerini değişim veya düzenleme yapma yeterliği olduğunu düşündüğü kişilere gerçek ve açık şekilde ifade etmeyerek kendine saklaması olarak tanımlamaktadır. Örgütün hizmet sunduğu toplumla etkili şekilde uyum sağlayabilmesi, çalışanların iş birliği içinde çalışmasını destekleyebilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için çok yönlü ve çeşitli fikirlerin sunulabildiği bir etkili kararlar alma ortamının sağlanması önemlidir (Çavuşoğlu ve Köse, 2016). Avcı (2010) tarafından yapılan çalışmada sunulan rehberlik çalışmalarında karşılaşılan önemli sorunlardan birinin iş birliğine dayalı çalışmalarda öğretmen, veli ve idareciler ile koordinasyon eksikliği olduğu ortaya konmuştur. Merkez müdürü, bölüm başkanları, psikolojik danışmanlar ve özel eğitim öğretmenlerinden oluşan bir hiyerarşiye sahip olan RAM'larda psikolojik danışmanların kurum işleyişine ve iklimine dair olumlu olumsuz görüşlerini çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine açıkça ifade edebilmelerinin rehberlik hizmetlerinin etkili şekilde sunulmasında önemli bir rolü olan iş birliğinin sağlanması ve psikolojik danışmanların işten elde ettikleri doyum açısından önemli olduğu söylenebilir.

Yaşamda farklı rol ve sorumluluklar üstlenen psikolojik danışmanların zamanının büyük bir bölümünün geçtiği iş yaşamına dair duyguları, yaşamlarının diğer alanlarına da yansıyacaktır. Dolayısıyla RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş yaşamından aldıkları doyum yüksek oldukça iş ve sosyal yaşamlarında mutlu, üretken bireyler olabileceklerdir. Bu doğrultuda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş yerinde karşılaştığı sorunlara ve durumlara ilişkin görüşlerini, bilgilerini rahatlıkla paylaşabilmelerinin, iş yaşamında karşılaştığı engeller ve sorunlara karşı dayanıklı

olmalarının, görevlerine dair yüksek öz-yeterliğe, işine ve yaşamına dair umuda ve iyimser bir bakış açısına sahip olmalarının yaşamdan ve çalışma hayatından aldığı doyum üzerinde olduğu düşünülmektedir. Öte yandan Türkiye'de RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların yaşadıkları örgütsel sorunlar, belirsiz görev tanımları ve mesleklerinin gerektirdiği gibi genellikle zorlayıcı yaşam olayları ile çalışmaları, iş ve yaşam doyumları ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkisinin incelenmesini önemli hale getirmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın problemini RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunu yordamada psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin rolünü incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorularda belirtilen alt amaçlara yanıt aranmaktadır.

1. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından anlamlı şekilde yordanmakta mıdır?
2. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından anlamlı şekilde yordanmakta mıdır?
3. RAM'da çalışan psikolojik danışmaların iş doyumu düzeylerinde;
    a. Cinsiyete göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    b. Eğitim düzeyine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    c. Meslekte görev süresine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    d. RAM'da görev süresine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    e. Görev yapılan bölüme göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
4. RAM'da çalışan psikolojik danışmaların yaşam doyumu düzeylerinde;
    a. Cinsiyete göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    b. Eğitim düzeyine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    c. Meslekte görev süresine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    d. RAM'da görev süresine göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?
    e. Görev yapılan bölüme göre anlamlı fark bulunmakta mıdır?

Önem

Psikolojik danışmanlar, Türkiye'de ağırlıklı olarak eğitim-öğretim sistemi içerisinde MEB'e bağlı okul ve kurumlarda görev yapmaktadır. RAM'lar psikolojik danışmanların önemli bir bölümünün öğrencilerin yanı sıra tüm bireylere hizmet sunduğu kurumların başında gelmektedir. Bugün itibariyle 2022-2023 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı 290 RAM (MEB, 2023b) il ve ilçelerde faaliyet göstermekte olup 2000'i aşkın psikolojik danışman RAM'larda görev yapmaktadır. Psikolojik danışmanların okullardan farklı bir örgütsel ortama sahip olan RAM'larda sundukları hizmetin kalitesini etkileyebilecek faktörlerin incelenmesi sunulan PDR hizmetlerinin niteliğinin artırılması, psikolojik danışmanların işe ve yaşama dair olumlu bakış açıları aracılığıyla mesleğin zorlayıcı koşullarının üstesinde gelebilmeleri ve mesleki açıdan kendilerini geliştirmeye dair motivasyon sağlamaları açısından önemli görülmektedir. Bir ruh sağlığı çalışanı olarak doğrudan insana hizmet sunan psikolojik danışmanların işlerinden ve yaşamlarından aldıkları doyum üzerinde pozitif psikolojik kaynaklarını kapsayan psikolojik sermayenin ve örgütsel sessizliğin etkisinin araştırmaya değer olduğu düşünülmektedir.

RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar, okullarda yürütülen rehberlik çalışmalarının koordine edilmesi ve planlanmasında önemli bir role sahiptir. Bu doğrultuda RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar 2021-2022 eğitim-öğretim yılı itibariyle Türkiye'de örgün eğitime devam eden 19 milyon 155 bin 571 öğrenciye (MEB, 2022) sosyal duygusal, akademik ve kariyer gelişim alanlarında hizmet sunmaktadır. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde son yıllarda öğrenciler arasında okul terki, madde kullanımı gibi riskli davranışlarda artış olduğu ortaya konmaktadır (Ergene vd., 2019; Şimşek ve Çöplü, 2018; Telef, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2021 yılında 207 bin 999 mağdur, 132 bin 943 suça sürüklenen çocuk olduğu ve emniyet birimlerine yaralama, madde kullanımı, cinsel taciz, hırsızlık gibi nedenlerle getirildikleri belirtilmektedir (TÜİK, 2022). Bu doğrultuda toplumda öğrencilerde riskli davranışlarda meydana gelen artış ve MEB tarafından yayınlanan 2020 RAM Yönergesi'nde (MEB, 2020) tanımlanan görevlerden de anlaşılacağı üzere öğrencilere yönelik koruyucu ve önleyici ruh sağlığı çalışmalarında RAM'da çalışan psikolojik danışmanlara önemli bir sorumluluk düştüğü görülmektedir. Aynı zamanda RAM'lar öğrencilerin yanı sıra sorumluluk bölgelerindeki tüm bireylere ruh sağlığı hizmeti sunmaktadır. Bu noktada RAM'ların ve psikolojik danışmanların toplum ruh sağlığı

hizmetleri açısından kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan psikolojik danışmanların hizmet sundukları bireylerin akademik, sosyal ve psikolojik uyumlarına etkili bir şekilde destek sunabilmeleri için problem çözme becerilerini etkin kullanabilmeleri, mesleki bilgilerini güncelleyebilmeleri, işlerinden memnun olmaları ve sağlıklı bir ruh haline sahip bireyler olmaları gerekmektedir (Bulut, 2007). Başka bir deyişle yaşamdan alınan doyum, psikolojik danışmanların işlerinde verimli olmaları ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelmelerinde önemli bir etkiye sahiptir (Çivilidağ, 2007). Bu bilgiler ışığında RAM'ların işleyişinin ve psikolojik danışmanların bu kurumlarda işlerinden ve yaşamlarından aldıkları doyumunun incelenmesinin toplum ruh sağlığına yönelik yaptıkları çalışmaların etkililiğinde önemli olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde psikolojik danışmanlar, RAM'da hem PDR hizmetleri hem de özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışmalar yürütebilen önemli bir personelidir. RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar özel gereksinimli bireylerin tanılanması süreçlerine ve okul psikolojik danışmanlığı, aile danışmanlığı, kariyer danışmanlığı ve rehabilitasyon danışmanlığı gibi psikolojik danışma ve rehberlik alanının alt dallarına hâkim olmakla yükümlüdür. 2020 yılında MEB tarafından yayınlanan RAM Yönergesi'nde (MEB, 2020) PDR hizmetleri bölümünde çalışan psikolojik danışmanlara ilişkin dört hizmet alanında yaklaşık 44 görev tanımlanmıştır (MEB, 2020). Hackman ve Oldman (1975) ise bireyin işinden doyum alabilmesi için işin bütünüyle somut bir sonuçla yapılmasını sağlayan net bir görev tanımının olması gerektiğini belirtmektedir. Ancak RAM'ların görev tanımları incelendiğinde psikolojik danışmanların özellikle PDR hizmetlerine ilişkin görevlerinin yeterince standartlaştırılamamıştır (Nazlı vd., 2021). 2023 Eğitim Vizyon Belgesi'nde (MEB, 2023a) RAM'ların işleyiş ve yapılanmasında düzenlemelere gidilmesine ilişkin yer alan alt hedef doğrultusunda son yıllarda MEB tarafından RAM'ların yeniden yapılandırılmasına ve işlevselliğinin artırılmasına yönelik çeşitli düzenlemeler ve projeler gerçekleştirilmektedir. Bu doğrultuda yayınlanan RAM Kılavuzu (MEB, 2018) ile RAM'larda PDR hizmetleri ve özel eğitim hizmetleri bölümünde yer alan görevlerin somutlaştırılması amaçlanmaktadır. Ancak kılavuzda özel eğitim hizmetleri bölümünde yer alan iş ve işlemlere ilişkin ayrıntılı bilgilere yer verilirken PDR hizmetleri bölümünün çalışmalarına ilişkin oldukça sınırlı bilgi ve belirsiz görev tanımlarına yer verilmiştir. Nazlı ve diğerleri (2021) tarafından RAM'larda PDR hizmetleri bölümünün işlevselliği ile ilgili yapılan çalışmada Türkiye genelinde her RAM'da işleyiş farklılıkları olduğu, bu farklılıkların ise sistemsiz ve belirsiz bir çalışma

ortamına yol açtığı ortaya konmuştur. RAM'ların niteliğinin artırılması ve psikolojik danışmanların bu doğrultuda daha verimli ve nitelikli hizmet sunabilmesi için RAM'ın örgütsel dinamiklerinin ve psikolojik danışmanların işe dair algılarını inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar mesleklerinin doğası gereği genellikle zorlayıcı yaşam olayları ile baş etmede bireylere yardım hizmeti sunmaktadır. Aynı zamanda psikolojik danışmanlar gelişimsel rehberlik anlayışı çerçevesinde öğrencilerin eğitim- öğretim süreçlerinin etkili olabilmesi ve kendilerini bütüncül olarak geliştirebilmeleri için gereken koşulların oluşturulmasına dair öğrenci kişilik hizmetlerini yürütmektedir (Nazlı, 2014). Bu hizmetleri sunan psikolojik danışmanların gelişimsel rehberlik yaklaşımının bir gereği olarak öğrencilerin gelişmelerini sağlayan ve kolaylaştıran yaratıcı ve esnek bir özelliğe sahip olması beklenmektedir (Yeşilyaprak, 2014). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımının bir kavramı olan psikolojik sermaye ise bireylerin iş ortamındaki pozitif psikolojik özelliklerine odaklanarak bu özelliklerin geliştirilmesine odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007a). Bu doğrultuda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların farklı uzmanlıklar gerektiren belirsiz görev tanımları ile baş etmelerinde ve gelişimsel rehberlik anlayışı çerçevesinde hizmet sunabilmelerinde etkili olabilecek işe dair umutlarını, dayanıklılıklarını, öz-yeterliklerini ve iyimserliklerini bütüncül olarak ele alan pozitif psikolojik sermayelerinin iş ve yaşam doyumları çerçevesinde incelenmesi araştırmaya değer görülmektedir. Ancak alanyazın incelendiğinde psikolojik danışmanların psikolojik sermayenin bileşenlerinden öz-yeterlik ve psikolojik sağlamlıklarına yönelik çalışmalar yapılsa da bireylerin iş yaşamındaki olumlu yönlerine odaklanarak güçlendirilmesini temel alan psikolojik sermayelerine ilişkin sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu noktada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisinin ele alınmasının alanyazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

RAM'lar, psikolojik danışmanların çalışma koşulları açısından okullardan farklı bir örgütsel ortama sahiptir. RAM'lar örgütsel olarak psikolojik danışmanlar, özel eğitim öğretmenleri ve merkez yöneticilerinden oluşmaktadır. Çalışma ortamı içerisinde doğrudan hizmet sunulan öğrenci sayısı oldukça sınırlıdır. Öte yandan iki ayrı bölüm aracılığıyla hizmet sunan RAM'da her bölümün koordinasyonunu sağlayan bölüm başkanları bulunmaktadır (MEB, 2020). Bu noktada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yapacakları çalışmaları diğer psikolojik danışmanlar, bölüm başkanları ve

idareciler ile koordineli bir şekilde yürütmesi gerekmektedir. Morrison ve Milliken'e (2000) göre çalışanların görüşlerini ve bilgilerini yöneticileriyle ve iş arkadaşları ile paylaşmamaları çoğulcu ve değişimlere uyum sağlayan bir örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir engel oluşturma riskine yol açmaktadır. Merkez içerisinde psikolojik danışmanların yapılacak çalışmalara ve örgütsel sorunlara ilişkin görüşlerini, bilgi ve becerilerini diğerlerinden bilinçli olarak sakınmasının RAM'ın sunduğu hizmetlerde aksaklığa yol açabileceği söylenebilir. Bu örgütsel yapılanmanın farklı dinamiklere sahip olmasından dolayı RAM'da çalışan psikolojik danışmanların örgütsel sessizliklerinin araştırılmaya değer olduğu düşünülmektedir.

RAM'ın örgütlenmesinin yanı sıra gelişimsel rehberlik ilkelerinin bir gereği olarak da psikolojik danışmanların örgütsel sessizliklerinin yaptıkları çalışmaların etkililiğinde ve işlerinden aldıkları doyumda etkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim-öğretim süreçleri içerisinde rehberlik hizmetleri yalnızca psikolojik danışmanların aktif rol oynadığı bir nitelikte değildir. Gelişimsel rehberlik anlayışı çerçevesinde rehberlik çalışmalarının temel ilkelerinin başında öğrenci ile ilgili herkesin ortak bir anlayış geliştirebilmesi ve iş birliği içerisinde çalışılması gelmektedir (Nazlı, 2014; Yeşilyaprak, 2014). RAM'larda çalışan psikolojik danışmanların temel görevlerinden biri görev yaptıkları il ve ilçelerdeki okul rehberlik servisindeki psikolojik danışmanlara, velilere ve öğretmenlere müşavirlik hizmeti sunmak ve rehberlik çalışmalarını koordine etmektir (MEB, 2020). Sonuç olarak psikolojik danışmanların iş ortamında görüşlerini yöneticiler ve iş arkadaşları ile paylaşabilmesinin sundukları rehberlik hizmetlerinin daha etkili olmasında önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Psikolojik danışmanların RAM'da bölüm başkanları ve yöneticilerden oluşan bir örgütlenme içerisinde çalışmaları ve rehberlik hizmetlerinin temel ilkeleri doğrultusunda örgütsel sessizliklerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi önemli görülmektedir.

Türkiye'de RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanlara yönelik yapılan araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak özel eğitim hizmetleri ilgili olması da bu alandaki eksikliği göstermektedir. Ancak RAM'larla ilgili standartların yeterince geliştirilmemiş olması, çalışan personelin görev ve tanımlarında belirsizlikler ile bu belirsizliklerin psikolojik danışmanların iş ve dolayısıyla yaşam doyumuna yansımasının araştırılması önem taşımaktadır. Ayrıca geçmişten günümüze MEB tarafından yayınlanan yönetmeliklerde psikolojik danışmanın görevi olmadığı halde yüklenen görev ve sorumlulukların bulunması, unvan karmaşasının yaşanması, mesleki çerçeve ile ilgili sorunlar, etik problemlerin yaşanması gibi sorunların RAM'da

çalışan psikolojik danışmanların da iş ve yaşamdan aldıkları doyum üzerinde önemli olduğu düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını cinsiyet, yaş, kıdem, gelir durumu gibi değişkenlere göre incelendiği (Acar, 2019; Akkuş, 2010; Kağan, 2005), psikolojik danışmanların örgütsel bağlılıkları ile mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunlukları arasındaki ilişkinin araştırıldığı (Karaköse ve Bozgeyikli, 2012) görülmektedir. Ancak alanyazında Türkiye'deki RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarında psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin yordama düzeyini araştıran çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların psikolojik danışmanların RAM'lardaki sorunlarının daha da belirginleşmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilerek iş yaşamlarında daha etkili ve verimli çalışmalar yürütmelerine katkı sunacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili olan değişkenlerin incelenmesinin Türkiye'de RAM'lara ilişkin hali hazırda yürütülmekte olan düzenleme faaliyetlerine katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu nedenlerle RAM'da görev yapan psikolojik danışmanlarda psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin iş ve yaşam doyumları üzerindeki yordayıcılıklarının araştırılması önemli görülmektedir.

Sayıltılar

Araştırmaya dâhil edilen psikolojik danışmanların çalışmada kullanılan veri toplama araçlarında yer alan maddelere dürüst bir şekilde yanıt verdiği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma verilerinin çevrimiçi ortamda toplanmış olması bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Tanımlar

İş Doyumu: Bireyin işten elde ettikleriyle işten beklentilerini karşılaştırması sonucunda oluşan işe yönelik duygusal tepkiler ve işe yönelik genel bir tutumdur (Oshagbemi, 2000b)

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu, bireyin kendi belirlediği değerler doğrultusunda yaşamını bilişsel-yargısal olarak değerlendirmesidir (Diener, 1984).

Psikolojik Sermaye: İş yaşamında güç görevleri yerine getirebilmeye yönelik öz-yeterlik inancını, şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair iyimser bakış açısını, gerektiğinde amaçlara ulaşabilmek için yeni yollar bulmaya dair umutlu olmayı ve zorluklar karşısında yılmadan mücadele edebilmek için psikolojik sağlamlığı kapsayan psikolojik sermaye; bireyin pozitif ve geliştirilebilir psikolojik kaynağıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Örgütsel Sessizlik: Örgütsel sessizlik; çalışanların örgütün gelişmesine ya da var olan sorunların çözümüne katkı sağlayacak görüşlerini, kaygılarını, bilgi ve becerilerini yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaktan bilinçli olarak kaçınmasıdır (Morrison ve Milliken, 2000).

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde sırasıyla iş doyumu, yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik kavramları sırası ile açıklanarak kavramlarla ilgili alanyazında yer alan araştırmalara değinilmiştir.

İş Doyumu

İnsanlığın başlangıcından bu yana bireyin hayatta kalabilmek için temel gereksinimleri karşılaması gerekmiştir. Bu gereksinimlerin karşılanması amacıyla bir işte çalışmak yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Alanyazın gözden geçirildiğinde tarihsel değişimlerin etkisiyle işin anlamında farklılıklar meydana geldiği gözlenmektedir. İnsanlığın ilk zamanlarında avcı-toplayıcılıkla, daha sonrasında tarımla uğraşmayı kapsayan iş ve çalışmanın anlamı, Sanayi Devrimi'yle birlikte fabrikaların ortaya çıkmasıyla değişmiştir (Çavuşoğlu, 2020). Endüstrileşmenin etkisiyle örgütsel anlamda ise iş; çalışma ortamında sınırlandırılmış bir zaman içerisinde ve belirli bir ücret alınan, çeşitli ilişki ağlarını da barındıran bir ürün ortaya koyma, hizmet sunma çabasıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu tarihsel dönüşümün etkisiyle iş yaşamında sermaye önem kazanmaya başlamış ve sınırlandırılmış olan süre içerisinde en yüksek verimin elde edilmesine odaklanılmıştır. Böylece üretimin ayrılmaz bir parçası olan bireylerin işe yönelik tutumlarını kapsayan iş doyumu örgütsel alanyazında önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Takip eden paragraflarda iş doyumu kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi, örgütsel davranış alanındaki önemi ve tanımına ilişkin farklılıklar ele alınarak çalışanlar ve psikolojik danışmanlar için önemine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Endüstrileşme ile işten alınacak verimin artması için çalışanların işe yönelik olumlu tutumlarının önemi üzerine çalışmalar ön plana çıkmıştır. Bireylerin işe yönelik tutumlarının olumlu hale getirilmesi için atılan adımların başında 19. yy.da fabrika çalışanlarının iş ortamlarında fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, sağlıkla ilgili haklar edinmelerine öncülük edilmesi gelmektedir (Taşkın Topçu, 2019). Benzer şekilde iş

doyumuna ilişkin ilk araştırmalardan biri I. Dünya Savaşı döneminde 1911 yılında Frederick Taylor tarafından yapılmıştır. Çalışmada iş yerlerinde çalışanların yorgunluk, olumsuz çalışma koşulları gibi iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin verimliliğin önünde bir engel oluşturmasına odaklanılmıştır (Aslan, 2006; Aydoğmuş, 2011). İş yaşamını ele alan ilk araştırmalara göre sanayileşme ile iş yerinde başarının artırılması için çalışanların işten aldıkları doyumun daha çok fiziksel faktörler çerçevesinde ele alındığı anlaşılmaktadır. Alanyazında çalışanların işe yönelik olumlu tutumlar geliştirmesini artırmak amacıyla iş yerindeki sosyal etkilere de odaklanarak insanı bir bütün olarak ele alan ilk araştırmaların 1930'lu yıllardan itibaren yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların başında 1924-1933 yılları arasında Elton Mayo ve diğer araştırmacılar tarafından yürütülen Hawthorne çalışmaları gelmektedir (Sonnenfeld, 1985). Bu çalışmalarla bir makinenin uzantısı olmanın ötesinde çalışanların potansiyellerini açığa çıkarmak için motivasyonlarını artıracak etkilere, örgütün karar verme sürecine dahil olmalarına ve iş doyumlarına dikkat çekilerek insan kaynağına odaklanılmıştır.

Yukarıda bahsedilen çalışmaların öncülüğünde iş doyumunun doğasına ilişkin araştırmalar alanyazında geniş bir yer edinmektedir. Ancak ilgili alanyazında iş doyumuna dair tek bir tanım üzerinde uzlaşmaya varılamadığı, araştırmacılar tarafından birden çok tanımlamanın yapıldığı gözlenmiştir. İş doyumu ilk kez kapsamlı olarak Hoppock (1935) tarafından bireyin işinden tatmin olduğunu hissedebileceği şekilde çevresel, fiziksel ve psikolojik koşulların bir araya gelmesi olarak tanımlanmıştır. Vroom (1967) ise çalışanların iş yaşamındaki rollerine odaklanarak iş doyumunu, bireyin sahip olduğu mevcut iş rollerine olan duygusal yönelimleri olarak ele almaktadır. Locke (1969) tarafından yapılan tanımında ise iş doyumu; bireyin işine yönelik değerlerine, isteklerine ulaşmasını kolaylaştırması ya da bu değerlere ulaşmayı başarmasını sağlaması açısından işini değerlendirerek elde ettiği haz veren duygusal bir durum olarak ele alınmıştır. Bu tanım doğrultusunda bireyin işe yönelik değerlendirmesi işin çeşitli yönlerinin algılanmasını, örtük ya da açık bir değer kriteri olması ve bireyin algıları ve değerleri arasındaki ilişkinin muhakeme edilmesini gerektirmektedir. Porter, Lawler ve Hackman'a (1975; Akt. Özdayı, 1990) göre çalışanların ortaya koydukları çaba ve işe dair bağlılıkları gibi faktörler ile işin sunduğu sosyal ve ekonomik imkanlar gibi sonuçlar arasındaki uyuşma iş doyumunu belirlemektedir. Buna göre iş doyumunu bireyin işine ve bir üyesi olduğu örgüte yönelik bir tepki olarak tanımlamaktadırlar. Benzer şekilde Oshagbemi (2000b) de iş doyumunun işe yönelik genel bir tutum olduğunu vurgulayarak bireyin işten

elde ettikleriyle işten beklentilerini karşılaştırmasından doğan, işe yönelik duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır. Tanımlar doğrultusunda en genel haliyle iş doyumunun çeşitli faktörlerin etkisiyle bireyin işi ile ilgili hissettiği duyguları, işten beklentileri ve elde ettiklerine dair değerlendirmelerini kapsadığı söylenebilir.

İş doyumunun tanımlardan da anlaşıldığı üzere birden çok boyutu içerisinde barındıran bir yapıda olduğu görülmektedir. Luthans (2011), iş doyumunu çalışanlar için önemli olan şeyleri işin ne ölçüde karşıladığına dair algılar olarak tanımlamış ve iş doyumunun aşağıda yer alan üç boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Buna göre iş doyumu; a) işe verilen duygusal bir tepkidir ve gözlenemez b) bireyin işten beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile belirlenir c) birbiriyle ilişkili birden çok tutumdan etkilenmektedir (Luthans, 2011). Schleicher, Watt ve Greguras (2004) ise iş doyumunu duygusal boyuta ek olarak bilişsel ve davranışsal süreçleri de kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak açıklamıştır. Bu yapıya göre iş doyumunun bilişsel boyutu bireyin işin zor olması, işe yönelik kendisinden çok şey beklendiğini düşünmesi gibi inançları kapsamaktadır. Duygusal boyut, bireyin işle ilgili mutluluk, kaygı ya da gurur gibi olumlu veya olumsuz duygularını içerirken iş doyumunun davranışsal boyutu, insanların işe erken ya da geç gitmeleri, işe gitmemek için çeşitli bahaneler sunmaları gibi işlerine yönelik eylemlerini kapsamaktadır. Bu boyutlar çerçevesinde bireyin işine yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimleri bir bütün olarak işe dair olumlu veya olumsuz bir tutum geliştirmesi üzerinde belirleyicidir (Bernstein ve Nash, 2008).

Örgütler, hedeflere ulaşmak ve verimli olmak için insan kaynaklarına en çok gereksinim duyan sosyal sistemdir (Rad ve Yarmohammadian, 2006). Çalışanların işe yönelik duyguları ve düşüncelerinin, fiziksel ve psikolojik sağlıklarının üyesi oldukları örgütler üzerindeki etkisinin kaçınılmaz olduğu alanyazındaki araştırmalar ile ortaya konmaktadır (Saari ve Judge, 2004). Ziegler, Schlett, Casel ve Diehl (2012) iş yerinde çalışanların iş doyumunun göz ardı edilmesinin bireylerde işten ayrılma, devamsızlık yapma, işe yönelik yakınmalarının daha fazla olması ve düşük çalışma motivasyonu gibi işe dair birden fazla kritik soruna yol açacağını belirtmektedir. Öte yandan çalışanlar hizmet verdikleri kurumlar tarafından kendilerine ve kaygılarına önem verildiğini hissettikçe kurumun amaçlarını daha çok benimseme ve destekleme eğiliminde olacaklardır (Cravey, 2021). Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001) tarafından 301 araştırma dahil edilerek yapılan meta-analiz çalışmasında ise iş doyumunun bireylerin iş performansı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada bu ilişkinin profesyonellik gerektiren karmaşık işlerde daha az karmaşık işlere göre daha

yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda bireylerin işe yönelik olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmasının üyesi olduğu kuruma bağlılığında, iş performansında, kurumun verimliliği ve istikrarında önemli bir payı olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde iş doyumu kavramının önem kazanmasında örgütlerin verimliliğini artırma amacının etkili olduğu görülmektedir. Ancak her ne kadar işin anlamı tarihsel gelişmelerle farklılaşmış olsa da bireyin yaşamındaki öneminin değişmediği söylenebilir. Freud'un "insanın gerçekle bağlantısı" olarak ele aldığı iş; bireyin yaşamı algılama biçimine yön vermesi, toplumdaki konumunu ve kimliğini oluşturması açısından yaşamla kurulan kuvvetli bir bağdır (Yeşilyaprak, 2015). Nitekim günlük yaşamda işte geçirilen süre bireyin sosyal çevresine ya da yaptığı diğer etkinliklere ayırdığı zamandan daha fazla yer kaplamaktadır. Bu noktada bireyin işine yönelik duygu ve düşünceleri, çalıştığı örgüt için öneminin yanı sıra kendi yaşamı üzerinde de önemli bir yere sahiptir. Alanyazında iş doyumunun bireyin fiziksel ve psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar yer almaktadır. İş doyumu düşük olan bireylerin uyku bozuklukları, bedensel ağrılar gibi fizyolojik belirtiler ve kaygı, stres gibi duygusal tepkiler gösterdikleri ortaya konmaktadır (Miner, 1992). Benzer şekilde Faragher, Cass ve Cooper (2005) tarafından iş doyumu ve sağlık arasındaki ilişkinin incelendiği meta-analiz çalışmasında iş doyumunun tükenmişlik, benlik saygısı, depresyon ve kaygı gibi psikolojik güçlüklerle kuvvetli bir ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada bu bulguya göre iş doyumunun bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasında etkili olduğu ortaya konmuştur. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda bedensel ve ruhsal açıdan olumsuz bir durumda olan bireylerin iş ve özel yaşamında üretkenliğinin, kendini yaptığı işe verebilmesinin, yeterlilik inancının, kişilerarası ilişkilerinin olumsuz etkileneceği öngörülebilir. Ayrıca işinden doyum alabilen bireylerin yaşamlarından daha çok keyif aldıkları ve hem iş hem de özel hayatlarında daha sağlıklı davranış örüntüleri sergileyerek daha başarılı oldukları vurgulanmaktadır (Demirel, 2014). Alanyazındaki araştırma sonuçları doğrultusunda bireyin iş yaşamından sağladığı doyumun, yalnızca iş yaşamı ve örgütsel ilişkileri üzerinde değil aynı zamanda kişisel yaşamı ve ruh sağlığı üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Bireylerin ve toplumun ruh sağlığına yönelik hizmetler sunan bir yardım mesleği olan psikolojik danışmanlık, profesyonellik gerektiren bir meslektir. Psikolojik danışmanların yaptıkları işten aldıkları doyumun, kendi iyi oluşları üzerindeki etkisinden dolayı ruh sağlığına yönelik sundukları hizmetin kalitesi üzerinde de etkisi olacağı

söylenebilir. Pugliesi (1999) iş yaşamında hizmet sunulan kitleyle doğrudan iletişimde olmayı ifade eden duygusal emeğin bireylerin iş stresini artırdığı ve işten aldıkları doyumu azalttığını belirtmektedir. Ayrıca azalan iş doyumunun psikolojik danışmanların deneyimleyebilecekleri potansiyel olarak zarar verici kişisel ve mesleki semptomlarla (Coll ve Freeman, 1997) ve danışanlara sundukları hizmetlerin kalitesiyle (Anderson, Hohenshil ve Brown, 1984) ilişkili olduğu ortaya konmaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise Özkan ve Okur (2021) tarafından 301 katılımcı ile yapılan çalışmada psikolojik danışmanların iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığı ve iş doyumunun yüksek olmasının psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algılarının artmasına katkı sunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Durmuş (2015) tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancının ve yenilikleri takip etme düzeylerinin yaptıkları işten aldıkları doyuma önemli bir katkı sunduğu ortaya konmuştur.

Sonuç olarak alanyazındaki görüşler çerçevesinde iş doyumu, bireyin işinden beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığına dair değerlendirmeleri yoluyla geliştirdiği olumlu duygular ve davranışlar olarak açıklanabilir. Yukarıda sunulan bilgilere göre bireyin iş doyumunun artmasının iş performansı, sunduğu hizmetin niteliği ve üyesi olduğu örgütün iklimi ve verimliliği gibi birçok örgütsel dinamikte olumlu bir katkıya yol açacağı söylenebilir. İş doyumunun bireyin iş hayatına olumlu katkılarının yanı sıra ruh sağlığı ve yaşamdan aldığı doyuma da önemli katkıları olduğu görülmektedir. Birey ve örgütler için farklı yönlerden önemli olan iş doyumu çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Devam eden başlıkta iş doyumunu etkileyen bireye ve örgüte özgü birtakım faktörlere yer verilmiştir.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin işe yönelik duygusal tepkileri olarak açıklanabilecek olan iş doyumu dinamik bir yapıdadır. İşe dair bu duygusal tepkilerin oluşmasına, artmasına ya da azalmasına yol açan çeşitli faktörler bulunmaktadır. İş doyumu üzerinde etkili olan değişkenlere ilişkin ilk çalışmalarda örgütsel ve kişisel boyutların birlikte ele alındığı görülürken genellikle bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Özdayı, 1990; Sevimli ve İşcan, 2005).

Bireysel Faktörler. Bireylerin işten aldıkları doyumun düzeyini etkileyen bireye özgü faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada iş doyumu üzerinde etkili olan bireysel faktörlerden çalışanların cinsiyeti, yaşları, görev süresi ve eğitim düzeyinin iş doyumu açısından önemine yer verilmiştir.

Cinsiyet. İş doyumunun cinsiyet ile ilişkisine dair araştırma bulgularının birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Alanyazında kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Clark (1997), İngiltere'de yaklaşık 5000 katılımcıdan oluşan araştırmasında pek çok bireysel ve işe özgü faktör kontrol edildiğinde dahi kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmaya göre kadınların geçmişte daha olumsuz koşullarda çalışmalarının etkisiyle işten beklentilerinin erkeklere göre daha farklı olabileceği belirtilmiştir. Sousa-Poza ve Sousa-Poza (2000) tarafından yapılan, farklı ülkelerden katılımcının dahil olduğu araştırmaya göre kadınların erkeklere göre topluma yarar sağlama, yardım veren işler, yönetim ve iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler gibi alanlarda erkeklerden daha yüksek sonuçlar elde ettikleri ve bu durumların iş doyumlarının yüksek olmasında etkili olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Kaiser (2007) ise kadınların ev işleri ile ilgili sorumlulukları gibi ikili iş yüklerinin olmasının, daha az rekabetçi işlerde çalışıyor olmaları gibi faktörlerin işten elde ettikleri doyumun erkeklerden farklı olması üzerinde etkisi olabileceğini belirtmektedir. Ancak kadın ve erkeklerin iş pozisyonları eşit olduğunda işten alınan doyumları arasındaki farklılıkların azalma eğiliminde olduğu vurgulanmıştır.

Alanyazında erkeklerin iş doyumunun kadınlardan yüksek olduğu sınırlı sayıda araştırma olduğu gözlenmiştir. Eğinli (2009) kamu ve özel sektörde çalışan 370 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmasında erkeklerin kadınlara göre işyerine karşı tutumlarının daha olumlu olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Erkeklerin işe yönelik daha olumlu bir tutuma sahip olmasında toplum tarafından kadınların en öncelikli sorumluluklarının evi iken erkeklerin öncelikli sorumluluklarının işleri olarak görülmesinin etkili olabileceği belirtilmiştir. Sonuç olarak cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisine dair alanyazındaki farklı bulgular ortaya çıkmasında cinsiyetin yalnızca biyolojik bir anlama sahip olmayıp toplumsal roller üzerinde de önemli bir belirleyici olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Yaş. Her yaş döneminde bireylere farklı roller ve sorumluluklar yüklenmektedir. Buna bağlı olarak da bireyin tutum, davranış ver karar verme süreçleri farklılaşmaktadır. Dolayısıyla bireyin farklı yaş dönemlerinde işe yönelik tutum ve beklentilerinde farklılıklar oluşabilmektedir. Alanyazında yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiye dair farklı bulgular yer almaktadır. Birtakım araştırmalarda bireyin yaşı arttıkça iş doyumunun da arttığı, yani aralarındaki ilişkinin doğrusal olduğu ortaya koyan sonuçlar bulunmaktadır (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Lee ve Wilbur, 1985). Wright ve Hamilton (1975), yaş ilerledikçe bireylerin iş doyumunun yükselmesinde bireylerin işe dair beklentilerinin ve standartlarının zamanla azalmasının etkisi olabileceğini belirtmektedir.

Bir diğer görüş ise iş doyumunun yaş ile doğrusal bir ilişkinin aksine U şeklinde bir ilişki içerisinde olduğu yönündedir. Bireylerin çalışma yaşamının ilk yıllarında iş doyumlarının yüksek iken zaman içerisinde doyumun azaldığı ve ardından emekliliğe kadar istikrarlı bir şekilde arttığına dair bulgulara ulaşan çalışmalar yer almaktadır (Hochwarter, Ferris, Perrewé, Witt ve Kiewitz, 2001). Yaş ve iş doyumu arasındaki bu U şeklindeki örüntü çalışma yaşamının ilk yıllarında bireylerin yeni durumları ve yetişkinliğe geçişleri hakkında olumlu hissettikleri ancak fırsatların azaldığına yönelik algının sonraki yıllarda iş doyumunda bir miktar azalmaya yol açtığı ve yaş aldıkça bireyin mesleki rolüyle uzlaşmaya vararak iş doyumunun arttığı şeklinde açıklanmaktadır (Clark, Oswald ve Warr, 1996). Sonuç olarak yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin şekli hakkında farklı görüşler olmasının yanı sıra yaşla birlikte değişen yaşama ve işe yönelik tutumlar ve beklentilerin, bireyin işine yönelik geliştirdiği duygusal tepkiler üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Görev Süresi. Bir işte ya da meslekte bireyin hizmet sunarak geçirdiği yıl sayısını ifade eden görev süresi, çalışanların işten aldıkları doyuma etki eden faktörlerden biri olarak ele alınmaktadır. Görev süresinin iş doyumuna etkisine ilişkin alanyazında çeşitli görüşler yer almaktadır. Çalışanların iş doyumlarının belirli bir işte çalışılan süreyle pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Oshagbemi, 2000a). Eğinli (2009), özellikle iş yerini değiştirmeden uzun yıllar aynı yerde çalışan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve bu yükselmede çalışanların işe bağlılıkları, tecrübe ve işten beklentilerinin birbirini dengelemelerinin etkili olduğunu belirtmektedir. Ronen (1978) ise çalışma yaşamının ilk yıllarında bireylerin beklentileri henüz netleşmemişken doyumlarının yüksek olduğunu, zamanla işten elde ettikleri

doyumun azaldığı ve mesleğin son yıllarında işte alınan doyumun arttığını ortaya koymaktadır. Alanyazındaki görüşler doğrultusunda yapılan işte geçirilen sürenin iş doyumuyla ilişkisinde işten beklentilerin boyutu ve tecrübe gibi faktörlerin etkisiyle farklılıklar olabileceği görülmektedir.

Eğitim Düzeyi. Çalışanların iş doyumu üzerinde eğitim düzeyinin etkisine ilişkin farklı görüşler ve araştırma bulguları yer almaktadır. Glenn ve Weaver (1982), eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun artma eğilimi olduğuna ilişkin görüşlerin temelinde işten elde edilen maddi kazanç ve mesleki prestij açısından önemli bir getiri olmasının yer aldığını belirtmektedir. Bu görüşe göre daha iyi bir eğitime sahip olan çalışanların daha ilgi çekici ve ödüllendirici işlerde avantaj üstünlüğü elde etmeleri de işten aldıkları doyumu etkileyecektir. Eğitim düzeyinin iş doyumu üzerindeki etkisine ilişkin bir diğer görüş ise çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla işten aldıkları doyumun azaldığı yönündedir (Mishra, 2013). Eğitim düzeyinin artması, çalışanlarda işe dair daha yüksek beklentiler oluşturarak yapılması gereken rutin görevlerden tatmin olunmamasına yol açmaktadır (Oshagbemi, 2003). Sonuç olarak eğitim düzeyinin, bir işin içsel ve dışsal ödüllerini artırarak doyumun artmasında rol oynasa da çalışanların işe dair beklentilerini artırarak doyumun azalmasında da etkili olabileceği görülmektedir.

Örgütsel Faktörler. Bireyin kişilik özelliklerinin yanı sıra üyesi olduğu örgütün ortamı, yapılan işin niteliği, sunulan hizmet karşılığında alınan ücret, örgüt içerisindeki terfi imkanları ve örgütün yönetim tarzı gibi etkenler işten alınan doyumu etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Devam eden başlıklarda bu örgütsel faktörlerin çalışanların iş doyumu üzerindeki etkilerine dair açıklamalara yer verilmiştir.

İşin Niteliği. İşin içeriği, gereklilikleri, yapısı kısacası bir bütün olarak işin kendisi çalışanın işe yönelik duygusal tepkileri üzerinde etkili olan başlıca faktörlerdendir. İşin bireye farklı ve yaratıcı görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk alma şansı vermesi çalışanın işten aldığı doyumu artıracaktır (Luthans, 2011). Öte yandan alanyazında işin niteliklerinin çalışanın kişisel özellikleri ve beklentileriyle de uyum içerisinde olmasının iş doyumunu etkilediğini belirten görüşler de yer almaktadır. Nitekim çalışanların sahip olduğu özelliklerle paralellik göstermediğinde iş bireyin huzursuzluk yaşamasına yol açarak işten alınan doyumu azaltacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu nedenle çalışanların

doyum aldıkları bir işin belli başlı özellikleri kendi içerisinde barındırması gerekmektedir. Hackman ve Oldman (1975), bir işin çalışanlara doyum sağlayabilmesi için beş temel boyuta sahip olması gerektiğini belirtmektedirler: a) Çalışana farklı beceri ve yeteneklerini ortaya koyabilme fırsatı sunması b) İşin örgüt içinde ya da toplumda diğer insanların yaşamlarına katkı sunması c) İşin yerine getirilmesinde çalışanın inisiyatif almasına olanak tanımak, özerk alanlar sunmak d) İşi bir bütün olarak görünür bir sonuçla yapmayı sağlayan bir görev tanımının olması e) Çalışanların performanslarının karşılığına dair geribildirim veren bir nitelikte olması. İşin tanımlanan bu boyutları doğrultusunda çalışanlar işlerine daha çok bağlılık gösterecek, işin gerektirdiklerini bir yük olarak algılamayarak tanımlanan görevlerini daha çok keyif alarak yapacaklardır.

Ücret. İşe dair verilen emeğin karşılığını ifade eden ücret, iş doyumu üzerinde etkisi olan işe yönelik önemli faktörlerden biridir. Ücretin çalışanlar için anlamı, yaşamlarını sürdürmeleri için gereken temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayan maddi bir kaynak olmanın yanı sıra işe verilen emeğin bir bedelidir (Eğinli, 2009). Bu durum ücretin işten alınan doyuma olan etkisinin önemini göstermektedir. Alanyazında işin karşılığında alınan ücretin iş doyumunu artırdığına yönelik çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Clark ve Oswald, 1996; Malik, Danish ve Munir, 2012; Yang ve diğerleri, 2008;). Yapılan işe karşılık olarak alınan ücretin miktarı, örgütteki diğer çalışanların aldığı ücretle, işin bireyden beklediklerileyle ve ekonomik koşullarla kıyaslandığında adaletli şekilde dağıtıldığına olan inanç işten alınan doyumu artırmaktadır (Luthans, 2011). Stringer, Didham ve Theivananthampillai (2011) ücretten memnuniyet, ücret adaleti ve iş doyumuna ilişkin yaptıkları araştırmada çalışanların ücretten memnun olma düzeyleri ile iş doyumları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca araştırmaya göre çalışanlar, ücretin verilen emeğe ve diğer çalışanların ücretlerine göre adil şekilde dağıtılmasına öncelik vermektedir. Alanyazında ücret ve iş doyumu ile ilgili bu çalışmalarda ücretin fazla olmasının tek başına yeterli bir ölçüt olmadığını, adil ve beklentileri karşılayan bir nitelikte olmasının önemi görülmektedir.

Terfi İmkânı. Çalışanların iş yerinde başarıları doğrultusunda ilerleyerek bir üst pozisyona geçmesi anlamına gelen terfi imkanları, bireyin işten aldığı doyumu etkileyen faktörlerden bir diğeridir. Terfi etmek beraberinde daha fazla iş sorumlulukları, maddi

kazanç ve statü gibi çeşitli ayrıcalıkları beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda terfi çalışanların potansiyellerini geliştirmeleri, sundukları hizmetleri iyileştirmeleri üzerinde motive edici bir işlev görmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Ancak alanyazındaki görüşler bir işte yükselmenin iş doyumuna olumlu yönde etki edebilmesi için bazı özellikler barındırması gerektiği yönündedir. Luthans (2011) terfilerin farklı biçimlerde olması ve bu doğrultuda ödüllerinin de çeşitlenmesinden kaynaklı olarak çalışanlar üzerinde mutlak iş doyumunu artıran bir nitelikte olmadığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda sergilediği iş performansına göre terfi alan çalışanlar çalışma yılına göre terfi ettirilenlerden daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Benzer şekilde terfi edildiğinde alınan ücretlerdeki artışın oranı da iş doyumunu paralel düzeyde etkileyecektir. Alanyazında terfi imkanının iş doyumuna etkisine ilişkin sınırlı araştırma bulgularının yer aldığı söylenebilir. Kosteas (2011), son iki yılda terfi almış olan çalışanların ve iki yıl içerisinde terfi almayı bekleyenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu, geçmişte terfi almış çalışanların ise kalıcı bir iş doyumu elde ettikleri ancak azalan bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Okpara (2006) ise, kadın ve erkek yöneticilerle yaptığı çalışmada kadınların çalıştıkları kurumdaki terfi politikalarına dair olumsuz görüşlere sahip oldukları ve bu nedenle iş doyumlarının düşük olduğu ancak erkek yöneticilerin terfi hakkında olumlu görüşleri bulunduğu ve iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bir örgüt içerisinde terfi uygulamalarının ne ölçüde adil olduğu ve hangi kriterler esas alınarak yapıldığının çalışanların işten aldığı doyumda belirleyici olduğu söylenebilir.

Örgütsel Ortam. Bu kavram ile çalışanların hem fiziksel hem de sosyal çevresi ifade edilmektedir. Bireylerin çalışma koşullarının ve ortamlarının daha iyi olması, yorgunluklarının az olmasını ve dolayısıyla iş doyumlarının artmasını sağlayacaktır (Mishra, 2013). Bireylerin iş ortamında kendilerini rahat hissedecekleri alanlar fiziksel alandan fazlasını ifade etmektedir. Örgütsel ortam Agbozo, Owusu, Hoedoafia ve Atakorah (2017) tarafından fiziksel, psikolojik ve sosyal ortam olarak üç kategoride açıklanmıştır. Fiziksel ortamın içerdiği ısı, ışık, ses, düzen gibi etkenler çalışanların işe yönelik duygusal tepkilerini, iş ortamındaki sosyal ilişkilerini ve iş performanslarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Psikolojik çalışma ortamı, mesai saatlerinde ve sonrasında bireyin işe dair stresi, zorbalığı ve çatışmaları kapsamaktadır. Sosyal çalışma ortamı ise çalışanların birbiriyle ve yöneticilerle olan ilişkisini ifade etmektedir.

Örgütsel ortamın iş doyumuna olan etkisine ilişkin çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örgütsel ortamın sosyal yönüne ilişkin olan araştırmalardan biri olan Ducharme & Martin'in (2000), katılımcıları 2505 tam zamanlı çalışandan oluşan çalışmasında; iş arkadaşları tarafından sunulan sosyal desteğin tüm bireylerin iş doyumlarını eşit düzeyde artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Sell ve Cleal (2011) ekonomik değişkenler ile örgütsel ortam değişkenlerini birleştirerek çalışanların yüksek gelir imkânı olan tehlikeli çalışma ortamları ile düşük gelirli ancak tehlikesiz olan çalışma ortamlarındaki tepkilerini incelemek için geliştirdikleri model aracılığıyla yapılan çalışmada gelirin artırılmasının iş doyumsuzluğunu iyileştirmediği ancak çalışma ortamı, sosyal destek gibi psikososyal değişkenlerin iş doyumu üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak rahat ve güvenli bir ortamda çalışması, işyerindeki sosyal ilişkilerinin olumlu yönde olmasının işe dair memnuniyetini etkileyen faktörlerden olduğu görülmektedir.

Yönetim ve Denetim. İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri örgütlerin yönetilme tarzlarıdır. Örgütlerde yöneticilerin kurumlarını yönetme tarzları iş doyumu başta olmak üzere çalışanların verimliliği, motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları üzerinde önemli etkilere sahiptir (Başaran ve Güçlü, 2018). Çalışanların işten sağladıkları doyumun artmasında yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Çalışanları yalnızca ekonomik bir varlık olarak değil sosyal yönleriyle de ele alarak onların beklentilerine ve gereksinimlerine karşı duyarlı olmak yöneticilerin bir kurumda iş doyumunu sağlamadaki temel sorumluluklarındandır (Akıncı, 2002). Bu doğrultuda Altınkurt ve Yılmaz (2012), değerlerle yönetim ve örgütsel adalet değişkenlerinin ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları ile olan ilişkisini araştırdıkları çalışmada çalışanların değer ve beklentilerini göz önünde bulunduran yönetim tarzının iş doyumu üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

İş Doyumu Kuramları

Örgütlerde verimlilik, istikrar ve amaçlara ulaşmak için insan kaynağının önemli bir bileşen haline gelmesiyle çalışanların bireysel amaçları ile örgütün hedefleri arasında bir uyum oluşturma gereksinimi duyulmuştur (Et Oltulu, 2021). Böylelikle örgütsel alanyazında çalışanların işe yönelik tutumları, duyguları ve davranışlarına verilen önem

artmıştır. Bu doğrultuda bazı çalışanların işlerinden memnunken bazılarının neden memnun olmadığını açıklamak amacıyla araştırmacılar tarafından çeşitli kuramlar ortaya çıkmıştır.

İş doyumuna ilişkin kuramlar genellikle kapsam ve süreç olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kapsam kuramları iş doyumunu açıklamak için bireylerin yaptıkları işten doyum sağlayabilmeleri için karşılanması gereken ihtiyaçlara odaklanırken; süreç kuramları iş doyumunu çalışanların beklentileri, değerleri ve işin sahip olduğu ayırt edici özelliklerin birbiriyle etkileşimleri doğrultusunda açıklamaktadır (Kim, 2011). Bu çalışmada kapsam kuramlarının temelini oluşturan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg'in çift etmen kuramı, süreç kuramlarından ise Vroom'un beklenti ve Adams'ın eşitlik kuramı açıklanmıştır.

Kapsam (İçerik) Kuramları. Bireyin ihtiyaçlarını belirleyerek güdülenmelerini sağlayan etkenleri açıklamayı amaçlamaktadır. Kapsam kuramları, bireyin davranışını başlatan, yönlendiren ve sonlandıran içsel faktörlerine odaklanmaktadır (Ivancevich, Konopaske ve Matteson, 2013). Ayrıca çalışanların ihtiyaçlarını temel alarak ulaşmayı hedefledikleri amaçlar ve güdüleyici olan içsel faktörlerin neler olduğunu da incelemektedirler (Kocayörük, 2000). Bu çalışmada kapsam kuramları çerçevesinde ihtiyaçlar hiyerarşisi ve çift etmen kuramları açıklanacaktır.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. Güdülenmeye ve insanların ihtiyaçlarına dair çalışmaların başında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı yer almaktadır. Maslow'a (1970) göre bireyin herhangi bir eylemi temel ihtiyaçların karşılanmasında ne kadar önemliyse psikolojik olarak o kadar önemlidir. Bir başka deyişle bireyin davranışları doyurulmamış ihtiyaçları tarafından şekillenmektedir.

Maslow'a göre bireyin eylemlerini yönlendiren iki ayrı güdü bulunmaktadır (Burger, 2006). Bu güdülerden biri gerek duyulan nesnenin eksikliği ile meydana gelen yetersizlik güdüsüdür. Temel fizyolojik ihtiyaçların yoksunluğunda ortaya çıkan bu gereksinimde ihtiyaç duyulan nesneye ulaşmayla doyum elde edilir. Bir diğer güdü ise sevmek, sevilmek ve kendini gerçekleştirmek gibi ihtiyaçları kapsayan büyüme gereksinimleridir. Büyüme güdüsünde yetersizlik güdüsünden farklı olarak bir nesneye ulaşma ile değil güdüyü dışa vurma ile doyum elde edilir. Bu iki temel güdü doğrultusunda bireylerin doğuştan sahip olduğu ihtiyaçlar kendi içlerinde bir hiyerarşi ve

önceliğe sahip olan beş kategoride ele alınmıştır (Maslow, 1970). Bu ihtiyaçlar, en düşük gereksinimden en üste doğru fizyolojik, güvende olma, ait olma-sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı temel gereksinimler iken; ait olma-sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları sosyal ve psikolojik ihtiyaçlardır (Özer ve Topaloğlu, 2008). Temel ihtiyaçlar karşılanmadıkça bir üst basamaktaki ihtiyaçların giderilmesine geçilemeyecektir. Bu doğrultuda açıklanan hiyerarşik yapı çerçevesinde bireyi motive eden faktörlerin karşılanmamış ihtiyaçları olduğu söylenebilir.

Maslow'un kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde bireyin iş yaşamındaki duygu ve davranışlarının bireyin işe yönelik ihtiyaçlarına göre şekillendiği görülmektedir. Kurama göre örgüt içerisindeki işlerin hiyerarşinin üst düzey ihtiyaçlarından bazılarını karşılayan unsurları barındırma derecesi çalışanların işe motive olma potansiyellerini etkileyecektir (Imel, 1982; Akt. Pardee, 1990). Nitekim ücret, çalışma ortamı gibi iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler fizyolojik ihtiyaçlarla ilişkiliyken işten çıkarılma temel düzey ihtiyaçlardan güvenlik ile ilişkilidir (Luthans, 2011). Aynı zamanda örgüt içerisinde diğer çalışanlarla ve yönetim ile olumlu ilişkiler sevgi ve ait olma ihtiyacı ile ilişkili iken bireyin statüsü ve işin niteliği saygınlık ihtiyacına karşılık gelmektedir. Kuramın temel düzeydeki gereksinimler karşılandıkça bir üst düzeydeki gereksinimi gidermeye yönelik çabasına dair varsayımına göre çalışanlar temel düzeydeki gereksinimlerinin giderilmesi daha istekli bir şekilde işini yaparak ait olma gibi sosyal ihtiyaçları ve saygınlık gibi üst düzey gereksinimleri için çabalayacaktır (Yavuzkurt, 2017). Bu açıklamalar doğrultusunda çalışanların iş yaşamında ihtiyaçlarına karşı yöneticilerin duyarlı olması ve bu ihtiyaçların giderilmesi için fırsatlar sunmalarının iş doyumuna katkı sunacağı söylenebilir.

Çift Faktör Kuramı. Motivasyonu açıklayan önemli yaklaşımlardan biri olan bu kuram temelde iş doyumunu etkileyen motivasyonları ele almak amacıyla geliştirilmiştir. Kuramın temelleri Herzberg, Mausner ve Snyderman (2017) tarafından 200 muhasebeci ve mühendisle yapılan bir araştırmayı özetleyen The Motivation To Work kitabının yayınlanmasıyla atılmıştır. Kritik olay yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada sorulan "işinizle ilgili özellikle ne zaman iyi hissettiniz ve sizi heyecanlandıran neydi?" ve "İşinizle ilgili ne zaman çok kötü hissettiniz ve sizi rahatsız eden neydi?" sorularına verilen ilginç ve oldukça tutarlı yanıtlar doğrultusunda iş doyumunu etkileyen iki temel faktör bulunmaktadır (Herzberg vd., 2017; Luthans, 2011). Kurama göre iş doyumu ve

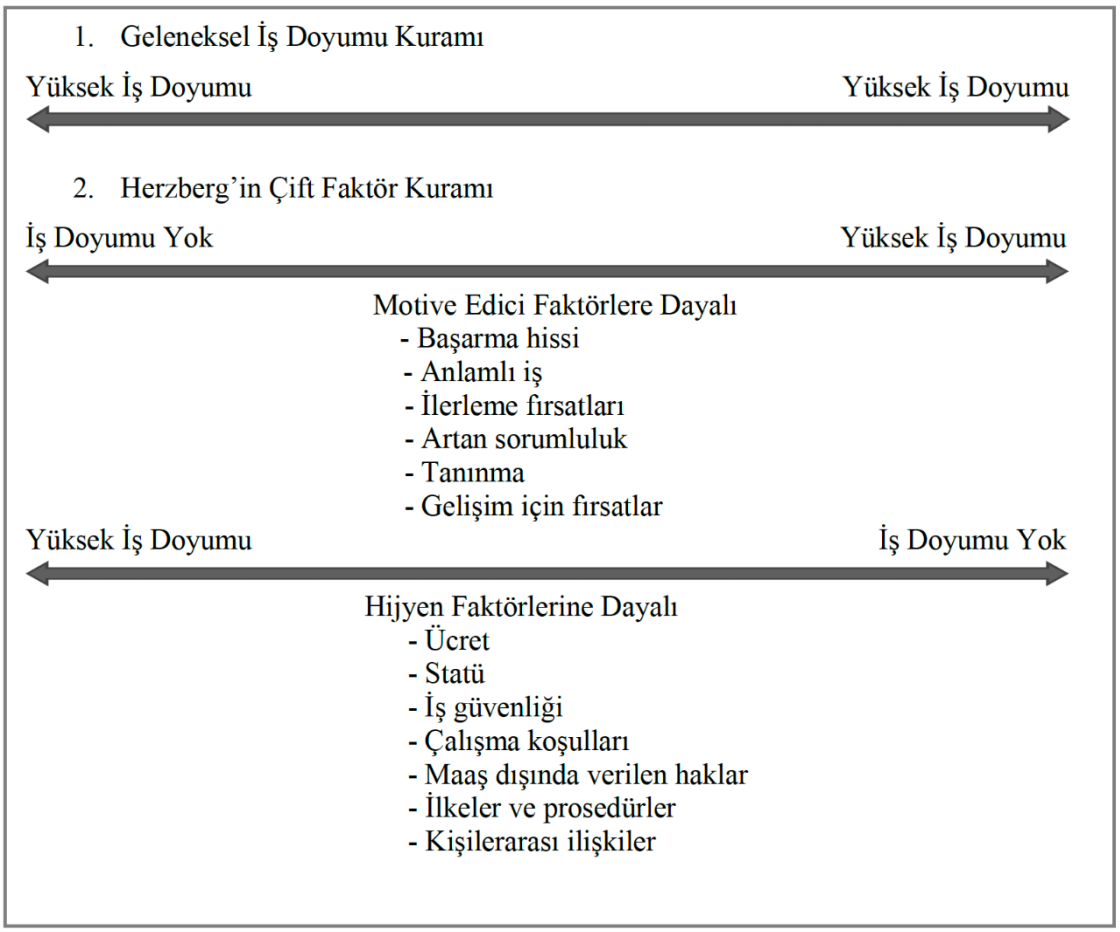
doyumsuzluğu birbirine karşıt yapıları değil birbirinden ayrı iki farklı yaşantıyı temsil etmektedir (Herzberg, 1965; Pardee, 1990). İşten doyum elde etmeyi sağlayanlar motive eden faktörler olarak açıklanırken; iş doyumsuzluğuna yol açanlar hijyen faktörleridir.

Herzberg'e (1965) göre iş doyumsuzluğunu belirleyen şey, çalışanların işe yönelik çalışmalarını yürüttükleri iş çevresi ve onunla ile ilgili yönlerdir. Kurama göre bu dışsal özellikler, çevre ile ilgili olması ve önleyici özelliği nedeniyle hijyen faktörleri olarak tanımlanmaktadır Hijyen faktörleri bireylerin iş yerinde rahat ve güvende hissederek çalışabilmelerini sağlayan temel etmenlerdir. Bu faktörlerin eksikliği iş doyumsuzluğuna yol açabilir ancak var olmaları çalışanlarda motivasyonu artırmak için yeterli değildir (Alkış, 2008). Çalışanların doyumsuzluk yaşamalarını önleyen hijyen faktörlerinden bazıları ücret, şirket politikaları, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları, statüdür (Herzberg, 1965).

Motive edici faktörler çalışanın yaptığı işin anlamlı ve tatmin edici olmasını ve gelişmesini sağlayan işin içeriği ile ilgili içsel koşullardır (Ivancevich vd., 2013). Bu faktörler, işin doğasıyla doğrudan ilişkili olan başarı, başarının diğerleri tarafından tanınması, ilgi çekici bir iş ve mesleki gelişimdir (Herzberg, 1965). Belirtilen faktörler olmadığında çalışanların işe yönelik motivasyonları düşebilir ya da tamamen yok olabilir. Ancak motive edici faktörler, çalışanların işten doyum alabilmeleri için tek başına yeterli değildir. Ücret, çalışma ortamı gibi çalışanların iş yaşamındaki temel gereksinimlerini kapsayan hijyen faktörleri karşılanmadan motive edici faktörlerin sağlanması çalışanların motive olabilmeleri ve doyum sağlayabilmeleri için yeterli olmayacaktır (Tosyalı, 2022). Bu bilgiler doğrultusunda kurama göre çalışanların doyum sağlayabilmesi ve motive olabilmesi için her iki faktörün de sağlanmış olması gerekmektedir.

Son olarak doyumu ihtiyaçlar çerçevesinde ele alan iki kapsam kuramının birbirinden farklılaştığı yönler bulunmaktadır. Herzberg'in kuramı, güdülenmenin olabilmesi için bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesi gerektiği görüşüyle Maslow'un kuramı ile benzerlik taşımaktadır. Nitekim Herzberg'in hijyen faktörleri ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının fizyolojik, güvenlik ve sevgi-ait olma ihtiyaçlarına karşılık gelirken; motive edici faktörleri ise ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının saygınlık ve kendini gerçekleştirmeyi kapsayan üst düzey ihtiyaçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Herzberg, ihtiyaçları Maslow'un aksine bir öncelik sıralamasına koymamıştır (Büyükgöz 2008). Ayrıca Maslow'un kuramına göre doyum tek boyutludur; yani bir ihtiyacın karşılanması doyumu sağlıyorken karşılanmaması doyumsuzluğa yol açmaktadır. Ancak Herzberg'in kuramına göre motive edici faktörler arasında yer alan ihtiyaçlar

karşılanmadığında doyum sağlanmayacak ancak doyumsuzluk da oluşmayacaktır. Bu yönüyle kuram doyumu motive edici faktörlerden ve hijyen faktörlerinden kaynaklanan iki boyutlu bir kavram olarak ele almaktadır.



Şekil 1. İş Doyumunun Geleneksele Karşı Herzberg Görüşü

Kaynak. Ivancevich vd., 2013, 119

Süreç Kuramları. İş doyumunun hangi değişkenlerin sonucunda ortaya çıktığı ve bu değişkenlerin iş doyumunun sürdürülmesinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu açıklamayı amaçlamaktadır (Balcı, 1983). Bu çalışmada süreç kuramlarının temellerini oluşturan Vroom'un beklenti ve Adams'ın eşitlik kuramları açıklanmaktadır.

Beklenti Kuramı. Beklenti kuramı Vroom (1967) tarafından Edward Tolman ve Kurt Lewin'ın davranışa yönelik bilişsel kuramlarından etkilenerek iş doyumunu açıklamak amacıyla geliştirilmiştir. Kurama göre davranışın meydana gelebilmesi için

bireyin ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra hedeflere ulaşmaya yönelik olması ve sonuca ilişkin bir beklentinin var olması gerekmektedir (Yavuzkurt, 2017).

Vroom'a (1967) göre motivasyon kuramının temelinde davranıştaki seçim ya da davranışın yönünün açıklanması yer almaktadır. Bu seçim ve davranışının yönünün belirlenmesi yani güdülenme valans, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç unsurun etkileşimi ile gerçekleşmektedir. Valans, bireyin karşılaştığı iki seçenekten hangisini tercih edeceği ya da ikisini de tercih etmemesi gibi sonuçlara ve durumlara ilişkin arzusu, elde edilecek olan sonucun çekiciliğidir. Bu doğrultuda bir çalışan zam almayı bir haftalık ücretli izne tercih edebilir ya da müdürlüğe yükselen bir çalışan başkalarının sorumluluğunu üstlenmeyi tercih etmediği için sonuç birey için olumsuz olacaktır (Ivancevich vd., 2013). Beklenti ise belirli bir eylem gerçekleştikten sonra belirli bir sonucun ortaya çıkma olasılığına ilişkin anlık bir inançtır (Vroom, 1967), Başka bir deyişle beklenti, verilen uğraşın başarılı bir performansa imkân tanıma olasılığına yönelik tahminidir (Lee, 2007). Bu tahminde bireyin kendine dair yeterlik algıları ve potansiyeline olan güveni gibi faktörler etkili olmaktadır. Araçsallık ise bireyin yaptığı işin sonucu karşısında elde ettiği ödülleri, kısaca bir sonuç-sonuç ilişkisini ifade etmektedir (Tosyalı, 2022; Vroom, 1967). Sonuçlar, diğer sonuçlara ulaşmadaki araçsallıkları nedeniyle bir valans değeri alır. Böylece iki düzey sonuç bulunmaktadır. Örgütsel ortamda ücret artışları, terfi ve tanınma gibi birinci düzey sonuçlar tek başına değerli olmayabilir ancak yemek, barınma, eğlence ve statü gibi doğrudan elde edilmeyen ikinci düzey sonuçlara ulaşmadaki araçsal rolleri açısından değerlidir (Campbell, Dunnette, Lawler ve Weick, 1970).

Sonuç olarak beklenti kuramına göre birey, düşünebilen ve bilinçli şekilde seçimlerde bulunan bir canlıdır. Bu doğrultuda motivasyonun da bilişsel bir süreç olduğu görülmektedir. Nitekim kurama göre işe yönelik motivasyonun artmasında çalışanların ihtiyaçları ya da elde ettikleri ödüller tek başına yeterli değildir. Çalışanın ihtiyaçları, işe ve yaşamına dair amaçları ve işin sonucundan bekledikleri birbiriyle uyumlu ise işe güdülenebilecektir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015). Diğer bir deyişle çalışanın değer yargıları, yetenekleri ve işin gerektirdiklerinin uyumlu olmasının da işe güdülenmesini sağlayacağı söylenebilir.

Eşitlik Kuramı. Stray Adams tarafından 1963 yılında temelleri atılan eşitlik kuramı sosyal karşılaştırma kuramlarının en bilinenlerindendir. Kuram çalışanların işe

yönelik tutumlarında etkiye sahip olan iş ortamına yönelik adalet algılarını açıklamayı amaçlamaktadır. Bir çalışan için adalet ve adaletsizlik algısını şekillendiren önemli faktörün çalışanın iş ortamındaki diğer kişi ve gruplarla yapılan karşılaştırması olduğu savunulur (Pritchard, 1969). Bu yaklaşıma göre çalışanlar örgüt içerisinde diğer çalışanlara göre az ya da olması gerekenden fazla ödül aldığını düşünmesi bireyde rahatsızlık yaratacak ve bu rahatsızlıkla baş etmek için eşitliği sağlamaya gayret edecektir (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987).

Eşitlik yaklaşımı, çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışlarını girdiler ve çıktılar arasındaki ilişki üzerine temellendirilmiştir. Örgütsel bağlamda çalışanın girdileri geçmiş iş tecrübeleri, eğitim düzeyi, yeteneği, işe gösterilen gayret iken çıktılar ise işten elde edilen ücret, statü, terfi imkanları gibi bireyin yaptığı işle elde ettikleri sonuçlardır (Şimşek vd., 2015). Bu noktada girdi ve çıktılar çalışanın onları işin başında sahip olduğu girdiler ve işle birlikte elde ettiği çıktılar olarak algılayıp algılamamasına bağlıdır.

Çalışan, girdi olarak algıladığı nitelikleriyle örgüt tarafından sağlanan çıktıları karşılaştırdığında dengeli bir durum elde derse işten doyum alacaktır. Birey bu karşılaştırmada bir denge olup olmadığını anlamak için kendisiyle eşit koşul, hak ve sorumluluklara sahip diğer çalışanlar ve grupların girdi- çıktıları ile karşılaştırma yapacaktır (Balcı, 1983). Karşılaştırma için hangi kişi ya da grupların, hangi değerlerin referans alınacağına dair bireysel ve kültürel farklılıklar bulunmaktadır (Ryan, 2016). Bireyin hakkaniyet algısı çerçevesinde yapılan bu karşılaştırmada birey ve diğer kişi/gruplar arasında eşitlik olması halinde çalışanın işe yönelik gayretinin devam edeceği öngörülür. (Karabulut, 2014). Ancak eşitsizlik var ise bu hakkaniyetsizlik çalışanın işe ve üyesi olduğu örgüte ilişkin duygu ve düşüncelerini, işe yönelik çabasını olumsuz etkileyecektir.

Yaşam Doyumu

Geçmiş zamanlardan günümüze insanlar iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğine dair çeşitli açıklamalar getirmektedirler. Alanyazında iyi yaşamın temel bileşenlerinden olan mutluluğa ilişkin çeşitli açıklamalar bulunmaktadır. Mutluluğu, kimi düşünürler erdem ile eş anlamlı olarak ele alırken kimileri bastırılmış duygulardan arınık olmak şeklinde açıklamıştır. Psikoloji alanında ise uzun bir süre bireylerin mutsuzluğunun kaynakları ve baş etme yollarına odaklanılırken bireyin olumlu duygularına ilişkin çalışmalar göz ardı edilmiştir. Ancak mutluluk gibi olumlu duyguların kaynaklarının ele

alınabilmesi için titizlik gerektiren bilimsel bir araştırmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Myers ve Diener, 1995). Bu gereksinime bağlı olarak yirminci yüzyılın ortalarında sosyal bilimler ve davranış bilimi alanındaki bilim insanları tarafından bireyin sorunlarının yanı sıra iyilik hallerine ilişkin bilimsel çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. Böylelikle 1960'lı yıllarda bireylerin olumlu özelliklerine ve iyi oluşuna odaklanan pozitif psikoloji yaklaşımı önem kazanmaya başlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji yaklaşımının etkisiyle bireyin mutluluk, doyum gibi olumlu duygularına ilişkin çalışmalara alanyazında geniş yer verildiği görülmektedir. Devam eden paragraflarda pozitif psikoloji yaklaşımıyla önemi artan kavramlardan biri olan yaşam doyumunun açıklanmasına ve etkilendiği faktörlere yer verilmiştir.

Mutluluk, alanyazında yaşanan olumlu duygular, yaşam doyumu ve öznel iyi oluşa karşılık gelebilen bir kavramdır. Öznel iyi oluş ise bireyin yaşamına yönelik tüm bilişsel ve duygusal değerlendirmeleridir (Diener, Lucas ve Oishi, 2002). Öznel iyi oluş hakkındaki çalışmalar insanların bilişsel yargıları ve duygusal tepkilerini dahil ederek yaşamlarını olumlu olarak deneyimlemelerinin sebebi ve bu deneyimlerin nasıl olduğu ile ilgilenmektedir (Diener, 1984). Bu nedenle alanyazındaki çalışmalar mutluluk, moral, doyum ve olumlu duygu gibi çok çeşitli konuları kapsamaktadır. Öznel iyi oluş üç boyuttan oluşan bir yapıda ele alınmıştır. Bu boyutlar; olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumudur. (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Olumlu ve olumsuz duygulanım öznel iyi oluşa dair duygusal yönü ifade ederken; yaşam doyumu, bir yargıda bulunmaya ilişkin bilişsel yönü temsil etmektedir. Bu yapıya göre bireyin olumsuz duygulara göre daha çok olumlu duygu yaşaması ve yaşam doyumunun yüksek olması öznel iyi oluşunu artıracaktır.

Yaşam doyumu, her birey tarafından algılanması farklılık gösterdiği için öznel bir yapıdadır. Bu nedenle kavramın tanımlanması ve nelerin yaşam doyumunu artıran veya azaltan nitelikte olduğu hakkında alanyazında birbirinden farklılaşan görüşler yer almaktadır (Keser, 2005b). Yaşam doyumu kavramını yaşlılarla ilgili yaptıkları çalışmada ilk kez ortaya atan Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961), kavramı tanımlamak için ilk olarak doyumu açıklamaktadırlar. Bu çalışmada araştırmacılar doyumu beklenti, ihtiyaç ve isteklerin karşılanması şeklinde ele alarak yaşam doyumunu; bireyin beklenti ve istekleriyle sahip olduklarını kıyaslaması ile elde edilen sonuç olarak tanımlamışlardır. Shin ve Johnson (1978) ise yaşam doyumunu bireyin belirlediği ölçütler doğrultusunda yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımlar doğrultusunda yaşam doyumu içinde bulunulan zamanda hissedilen mevcut

duygunun, bedensel tepkilerin ya da iş yaşamı gibi yaşamın belirli bir alanının ötesinde bireyin zihninde yer alan tüm kriterleri içerecek şekilde genel bir değerlendirmesini kapsamaktadır (Veenhoven, 1996).

Yaşam doyumu; bireyin bir bütün olarak geçmiş, şimdi ve gelecek hayatına ilişkin doyumu, yaşamını farklılaştırmaya yönelik arzusu ve kendi yaşamı hakkında diğerlerinin görüşlerine verdiği değeri kapsamaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Neugarten ve diğerleri (1961), bireylerin yaşam doyumunun ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla beş kriter ortaya koymuştur. Bu kriterlere göre bir kişinin yaşam doyumunun yüksek olması için a) günlük yaşamını oluşturan etkinlikler rutininden zevk alması, b) yaşamını anlamlı bulması ve yaşamı olduğu haliyle kabul etmesi c) yaşamdaki temel hedeflerine ulaşma konusunda başarılı olduğuna dair bir inanca sahip olması d) olumlu bir benlik algısına sahip olması e) yaşama karşı mutlu ve iyimser bir tutumda ve ruh halinde olması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere bireyin yaşamdan doyum alabilmesi için birden fazla yaşam alanına yönelik olumlu duygu ve düşüncelere sahip olması gerekmektedir (Yıldırım ve Aslan, 2020). Appleton ve Song (2008) ise, Çin'de yaşayan şehirli bireylerin yaşam doyumlarını diğer ülkelerle karşılaştırdıkları çalışmalarında yaşam doyumunun çeşitli boyutlardan oluştuğunu öne sürmektedirler. Bu boyutlar; a) gelir seviyesi b) mesleki ve sosyal statü c) iş güvenliği, yeteneklerini ortaya koyabilme ve promosyonu kapsayan olanaklar ve sosyal hareketlilik d) yaşlılık döneminde ekonomik güvence, barınma koşulları gibi faktörleri kapsayan refah koşulları e) hükümet politikaları ve f) aile ve sosyal çevre ile olan ilişkilerdir. Alanyazında yaşam doyumuna ilişkin yapılan tanımlar ve farklı araştırmacılar tarafından açıklanan bileşenler göz önünde bulundurulduğunda yaşam doyumunun yaşamın kısıtlı bir alanının ötesinde çok yönlü bileşenlere sahip olduğu gözlenmektedir.

Alanyazında yer alan yaşam doyumunun bileşenleri de göz önünde bulundurulduğunda yaşamın büyük bir bölümünü kapsayan iş, bireylerin yaşamdan aldığı doyumda önemli bir alan oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalara göre iş bireylerin yaşam doyumları ile karşılıklı bir ilişki içerisindedir (Dikmen, 1995; Özdevecioğlu, 2003). Psikolojik danışmanlar için de yaşam doyumunun önemli olduğu alanyazındaki çalışmalarda ortaya konmaktadır. Psikolojik danışmanların hizmet sundukları bireylerin akademik, sosyal ve psikolojik uyumlarına etkili bir şekilde destek sunabilmeleri için problem çözme becerilerini etkin kullanabilmeleri, mesleki bilgilerini güncelleyebilmeleri, işinden memnun olmaları ve sağlıklı bir ruh haline sahip bireyler

olmaları gerekmektedir (Bulut, 2007). Başka bir deyişle yaşamdan alınan doyum, psikolojik danışmanların işlerinde verimli olmaları ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelmelerinde önemli bir etkiye sahiptir (Çivilidağ, 2007). Aydınlı (2019) tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışmanların yaşamdan aldıkları doyum ile mesleki tükenmişliklerinin ilişkili olduğu ve yaşam doyumu düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma gibi tükenmişlik boyutları ile olumsuz yönde ilişkisi ortaya konmuştur. Durmuş (2015) tarafından RAM'larda ve okulda görev yapan psikolojik danışmanlar ile yapılan çalışmada psikolojik danışmanların yaşam doyumları ve iş doyumlarının öz-yeterlik inancı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Degges-White ve Stoltz (2014) tarafından psikolojik danışmanların yaşamın anlamı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada yaşam doyumunun yaşamda anlam arayışının yüksek olması ile negatif; yaşamda anlam bulma ile pozitif bir ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak alanyazındaki bilgiler doğrultusunda yaşam doyumunun bireylerin yaşamlarının her alanında bir bütün olarak olumlu genel değerlendirmelerde bulunması olarak ele alındığı görülmektedir. Aile, sosyal çevre, gelir durumu ve iş yaşamı gibi birden fazla bileşeni içerisinde barındıran yaşam doyumu bireysel özellikler ve işin yanı sıra toplumsal ve sosyal birden çok faktöre göre artıp azalmaktadır. İlerleyen bölümde yaşam doyumunu etkileyen bu faktörlere dair alanyazında yer alan çalışmalara ve açıklamalara yer verilmiştir.

Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireyin yaşamdan aldığı doyum üzerinde etkili olan birden fazla etken bulunmaktadır. Durağan olmayan yapısı nedeniyle yaşam doyumu, bireyin hayat koşullarından ve bu koşullardaki değişikliklerden etkilenmektedir (Diener, 1984). Alan yazında nedensel model kapsamında bireyin yaşamdan aldığı doyumun başlıca dört faktörden etkilendiği belirtilmektedir (Diener, 1984; Farrel ve Rusbult, 1981; Akt. Özdevecioğlu, 2003). Bireyin yaşamdan aldığı doyumu etkileyen faktörler; kişisel, çevresel, toplumsal ve işle ilgili değişkenlerdir (Flanagan, 1978; Keser, 2005b; Yıldırım ve Belen, 2018).

Kişisel Değişkenler. Bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi gibi kişisel değişkenler yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Ancak alanyazında yaşam doyumunun cinsiyet ve gelir gibi değişkenlerden daha çok bireyin psikolojik değişkenlerinden etkilendiği görüşünün yaygın olduğu görülmektedir (Myers ve Diener, 1995; Ümmet, 2012). Yapılan çalışmalarda yaşam doyumunun olumlu benlik algısı, fiziksel olarak kendini iyi hissetme, yaşamı anlamlı bulma (Keser, 2005b), iyimserlik, psikolojik sağlamlık ve öz anlayış (Alibekiroğlu, Akbaş, Bulut Ateş ve Kırdök, 2018; Bal ve Gülcan, 2014; Eryılmaz, 2012; O'Rourke, 2004) gibi psikolojik değişkenlerle ilişkisini ortaya konmaktadır.

Alanyazında demografik değişkenlerden olan yaşın yaşam doyumu ile ilişkisini ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Cotton Bronk, Hill, Lapsley, Talib ve Finch (2009) katılımcıları ergenler, beliren yetişkinlik döneminde olan bireyler ve yetişkinlerden oluşan kesitsel çalışmalarında yaşamda bir amaç belirlemenin yaşamın bu üç döneminde de bireylerde daha yüksek bir yaşam doyumu sağladığı, öte yandan bir amaç aramanın yalnızca ergenlik döneminde ve beliren yetişkinlikte yaşam doyumunu artıran faktörlerden olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yaşın yaşam doyumu üzerindeki doğrudan ya da dolaylı etkilerinden ziyade diğer kişisel değişkenlerle etkileşimindeki aracı etkisinin önemine vurgu yapan George, Okun ve Landerman (1985); genç yetişkinlik, orta yaş ve daha yaşlı üç grupla yaptıkları çalışmada genç yetişkinlerde evli olmak ve gelir düzeyinin yaşam doyumları için orta yaşlı ve daha yaşlı bireylerden daha az önemli olduğunu bulmuştur. Aynı zamanda yaşam doyumunun artmasında sosyal desteğin etkisinin genç yetişkinlerde ve yaşlılarda orta yaş dönemindeki bireylerden daha çok etkili olduğu bulunmuştur. Her iki araştırma bulgularından da görüldüğü üzere yaşın yaşam doyumu ve diğer değişkenler arasındaki ilişkide önemli bir aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin farklı araştırma bulguları yer almaktadır. Cinsiyetin kadın ve erkeklerin yaşam doyumunda nasıl ve ne gibi farklılıklar oluşturduğunu araştırmayı amaçlayan Della Giusta, Jewell ve Kambhampati (2011) tarafından ortalama yaşam doyumu düzeylerinin her iki cinsiyet için benzer düzeyde olduğu ancak bir işte çalışmak, çocuk ya da yetişkine bakım vermek gibi farklı yaşam koşullarında kadınların yaşam doyumunun erkeklerden daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Joshanloo ve Jovanović (2020), GallupWorld anketinden 166 ülkeden katılımcı ile yaptıkları çalışmada tüm gelir, eğitim düzeyi ve istihdam gruplarında kadınların erkeklerden daha yüksek bir yaşam doyumuna sahip

olduğu ve cinsiyetin yaşam doyumuna katkısının önemli ancak düşük bir düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İş İle İlgili Değişkenler. Yetişkin bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü işleri ile geçirmektedir. İş ve meslek, maddi kazanç elde etmeyi sağlamanın ötesinde bireyin potansiyelini açığa çıkarabilmesi, kendini geliştirebilmesi imkânı tanıyarak yaşamından doyum almasını sağlamaktadır (Kuzgun, 2019a). Bu doğrultuda işten alınan doyum ile yaşam doyumu etkileşim halindedir ve karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler (Keser, 2005a). Alanyazın incelendiğinde iş ve yaşam doyumunun ilişkisini ortaya koyan araştırmalar yer almaktadır. Rice, Near ve Hunt (1980) tarafından 23 çalışmanın incelendiği meta-analiz çalışmasında iş ve yaşam doyumunun anlamlı düzeyde ve olumlu yönde ilişkisi bulunmuştur. Benzer şekilde Judge ve Watanabe (1993) yaptıkları araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumunun pozitif, yüksek düzeyde bir ilişkisi olduğu ve yaşam doyumunun iş doyumunu daha fazla yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Kırcı Çevik ve Korkmaz (2014) tarafından bir işte çalışmakta olan 2917 katılımcı ile yürütülen çalışmada iş ve yaşam doyumunun birbiriyle ilişkili olduğu ve işten alınan doyumun yaşam doyumunun artmasının bir sebebi olduğu ortaya konmuştur.

Çevresel Değişkenler. Bireyin iş yaşamının ötesinde, içinde yaşadığı ülkenin sosyo-ekonomik koşulları da bireylerin genel yaşam doyumlarını etkileyen faktörler arasındadır. Appleton ve Song (2008) ise, Çin'de yaşayan şehirli bireylerin yaşam doyumlarını diğer ülkelerle karşılaştırdıkları ve sosyo-ekonomik koşullar açısından ele aldıkları araştırmada ülkedeki ekonomik büyümeden duyulan memnuniyet ve düşük enflasyon ile genel yaşam memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu; iş güvencesi olmaması ve çevre kirliliğinin yaşam doyumunu etkilemediği bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda Mikucka, Sarracino ve Dubrow (2017), 46 ülkeden katılımcı ile yaptıkları çalışmalarında vatandaşların artan sosyal güven duyguları ile azalan gelir eşitsizliğinin ekonomik büyüme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi uyumlu hale getiren iki koşul olduğunu öne sürerek araştırma bulgularında ülkelerin ekonomik büyümeyi desteklemelerinin, sosyal güveni korumalarının ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri azaltmalarının yaşam doyumlarında kalıcı iyileştirmelere yol açacağına ulaşmışlardır.

Toplumsal Değişkenler. Bireyin ailesi ve sosyal çevresindeki diğer bireyle olan ilişkisi yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeridir. Adams, King ve King (1996) tarafından yapılan araştırmada çalışan bireylerin aile rollerine katılımı yüksek olmasının aile üyelerinden daha yüksek duygusal destek alma ile ilişkilendirildiği ve bu durumun yaşamdan alınan doyum düzeyi ile olumlu bir ilişkisi olduğuna ulaşılmıştır. Hem aile hem de arkadaşlar tarafından sunulan sosyal destek ile ilgili araştırmasında Makas (2019), üniversite öğrencilerinden oluşan katılımcılar ile algılanan sosyal desteğin yaşam doyumu ile ilişkisini araştırdığı çalışmada bireyin başından geçen olumlu ya da olumsuz yaşantıları ailesi ve arkadaşlarıyla paylaşabileceğini, onlardan sosyal destek alabileceğini düşünmesi, yaşam doyumlarını artırdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Amati, Meggiolaro, Rivellini ve Zaccarin (2018) tarafından yapılan araştırmada bireylerin arkadaşlarıyla görüşme sıklığı ve bu ilişkilerden memnuniyetleri açısından, arkadaşlığın yaşam doyumu ile pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur.

Psikolojik Sermaye

Yirmi birinci yüzyılda çok kültürlülük, teknoloji ve bilimde meydana gelen yeniliklerle değişen küresel dünya koşulları çalışma ortamlarını daha karmaşık ve dinamik bir ortama dönüştürmüştür. Bu değişimlerin etkisiyle iş yerlerinde çalışanların yalnızca bir varlık veya kaynaklar olarak değil, insan olarak önemi giderek artmaktadır. Alanyazında çalışanların iyi oluşunu ve iş doyumunu ele alan çalışmalarla, çalışanların iş ortamındaki değerini yükseltmek için insan merkezli bir yaklaşım giderek önem kazanmıştır (Luthans, 2002a; Luthans, Youssef ve Avolio, 2015). Başka bir deyişle işin insani yönlerini anlamanın ve ele almanın önemi temel alınarak işyerinde insan sermayesini yönetmeye ve geliştirmeye dair alanyazında yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Keser, 2013). Bireylerin ve kuruluşların değişen dünyanın zorluklarını ve belirsizliklerini aşmasını hedefleyen psikolojik sermaye kavramı da pozitif psikolojinin etkisiyle son yıllarda gelişen pozitif örgütsel davranış yaklaşımının öne sürdüğü bir kavramdır. Devam eden paragraflarda öncelikle psikolojik sermayenin tanımlanmasına ve açıklanmasına yer verilecektir. Ardından psikolojik sermaye kavramının dayandığı pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları açıklanacaktır.

Sözlük tanımı itibariyle "ortak bir hedefi veya işi hayata geçirmek amacıyla birlikte olan kişiler ve kurumlardan oluşan" (Türk Dil Kurumu (TDK), 2022a) örgütlerin diğer örgütler ile rekabetlerinde öne çıkabilmeleri için belli başlı varlıklara sahip olmaları

gerekmektedir. Bir işin ortaya koyulmasında ve sürdürülmesinde gerekli olan bu varlıkların tümüne sermaye adı verilmektedir (TDK, 2022b). Dünyada meydana gelen değişimlerin etkisiyle iş ortamlarında çalışanlar da birey olarak örgüt için önemli bir sermaye haline gelmiştir. Bu doğrultuda bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu olarak açıklanan pozitif psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007a), örgütsel davranış alanında bireyin ve örgütün performansının artmasında önemli bir varlık olarak ele alınan sermaye türlerinden biridir. Pozitif bireysel kaynaklara odaklanan psikolojik sermaye, bireylerin sahip olması beklenen dört pozitif psikolojik yapıdan oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kavramını oluşturan bu dört yapı öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlıktır. Pozitif psikolojik sermaye, bu yapıların birbiriyle bütünleşmesi sonucu bireyde gelişen güçlü yönleri kapsamaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Başka bir deyişle, psikolojik sermaye bu dört pozitif psikolojik kaynağı bütünleştirir. Alanyazındaki bu açıklamalar doğrultusunda psikolojik sermayenin kapsamlı tanımı; bireyin güç görevlerin üstesinden gelebilmek için gerekli olan çabayı göstermeye dair kendine olan güvenini(öz-yeterlik), şimdiye ve geleceğe yönelik başarı elde etmeye dair olumlu bir bakış açısını (iyimserlik), amaçlarına ulaşmada kararlı olması ve başarılı olabilmek için amaçlarına giden yolları tekrar yönlendirebilmesini (umut) ve karşılaştığı zorluklar ve sorunlar karşısında başarılı olabilmek için yılmadan ilerleyebilmesini (psikolojik sağlamlık) ifade etmektedir (Luthans vd., 2007a). Bu tanımdan görüldüğü üzere psikolojik sermaye; pozitif psikolojik kaynaklar olan umut, yetkinlik, iyimserlik ve psikolojik sağlamlıktan oluşmakta ve bu dört kaynağı bütünleştirmektedir (Luthans vd., 2015). Luthans ve Youssef (2004) psikolojik sermayenin bu psikolojik kaynakların etkilerinin toplamından daha büyük bir etkiye sahip olan üst bir yapı olduğunu belirtmektedir. Örgütsel davranış alanyazınında yeni bir sermaye türü olan psikolojik sermaye; onu oluşturan pozitif psikolojik kaynaklardan da anlaşılacağı üzere pozitif psikoloji yaklaşımının varsayımları üzerine temellendirilmiştir. Psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için pozitif psikoloji yaklaşımı ve bu yaklaşımın örgütsel alana etkisiyle ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış alanının açıklanması önemli görülmektedir.

Pozitif Psikoloji Çerçevesinde Pozitif Örgütsel Davranış

İnsan davranışlarını açıklamayı amaç edinen bir bilim dalı olan psikoloji; felsefi akımlardan, tarihsel olaylardan etkilenerek süreç içerisinde değişim ve dönüşüm

göstermiştir. Yirminci yüzyılın başlarında modernizm akımı ve İkinci Dünya Savaşı'nın etkisiyle bireylerin yaşadığı güçlüklere odaklanan psikoloji bilimi, postmodenizm ve çağdaş yaklaşımların etkisiyle odağını bireyin sahip olduğu güçlü yönlere ve iyi oluşuna çevirmiştir (Karaırmak ve Siviş, 2008). Yeni yaklaşımların etkisiyle 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği'nde başkanlık yaptığı süre boyunca Martin Seligman, psikoloji biliminde neyin yanlış olduğunun yanı sıra neyin doğru olduğuna önem verilmesinin ve insanı kalıcı olarak mutlu edebilecek yöntemlerin geliştirilmesinin önemini vurgulayarak pozitif psikoloji yaklaşımına öncülük etmiştir (Seligman, Parks ve Steen, 2004). Pozitif psikoloji yaklaşımı ruh sağlığı alanının yanı sıra örgütsel alanda da etkisini göstermiştir. Devam eden paragraflarda pozitif psikolojinin temellerine ve örgütsel davranış alanına etkisine değinilerek psikolojik sermaye kavramının kuramsal temelleri ele alınacaktır.

Pozitif psikolojiye göre pozitif olan yalnızca negatifin yokluğunu ifade etmemektedir. Bu yaklaşıma göre bireyleri iyileştirmenin yalnızca onların acılarını ortadan kaldırmak ya da azaltmayı değil yaşamdan doyum, memnuniyet ve mutluluk, amaçlı ve anlamlı bir yaşam inşası gibi olumlu yönlerini de geliştirmeyi kapsadığı görüşü hakimdir (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005). Başka bir deyişle olumsuz durumların, yaşantıların ortadan kalkması, bireyin olumlu duygular hissetmesi ve pozitif özelliklere sahip olması için yeterli değildir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu görüşlerle temellendirilen pozitif psikoloji Peterson (2006) tarafından bireyin yaşamında iniş çıkışlar olduğunu kabul ederek insanın iyi oluşunun ve mükemmelliğinin karşılaştığı olumsuzluklar ve yetersizlikleri kadar gerçek ve önemli olduğunu savunan, yaşamın doğru giden yönlerine odaklanan bir bilimsel çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımla yaşamın aksayan yönlere, sorunlara odaklanarak onları ortadan kaldırmaya çalışmaktan çok daha fazlasını kapsadığı savunulmaktadır. Alanyazında yer alan görüşlerden da anlaşıldığı üzere pozitif psikolojinin nihai hedefi; pozitif duygu, tatmin ve yaşamın anlamını kavrayarak ve inşa ederek hayatı yaşanmaya değer kılan ve insanların daha mutlu bir yaşama sahip olmasını sağlayan şeylerin psikoloji bilimi içerisinde araştırılmasını sağlamaktır (Peterson, 2006; Seligman vd., 2004).

Pozitif psikoloji bireyin güçlü yönlerini inşa etmek için birbiriyle ilişki içinde olan üç temel seviyedeki konulara odaklanmaktadır. Öznel seviyede bireyin iyi oluşu, mutluluk, doyum, umutlu ve iyimser olmasın kapsayan pozitif öznel deneyimlere odaklanılmaktadır. Bireysel düzeyde sevebilme ve çalışabilme becerisi, cesaret, kişilerarası ilişkiler, sebat, affedicilik, otantiklik ve geleceğe yönelik isteklilik gibi

özellikleri kapsayan karakter güçleri, yetenekler ve ilgiler yer almaktadır. Grup düzeyi ise sorumluluk, fiziksel veya duygusal olarak doyurma, özgecilik, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve çalışma etiği gibi bireyi daha iyi bir vatandaş olmaya yönelten aileler, okullar, işletmeler ve topluluklar gibi pozitif kurumlar ile ilgilidir (Peterson, 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Açıklanan üç düzeyden de görüldüğü üzere özetle pozitif psikoloji, insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesi ve tatmin edici biçimde faaliyet göstermesini sağlayan koşulları ve süreçleri incelemektir (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikoloji hareketi, teori ve araştırma için belirgin hatlar sağlayan bir şemsiye kavram oluşturmayı amaçlamaktadır (Peterson ve Park, 2003). Bu hareketin etkisiyle araştırma, uygulama ve bilimdeki olumlu yanlara odaklanan bakış açısı psikoloji biliminin yanı sıra eğitim, halk sağlığı, sosyal çalışmalar, ekonomi, siyaset bilimi, liderlik, yönetim ve örgütsel bilim gibi çalışma alanları ve meslek gruplarında da hızla yaygınlaşmıştır (Donaldson ve Ko, 2010). Alanyazında pozitif psikoloji yaklaşımının bireylerin iş yaşamındaki örgütsel davranışlarına yönelik yapılan araştırmaları önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Nitekim pozitif psikolojiye göre, pozitif kurumların bireyin kişiliğine dair pozitif özelliklerin gelişmesi ve ortaya konmasını destekleyerek pozitif öznel deneyimlere olanak sağlayacağı belirtilmektedir (Peterson ve Park, 2003). Başka bir deyişle aile, okullar ve iş yerleri gibi üyesi olduğu pozitif kurumların bireyin öznel ve bireysel düzeydeki iyi oluşuna önemli katkısı olduğu söylenebilir. Bu görüşlerinin de etkisiyle pozitif psikoloji yaklaşımı, psikoloji biliminde bireyin sahip olduğu sorunları gidermeyi merkeze alan yaklaşıma benzer şekilde örgütsel davranış alanında da hakim olan sorun odaklı yaklaşımın değişmesine öncülük etmiştir (Luthans, 2002b) Psikoloji alanındaki geleneksel bakış açısına benzer şekilde örgütsel davranış araştırmalarında da güçlü yanlara odaklanan, önleyici nitelikte çalışmalar yerine aktif olarak yardım etmeye odaklanan yaklaşım (Caza ve Caza, 2008) yerini olumlu yönlere odaklanmanın ağırlık kazandığı yaklaşımlara bırakmıştır. Böylece pozitif psikoloji yaklaşımının etkisiyle pozitif yönelimli örgütsel davranışa yönelik çalışmalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Örgütsel davranış alanyazınında öne çıkan pozitif yönelimli yaklaşımlardan biri pozitif örgütsel davranıştır.

Pozitif psikoloji hareketinin örgütsel alana yansımalarından doğan bir diğer çalışma alanı ise pozitif örgütsel davranıştır. Luthans (2002b), küreselleşme ve hızlı teknolojik ilerlemelerin yarattığı karmaşık iş dünyasında bireylerin gelişmesi, performanslarının daha iyi hale gelmesi için örgüt içerisinde olumsuz duygular yerine pozitif duygulara, aksayan yönler ve sorunlar yerine çalışanların ve idarecilerin güçlü

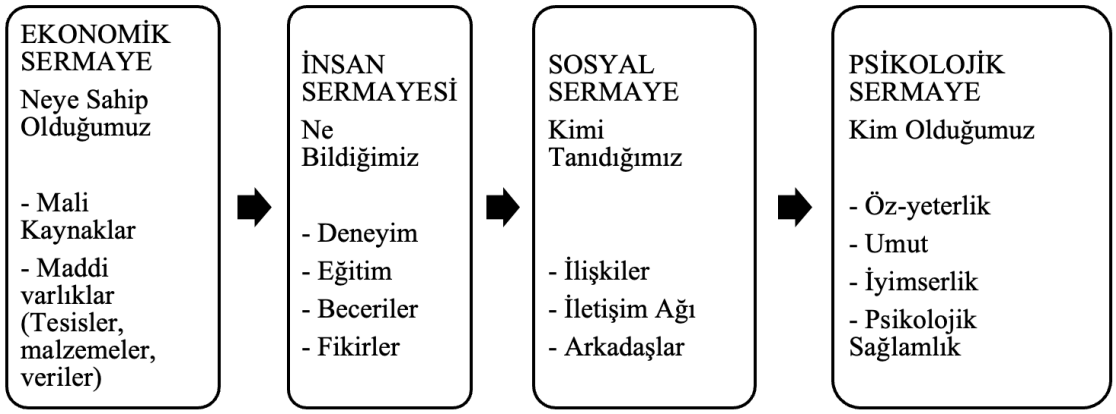
yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanan yeni bir örgütsel yaklaşımın benimsenmesine olan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu ihtiyaç doğrultusunda Luthans (2002b), pozitif örgütsel davranış olarak adlandırılan yeni yaklaşıma öncülük etmiştir. Örgütsel alandaki bu yeni yaklaşım, çalışanların bireysel psikolojik özelliklerine ve bu özelliklerin performansa etkisine odaklanmaktadır (Donaldson ve Ko, 2010). Başka bir deyişle bireyden grup ve örgüt düzeyine doğru ilerlemeyi hedefleyen bir odağa sahiptir (Luthans ve Avolio, 2009). Bu doğrultuda pozitif örgütsel davranış; bireylerin iş performansının iyileştirilebilmesi amacıyla ölçülebilen, geliştirilebilen ve aktif olarak yönetilebilen pozitif insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerin ele alınarak uygulamaya geçirilmesidir (Luthans, 2002a). Luthans (2002b) bireylerin sahip olduğu güçlü yönler ve psikolojik kapasitelerin pozitif örgütsel davranış yaklaşımının inceleme alanına girebilmesi için ölçülebilir, teori ve araştırmaya dayanan özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca gelişime ve değişmeye açık bir nitelikte olması için de durumsal bir özellik taşıması gerektiğini ortaya koymaktadır. Böylece belirlenen psikolojik kapasitenin bu iki kriter aracılığıyla performansı iyileştirmek için yönetilebilir ve eğitilebilir bir yapıda olması sağlanacaktır (Luthans, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007). Bu bilgiler doğrultusunda pozitif örgütsel davranış yaklaşımının iş ortamında bireylerin performansının artırılabilmesi için yalnızca pozitifliğe vurgu yapmaktan uzak durarak bilimsel temeller üzerine inşa edilmiş, kanıtlanabilir, sistemli bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Böylece etkili bir şekilde uygulanabilir bir nitelikte olmasının amaçlandığı söylenebilir.

Pozitif örgütsel davranış, belirtilen kriterlerini karşılayan dört pozitif psikolojik güçten oluşan bir üst kavram olarak psikolojik sermayeyi öne sürmektedir. Örgütsel alanyazında yeni bir sermaye türü olan psikolojik sermayenin, diğer sermaye türlerinden belli özellikleriyle ayrışarak yeni bir yaklaşım ortaya koyduğu söylenebilir. Bir sonraki bölümde psikolojik sermaye kavramının diğer sermaye türlerinden farklı olmasına yol açan özelliklerine ve alanyazında psikolojik sermayeye dair yapılan çalışmalara ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

Psikolojik Sermaye ve Diğer Sermaye Türleri

Örgütler, insanların oluşturduğu ve insanların gereksinimlerine yanıt vermeyi amaçlayan yapılardır (Keleş, 2011). Örgütlerin bu gereksinimlere en etkili şekilde yanıt verebilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlaması için başvurulan sermaye türlerinden

psikolojik sermaye; ekonomik, insani ve sosyal sermayenin ardından dördüncü ve son sermaye türü olarak ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranış alanındaki karşılığının anlaşılabilmesi için diğer sermaye türlerini açıklamak önemlidir. Geleneksel sermaye türü olan ekonomik sermaye; örgütlerin ve çalışanların maddi varlıklarını, fiziki ve teknolojik olanakları kapsayan ancak rekabet içerisinde olunan diğer örgütler tarafından kolayca taklit edilebilen sermaye türüdür (Luthans ve Youssef, 2004). Alanyazında çalışma ortamında başarı elde edilebilmesi ve rekabet üstünlüğünün sürdürülmesinde yalnızca ekonomik sermayenin yeterli olmayacağı, örgütü oluşturan insanların sahip olduğu kaynakların da önemli bir etkiye sahip olduğu düşüncesi yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu doğrultuda geleneksel ekonomik sermayenin yanı sıra insan sermayesi ve sosyal sermaye, örgütler tarafından önem verilen sermaye türleri olmuştur (Gülen Ertosun, 2020). Thompson, Lemmon ve Walter (2015) ise insan sermayesinin bireyin mesleki eğitimi yoluyla edindiği bilgi, beceri ve yeterlikleri ile üyesi olduğu örgütün içerisinde çalışmayı sürdürdükçe kurumun işleyişine ve yapısına dair öğrendiklerini kapsadığını belirtmektedir. Başka bir deyişle alanyazında insan sermayesi bireyin yetenek ve bilgilerine dayalı kaynakları olarak ele alınmaktadır. Sosyal sermaye ise diğer bireylerle, gruplarla ya da örgütlerle olan ilişkileri, bağlantıları ve kültürel dinamikleri kapsayan sermaye türüdür (Luthans ve Youssef, 2004).



Şekil 2. Sermaye Türleri

Kaynak. Luthans vd, 2004, 46

Sermaye türlerinin tanımlarından ve Şekil 2'de görüldüğü üzere psikolojik sermaye hem maddi hem de fiziksel olarak sahip olunanlar, bilgi ve beceriler, kişilerarası

ve örgütsel ilişkilerin ötesinde bireyin psikolojik kaynaklarına odaklanmaktadır. Psikolojik sermayenin bireyin güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine, başka bir deyişle "kim olduğu" ve gelecekte "kim olabileceği"ne odaklanmayı kapsayarak bireysel ve örgütsel performansı artıracağı alanyazında vurgulanmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Öte yandan diğer sermaye türlerinin aksine psikolojik sermaye ve onu oluşturan bileşenler taklit edilmesi zor, geliştirilebilir ve örgütsel rekabette uzun vadeli başarı sağlamaya uygun bir yapıdadır (Luthans ve Youssef, 2004). Aynı zamanda psikolojik sermaye, sermaye türleri içerisinde önerilen en son tür olmasının etkisiyle bütüncül bir yapı sunarak insan sermayesi ve sosyal sermayenin ayrı ayrı yapacakları etkinin üzerinde bir potansiyele sahiptir (Luthans vd., 2007a). Bu bilgiden hareketle Envick (2005) pozitif psikolojik sermayeyi; bireyin bir örgütte ekonomik, insani ve sosyal sermayelerini üretken şekilde kullanabilme becerisine dair algıları olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle pozitif psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden elde edilen kaynakların en uygun şekilde kullanılabilmesine katkı sağlayan ve diğer sermaye türlerinin ötesinde olan bir insan kaynağı olarak ele alınabilir.

Temellerini pozitif örgütsel davranış yaklaşımından alan psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran belli başlı kriterler bulunmaktadır. Aşağıda psikolojik sermaye ve dolayısıyla bileşenlerinin taşıması gereken bu kriterlere yer verilmiştir. Bu kriterlere göre psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007a; Luthans ve Youssef, 2004, 153; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, 388; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b, 13).

a) Örgütsel davranış alanında pozitif yönelimli ve eşsizdir.
b) Bilimsel bir yapıda, araştırma ve teori temellidir.
c) Ölçme araçları ile ölçülebilir niteliktedir.
d) Durumsal özelliktedir (state-like), yani eğitimle geliştirilebilir ve değiştirilebilir bir yapıdadır.
e) Sürdürülebilir iş performansı üzerinde etkiye sahiptir.

Yukarıda belirtilen kriterlerden de görüldüğü üzere psikolojik sermaye ve bileşenlerini diğer örgütsel davranış yaklaşımlarından ayıran en temel özelliğin eğitim ve müdahaleler yoluyla geliştirilebilir bir nitelikte olmasıdır. Alanyazında kavramın ilk ortaya atıldığı dönemlerde psikolojik sermaye ve bileşenlerinin geliştirilebilir olma özelliğini sınayan müdahalelere yer verilmiştir. Luthans ve diğerleri (2006), işletme bölümü öğrencilerine 1 saat ve yöneticilere 2 saat süren PCI (psychological capital intervention) eğitimler vererek psikolojik sermayenin geliştirilebilen bir yapıda olduğunu

ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde pozitif psikolojik sermayenin durumsal (state-like) olma kriterini sınamak amacıyla Luthans, Avey ve Patera (2008), dört temel bileşenin gelişimsel yönergeleri doğrultusunda hazırladıkları 2 saat süren çevrimiçi bir eğitim programı ile çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin anlamlı düzeyde arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Psikolojik sermayenin önemli kriterlerinden diğeri olan bireylerin iş performansı ile olan ilişkisi üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005), Çinli işçiler ile yaptıkları araştırma sonucunda umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık bileşenlerinin ayrı ayrı ya da bütün halde pozitif psikolojik sermayelerinin iş performansları ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Alanyazında pozitif psikolojik sermayenin iş yaşamında iş performansının yanı sıra pek çok değişkenle ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalara yer verilmiştir. Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) yaptıkları meta-analiz araştırmasında psikolojik sermayenin iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle olumlu yönde ilişkisi olduğuna ulaşırken; örgütsel sinizm, iş stresi, kaygı gibi istenmeyen davranış ve tutumlarla negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya koymaktadırlar.

Alanyazında psikolojik sermayenin ruh sağlığı çalışanları ya da öğretmenler gibi yardım mesleklerinde çalışan bireylerin iş yaşamına etkisine ilişkin çalışmalar da yer almaktadır. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarında Cheung, Tang ve Tang (2011), öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin duygusal emek düzeyleri ve iş doyumları ile pozitif, tükenmişlikleri ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ayrıca psikolojik sermayenin değişkenlere aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Aliyev ve Tunç (2015) tarafından psikolojik danışmanlar ile yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş doyumu ile birlikte psikolojik danışmanların psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterliklerini açıklamada önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aliyev ve Tunç, 2015). Karaçam (2019) tarafından psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmada ise psikolojik sermayenin işe bağlılık ve etkili psikolojik danışmanlık niteliklerine aracılık ettiği; mesleki tatminlerinin kısmi düzeyde, tükenmişlikleri ve eş duyum yorgunluğunun psikolojik sermayenin tam aracılığı ile açıklandığı ortaya konmaktadır. Öte yandan Aniyatussaidah ve Herdi (2023) tarafından okul psikolojik danışmanlarının tükenmişliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada yüksek psikolojik sermaye düzeyinin okul psikolojik danışmanlarının davranışlarını kontrol edebilme, yorgunluk, olumsuz çalışma ortamı, danışanlara kayıtsızlık, bir okul psikolojik danışmanı olarak yetersiz hissetme ve düzensiz kişisel yaşamı azaltma konusunda psikolojik danışmanlara güç verdiği ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik

sermayeleri arttıkça yaptıkları işten daha çok keyif alacakları, görev ve sorumluluklarını daha profesyonel bir şekilde yerine getirerek daha yüksek bir iş performansı ortaya koyacakları belirtilmektedir (Aniyatussaidah ve Herdi, 2023). Bu noktada psikolojik sermayenin özellikle RAM'da çalışan psikolojik danışmanların belirsiz ve farklı yeterlikler gerektiren görev tanımları ile baş etme, kriz durumları ile çalışma ve hizmet sundukları bireylerin gelişimlerini destekleme açısından işten aldıkları doyumu destekleyen önemli bir psikolojik güç olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermayenin kendinden önce gelen sermaye türlerinin daha etkili kullanılmasını sağlayan becerilerde onu oluşturan pozitif psikolojik güçlerin etkili olduğu söylenebilir. Bir bütün olarak pozitif psikolojik sermaye; birbiriyle ilişkili öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlığın bütünleşmesiyle oluşan üst bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004). Kavramın daha açık bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla devam eden başlıkta psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenler açıklanmıştır.

Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımının ölçülebilirlik ve geliştirilebilir olma gibi kriterlerini karşılayan öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlıktan oluşan dört psikolojik özellik psikolojik sermayenin bileşenleri olarak belirlenmiştir (Luthans vd. 2015). Bu dört psikolojik özellik bir bütün olarak psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır. Bileşenlerinden daha üst bir yapıya karşılık gelen psikolojik sermayenin daha iyi anlaşılabilmesi için bu pozitif psikolojik kapasitelerin açıklanması önemli görülmektedir.

Öz-Yeterlik (Self- Efficacy). Psikolojik sermayenin kriterlerini kendi içerisinde barındıran pozitif psikolojik kaynaklardan ilki öz-yeterliktir. Albert Bandura'nın sosyal öğrenme kuramından temellerini alan öz-yeterlik, dört bileşen içerisinde özellikle iş yaşamında temelleri teori ve deneysel araştırmaya en güçlü şekilde dayandırılmış psikolojik kaynak olarak görülmektedir (Luthans vd., 2007a; Luthans ve Youssef, 2004). Öz-yeterlik, alanyazında ilk olarak bireyin hedeflediği bir sonuca ulaşabilmesi için gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde sergileyebileceğine dair inancı olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1977). Daha ayrıntılı olarak ele alındığında algılanan öz-yeterlik bireyin olaylar üzerinde kontrol sağlayabilmesi için gereken motivasyonu, bilişsel kapasitesini ve bu olaylarla baş edebilmek için geliştirdikleri planları

uygulayabileceklerine yönelik inançlarıdır (Wood ve Bandura, 1989). Öte yandan Gosselin ve Maddux'a (2003) göre öz-yeterlik bireyin yeteneklerine ilişkin inançlarını ve bu inançların başarıya ulaşmalarına olan etkisini, zorluklar karşısında ne gibi tepkiler verdiklerini kapsamaktadır.

Bandura (1994) bireylerin kendilerine yönelik yeterlilik inançlarının dört kaynak aracılığıyla gelişebileceğini belirtmektedir. Öz-yeterlik kaynaklarından ilki ve en etkilisi olarak kabul edilen *ustalık deneyimleri,* bireylerin doğrudan elde ettikleri başarıların öz-yeterlik inançlarını olumlu yönde etkilerken başarısızlıklarının yeterlik inançlarının oluşmasını engellemesidir. Diğer öz-yeterlik kaynağı olan *sosyal modelleme;* bireyin çevresinde özdeşim kurduğu diğer insanları gözlemleyerek dolaylı yollardan kendine dair yeterlilik inançlarını artırması veya azaltmasıdır. *Sosyal ikna*, bilgili ve söyledikleri ile eylemleri tutarlı olan güvenilir kişilerin konuşmalarının bireyin yeterlik inançlarını etkilemesini ifade eden bir diğer öz-yeterlik kaynağıdır. Sonuncu yeterlik kaynağı olan bireyin *duygusal durumlarının* bireyin kendine dair yeterlik algıları ile karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedir. Stres, kaygı ve bitkinlik gibi belirtiler bireyin öz-yeterlik inancını düşürürken olumlu ruh hali öz-yeterlik inancını artırır, böylece olumsuz duygulanımların azalarak fiziksel gücü de artıracağı öne sürülmektedir (Bandura, 1994, 2008). Bu kaynaklara göre bireyin yaşantılarının, duygusal ve fiziksel durumunun ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerinin bir bütün olarak yeterlik inançları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Luthans ve diğerleri (2007a, 2015) psikolojik sermayenin geliştirilebilir olma kriterini en güçlü şekilde karşılayan bileşenin öz-yeterlik olduğunu belirtmektedir. Luthans ve diğerleri (2015;), öz-yeterlilik inancı yüksek bireylerin; a) kendileri için yüksek hedefler belirleyen b) zorlukları memnuniyetle karşılayan ve bu güçlükleri gelişimleri için kullanan c) kendi kendini motive edebilen d) amaçlarına ulaşmak için gereken çabayı gösteren e) engellerle karşılaştığında azimle devam eden bir yapıda olduklarını belirtmektedir. Örgütsel davranış alanyazınında öz-yeterliğin bireyin duyguları, düşünceleri, seçimleri ve motivasyonları gibi birden çok süreç üzerindeki önemini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Stajkovic ve Luthans (1998) 114 araştırmayı kapsayan meta-analiz çalışmalarında öz-yeterliğin iş performansı üzerinde hedef belirleme ve davranış değişikliği, iş doyumu gibi tutumlar ve kişilik özelliklerinden daha fazla bir etkisi olduğunu bulmuştur. Aynı zamanda Luthans ve Youssef (2004) tarafından bulguları; öz-yeterlik ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma düşüncesi ve algılanan örgütsel etkililik gibi davranışa dönük sonuçlar arasındaki ilişkileri

destekleyen bir çalışma yapılmıştır. Shoji ve diğerleri (2016) tarafından 57 çalışmanın dahil edildiği meta-analiz çalışmasında, öz-yeterlik inancının mesleki tükenmişlik üzerinde negatif yönlü önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Alanyazında yer alan çalışmalardan da yola çıkarak öz-yeterlik inancının bireyin çalışma yaşamında da olumlu duygular geliştirmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Umut (Hope). Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımının kriterlerini karşılayan bir diğer psikolojik güç ise umuttur. Psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olan umut, Snyder'in umut kuramını temel almaktadır. Snyder (2002), umudu bireyin amaçlarına ulaşabilmek için alternatif yollar üretme ve bu yolları kullanmak için kararlı bir şekilde kendini motive edebilmeye dair algılanan yetenek olarak tanımlamıştır. Snyder, Irving ve Anderson'a (1991) göre umut, bireyin hedefe odaklı eylemlilik ve planlamaların başarılı bir şekilde etkileşime girmesine dayanan motivasyonel bir durumdur. Bu tanımlamaya göre umut duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Hedefe yönelik davranışların planlanması bilişsel boyutu kapsarken bireyin amaca ulaşmaya yönelik enerjisi ve kararlılık duygusunu ifade eden eylemlilik duygusal boyutu ifade etmektedir (Snyder, Irving ve Anderson, 1991).

Snyder (2000a, 2000b), umudun "hedefler", "alternatif yollar düşüncesi" ve "eylemlilik düşüncesi" olmak üzere üç bileşenine dikkat çekmektedir. Hedefler, umudun oluşmasında ön koşuldur. Aynı zamanda bireyin umuda dair zihinsel eylemlerinin sınırlarını belirlemektedir (Snyder, 2002). Bu doğrultuda hedef bileşeninin alternatif yollar ve eylemlilik düşüncelerinin oluşmasına temel oluşturduğu söylenebilir. Alternatif yollar düşüncesi, birey tarafından hedefine ulaşabilmek için gerçekçi planlar yapma ve bu planları yürütmeye dair algılanan kapasiteyi ifade etmektedir (Cheavens, Michael & Snyder, 2005). Eylemlilik düşüncesi ise bireyin hedeflerine ulaşabilmek için yapması gerekenleri hayata geçirmeye dair motivasyonunu, kendiyle yaptığı olumlu içsel konuşmaları içeren zihinsel enerjiyi kapsamaktadır (Snyder, 2000b, 2002). Alanyazındaki bu bilgilere göre bireyin umut düzeyinin yüksek olabilmesi için bir hedef ve hedefe ulaşmaya dair planlara sahip olması ve çabalamaya dair kararlılık göstermesi gerektiğini söylemek mümkündür.

Amaçlara ulaşmada önemli bir etken olduğu görülen umudun farklı değişkenlerle ilişkisine dair alanyazında araştırmalar yer almaktadır. Buna göre bireylerin umut düşünceleri ile akademik ve atletik performansları, bedensel sağlıkları ve psikolojik iyi

oluşları arasındaki olumlu yöndeki ilişki araştırmalarla ortaya konmuştur (Cheavens vd., 2005; Curry, Snyder, Cook, Ruby ve Rehm, 1997; Kwon, 2000). Peterson ve Byron (2008) tarafından yapılan çalışmada akademik ve atletik performanslarının yanı sıra umutlu bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğu ve karşılaştıkları güçlüklerle baş edebilmek için daha fazla ve etkili çözüm yolu ürettikleri ortaya konmuştur. İş performansının yanı sıra umudun bireyin iş yerine dair geliştirdiği duygular ile ilişkisi alan yazında geniş bir yer tutmaktadır. Youssef ve Luthans (2007) tarafından 135 farklı iş yerinde çalışan 1032 işçi ile yapılan çalışmada bireylerin umudunun iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Luthans ve Youssef (2004) örgüt yaşamında umudun ve dolayısıyla psikolojik sermayenin geliştirilmesi için güven duygusunun ve hazırbulunuşluğun artırılması, olası durumların planlanması, hedefler ve alt hedefler belirleme ve zihinsel prova gibi stratejilerin uygulanabileceğini belirtmektedir.

İyimserlik (Optimism). Pozitif Örgütsel Davranış alanında bir diğer psikolojik güç olan iyimserlik, diğer bileşenler gibi temellerini pozitif psikoloji yaklaşımından almaktadır. Günlük yaşamda da sıklıkla kullanılan iyimserliğin olumlu sonuçlarının yanı sıra olumsuzlukları göz ardı etme ihtimalinden dolayı istenmeyen etkileri de olabilecek bir değişkendir. Bu nedenle psikolojik sermayenin bileşeni olan iyimserlik gerçekçi ve esnek iyimserlik olarak çerçevelendirilmektedir (Luthans, 2002a). İyimserliğin gerçekçi olmasıyla net olmayan gerçekliğin oluşturduğu sınırlar içinde etki edebilmek amacıyla gösterilen iyimser süreçler (Schneider, 2001) kastedilmektedir. Esnek iyimserlik ise bireyin yaşamda mutlak iyimser ya da mutlak kötümser bir açıklama tarzı benimsemeden karşılaştığı durumlara yönelik değerlendirmeleri sonucunda iki açıklama tarzından birini tercih etmesi (Peterson, 2000; Seligman, 2006) olarak ifade edilmektedir.

Alanyazında bireysel bir farklılık olarak görülen iyimserlik iki farklı bakış açısı ile ele alınmaktadır (Peterson, 2000). Yaklaşımlardan ilki olan yükleme kuramına göre iyimserlik ve kötümserlik kavramları, bireylerin yaşamlarındaki olayları açıklama stillerine göre şekillenmektedir. Peterson (1991), iyimser ve kötümser açıklama tarzlarını; bireylerin istenmeyen olaylarla başa çıkmayı sağlayan bilişlerindeki bireysel farklılıklarını yansıtmak amacıyla önerilen yapılardan biri olarak açıklamaktadır. Bu görüşe göre iyimserlik ve kötümserliği açıklama stilleri kalıcılık (kalıcı-geçici), yayılım (evrensel-spesifik) ve kişiselleştirme (içsel-dışsal) olmak üzere üç bileşenden

oluşmaktadır (Seligman, 2006). Bileşenlere göre iyimser bireyler sorunları geçici, özel ve dışsal nedenlerle açıklamaktadır (Gillham, Shatte, Reivich ve Seligman, 2001; Schulman, Keith ve Seligman, 1992). Yükleme kuramı bileşenleri doğrultusunda kötümserlik kötü olayların uzun süreceği, yaşamdaki her duruma zarar vereceği ve bireyin kendi hatasından kaynaklandığına inanma eğilimi iken iyimserlik bireyin olumsuzlukları geçici, sorunun kaynağını ise kendisinin ötesinde koşullar, şans ya da diğer insanlar olduğunu düşünme eğilimidir (Seligman, 2006).

İyimserliğin altında yatan dinamikleri ele alan bir diğer bakış açısı olan "sonuca yönelik iyimserlik" yaklaşımı, motivasyonun beklenti-değer modelini temel alır (Carver ve Scheier, 2002a; Carver ve Scheier, 2002b). Bu modele göre gelecek beklentisi olarak ele alınan hedeflerin birey için değeri, hedeflere ulaşma motivasyonları üzerinde etkilidir (Carver ve Scheier, 2002a). Modele göre iyimserlik; insanların gelecekleri için genelledikleri olumlu beklentilere sahip olma düzeylerini yansıtan, bireysel farklılıklara dair bir değişken olarak tanımlanmaktadır (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010). Başka bir deyişle iyimser bireyler, gelecekte başlarına olumlu şeyler gelmesini beklerken kötümserler kötü olaylar ile karşılaşacaklarına dair güçlü bir beklentiye sahiptir (Carver ve Scheier, 2002a). Özetle bireyin geleceğe dair beklentilerinin olumlu veya olumsuz olması, hedefe ulaşmayı sağlayan eylemlere yönelik motivasyon sağlarken kötümserlik pes etmeye yol açmaktadır (Peterson, 2000).

Alanyazında bireyin dünyaya yönelik olumlu bakış açısını ifade eden iyimserliğin yaşam doyumu, stresle uyumlu şekilde baş edebilme ve psikolojik iyi oluş, fiziksel sağlık ile pozitif ilişkisi olduğu ortaya konmaktadır (Rasmussen, Scheier ve Greenhouse, 2009; Scheier ve Carver, 1992; Schulman, 1999). Aynı zamanda iyimserlik bireyi olumsuz yaşam olaylarından uzak tutarak depresyon, kendine yönelik suçlayıcı tutumda olma ve umutsuzluktan korumaktadır (Luthans, 2002a). Bireyin psikolojik ve bedensel sağlığı üzerindeki olumlu etkisi ve başarılı bir iş yaşamı için gerekli olan hedeflere ulaşmaya yönelik motivasyonu sağlaması açısından iyimserliğin örgütsel davranış alanında önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde iyimserliğin iş performansı (Green, Medlin ve Whitten, 2004; Luthans, Lebsack ve Lebsack, 2008), göreve bağlılık ve iş doyumu (Munyon, Hochwarter, Perrewe ve Ferris, 2010) gibi örgütsel değişkenlerle pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca Kluemper, Little ve DeGroot (2009) tarafından 106 çalışan ile yapılan araştırmada bireylerin iş yerinde iyimser hissettiklerinde veya mevcut durumları ile hedefleri arasındaki farklılıkların azalabileceğini düşündüklerinde işlerine ilişkin daha olumlu tutumlara sahip oldukları ve iş yerinde daha olumlu

davranışlar sergiledikleri ortaya konmuştur. Aynı zamanda Hayes ve Weathington (2007), iş yaşamında daha iyimser olan bireylerin yeteneklerine daha fazla güvendikleri ve böylece yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik Sağlamlık (Resilience). Alanyazında psikolojik sağlamlığı açıklayan belli bir kuramsal yapı olmamasının yanı sıra çeşitli tanımlamaların yer aldığı görülmektedir. Masten (2001), psikolojik sağlamlığı bireyin uyum sağlaması ve gelişimini tehdit eden durumlar karşısında dahi olumlu sonuçlar elde etmesi olarak tanımlamaktadır. Benzer olarak Luthar, Cicchetti ve Becker (2000), yaşamda önem arz eden sıkıntılı durumlara olumlu şekilde uyum sağlamak olarak tanımladıkları psikolojik sağlamlığın a) önemli bir tehdide ya da yoğun sıkıntı yaşamak ve b) gelişimsel krizlere rağmen olumlu şekilde uyum sağlayabilmekten oluşan iki kritik koşulunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda psikolojik sağlamlık önemli sorunlar ve risk karşısında olumlu uyum kalıpları sergilemektir (Masten ve Reed, 2002) Tanımlara göre bireyin psikolojik sağlamlığından bahsedebilmek için bir kriz veya risk durumunun var olması ve bireyin bu zorlu durumların ardından yaşamına sağlıklı uyum becerileri ile devam edebilmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Garmezy (1993) ise psikolojik sağlamlığın tehlike veya stres durumu ortadan kalktığında bireyin geçmişte sahip olduğu uyum becerileri ve yeterliklerine tekrar dönebilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım doğrultusunda psikolojik sağlamlığı yüksek olan bir bireyin, zorluklar karşısında birey yeteneklerinde, gücünde azalma yaşayabileceğini ancak tekrar toparlanarak geçmişteki uyum seviyesine ulaşacağı vurgulanmaktadır.

Alanyazında yer alan tanımlardan da görüldüğü üzere psikolojik sağlamlık yüksek riske rağmen zorlayıcı yaşantılara başarılı şekilde uyum sağlamak ile ilişkilendirilmektedir (Fraser, Galinsky ve Reichman, 1999). Zorlayıcı yaşam olayları ile baş edebilmede önemli bir kavram olan psikolojik sağlamlığın, örgütsel alanyazında da kendine araştırma alanı bulduğu görülmektedir. Psikolojik sağlamlığın değişime açık olan yapısının etkisiyle müdahaleler aracılığıyla geliştirilebilmesinin (Cicchetti, 2010), psikolojik sermayenin pozitif psikolojik güçlerinden biri olmasını desteklediği söylenebilir. Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan psikolojik sağlamlık; işten çıkarılma riski, uzun ve yorucu mesai saatleri, yoğun teknoloji kullanımı gibi durumları risk faktörü olarak ele almaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Luthans vd. (2015)

olumsuz durumların yanı sıra sorumlulukların artması, terfi etmek gibi olumlu durumlar karşısında da psikolojik sağlamlığın gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Alanyazında psikolojik sağlamlığın iş yaşamında çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkisini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Kašpárková, Vaculík, Procházka ve Schaufeli, (2018) tarafından öğretmen, psikolog, sosyal çalışmacı gibi yardım mesleklerinde çalışan 360 katılımcı ile yapılan çalışmada psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin işe yönelik iyi oluşun iki önemli boyutu olan iş doyumlarının, işe bağlılıklarının ve iş performanslarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Doğan'ın (2020) 406 okul psikolojik danışmanı ile yaptığı çalışmada psikolojik sağlamlık, iş doyumu ve öz-yeterliğin olumlu yönde ilişkili olduğu ve bu iki değişkenin birlikte psikolojik sağlamlığı yordadığı bulunmuştur. Alanyazında yapılan çalışmalarda psikolojik sağlamlığın iş doyumu, işe bağlılık ve iş performansının yanı sıra örgütsel davranış alanında örgütsel destek (Karadas, Dogu ve Oz, 2022) ve örgütsel adalet (Önder, 2019) gibi değişkenlerle pozitif yönlü ilişkisi olduğu da ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalardan da görüldüğü üzere psikolojik sağlamlık bireyin zorlayıcı yaşam olaylarıyla baş etmesinin yanı sıra işe yönelik olumlu tutumlar geliştirmesinde de önemli değişkenlerden biridir.

Örgütsel Sessizlik

Örgütlerin sundukları hizmetleri geliştirebilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesinde çalışanlara önemli rol ve sorumluluklar düşmektedir. Örgütlerin kendilerini yenileyebilmesi ve hizmetin kalitesini artırabilmeleri için çalışanların bilgi ve deneyimlerini, örgütün işleyişine dair görüş ve önerilerini, beklentilerini açıkça ifade edebildikleri bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır. İş ortamında çalışanların üyesi oldukları kurumu iyileştirmek amacıyla gelişime destek olacak görüş ve bilgilere sahip olması seslilik olarak tanımlanmaktadır (Dyne, Ang ve Botero, 2003). Örgütlerde sesliliğin çalışanların aktif olarak değişime yönelik öneriler sunması ve karar alma süreçlerine dahil edilmesinden oluşan iki boyutu bulunmaktadır. Öte yandan örgütün üyelerinin bilerek görüş ve önerilerini paylaşmamaları, saklamaları ile sessizlik davranışı ortaya çıkabilmektedir (Zerenler, 2019).

Sessizlik kelimesi TDK (2023) tarafından "ortamda gürültü olmaması", "sükût" olarak tanımlanmaktadır. Ancak sessizliğin tanımı her araştırma alanında farklı şekilde ele alınmaktadır. Sosyoloji alanında toplumun suskunluğu şeklinde olumsuz olarak ele

alınırken; psikolojide içe kapanık olma ya da özgüvensizliğe işaret etmekte ancak iletişim alanında kişilerarası etkileşimde önemli ve olumlu bir etken olarak ele alınmaktadır (Çakıcı, 2010). Örgütsel alanda ise sessizlik kavramı Hirschman tarafından 1970 yılında yapılan çalışmada sessizliğin pasif ancak bağlılığa eş anlamlı olacak şekilde tanımlanmıştır. Bu tanım temel alınarak örgütsel alanda sessizlik; çalışanın iş yerine dair rahatsızlıklarını dile getirmemesinin üyesi olduğu örgüte bağlılığını göstermesi şeklinde olumlu bir anlamda ele alınmıştır (Çakıcı, 2007). Ancak bu tanımlama çerçevesinin çalışanların örgüt içerisindeki sessizlik davranışlarının farklı unsurlarını göz ardı etmesi nedeniyle örgüt içerisindeki sessizliğe ilişkin yeni ve daha kapsamlı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

Sessizliğe ilişkin çeşitli disiplinler tarafından yapılan açıklamalar incelendiğinde sessizlik davranışının başlı başına ses çıkarmanın tam karşıtı ve olumsuz bir kavram olarak ele alınmadığı görülmektedir. Sessizlik davranışının tek boyutlu bir yapı olmadığını ortaya koyan Jensen (1973) sessizliğin beş adet çift yönlü işlevi olduğunu açıklamaktadır:

a) Sessizlik insanları birbirine bağlayabilir veya ilişkileri koparabilir.
b) Sessizlik bireyi ve çevresini iyileştirebilir ya da yaralayabilir.
c) Sessizlik bir şeyin bilinmesini kolaylaştırabilir ancak aynı zamanda bir şeyi gizleyebilir.
d) Sessizlik var olan durumu onaylama ya da onaylamama, karşı gelmeye işaret edebilir.
e) Sessizlik derin bir düşünce içinde olmayı ya da herhangi bir zihinsel aktivitenin, düşüncenin yokluğunu ifade edebilir.

Sessizliğin açıklanan ikili işlevleri incelendiğinde tek bir boyutta ele alınması güç bir kavram olduğu görülmektedir. Kasıtlı olarak bireyin fikirlerini saklamanın fikirlerini ifade etmenin tersi olduğu düşünülse de sessizlik ve seslilik davranışları yapıları gereği karmaşık, belirsiz ve çok boyutludur (Çakıcı, 2007; Dyne vd., 2003;). Bu doğrultuda sessizliği olumsuz ve pasif bir davranış olarak ele almanın sessizliğin çok yönlü etkilerinin göz ardı edilmesine yol açacağı düşünülebilir. Sessizliğe bu çok yönlü bakış açısı örgütsel alandaki sessizlik kavramına ilişkin açıklamaları da etkilemiştir. Çalışanların örgütsel sessizliğine yönelik yapılan tanımlamalar ve açıklamalarda sessizliğin yukarıda belirtilen son üç işlevinden yararlanılmıştır (Pinder ve Harlos, 2001). Bu doğrultuda alanyazında örgütsel sessizliğin aktif, kasıtlı ve hedefe yönelik yönüne odaklanan tanımlamalar yapılmıştır.

Örgütsel sessizlik kavramını ilk olarak ele alan çalışmaların başında Morrison ve Milliken (2000) tarafından yapılan araştırma gelmektedir. Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği, bireysel bir davranışın ötesinde örgütte çalışanların kolektif ve bilinçli şekilde örgütsel sorunlara ilişkin bilgi, düşünce ve endişelerini paylaşmaması olarak ele almaktadır. Başka bir deyişle örgüte dair sorunlar ya da geliştirme önerilerini çalışanların kolektif bir şekilde gizlemeleridir (Nartgün ve Demirer, 2016). Morrison ve Milliken'in (2000) tanımladığı örgütsel sessizliğin odak noktası, çalışanların seslerini yükseltmeyi neden seçmediklerinin ötesinde kasıtlı olarak sessiz kalmayı neden seçtikleriydi. Bu ayrım çalışan sessizliği ve sesinin farklı yapılar olarak ele alınması gerektiğini kabul eden sonraki araştırmalara öncülük etmektedir (Brinsfield, 2009).

Örgütsel sessizliğin Morrison ve Milliken (2000) tarafından ortaya atılmasıyla beraber çalışan sessizliğine ilişkin çalışmalar da yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda örgütlerdeki sessizlik davranışı ile ilgili alanyazındaki bir diğer temel tanım ise Pinder ve Harlos (2001) tarafından daha çok bireysel bir fenomen şeklinde ele alınarak yapılmıştır. Pinder ve Harlos'a (2001) göre çalışan sessizliği; bireyin kendi örgütsel koşullarına dair davranışsal, bilişsel ve/veya duygusal değerlendirmeleri hakkındaki gerçek görüşlerini, değişiklik veya telafi etme yetkisine sahip olan kişilere açıklamamasıdır. Örgütsel düzeyde ve bireysel düzeyde olmak üzere ele alınan iki temel tanımlamanın ortak noktası göz önünde bulundurulduğunda örgüt içerisinde sessizliğin çalışanların örgütün gelişmesine ya da sorunlarına çözüm bulmaya katkı sunacak görüş ve önerilerini değişimde etkili olan yöneticiler ve diğer çalışanlardan gizlemesini kapsadığı düşünülmektedir.

Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) sessizliğin örgüt içerisinde bireysel düzeyde başlayarak diğer çalışanlara da ulaşarak örgüt düzeyinde bir sessizlik davranışına dönüşebildiğini ve bu nedenle örgütsel sessizlik ile çalışan sessizliğinin alanyazında birbiri yerine kullanılan kavramlar haline geldiğini vurgulamaktadır. Buna göre örgütsel sorunlara ilişkin bir kişinin görüşlerini saklamayı tercih etmesi ile başlayan sessizlik davranışının diğer çalışanların da konuşmayı istememesi ile tüm örgüt çalışanlarına yayılarak bulaşıcı bir hale gelebileceği belirtilmektedir (Brinsfield vd., 2009).

Çalışanların görüşlerini ve bilgilerini yöneticileriyle paylaşmamaları çoğulcu ve değişimlere uyum sağlayan bir örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir engel oluşturma riskine yol açmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000). Çoğulcu bir örgüt iklimi ile farklı değerlere, düşüncelere ve inançlara sahip olan çalışanların bu farklılıklarını örgüt ortamına yansıtmasıyla oluşan çeşitlilik ifade edilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000;

Çakıcı, 2007). Bu noktada çalışanların görüşlerini iş yaşamına yansıtma cesaretleri kırıldığında ve düşüncelerine değer verilmediğinde farklı bakış açılarının sunulduğu bir iş ortamı oluşturulamayacaktır. Böylece örgütlerin gelişim ve dönüşüm içerisine girmesi sekteye uğrayacaktır.

Bir örgütte değişimin güçlü kaynaklarından biri olan çalışanların görüşlerini ve önerilerini yöneticilerle paylaşması isteğe bağlıdır. Ancak çalışanların örgüte ilişkin görüşlerini paylaşmaktan kaçınmalarında değişime dair umudun olmaması, örgüt içerisinde bir çatışma çıkmasını engellemek, korku, yöneticilerle ya da diğer çalışanlarla ilişkilerin bozulmasını istememe gibi faktörler etkili olabilmektedir (Yalçın ve Sayğı, 2021). Benzer şekilde Bowen ve Blackmon (2003, çalışanların örgütsel konularda düşüncelerini özgür ve dürüst şekilde paylaşabilme konusunda istekli olmalarını destekleyecek örgüt ortamının yokluğunda örgütsel sessizliğin ortaya çıkacağını belirtmektedir. Pinder ve Harlos (2001) ise bir çalışanın örgütsel sessizliğinin bozulabilmesi için var olan durumun değişmesine ilişkin bir isteğinin olması ya da değişim konusunda yetkili olan bireylerle iletişime geçmesine gereksinim duyulduğunu vurgulamaktadır. Alanyazındaki bu bilgilere göre değişimde etkili örgüt üyelerinin başında yöneticilerin geldiği göz önünde bulundurulduğunda örgütün yöneticilerinin çalışanların gereksinimlerini ve beklentilerini önemseyen bir tutum sergilediği, çalışanların görüşlerini paylaştıktan sonra yargılanmayacaklarına inandıkları demokratik bir örgüt ikliminin varlığının örgütsel sessizlik davranışının oluşmasını engelleyeceği ya da var olan sessizliği bozabileceği gözlenmektedir.

Alanyazında örgütsel sessizliğe dair yapılan açıklamalara göre çalışanların örgütün gelişmesine ve aksayan yönlerinin giderilmesine katkı sunacak bilgi ve görüşlerini diğer çalışanlardan ve yöneticilerden bilinçli olarak gizlemesi birtakım nedenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışan sesliliğinin önündeki bu engellerin incelenmesi ve giderilmesi örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi ve sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşmasında önemli olacaktır. Devam eden başlıkta örgütsel sessizliğe sebep olan faktörler bireysel, örgütsel ve yönetsel boyutta açıklanmıştır.

Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Örgütsel sessizlik davranışının ortaya çıkmasında birden çok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Alanyazında örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere ilişkin bilgiler sınırlı olmakla birlikte (Brinsfield vd., 2009), sessizlik

kavramının karmaşık doğası nedeniyle örgütsel sessizlik davranışına çeşitli faktörlerin yol açtığı bilinmektedir (Dyne vd., 2003). Alanyazın incelendiğinde örgütsel sessizliğin nedenlerini farklı bakış açılarıyla ele alan araştırmacılar bulunmaktadır. Milliken, Morrison ve Hewlin (2003) örgütsel sessizliğin nedenlerini çalışanların korkuları ve konuşmanın tehlikelerine dair inançları olarak ele alırken; Bowen ve Blackmon (2003) örgütün normları ve Huang, Vliert ve Vegt (2005) ulusal ve kültürel normlar aracılığıyla ele almaktadırlar. Genel olarak alanyazın incelendiğinde örgütsel sessizlik davranışına neden olan faktörlerin bireysel, örgütsel ve yönetsel olmak üzere üç boyutta ele alındığı görülmektedir (Akçakanat ve Dirin, 2019; Henriksen ve Dayton, 2006; Şahin, 2020). Çalışmanın devam eden başlıklarında örgütsel sessizliğe yol açan üç faktör açıklanmıştır.

Bireysel Faktörler. Çalışanların örgütsel sessizlik davranışları üzerinde bireyin sahip olduğu özellikler ve inanışlardan kaynaklanan nedenler bulunmaktadır. Çalışanların geçmiş iş yaşantıları, yöneticilere olan güvenlerinin eksikliği, dışlanma ve ilişkilerinin zarar görmesi korkusu gibi faktörler bireysel nedenler olarak ele alınmaktadır (Gencer, 2018). Bu nedenlere ek olarak iş yaşamındaki deneyimlerin azlığı, işteki statünün düşük olması, dışsal denetim odaklılık, başarıya duyulan gereksinimin azlığı, kendini uyarlama düzeyinin yüksek olması ve düşük benlik saygısı sessiz kalma davranışına neden olan diğer bireysel faktörlerdendir (Akçakanat ve Dirin, 2019). Pinder ve Harlos (2001), benlik saygısı yüksek çalışanların kendilerini iş ortamında değerli olarak algıladıkları ve böylece örgüt içerisinde kendilerini başarılı olarak algılayacaklarını belirtmektedir. Ancak benlik saygısı düşük olan bireylerin daha fazla iletişim kaygısı yaşayarak örgüt içerisinde sessiz kalacağı vurgulanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Benzer şekilde Premeaux ve Bedeian (2003) tarafından yapılan çalışmada benlik saygısı düşük olan bireylerin sosyal onay alabilmek ve olumsuz geribildirim almaktan kaçınmak amacıyla başkalarıyla tutarlı görüşler sunmaya yatkın oldukları ve örgüt içerisinde sessiz kalma eğiliminde oldukları ortaya konmaktadır.

Alanyazında çalışanların kişiliklerinin farklı yönlerinin sessizlik davranışlarıyla ilişkisini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Şimşek ve Aktaş (2014) tarafından farklı sessizlik türleri ile kişilik özelliklerinin ilişkisinin incelendiği araştırmada, içedönük çalışanların kabullenici ve savunmacı türde sessizlik davranışı ortaya koyarken sorumlu kişilik özelliğine sahip ve yeniliklere açık çalışanların ilişkisel sessizlik davranışında bulunduklarını ortaya koyulmaktadır. Dağlar (2020) tarafından öğretmenler

ile yapılan çalışmada ise beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışı düşük düzeyde ve negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Araştırmaya göre duygusal olarak dengelilik ve dışadönüklük, örgütsel sessizlik davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Örgütsel Faktörler. Çalışanların sessiz kalmalarında üyesi oldukları örgütün birtakım özellikleri de etkili olabilmektedir. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde sessiz kalma davranışını etkileyen örgütsel faktörlerin başında örgüt kültürü ve örgüt ikliminin geldiği gözlenmektedir. Örgüt kültürü kavramında örgütün olması gereken hali vurgulanırken örgütsel iklimde çalışanların örgüte dair davranışları üzerinde etkili olan değer ve tutumları vurgulanmaktadır. Böylece karşılıklı güven duygusunun oluşması ve bireylerin anlaşılmış hissetmelerinde örgüt iklimi etkilidir (Zerenler, 2019). Milliken vd., (2003), çalışanların sorunları açıkça dile getirmelerindeki önemli engellerden birinin de konuştuklarında olumsuz sonuçlarla karşılaşacaklarına inandıkları olumsuz bir örgütsel iklim olduğunu belirtmektedir. Yalçınsoy (2019) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan araştırmada örgüt kültürü ve örgüt ikliminin bireylerin örgütsel sessizlik algıları ile ilişkili olduğu ve örgüt kültürünün çalışanların sessizliği üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Morrison ve Milliken (2000) ise örgüt içerisinde oluşan sessizliğin iki temel inançla oluşan bir örgütsel bağlam olarak ele almaktadır; a) örgüt içerisinde sorunların çözümüne ve gelişime yönelik konuşmaya değer olmadığı ve b) konuşmanın birtakım tehlikeli riskler barındırdığına dair inançlar. Benzer şekilde Pinder ve Harlos (2001) sessizliğin ortaya çıkmasında örgütteki sessizlik ikliminin etkili olduğunu vurgulamanın yanı sıra adaletsizlik kültürü ve sağır kulak sendromunun da sessizliğin ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Buna göre örgütsel iklimin ve alt boyutlarından biri olan adaletsizlik ortamının, çalışanların seslerini duyurma veya sessiz kalmayı seçmelerinde önemli olabileceğini ileri sürülmektedir (Pinder ve Harlos, 2001). Adaletsizlik kültürünün oluşmasında ise örgütte belirsiz otorite hiyerarşisi, örgütsel hiyerarşinin en üst düzeye yerleştirilmiş karar verme yetkisi, görev tanımlarının ve işlerin yetersiz standardizasyonu, otoriter yönetim tarzı, zayıf iletişim, çalışanların performansının değerlendirilmesindeki eksiklikler ve gelişigüzel karar verme gibi faktörler etkilidir (Harlos, 1999). Bu doğrultuda alanyazın incelendiğinde çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları adaletsizliğin sessiz kalma davranışları ile ilişkisi olduğunu ortaya koyan çalışmalar yer almaktadır (Kavak, 2016; Tutar ve Köse, 2018).

Bir örgüt içerisinde grubun çoğunluğu tarafından oluşturulan normlar ve belli bir grup düşüncesinin varlığı da çalışanın sessiz kalmasına yol açabilmektedir. Çalışanların örgüt içerisindeki çoğunluğa uyum sağlamak zorunda olduğuna dair bir baskı hissetmesi var olan normlara itiraz etmesi ya da bu normları eleştirmesini güçleştirerek sessiz kalmasına yol açabilmektedir (Brinsfield, 2009). Çalışanlar, örgütün diğer üyeleri tarafından desteklenecek̈lerini düşünmediklerinde görüşlerini açıkça ortaya koymaktan geri durabilmektedir. Buna bağlı olarak örgütte baskın olan genel düşünce ortamına ve diğer çalışanlara bağlılık gösterebilmek ve dışlanmamak için sessiz kalmayı seçebilmektedir (Gencer, 2018). Whiteside ve Barclay (2013) tarafından bir işletme okulundaki çalışanlar ile yapılan araştırmada örgütteki genel adaletin bir şeylerin değişmeyeceğinden kaynaklanan kabullenici sessizlik ve herhangi bir yaptırıma maruz kalmaktan kaçınmaktan kaynaklanan pasif sessizlik türlerinin önemli yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılarak işyerinde adaletin sağlanmasıyla çalışan sessizliğinin önlenebileceği ortaya konmuştur.

Yönetsel Faktörler. Çalışanların sessiz kalma davranışlarında bireysel ve örgütsel nedenlerin yanı sıra yönetsel nedenler de etkili olmaktadır. Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizliğin temelinde yöneticilerin çalışanlardan olumsuz dönüt almaya dair korkuları ile çalışanlara ilişkin örtük inançlarının yer aldığını belirtmektedir. Yöneticiler, hiyerarşik olarak kendilerinden alt pozisyonda çalışan bireylerden olumsuz geri bildirim almayı otoritelerine yönelik bir tehdit olarak algılamaktadır. Bu nedenle çalışanların örgüte ilişkin olumsuz görüşlerini genellikle göz ardı etme ya da reddetme eğiliminde olabilmektedir (Şahin, 2020). Öte yandan yöneticilerin sahip olduğu bazı gizil inançlar da çalışanların sessizliğine ortam oluşturmaktadır. Morrison ve Milliken'e (2000) göre yöneticilerin a) çalışanların çıkarcı ve güvenilmez olduğuna, b) örgüt için önemli olan konuların çoğunda en doğru bilgiyi kendilerinin bildiğine, c) örgüt için en sağlıklı ortamın fikir birliği ve ortak anlayış olduğu ve anlaşmazlıklardan, muhalif görüşlerden uzak durulması gerektiğine dair gizil inançları olabilmektedir. Bu inançlara sahip olan yöneticiler olduğunda örgütte yukarı doğru iletişimin oluşmasını dolaylı veya açıkça engelleyecektir. Bu nedenle yöneticilerin örgütteki otoritelerine ve çalışanların niyetlerine ilişkin bilinçli olmayan bu inançlarının çalışanların görüşlerini ve endişelerini örgütte paylaşmalarına olanak vermeyen bir örgüt iklimine yol açacağı görülmektedir.

Alanyazında çalışanların örgütte yeniliklere ve sorunların çözümüne yönelik görüşlerini açıkça ifade edebilmelerinde yöneticilerin rolüne ilişkin çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Vakola ve Bouradas'ın (2005) tarafından teknoloji sektöründe çalışan 677 katılımcı ile yapılan araştırmaya göre çalışanın sessiz kalmayı seçip seçmediğinin en güçlü göstergesi yöneticilerin sessizliğe yönelik tutumlarıdır. Bu doğrultuda üst düzey yöneticilerin sessizlik hakkındaki görüşleri örgüt içerisindeki iletişim fırsatlarını etkilemektedir. Yöneticiler, çalışanların durumsal ihtiyaç ve beklentilerini görmezden geldiğinde, iletişim fırsatlarının var olmasına engel olan bir örgüt iklimi oluşma riski bulunduğu öne sürülmektedir. Böylece iletişim fırsatlarının yaratılmadığı örgütlerde, zamanla örgütsel sessizlik davranışlarının artacaktır (Vakola ve Bouradas, 2005).

Çalışanların örgütte konuşma kararlarında yöneticilerine duydukları güven önemli rol oynayabilmektedir. Yöneticilerin çalışanların iş tutumları üzerindeki gücünün de etkisiyle yöneticilerine güvenen çalışanlar örgüt içerisinde fikirlerini açıkça paylaşabilmektedir (Premeaux ve Bedeian, 2003). Çakıcı (2008) tarafından akademisyenler ve idari personelden oluşan katılımcılarla bireylerin iş yerinde sessiz kalma nedenlerinin incelendiği araştırmada örgütsel sessizliği en çok etkileyen nedenlerin yönetsel ve örgütsel nedenler olduğu, bireylerin sessiz kalmalarında yöneticilere güven duyulmamasının en çok etkili olan faktör olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde Gao, Janssen ve Shi (2011) tarafından 314 çalışan ile yapılan araştırmada çalışanların lidere duyulan güvenin örgütte çalışanın sesliliğini artırmada katılımcı karar verme, bilgilendirme ve koçluk olmak üzere üç alternatif güçlendirici lider davranışıyla nasıl etkileşime girdiği araştırılmıştır. Bulgular doğrultusunda lidere güven duyulmasının kendi başına çalışanın görüşlerini açıkça paylaşabilmesi üzerinde olumlu bir etkisinin her zaman yeterli olmadığı ve liderlerin çalışanları işle ilgili endişelerini ve tavsiyelerini dile getirmeye desteklediği güçlendirici bir liderlik bağlamı gerektirdiği ortaya konmaktadır.

Örgütsel Sessizlik Türleri

Çalışanların üyesi oldukları örgütü iyileştirmeye katkı sunabilecek veya aksayan yönlerine ilişkin görüş ve önerilerini bilinçli olarak gizlemelerinin örgütsel sessizliğe yol açtığı görülmektedir. Örgütsel sessizliğin oluşmasında çeşitli faktörler etkili olurken sessizlik davranışının farklı türleri de bulunmaktadır. Örgütsel alanyazında çalışanların sessizliklerinin araştırmacılar tarafından çeşitli türlere ayrılarak ele alındığı görülmektedir.

Pinder ve Harlos (2001) örgütsel sessizliği *kasıtlı (pasif) sessizlik ve kabullenici sessizlik* olarak iki şekilde ele almaktadır. Sessizliğin yalnızca bir yokluğu ifade etmediği, kasıtlı ve amaçlı bir eylem olduğunu öne süren Dyne ve diğerleri (2003) ise sessizlik türlerini üç şekilde ele alarak Pinder ve Harlos'un (2001) açıkladığı sessizlik çeşitlerini geliştirmişlerdir. Daha kapsamlı olarak ele alınan bu sessizlik türleri *kabullenici sessizlik, korunmacı ve korumacı sessizliktir*. Devam eden başlıklarda bu üç sessizlik türü açıklanmıştır.

Kabullenici (Acquiescence) Sessizlik. Bireyin bir durum karşısında sessiz kalması, ona ilişkin herhangi bir düşüncesinin olmadığı anlamına gelmemektedir. Bazı koşullara bağlı olarak bireyler, kendi istekleriyle de düşünceleri ve bilgilerini gizleyip sessizliğe yol açabilmektedir. Kabullenici sessizlik, çalışanın bir teslimiyet hali içerisinde olduğu ve görüşünü, bilgilerini ilgili kişilerden ve gruptan gizlediği sessizlik türüdür (Dyne vd., 2003). Bu sessizlik türünde çalışanlar örgüt koşullarının mevcut halini sıkı sıkıya kabullenmektedirler. Pinder ve Harlos (2001) kabullenici sessizlik gösteren çalışanların değişime yönelik alternatiflerin sınırlı düzeyde farkında olduğunu belirtmektedir. Bu farkındalığın sınırlı olması, çalışanların değişime yeterince hazır ve istekli olmadığını göstermektedir.

Kabullenici sessizlikte çalışan pasiftir ve örgüt içerisindeki konulara ilgisiz bir tutum sergilemektedir. Çalışanlar görüşlerini açıkça ifade etmenin anlamsız olduğuna ve bir değişime yol açma ihtimalinin düşük olduğuna inandıklarında sessiz kalmaktadırlar. Ayrıca çalışanların kendilerine yönelik yeterlilik algılarının düşük olmasına bağlı olarak örgütte değişim yaratabilecek güçte olmadıklarına yönelik değerlendirmeleri de sessiz kalmalarını etkilemektedir (Dyne vd., 2003). Çalışanların örgüt hakkında konuşmaya karşı ilgisiz olması, baskın görüşe uyum sağlama davranışlarının desteklendiği ve muhalif seslerin bastırıldığı bir örgüt iklimi konuşmaya ilişkin motivasyonu düşürecektir (Knoll ve Dick, 2012). Motivasyonun düşmesiyle de çalışanların var olan koşullara daha çok boyun eğen bir tutum sergileyeceği ve örgütün gelişimi ve aksaklıkların giderilmesinin engelleneceği söylenebilir.

Korunmacı (Defensive) Sessizlik. Pinder ve Harlos'un (2001) kasıtlı sessizlik kavramına dayanan korunmacı sessizlik, konuşmanın sonuçlarına ilişkin çalışanın korkusunu temel almaktadır. Morrison ve Milliken'in (2000) örgütsel sessizliğin temel

nedenini çalışanın korku duygusu olarak açıklamaktadır. Bu doğrultuda korunmacı sessizlik, çalışanın korktuğu için kendini koruma şekli olarak örgüte ve işe ilişkin bilgi veya görüşlerini saklamasıdır (Dyne vd., 2003). Çalışan görüşlerini açıkladığında karşılaşma ihtimali olan olumsuz sonuçlardan kaçınmak amacıyla sessizliği seçmektedir (Pinder ve Harlos, 2001).

Kabullenici sessizliğin aksine korunmacı sessizlikte birey örgüt içerisindeki koşullarla anlaşmazlık yaşamasına, geçmişten beri süregelen durumun değişmesi için alternatiflerin farkında olmasına rağmen onları keşfetmeye isteksizdir ve sessizce bu duruma katlanır (Pinder ve Harlos, 2001). Başka bir deyişle kabullenici sessizlikte, pasif bir şekilde boyun eğme ve olası sonuçlardan kendini koruma amaçlanırken korunmacı sessizlikte çalışanın konuşmaktan kaçınması ve görüş bildirdiğinde maruz kalacağı sonuçlara ilişkin bir değerlendirme yapması söz konusudur (Dyne vd., 2003). Korunmacı sessizlikte çalışan, bilgi ve görüşlerini saklamanın bireysel olarak en doğru strateji olduğunu düşünerek bilinçli olarak sessizliğe karar verir. Bu yönüyle örgüt ve işin koşullarının farkında olması nedeniyle 'sessizlik içinde ıstırap çekme' durumu içerisindedir (Knoll ve Dick, 2012). Bu doğrultuda bilinçli olarak sessiz kalmayı kapsayan korunmacı sessizlik, kabullenici sessizliğe göre daha proaktif bir eylemdir (Dyne vd., 2003; Şahin, 2020).

Korumacı (Pro-Social) Sessizlik. Dyne ve diğerleri (2003) tarafından ortaya atılan korumacı sessizlik, fedakarlığı temeline alarak diğer bireylere ya da örgüte faydalı olabilmek amacıyla bireyin işle ve örgütle ilgili bilgi ve görüşlerini saklaması olarak tanımlanmaktadır. Korunmacı sessizlikte birey kendisinin karşılaşacağı sorunları düşünerek sessiz kalırken, korumacı sessizlikte diğerlerinin çıkarlarını bilinçli şekilde odağa alma düşüncesi (Gül ve Özcan, 2011) ön plandadır. Başka bir deyişle bireyin konuşmayı açığa çıkarabilecek olumsuz çıktılardan korkmak yerine başkaları için endişelendiği sessizlik türüdür (Zehir ve Erdogan, 2011).

Korumacı sessizlik, korunmacı sessizliğe benzer şekilde çalışanın koşullara dair alternatiflere dair farkındalığının olmasına, görüş ve bilgilerini saklamaya yönelik bilinçli bir karar vermesine dayanmaktadır. Korumacı sessizlik, örgütün yararı için özel bilgileri gizli tutmayı, örgüt içerisinde öğrenilen bilgileri dışarıdaki kişilerle paylaşmamayı, başkaları hakkındaki kişisel bilgileri uygunsuz bir şekilde açığa çıkarmamayı kapsamaktadır (Dyne vd., 2003). Bu doğrultuda korumacı sessizliğin, örgüt üyeleri

arasındaki güveni artırması ve diğer üyeler ve yöneticilerin çalışana karşı olumlu bir bakış açısı kazanmaları açısından örgüt iklimine katkı sağlayan bir sessizlik olduğu söylenebilir

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine dair bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeyleri tarafından yordanıp yordanmadığı ve demografik değişkenlerle olan ilişkileri incelenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın modeli, genel tarama modeli ve bu modelde yer alan karşılaştırmalı ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişimin olup olmadığını veya değişimin düzeyini ortaya koymayı amaçlamaktadır (Karasar, 2014). İlişkisel tarama modelinde yapılan çalışmalar gerçek bir neden- sonuç ilişkisine dair açıklama ortaya koymamaktadır (Tutar ve Erdem, 2022). Araştırmanın bağımlı değişkenleri iş doyumu ve yaşam doyumu iken bağımsız değişkenler psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliktir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Kasım 2022 ve Ocak 2023 tarihleri aralığında 81 ilde faaliyet gösteren, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 279 RAM'ın 79 ilde bulunan 203'ünde görev yapan 428 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar, çeşitli RAM'lardan uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi; zaman, ulaşım, maddi imkanlar gibi koşullar açısından katılımcılara kolaylıkla ulaşılabilecek örneklemlerden veri toplanmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

Araştırmanın katılımcılarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de yer almaktadır. Tabloda, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyeti, meslekte

görev süresi, RAM'da görev süresi, eğitim düzeyleri, RAM'da görev yaptıkları bölüm ve RAM'daki görev pozisyonlarına ilişkin frekans ve yüzdelikler yer almaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler		*n*	%	Toplam
Cinsiyet	Kadın	218	50.93	428
	Erkek	210	49.07	%100
Eğitim Düzeyi	Lisans	330	77.10	428
	Lisansüstü	98	22.90	%100
Meslekte Görev Süresi	1-5 yıl	106	24.77	
	6-10 yıl	123	28.74	
	11-15 yıl	59	13.79	428
	16-20 yıl	45	10.51	%100
	21+ yıl	95	22.19	
RAM'da Görev Süresi	1-3 yıl	194	45.33	
	4-6 yıl	105	24.53	
	7-9 yıl	65	15.19	428
	10+ yıl	64	14.95	%100
Bölüm	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Bölümü	352	82.24	428
	Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü	76	17.76	%100
Pozisyon	Bölüm Başkanı	125	29.21	428
	Psikolojik Danışman	303	70.79	%100

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya RAM'da çalışan 218 (%50.93) kadın, 210 (%49.07) erkek psikolojik danışman katılmıştır. Katılımcıların yaşları 23 ile 60 arasında değişmektedir ($\bar{X}$= 35.58, Ss= 8.73). Katılımcılardan 330 kişi (%77.10) lisans, 98 kişi (%22.90) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Psikolojik danışmanların 106'sı (%24.77) 1-5 yıl, 123'ü (%28.74) 6-10 yıl, 59'u (%13.79) 11-15 yıl, 45'i (%10.51) 16-20 yıl ve 95'i (%22.19) 21 yıl ve üzerinde meslekte görev süresine sahiptir. Katılımcıların 194'ünün (45.33) RAM'da görev süresi 1-3 yıl, 105'inin (%24.53), 65'inin (%15.19), 64'ünün (%14.95) 10 yıl ve üzerindedir. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların 352'si (%82.24) RAM'da PDR hizmetleri bölümünde, 76'sı (%17.76) özel eğitim hizmetleri bölümünde görev yapmaktadır. Aynı zamanda katılımcıların 125'i (%29.21) RAM'da bölüm başkanı olarak görev yapmakta iken 303'ü (%70.79) psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada yer alan veri toplama araçlarının kullanılabilmesi amacıyla gerekli izinler, ölçekleri uyarlayan araştırmacılarla e-posta yoluyla iletişim kurularak alınmıştır. Araştırma izinlerine ilişkin belgeler Ek 1'de yer almaktadır. Verilerin toplanmasına başlamadan önce Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan ve Mili Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden (ORGM) araştırmanın gerçekleştirilmesi için izin alınmıştır. Alınan Etik Kurul Onay Belgesi Ek 2'de, MEB Araştırma İzni Ek 3'te yer almaktadır. Çalışmanın verileri çevrimiçi olarak Google Formlar yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar, Bilgilendirilmiş Onam Formu ile araştırma öncesinde bilgilendirilmiş ve katılımcıların onayları alınmıştır.

Araştırmada "Kişisel Bilgi Formu" aracılığıyla psikolojik danışmanlara dair demografik bilgilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeyleri için "Psikolojik Sermaye Ölçeği"; örgütsel sessizlik düzeyleri için "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılmıştır. Psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerini saptamak için "Minnesota İş Doyumu Ölçeği", yaşam doyumu düzeylerini belirlemek için ise "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında ayrıntılı açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubuna dahil edilen psikolojik danışmanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formunda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi, RAM'da hangi bölümde görev yaptıkları, hangi RAM'da çalıştıkları ve RAM'da görev yaptıkları pozisyon hakkında sorulara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu Ek 4'te yer almaktadır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek bireylerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kısmen Memnunum", "Memnunum" ve "Çok

Memnunum" şeklinde, 5'li Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Genel iş doyumu belirtilen derecelerden "Hiç Memnun Değilim" ifadesi 1 puana, "Çok Memnunum" ifadesi 5 puana karşılık gelecek şekilde hesaplanmaktadır. Ölçek 18 yaş üzeri kadın ve erkek çalışanlara uygulanmaktadır.

Ölçek iki formdadır. Uzun form 100 madde, kısa olan ise 20 maddedir (Telman ve Çelik, 2020). Araştırmada Baycan (1985) tarafından uyarlama çalışması yapılan 20 maddeden oluşan kısa form kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 ve en düşük puan ise 100'dür. Ölçek 20 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; elde edilen gelir, örgütün güttüğü politikalar, sorumluluk, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, statü, yönetim ilişkileri, yeteneklerden faydalanma, değişiklik, çalışma şartları, sosyal hizmetler, teknik yardım, gerçekleştirilen etkinlikler, bağımsızlık, yaratıcı olma, ahlaki değerler, terfi imkanları, tanınmışlık, başarı, güvenlik ve otoritedir. Bu araştırmada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunun ölçülmesinde "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"nden alınan toplam puan kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin toplam puanı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği'ne ait örnek maddeler Ek 5'te yer almaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin amacı bireyin yaşamından elde ettiği doyum düzeyini belirlemektir. 5 maddeden oluşan ölçek, 7'li Likert tipindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Yetim (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin 7'li likertten oluşan formunun Cronbach alfa katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Dağlı ve Baysal (2016) tarafından 200 sınıf öğretmeninden oluşan katılımcılar ile yapılan uyarlama çalışmasında ölçekteki likert sayısı beşe düşürülerek tekrar uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçek ifadeleri "Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta Düzeyde Katılıyorum (3), Büyük Oranda Katılıyorum (4) ve Tamamen Katılıyorum (5)" şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 ve test tekrar test güvenirliği .97 olarak hesaplanmıştır. Ölçek tek faktörlü bir yapıda olup ölçekten alınan en düşük puan 5 ve en yüksek puan ise 25'tir. Bu araştırmada ölçeğin toplam puanı için Cronbach

alfa iç tutarlık katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği'ne ilişkin örnek maddeler Ek 6'da yer almaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bireylerin örgütsel psikolojik sermayelerini belirlemeyi amaçlayan ölçek, 4 boyut ve 24 maddeden oluşmakta olup 6'lı Likert tipindedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik olmak üzere dört alt boyutlarından oluşmaktadır.

Çetin ve Basım (2012) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması, bakanlık ve ilgili kurumlarda görev yapan yöneticilerden oluşan 235 katılımcı ile yapılmıştır. Yapılan analizde madde toplam puan bağıntı katsayılarının .03 ile .66 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu nedenle 1, 8 ve 11 numaralı maddelerin istenen sınırlarda olmamasından dolayı ölçekten çıkarılarak yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ($\chi 2/df$) 2,18 ($\chi 2=399,9$ df=183); kök ortalama kare yaklaşım hatası .057; Tucker-Lewis indeks değeri 0,91 ve karşılaştırmalı uyum indeks değeri ise .90 olarak elde edilmiştir. Ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaşmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan geçerlik çalışmalarının ardından ölçeğin son hali 21 maddeden oluşmaktadır. Böylece ölçekten alınabilecek en düşük puan 21, en yüksek puan ise 126'dır. Bu araştırmada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla "Psikolojik Sermaye Ölçeği"nden elde edilen toplam puan kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin toplam puanı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde yer alan maddelerin örnekleri Ek 7'de yer almaktadır.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Knoll ve Dick (2012) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçekte sessizlik; pasif sessizlik, kabullenici sessizlik, örgüt yararına sessizlik ve fırsatçı sessizlik olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne

Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçekten farklı olarak geçerlik çalışması sonucunda 3 boyuta ayrılan ölçekte kabullenici sessizlik ve pasif sessizlik boyutlarına ait maddeler tek bir boyutta toplanmıştır. Öte yandan düşük faktör yükleri nedeniyle 8, 10, 14, 15 ve 16 numaralı maddeler ölçekten çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır. Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından ölçeğin iç tutarlığını tespit etmek için Cronbach Alpha değeri .91, test tekrar test güvenirliği .86 olarak hesaplanmıştır.

Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından yapılan geçerlik çalışmasının ardından ölçeğin son hali 15 maddeden oluşmaktadır. Böylece ölçekten alınabilecek en düşük puan 15, en yüksek puan ise 75'tir. Bu araştırmada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların örgütsel sessizlik düzeyini ölçmek amacıyla "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"nden elde edilen toplam puan kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin toplam puanı için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin örnek maddeleri Ek 8'de yer almaktadır.

Verilerin Çözümlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde verilerin analize hazırlanması ve varsayımların incelenmesi ile analizlere ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Verilerin Analize Hazırlanması ve Varsayımların İncelenmesi

Araştırmanın veri toplama sürecinin sonunda veri analizine geçilmeden önce 452 katılımcının verileri kontrol edilerek meslekte görev süresi ve RAM'da görev süresi bir yıldan az olan 13 katılımcının verileri analize dahil edilmemiştir. 439 katılımcının verileri kontrol edilerek analize hazırlanmıştır. İlk olarak veri girişinde meydana gelmiş olabilecek hata ya da katılımcıların yanıtlamadığı madde olup olmadığını kontrol etmek amacıyla kayıp değerler incelenmiştir. Veriler arasında yanıtlanmayan madde bulunmadığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda yapılan değerlendirmeye göre verilerde kayıp değerler bulunmamıştır.

Araştırmanın tüm değişkenlerinin tek yönlü uç değer analizi yapılmıştır. Uç değerlerin tespiti için standart Z puanları incelenmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021). Bu doğrultuda uç değerlerin incelenmesi amacıyla ölçeklerin

ortalama puanları standardize edilerek Z puanına dönüştürülmüş ve puan aralıkları incelenmiştir. Standart Z puanının ölçütü ±3,29 aralığında alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu aralığın dışında kalan 4 değer veri setinden çıkarılmıştır.

Değişkenlerin tek yönlü normallik dağılımına sahip olma durumu incelenmiştir. Tek yönlü normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek amacıyla değişkenlerin normal dağılım eğrisini içeren histogramlar, Q-Q grafikleri ile mod, medyan, ortalama, basıklık ve çarpıklık katsayıları olmak üzere betimsel istatistik değerleri incelenmiştir. İncelemeler sonucunda verilerin dağılımlarının normale yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±1 değerleri arasında yer aldığı gözlemlenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenlerin normal dağılım eğrisini içeren histogram ve Q-Q grafiklerinin değişkenlerin normale yakın dağılım gösterdikleri gözlemlenmiştir. Dolayısıyla betimsel istatistikler doğrultusunda tek yönlü normallik varsayımlarının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bir sonraki aşamada araştırmanın değişkenlerinin çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımları incelenmiştir. Bu doğrultuda çok yönlü uç değerlerin tespiti için Mahalanobis değeri hesaplanarak kritik ki kare değeri p=.001 ölçüt olarak alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu değeri sağlamayan 7 değer veri setinden çıkarılmıştır. Veri setinden çıkarılan değerlerin ardından 428 katılımcı ile analize devam edilmiştir. Çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesinde standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için saçılma diyagramları, histogram ve normal dağılım eğrilerine bakılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021). Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda grafiklerdeki noktaların bir eksen etrafında toplanma eğiliminde olduğu ve doğrusallık varsayımını karşıladığı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde histogram ve normal dağılım eğrilerinin normallik varsayımını karşıladığı, saçılma diyagramı matrisinde oluşan şekillerin elips olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımları karşılanmaktadır.

Çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımlarından biri araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantılılık sorunu olmamasıdır. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonların .80 ve üzeri olması çoklu bağlantılılık sorununa işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2014). Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık durumunun incelenmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Pearson Korelasyon analizi bulgularına göre psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin -.38 olduğu ve .80'den küçük olduğu için çoklu bağlantılılık sorunu

olmadığı gözlenmiştir. Aynı zamanda varyans artış faktörü (VIF) değerinin 10'dan büyük, tolerans değerinin .20'den küçük ve durum indeksinin (CI) 30'dan büyük olması çoklu bağlantılılık sorununa işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021). Bu doğrultuda iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenlerinin psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri ile çoklu bağlantı sorununun tespiti için ayrıca incelenen (VIF) değerinin (1.17) 10'dan küçük olduğu, tolerans değerinin .10'dan büyük olduğu (.85), koşul indeksinin (6.29 ve 21.57) ise .30'dan küçük olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon analizinin bir diğer ön koşulu olan bağımsız hataların varlığının test edilmesinde Durbin Watson katsayısı kullanılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Araştırmada iş doyumu değişkeni ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri için Durbin-Watson katsayısı (1.89) ve yaşam doyumu değişkeni ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri için Durbin-Watson katsayısı (1.86) 2'ye yakın bulunmuştur. Bu bulguya göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı belirlenmiştir.

Veri Analizi Teknikleri

Araştırma kapsamında çevrimiçi ortamda toplanan veriler, Statistical Package for Social Sciences (SPSS) paket programının 26.0 versiyonu kullanılarak çözümlenmiştir. Analizde ilk olarak ölçeklerden elde edilen puanların betimsel ve demografik istatistikleri hesaplanmıştır. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik, iş ve yaşam doyumu düzeylerini incelemek amacıyla ölçeklerin puan ortalamaları ($\bar{X}$) ve standart sapma (Ss) değerleri hesaplanmıştır. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu puan ortalamalarının cinsiyete, eğitim düzeyine, meslekte görev süresine, RAM'daki görev süresine ve görev yapılan bölüme göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin iş ve yaşam doyumu bağımlı değişkenlerini yordama derecesi çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Çoklu regresyon analizi, bağımsız değişkenlere dayalı olarak bağımlı değişkenin tahmin edilmesini amaçlamaktadır. Bu teknik aynı zamanda analizin istatistiksel olarak anlamlılığı ve ilişkinin yönüne dair bilgi vermektedir (Büyüköztürk, 2014).

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistiklere ve analizlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmada yer alan katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

	n	En düşük puan	En yüksek puan	$\bar{X}$	Medyan	Mod	*Ss*	ÇK	BK
İş Doyumu	428	35.00	100.00	70.25	71.00	67.00	11.63	-.38	.15
Psikolojik Sermaye	428	59.00	126.00	98.77	99.00	99.00	13.62	-.41	-.01
Örgütsel Sessizlik	428	15.00	63.00	36.23	36.00	30.00	11.05	.07	-.57
Yaşam Doyumu	428	5.00	25.00	14.92	14.92	15.00	3.68	-.24	-.11

Not: ÇK= Çarpıklık Katsayısı BK= Basıklık Katsayısı

Tablo 2'de, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu ölçeği değerleri incelendiğinde; en düşük puanın 35, en yüksek puanın 100, toplam puan ortalamasının ($\bar{X}$) 70.25 ve standart sapmanın (Ss) 11.63 olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların yaşam doyumu ölçeği değerleri incelendiğinde en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25, puan ortalamasının ($\bar{X}$) 14.92 ve standart sapma puanlarının (Ss) 3.68 olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ölçeğine ait puan ortalamasının ($\bar{X}$) 98.77, standart sapma puanlarının (Ss) 13.62, en düşük puanın 59 ve en yüksek puanın 126 olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların örgütsel sessizlik

ölçeğinden aldıkları en düşük puan 15 ve en yüksek puan 63'tür. Örgütsel sessizlik ölçeğinden alınan puan ortalaması ($\bar{X}$) 36.23 ve standart sapma puanları (Ss) 11.05 değerindedir.

Regresyon Analizinde Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmanın iş doyumu, psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları ile incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyi Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3

Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4
1. İş Doyumu	-			
2.Psikolojik Sermaye	.445**	-		
3.Örgütsel Sessizlik	-.312**	-.382**	-	
4.Yaşam Doyumu	.488**	.345**	-.293**	-

**p<.01

Tablo 3 incelendiğinde; araştırmanın yordanan değişkenlerinden iş doyumu ile psikolojik sermaye (r=.445; p<.01) arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile örgütsel sessizlik (r=-.312; p<.01) arasında ise olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bir diğer yordanan değişken olan yaşam doyumu ile psikolojik sermaye (r=.488; p<.01) arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumu ile örgütsel sessizlik (r=-.293; p<.01) arasında ise olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yordayan değişkenler olan psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik (r=-.382; p<.01) arasında olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

İş Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde iş doyumunun psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulguları ve yorumları sunulmuştur. Analizden elde edilen bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4

İş Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	*B*	*Standart Hata*	*β*	*t*	*p*
Sabit	44.424	4.887	-	9.090	.000
Psikolojik Sermaye	.326	.040	.381	8.237	.000
Örgütsel Sessizlik	-.175	.049	-.166	-3.592	.000
R=.471	R^2=.222				
$F_{(2,425)}$ = 60.48	p=.000				

Tablo 4'e göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri birlikte RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %22'sini açıklamaktadır (R= .47, R^2=. 22; p=.00). Analizden elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik puanlarının iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F_{(2,425)}$ =60,48 p<.05). Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde; değişkenlerden iş doyumu üzerinde en yüksek yordama gücünün psikolojik sermaye (β= .381) ardından örgütsel sessizlik (β=-.166) olduğu görülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığını ortaya koyan t-testi sonuçlarına göre; psikolojik sermaye (t=8.237, p<.05) ve örgütsel sessizlik (t=-3.592, p<.05) değişkenleri RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Araştırma verilerine göre psikolojik sermaye iş doyumunu anlamlı ve pozitif yönde, örgütsel sessizlik ise iş doyumunu olumsuz yönde yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermayeleri arttıkça işten aldıkları doyum artarken; örgütsel sessizlik düzeyleri arttıkça işten aldıkları doyumun azalacağı görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik sermayenin iş doyumunu yordadığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu bulguyla benzerlik gösteren

çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Abbas, Raja, Darr ve Bouckenooghe, 2012; Akçay, 2012; Cheung vd., 2011; Çetin, 2011; Dönmez, 2014; Fu, Sun, Wang, Yang ve Wang, 2013; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007; Olaniyan ve Hystad, 2016; Ögül, 2021). Başka bir deyişle psikolojik sermayeleri fazla olan çalışanların işe yönelik doyumları artmaktadır.

Larson ve Luthans (2006) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş doyumunu insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde açıklanan varyansı önemli ölçüde artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve psikolojik sağlamlık olmak üzere dört alt boyutun birleşmesiyle oluşan daha üst ve temel bir psikolojik yapı olduğu kanıtlanmıştır (Luthans, 2011). Bu doğrultuda alanyazın incelendiğinde genellikle psikolojik sermayeyi oluşturan alt boyutların iş doyumuna etkisine ilişkin çalışmalar yer almaktadır. Jung ve Yoon (2015) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların işten aldıkları doyumu iyileştirebilecek önemli bir performans faktörü olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve iyimserlik iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahipken öz-yeterlik ve psikolojik sağlamlığın etkisi bulunmamıştır. Öte yandan Yücel (2019) ise genel psikolojik sermayenin alt boyutlarından daha yüksek bir düzeyde iş doyumunu yordadığını ortaya koymuştur.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda da psikolojik sermayenin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı ve alt boyutlarının ele alındığı araştırmalar bulunmaktadır. Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından yapılan çalışmada genel psikolojik sermayenin iş doyumunu olumlu yönde ve anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında psikolojik sermayenin alt boyutları ile yapılan analizde umut ve iyimserliğin iş doyumunu olumlu ve anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutlarının yanı sıra psikolojik sağlamlığın da iş doyumunu yordadığı bulunmuştur

Badran ve Youssef Morgan (2015), psikolojik sermayenin iş doyumu ile ilişkisini inceledikleri çalışmalarında psikolojik sermayenin hedef odaklı düşünme, olumlu değerlendirme ve motivasyon ile aksilikler ve engeller karşısında esnek olabilme gibi olumlu süreçler aracılığıyla iş doyumuna yol açtığını ortaya koymuşlardır. Karatepe ve Karatas (2015) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların psikolojik sermayesi yüksek olduğunda işlerine olan bağlılıklarının arttığı ve böylece iş, kariyer ve yaşam doyumlarının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularının Türkiye'de psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ve iş doyumlarına ilişkin yapılan çalışmalar ile de tutarlılık içerisinde olduğu görülmektedir. Aliyev ve Tunc (2015) okulda çalışan psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri üzerinde psikolojik sermaye, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin etkisini inceledikleri çalışmada psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların iş doyumları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Benzer şekilde Karaçam (2019) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerinin işlerinden aldıkları doyumu pozitif ve anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Araştırmanın diğer sonucu ise psikolojik sermayenin etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş doyumları üzerinde aracılık etkisi olduğudur.

Alanyazında örgütsel sessizlik ile iş doyumunun ilişkisini inceleyen çalışmalarda genellikle aralarındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu ortaya konmuştur. (Aktaş ve Şimşek, 2015; Azimi, 2021; Bozkuş, Karacabey ve Özdere, 2019; Karkı, 2017; Özüpek, 2019; Parlar Kılıç vd., 2021). Fard ve Karimi (2015) örgütsel sessizlik ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada araştırmanın bulgusu ile benzer sonuca ulaşmışlardır. Araştırmada örgütsel güvenin iş doyumuna olan etkisine örgütsel sessizliğin aracılık ettiği bulunmuştur. Araştırmanın bulguları çalışanların yöneticilerine olan güveninin zayıf olmasının örgüt içerisinde görüşlerini ve bilgilerini açıkça ifade etmekten korkmalarına, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacak önerilerde bulunmamalarına yol açacağı ve böylece sessizlik davranışının ortaya çıkacağı şeklinde yorumlanmıştır. Alarabiat ve Eyupoglu (2022) tarafından yapılan çalışmada ise etkileşimsel liderlik ile iş doyumu arasındaki pozitif ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık ettiği ve örgütsel sessizlik arttıkça iş doyumunun azaldığı ortaya konmuştur. Alanyazında araştırmadan elde edilen bulgularla tutarlılık göstermeyen sınırlı sayıda çalışma da yer almaktadır. Egi (2019) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada örgütsel sessizliğin iş doyumunu anlamlı şekilde yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanlık, yardım hizmeti sunan profesyonel bir meslek grubudur. Ruh sağlığı hizmeti sunan psikolojik danışmanların yaptıkları işe dair öz-yeterlik algıları, tükenmişlikleri ve işten aldıkları doyum gibi konular alanyazında önemli araştırma alanları olmuştur (Yam, 2018). Türkiye'de genellikle MEB bünyesinde istihdam edilen psikolojik danışmanların öğrenciler ve veliler göz önünde bulundurulduğunda halkın büyük bir bölümüne ruh sağlığı hizmeti sunduğu söylenebilir. Bu noktada RAM'larda çalışan psikolojik danışmanlar öğrenci ve velilerin yanı sıra sorumluluk bölgesinde yer alan tüm bireylere psikolojik destek sunmakla görevlidir (MEB, 2020). Psikolojik

danışmanların sunduğu hizmet gelişimsel rehberlik anlayışı çerçevesinde kriz durumlarına müdahale, önleyici ve iyileştirici rehberlik çalışmalarını da kapsayan, yaratıcı ve esnek olmayı gerektiren, kanıta dayalı profesyonel bir yardım hizmetidir (Yeşilyaprak, 2014). RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar kriz durumlarının ardından MEB'de genellikle psikososyal çalışmalarda öncelikli görevlendirilen personellerdir. Öte yandan okullardaki rehberlik servisleri genellikle baş edemedikleri zorlayıcı durumlar hakkında RAM'lardan müşavirlik hizmeti talep etmektedir. Zorlayıcı yaşam olaylarına müdahalenin yanı sıra hizmet sundukları bireylerin gelişimlerini destekleyen programlar, araştırma ve yayınlar hazırlamakla görevlidirler. Görülmektedir ki psikolojik danışmanlar kriz durumlarından bireylerin gelişimini destekleyen çalışmalara kadar geniş bir çalışma alanına sahiptir. Bu noktada araştırmanın sonucuna göre psikolojik danışmanların yaptıkları işe dair sahip oldukları pozitif psikolojik güçlerin işten aldıkları doyumda etkili olduğu düşünülmektedir. Başka bir deyişle RAM'da çalışan psikolojik danışmanın yaptığı işin üstesinden gelmeye yönelik çaba gösterebileceğine dair kendine güvenini, işin gerektirdiklerine yönelik şimdi ve iş yaşamının ilerleyen yıllarına başarılı olacağına dair iyimser olmasını, amaçlara ulaşmak için kararlı ve umutlu olmasını ve işle ilgili karşılaştığı güçlüklerin yılmadan üstesinden gelebilmesini kapsayan üst bir yapı olan psikolojik sermayelerinin işten aldıkları doyumda etkili olduğu söylenebilir.

Örgütsel sessizlik, örgütte değişim yaratacak ya da sorunların çözümüne katkı sağlayacak görüşlerini ve eleştirilerini iş arkadaşları ve yöneticiler ile paylaşmaktan kaçınmasını ifade etmektedir (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001). Morrison ve Milliken'e (2000) göre sessizliğin nedenleri genelde çalışanların olumsuz sonuçlardan korkması ya da örgüt içerisinde herhangi bir değişimin meydana gelmeyeceğini düşünmeleridir. Çalışanların sessizliğiyle kurumda yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasının engellenmesiyle de verilen hizmetlerin geliştirilmesinin engelleneceği söylenebilir. Psikolojik danışmanların sundukları hizmetin etkili olabilmesinde ise öğrenci, veli, öğretmen ve yöneticiler ile iş birliği içerisinde çalışmak önemli bir role sahiptir (Nazlı, 2014). Bu noktada psikolojik danışmanların yöneticileri ve iş arkadaşları ile karşılıklı bilgi ve görüş paylaşımı içerisinde olmamalarının çalışmalarının etkililiğini düşürdüğü ve böylece işe dair motivasyonlarını olumsuz etkilediği söylenebilir. Ayrıca RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar, genellikle bireysel görevlerin yanı sıra kurumdaki gerekli çalışmaları birlikte organize ederek iş birliği içerisinde çalışmak durumundadır. Kurum müdür, müdür yardımcısı, bölüm başkanı ve personelden oluşan bu örgütsel ortamda çalışanların ve idarecilerin birbiriyle görüşlerini ve eleştirilerini

açıkça paylaşmamasının görevlerin yeterince yerine getirilmemesi ve üretkenliğin sekteye uğramasına yol açabileceği söylenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda psikolojik danışmanların RAM'da örgütsel sessizliklerinin işlerinden doyum almalarını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Yaşam Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde yaşam doyumunun psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulguları ve yorumları sunulmuştur. Analizden elde edilen bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5

Yaşam Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	*B*	*Standart Hata*	*β*	*t*	*p*
Sabit	9.903	1.614	-	6.134	.000
Psikolojik Sermaye	.074	.013	.273	5.648	.000
Örgütsel Sessizlik	-.063	-.016	-.189	-3.900	.000
R=.387	R^2=.150				
$F_{(2,425)}$ = 37.416	p=.000				

Tablo 5'e göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri birlikte RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıklamaktadır (R=.387, R^2=.150; p=.00). Analizden elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik puanlarının yaşam doyumunu istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($F_{(2,425)}$ = 37.416; p<.05). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) incelendiğinde yordayıcı değişkenlerin yaşam doyumu üzerindeki göreli önem sırası psikolojik sermaye (β= .273) ve örgütsel sessizliktir (β= -.189). Psikolojik sermaye yaşam doyumunu olumlu yönde, örgütsel sessizlik ise yaşam doyumunu olumsuz yönde yordamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye (t=5.648, p<.05) ve örgütsel sessizlik (t=-3.900, p<.05) değişkenlerinin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Alanyazında psikolojik sermayenin genel yaşam doyumu ile ilişkisinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu söylenebilir. Alanyazındaki ilgili çalışmalarda psikolojik sermaye ve yaşam doyumunun ilişkisinin araştırmanın bulgularına benzer şekilde pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. (Bockorny ve Youseef-Morgan, 2019; Datu ve Valdez, 2019; Dönmez, 2014; Özal, 2019; Santisi, Lodi, Magnano, Zarbo ve Zammitti, 2020). Genellikle çalışanların psikolojik sermayelerinin öznel iyi oluşları ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkisi olduğuna dair araştırmaların yapıldığı söylenebilir (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Culbertson vd., 2010). Ayrıca Luthans, Youssef, Sweetman ve Harms (2013) psikolojik sermayenin iş, sosyal ilişkiler ve sağlık gibi yaşamın önemli alanlarıyla ilgili doyumun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Karatepe ve Karatas (2015) tarafından yapılan araştırmada ise çalışanların psikolojik sermayesi yüksek olduğunda iş, kariyer ve yaşam doyumlarının arttığı ortaya konmuştur. Bajwa ve diğerleri (2018) tarafından göçmenlerin psikolojik sermaye ve yaşam doyumlarını geliştirmeye yönelik uygulanan eğitim programının etkililiğinin incelendiği çalışmada ise psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik sağlamlık boyutlarının yaşam doyumunu önemli düzeyde artırdığı ortaya konmuştur.

Örgütsel sessizliğin yaşam doyumuna etkisine dair alanyazında oldukça sınırlı araştırma bulunduğu gözlenmiştir. Aksakal (2017), çalışanların tükenmişlik düzeyi, yaşam doyumu ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında yaşam doyumunun örgütsel sessizliğin türlerinden savunma amaçlı sessizlik ile düşük düzeyde ve negatif yönde ilişkisini, örgüt yararına sessizlik ile düşük düzeyde ve pozitif ilişkisini ortaya koymuştur. Ancak bu araştırmanın bulgularından farklı olarak genel örgütsel sessizlik ile yaşam doyumunun anlamlı düzeyde ilişkili olmadığını bulmuştur.

Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon ve Diener (2005), bireyin yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin gerçek yaşam olaylarını, olaylara karşı duygusal tepkileri ve bir bütün olarak yaşamına dair genel değerlendirmelerini içerdiğini belirtmektedir. Bu değerlendirmeler bireyin yaşamı anlamlandırma çabaları ve beklentilerinden etkilenmektedir. Bireylerin aile yaşamı, kişilerarası ilişkiler ve iş yaşamları da bu beklentilerden etkilenmektedir (Atalan Yüksel, 2019). Bu doğrultuda bireyin günlük yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği işten aldığı doyum ile yaşam doyumu birbiriyle ilişki içerisindedir. İş ve yaşam doyumunun ilişkisini ele alan taşma varsayımına göre bireyin yaşamının bir alanına yönelik olan tutumları ve davranışları taşarak yaşamın diğer alanlarında da benzer tutum ve davranışlar sergilemesine yol açacaktır (Dikmen, 1995). Psikolojik sermaye de kişinin iş koşullarına ve işe dair başarı şansına ilişkin olumlu

değerlendirmeleri kapsayan kişisel psikolojik kaynaklar olarak kavramsallaştırılabilir (Bockorny ve Youssef- Morgan, 2019; Culbertson vd., 2010). Bu bilgiler ışığında araştırmadan elde edilen bulguya göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların işe ve işlerinde ulaşmayı hedefledikleri amaçlara yönelik olumlu bir değerlendirme ve bakış açısına sahip olmalarının iş doyumlarını artıran etkisinin yaşamlarından aldıkları doyuma da yansıdığı düşünülmektedir. Nitekim RAM'da çalışan psikolojik danışmanların standartlaştırılmamış görev tanımları, bir yardım veren mesleği olarak zorlayıcı durumlar ile baş etme ve rehberliğin üç gelişim alanına dair yenilikçi ve yaratıcı projeler ortaya koyma gibi üretkenliğin ön planda olduğu, yeni durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlayarak çözüm bulmayı gerektiren rollere sahip olduğu görülmektedir (MEB, 2020). RAM'da çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorumlulukları ve RAM'ın örgütsel yapılanmasındaki eksikliklerden kaynaklanan bu güçlüklerin üstesinden gelmeye dair öz-yeterliği, umudu, iyimserliği ve psikolojik sağlamlığını kapsayan psikolojik sermayelerini geliştirmelerinin iş hayatının ötesine geçerek aile yaşamı ve sosyal ilişkiler gibi yaşamın diğer alanlarındaki zorluklar ve belirsizliklere dair olumlu bir bakış açısına sahip olmasında etkili olduğu söylenebilir. Güneş, Kurtça ve Barak (2022), psikolojik sermayenin bireylerin yaşamı daha anlamlı ve değerli, sorunları daha baş edilebilir bir bakış açısıyla ele almalarına katkı sağlayarak yaşamdan alınan doyumu artırdığını belirtmektedir. Bu nedenlerle RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeylerinin yaşam doyumlarını artıran bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş doyumunun bulgularına benzer şekilde psikolojik danışmanların iş ortamındaki sessizlik davranışlarının yaşam doyumlarına olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çivilidağ (2007) bireylerin gelişimini desteklemekle görevli olan psikolojik danışmanların öğrenciler, okuldaki diğer öğretmenler, idareciler ve velilerle iletişimde güçlükler yaşamalarının mesleklerinde üretken ve istekli olmalarını, kişilerarası ilişkilerinde ve yaşam doyumlarını olumsuz etkileyeceğini belirtmektedir. Bu noktada araştırmanın bulgularına göre psikolojik danışmanların meslektaşları ve yöneticiler ile bilgi ve görüşlerini açıkça paylaşamamalarının iş birliği içerisinde çalışmalarını engelleyerek sundukları hizmetin başarıya ulaşmasını engellemesinin yanı sıra kişisel yaşamlarındaki diğer iletişimlerinde de olumsuz bir etkiye yol açabileceği söylenebilir. Bireyin örgüt içerisinde sessiz kalmayı tercih etme nedenleri genellikle görüşlerini paylaştığında olumsuz sonuçlarla karşılaşılacağına dair bir korku ya da görüşlerini açıklamasıyla herhangi bir değişimin gerçekleşeceğine dair bir umudun olmamasıdır (Morrison ve Milliken, 2000). Bu noktada psikolojik danışmanların iş ortamındaki sessiz

kalmalarına neden olabilecek korku ya da umutsuzluk duygularının yaşamlarına da yansıyabileceği düşünülmektedir. Nitekim bireylerin iş yaşamlarına ilişkin olumlu duygularının yaşam doyumlarını da artırdığı ve böylece aile ile ilgili sorunların azaldığı, bireylerin aile ve iş yaşamlarında görevlerini daha iyi yerine getirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Scandura ve Lankau, 1997). Böylece RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ortamındaki bu olumsuz duygularının etkisiyle ortaya çıkabilecek örgütsel sessizliklerinin yaşamın diğer alanlarına da yansımış olabileceği göz önünde bulundurulduğunda görüşlerini açıkça paylaşamamalarının yaşamlarından aldıkları doyumu olumsuz etkilediği söylenebilir.

RAM'da Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi ve RAM'da görev yapılan bölüm değişkenlerine göre incelenmiştir. Belirtilen değişkenlere göre iş doyumunun incelenmesi amacıyla İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterme durumunu incelemek amacıyla İlişkisiz Örneklemler T-Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
Kadın	218	68.53	11.58	426	-3.149	.002
Erkek	210	72.04	11.45			

Tablo 6'da görüldüğü üzere, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumuna ilişkin puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir (t_{426}=-3,149; p<0,05). Erkek psikolojik danışmanların iş doyum puanları ($\bar{X}$= 72), kadın

psikolojik danışmanlardan ($\bar{X}$=68.53) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulgular doğrultusunda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaştığı ve erkek psikolojik danışmanların kadın psikolojik danışmanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği ve erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Alanyazında araştırmanın bulgusuyla tutarlı şekilde iş doyumunun cinsiyete göre farklılaştığını ortaya koyan öğretmenlerle yapılmış çalışmalar yer almaktadır (Aydin, Uysal ve Sarier, 2012; Crossman ve Harris, 2006; Filiz, 2014; Mertler, 2002; Okpara, Squillace ve Erondu, 2005; Şekerli, 2013; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Aliyev ve Tunc (2015) tarafından okul psikolojik danışmanlarıyla yapılan çalışmada erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde Çulha (2017) tarafından okul psikolojik danışmanları ile yapılan çalışmada erkeklerin içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Andrew, Faubion ve Palmer'ın (2002) rehabilitasyon psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları çalışmada ise genel iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı ancak danışanlarla görüşmeler için yeterli alan olması, iş ortamının güvenliği gibi dışsal iş faktörlerinden memnuniyetleri açısından kadınların iş doyumunun erkeklere göre düşük olduğu ortaya konmuştur.

Bender, Donohue ve Heywood (2005) tarafından iş doyumu ile cinsiyet farklılıklarının ilişkisinin incelendiği çalışmada kadın ve erkeklerin işten aldıkları doyumun birtakım faktörlere göre farklılık gösterdiği ortaya konuştur. Bulgulara göre işyerinde erkeklerin sayısının azalmasının kadınların işten aldıkları doyumu artıran bir unsur olduğu belirtilirken, ek gelir elde etmenin erkeklerde daha fazla iş doyumu sağladığı ortaya konmuştur. Okpara ve diğerleri (2005) tarafından yapılan çalışmada ise işe dair çeşitli boyutlarda cinsiyete göre iş doyumunun farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşları ve işlerinden daha yüksek doyum elde ederken erkeklerin ücret, ek gelir, yönetim ve genel iş doyumlarının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Toplum tarafından kadına ve erkeğe atfedilen belli özellikler, roller ve sorumluluklar bulunmaktadır. Toplumsal olarak kadın daha çok uyumlu, düzeni sağlayan, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenen bir rolde konumlandırılırken erkeğin evin temel ihtiyaçlarını karşılamak için para kazanan, yaşamın içerisinde otoriteyi temsil eden bir rolde olduğu görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 2007). Toplum tarafından kadın

ve erkeğe atfedilen bu beklentiler ve roller bireylerin yaşamdan ve işten beklentileri, tutumları ve tercihleri arasında farklılıklar oluşmasında etkili olabilmektedir. Nitekim kadın ve erkeğe atfedilen bu roller bir işte çalışan kadınların ev ve çocuk bakımına dair görev ve sorumlulukları tek başına üstlenmek zorunda kalmasına ve yükünün erkeklere göre daha fazla olmasına yol açmaktadır (Ünüvar ve Tagay, 2015). RAM'da çalışan erkek psikolojik danışmanların kadınlara göre iş doyumunun yüksek olmasında bu toplumsal cinsiyet rollerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada RAM'ın mesai saatinin okullara göre daha uzun olması, yaz tatillerinin olmaması, özellikle PDR hizmetleri bölümünde doğrudan öğrencilerle çalışılan bir iş ortamının olmaması ve ağırlıklı olarak organizasyon ve planlama işlerinden sorumlu olunmasının kadınların iş doyumunu azaltabilecek faktörler olduğu düşünülmektedir. Ancak alanyazında araştırmanın bulguları ile tutarlılık göstermeyen çalışmalar da yer almaktadır. Özellikle Türkiye'de RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ele alan araştırmalar incelendiğinde iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğine dair bulgular dikkat çekmektedir (Kağan, 2005; Akkuş, 2010; Acar, 2019). Benzer şekilde Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) ve Atalan Yüksel (2019) tarafından okul psikolojik danışmanlarıyla yapılan çalışmada da iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

Genel olarak ilgili alanyazın incelendiğinde cinsiyet ile iş doyumu arasındaki ilişkide farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin işten aldıkları doyumu etkileyen faktörlerin de kendi içerisinde farklılaştığı söylenebilir. Bu noktada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyete göre fark göstermesine yol açan faktörlerin daha detaylı incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterme durumu İlişkisiz Örneklemler T-Testi kullanılarak incelenmiştir. Analize ilişkin bulgulara Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7

İş Doyumu Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
Lisans	330	70.00	11.67	160.779	-.839	.403
Lisansüstü	98	71.11	11.52			

Tablo 7 incelendiğinde iş doyumu (t_{428}=-.839, p>.05) eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların eğitim düzeylerinin farklı olması iş doyumu düzeylerinde anlamlı fark oluşturmamaktadır.

Araştırma bulgularına göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının alanyazında psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir (Akkuş, 2010; Bulut Yazıcı, 2018; Çulha, 2017; Demir, 2010; Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015; Kağan, 2005; Özen, 2011; Umay 2015).

İş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını ortaya koyan öğretmenlerle yapılan benzer araştırmalar da bulunmaktadır (Azimi ve Durdağı, 2019; Eser, 2010; Kanbur, 2020; Öksüzoğlu, 2022; Sarıkaya, 2019; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Telef, 2011). Alanyazındaki bu çalışmalarla araştırmanın önemli bir ortak noktasının lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcı örneklemlerinin lisans düzeyindeki katılımcılardan düşük olmasıdır. Telef (2011) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı ancak kişisel başarı algılarının lisansüstü eğitim alan öğretmenlerde anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonucun aksine öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun düştüğüne ilişkin çalışmalar da alanyazında yer almaktadır (Akkaş, 2017; Demir, 2001; Günbayı ve Toprak, 2010; Keser, 2005b; Şekerli, 2013; Wang, 2012). Bu araştırmalarda öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle işlerine ve işin karşılığında elde ettikleri maddi ve manevi kazançlara yönelik beklentilerinin de arttığı bu nedenle iş doyumlarının düşük olduğu yorumu yapılmıştır. Keser (2005b) ise eğitim düzeyi düşük bireylerin yaşam doyumlarının diğerlerinden yüksek olmasında var olan işlerini koruma çabasında olmalarıyla ve kariyerlerinde ilerleme beklentilerinin olmamasıyla açıklanabileceğini belirtmiştir. Aksi yönde bir bulgu sunan Sharma ve Jyoti (2009) tarafından akademisyenler ile yapılan çalışmada eğitim düzeyi arttıkça işten alınan doyumun arttığı ortaya konmuştur. Elde edilen bu bulguda akademisyenlerin işlerinin doğası gereği eğitim düzeylerinin arttığı, işten elde ettikleri maddi ve manevi ödüllerin tatmin edici olduğu düşünülebilir.

Ele alınan araştırmalardan da görüldüğü üzere eğitim düzeyinin işten alınan doyum ile ilişkisinin farklı sonuçlar verebildiği görülmektedir. Kimi durumlarda eğitim

düzeyi yüksek bireyler, bilgi ve becerilerini sergileyebilme motivasyonuyla işten daha fazla doyum alırken bazı çalışanların ise eğitim düzeyleri yükseldikçe işten beklentileri arttığı için işten doyum sağlamakta güçlük çekebilmektedir (Güner, 2007). Ancak bu araştırmada anlamlı bir fark çıkmamasında ve alanyazında eğitim düzeyi yükseldikçe psikolojik danışmanların iş doyumunun farklılaşmamasında çeşitli faktörlerin etkili olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların işten aldığı doyumda ödül ve terfi imkânı gibi koşulların işten alınan doyumu artırdığı bilinmektedir. Buna karşılık MEB tarafından lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlara ücret, kıdem artışı, ödüllendirme gibi konularda sağlanan avantajların oldukça yetersiz düzeyde olmasının psikolojik danışmanların iş doyumunu artırmada ya da eğitim düzeyi farklı olan çalışanların iş doyumlarında farklılıklar oluşmamasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip öğretmen ve psikolojik danışmanların örnekleminin lisans mezunlarına göre az sayıda olması dikkat çekmektedir (Bulut Yazıcı, 2018; Çulha, 2017; Kanbur, 2020; Öksüzoğlu, 2022; Telef, 2011). Bu durumda MEB tarafından çalışanların lisansüstü eğitim alma imkanlarını kolaylaştırıcı düzenlemelerin yetersiz olmasının etkili olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların az sayıda olmasının eğitim düzeyini iş doyumu ile ilişkisinin açıklanmasında bir sınırlılık ortaya koyduğu söylenebilir.

Meslekte Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin meslekte geçirdikleri süreye göre anlamlı bir fark gösterme durumu Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 8'de psikolojik danışmanların meslekte görev süresine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 8

Meslekte Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Meslekte Görev Süresi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*
1-5 yıl	106	67.60	12.69
6-10 yıl	123	68.15	11.49
11-15 yıl	59	73.53	9.81
16- 20 yıl	45	74.40	12.44
21+ yıl	95	71.93	10.02

Tablo 8'de yer alan bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin meslekte görev süresine göre farklılaştığı görülmektedir. Meslekte görev süresi 1-5 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 67.60, 6-10 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 68.15, 11-15 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 73.53, 16-20 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 74.40 ve meslekte 21 yıl ve üzerinde görev yapan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 71.93 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların meslekte görev süresi açısından varyansların homojenliği varsayımının sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için Levene testi kullanılmıştır. Levene testinin sonuçları doğrultusunda varyansların homojen olduğu görülmüştür ($F_{(4,423)} = 1.909$, $p > .05$). İş doyumu değişkeninin meslekte görev süresine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

Meslekte Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	*sd*	Kareler Ortalaması	*F*	*p*	Anlamlı Fark
Gruplararası	2957.328	4	739.332	5.702	.00	1<3; 1<4; 2<4
Gruplariçi	54843.420	423	129.653			
Toplam	57800.748	427				

Tablo 9 incelendiğinde, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu meslekte görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F_{(4,423)} = 5.702$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun incelebilmesi için Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi bulgularına göre meslekte görev süresi 1-5 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumu ($\bar{X}$=67.60) ile meslekte görev süresi 11-15 yıl arasında olanlar ($\bar{X}$=67.60) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Aynı zamanda meslekte görev süresi 1-5 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumu ($\bar{X}$=67.60) ile meslekte görev süresi 16-20 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumu ($\bar{X}$= 74.40) arasında anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca meslekte görev süresi 6-10 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri ($\bar{X}$= 68.15) ile meslekte görev süresi 16-20 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumu ($\bar{X}$= 74.40) arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Alanyazında işten elde edilen doyumun meslekte görev süresi ile ilişkisine dair farklı bulgular ortaya koyan çalışmalar olduğu görülmektedir. Kimi araştırmalarda meslekte görev süresine göre iş doyumunun farklılaşmadığı bulunmuştur (Akkaş, 2017; Eser, 2010; Duffy, Ganster ve Shaw, 1998; Kanbur, 2020; Oshagbemi, 2000a; Telef, 2011; Tillman ve Tillman, 2008). Aynı zamanda araştırmanın bulgularının aksine mesleğin ilk yıllarında olan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu bulan araştırmalar da mevcuttur (Crossman ve Harris, 2006; Mertler, 2002; Sarıkaya, 2019). Usta (2017) ise okul psikolojik danışmanlarının genel ve örgütsel boyutlarda iş doyumunun meslekte görev süresine göre anlamlı fark göstermediği ancak bireysel boyutlarda iş doyumunun 6-10 yıl arası çalışanlarda 1-5 yıl arası çalışan psikolojik danışmanlardan yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırmanın sonucu ile benzer şekilde alanyazında iş doyumunun meslekte görev süresine göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Günbayı ve Toprak, 2010; Sarker, Crossman ve Chinmeteepituck, 2003). Şen (2008) bireylerin meslekteki görev süresinin artmasıyla işten aldıkları doyumun artmasında beklentilerin gerçekçi hale gelmesi ve bireyin iş ortamına uyum sağlamış olmasının etkili olabileceğini belirtmektedir. Sarker ve diğerleri (2003) tarafından yapılan çalışmada ise mesleğin ilk on yılına kadar çalışanların iş pozisyonu, haklar, ücret gibi alt boyutlar ve genel iş doyumlarının düşük olduğu ancak meslekte görev süresi arttıkça bu boyutlarda doyumun arttığı bulunmuştur. Öte yandan araştırma bulgularıyla benzer şekilde Günbayı ve Toprak (2010) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmada 21 yıldan uzun çalışan öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında olanlara göre yaptıkları işin niteliği ve kendilerini geliştirebilme imkânı sunması açısından iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Alanyazın incelendiğinde meslekte görev süresiyle paralellik gösteren yaşın işten alınan doyumla ilişkisine dair yapılan çalışmalarda bireyin yaşının artmasıyla iş doyumunun da arttığı, yani aralarındaki ilişkisinin doğrusal olduğunu ortaya koyan sonuçlar bulunmaktadır (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Lee ve Wilbur, 1985). Wright ve Hamilton (1975), yaş ilerledikçe bireylerin iş doyumunun yükselmesinde işe dair beklentilerinin ve standartlarının zamanla azalmasının etkisi olabileceğini belirtmektedir. Öte yandan yaş aldıkça bireyin mesleki rolüyle uzlaşmaya vardığı ve böylece iş doyumunun arttığı belirtilmektedir (Clark vd., 1996). Araştırmanın bulgularının yaşın iş doyumuyla ilişkisinden etkilendiği söylenebilir.

Araştırmanın bulgularından farklı olarak okullarda ve RAM'larda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunun meslekte görev süresine göre farklılaşmadığını

ortaya koyan çalışmaların (Acar, 2019; Akkuş, 2010; Çulha, 2017; Özen, 2011; Umay, 2015) yanı sıra psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri süre arttıkça işten aldıkları doyumun arttığını ortaya koyan çalışmalar da (Atalan Yüksel, 2019; Bulut Yazıcı, 2018; Demir, 2010; Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015) bulunmaktadır. RAM'larda çalışan psikolojik danışmanlar, sorumluluk bölgelerindeki öğrencilere, velilere ve meslektaşları olan okul psikolojik danışmanlarına müşavirlik yapmakla görevlidir. Aynı zamanda RAM'da görev yapan psikolojik danışmanlar İlçe MEM Krize Müdahale Ekibi'nin doğal bir üyesidir (MEB, 2020). Okul rehberlik servislerinin de genellikle intihar, istismar gibi konularda bireysel psikolojik danışma hizmetleri için RAM'lara yönlendirme yaptıkları söylenebilir. Mesleki olarak daha fazla bilgi ve beceri gerektiren bu görevlerin üstesinden gelebilmede psikolojik danışmanların deneyimli olmalarının etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple RAM'da çalışan psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri sürenin artmasıyla iş doyumlarının arttığı söylenebilir. Benzer şekilde özel eğitim hizmetleri bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların özel gereksinimli bireylerin tanılama hizmetlerinde mesleğin ilk yıllarında yetersiz bilgi ve deneyimden kaynaklı olarak işlerine yönelik doyumlarının azalabileceği düşünülmektedir.

RAM'da Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin RAM'da görev sürelerine göre anlamlı bir fark gösterme durumu Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 10'da psikolojik danışmanların meslekte görev sürelerine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 10

RAM'da Görev Süresine Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

RAM'da Görev Süresi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*
1-3 yıl	194	68.66	11.86
4-6 yıl	105	69.69	11.54
7-9 yıl	65	72.95	10.52
10+ yıl	64	73.25	11.37

Tablo 10'da yer alan bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin RAM'da görev süresine göre farklılaştığı görülmektedir. RAM'daki görev süresi 1-3 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları

($\bar{X}$) 68.66, 4-6 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 69.69, 7-9 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 72.95, RAM'da 10 yıl ve üzerinde görev yapan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 73.25 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların RAM'da görev süresi açısından varyansların homojenliği varsayımının sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için Levene testi kullanılmıştır. Levene testinin sonuçları doğrultusunda varyansların homojen olduğu görülmüştür ($F_{(3,424)} = 1.225$, $p > .05$). İş doyumu değişkeninin RAM'da görev süresine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Analizi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11

RAM'da Görev Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	*sd*	Kareler Ortalaması	*F*	*p*	Anlamlı Fark
Gruplararası	1572.036	3	524.012	3.951	.008	-
Gruplariçi	56228.712	424	132.615			
Toplam	57800.748	427				

Tablo 11'e göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, RAM'da görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F_{(3,424)} = 3.951$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun incelebilmesi için Scheffe testi uygulanmıştır. Ancak Scheffe testi bulgularına göre RAM'da görev süresi farklı olan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. RAM'da görev süresinin iş doyumu üzerindeki temel etkisinin anlamlı bulunmasına karşın gruplar arasında anlamlı fark bulunmamasında Scheffe testinin özelliklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Scheffe testi gruplar arası farkı ve bu farkın anlamlılık düzeyini daha kararlı ve hatalardan büyük oranda arınık şekilde ele almaktadır (Kayri, 2009). Bu özelliği sebebiyle başka testlerde gruplar arasında anlamlı düzeyde fark bulunabilirken Scheffe testinde anlamlı düzeyde fark bulunmayabilir. Ayrıca gruplar arası farkın anlamlı düzeyde olmamasında psikolojik danışmanların RAM'da görev süresine göre iş doyumu ortalamaları arasındaki farkın az olmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Alanyazında aynı iş yerinde görev süresi ile iş doyumu arasındaki ilişkiye dair farklı araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Aynı iş yerinde görev süresi arttıkça işten alınan doyumun arttığını ortaya koyan araştırma bulguları yer almaktadır (Eğinli, 2009; Ekinci, 2006; Filiz, 2014). Oshagbemi (2000a) aynı kurumda çalışmaya devam eden akademisyenlerin on yılın sonunda iş yerini değiştirenlere göre genel iş doyumları ve çalışma arkadaşlarından memnun olma düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak araştırmanın bulgularıyla tutarlılık gösterecek şekilde aynı iş yerinde görev süresine göre iş doyumunda anlamlı bir fark olmadığını ortaya koyan araştırmalara da rastlanmaktadır (Usta, 2017). Acar (2019) tarafından RAM'da çalışan özel eğitim öğretmenleri ve psikolojik danışmanlar ile yapılan çalışmada RAM'da görev süresinin içsel, dışsal ve genel iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark ortaya koymadığı bulgusuna ulaşmıştır. Karababa (2012) ise araştırmanın bulguları ile benzer şekilde psikolojik danışmanların RAM'da çalışma sürelerine göre iş doyumlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eğinli (2009), özellikle iş yerini değiştirmeden uzun yıllar aynı kurumda çalışan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ve bu durumda çalışanların işe bağlılıkları, tecrübe ve işten beklentilerinin birbirini dengeleyebilmelerinin etkili olabileceğini belirtmektedir. RAM'da yeni göreve başlayan bireylerin çalışma koşulları ve görev tanımları okul rehberlik servislerinden farklılaşan bu iş ortamına uyum sağlamaya çalışmasının etkisiyle uzun yıllar RAM'da çalışanlara göre düşük iş doyumu düzeyine yol açabileceği düşünülebilir. Hackman ve Oldman'a göre (1975) çalışanların bir işten doyum alabilmesi için gerekli olan önemli özelliklerden biri işin bütün olarak somut bir şekilde yapılabilmesine katkı sağlayan bir görev tanımının var olmasıdır. Bu noktada araştırmanın sonucu doğrultusunda psikolojik danışmanların RAM'da görev süresine göre iş doyumunun farklılaşmamasında RAM'ın işleyişinin ve çalışanların görev tanımlarının standartlaştırılmamış olmasının etkili olabileceği söylenebilir. Kurulduğu günden bu yana çeşitli yönetmelikler, projeler ve kılavuzlarla RAM'ın işleyişine dair bir standart yapı ortaya konmaya çalışılsa da özellikle psikolojik danışmanların ağırlıklı olarak RAM'da görev yaptıkları PDR hizmetleri bölümünün görev tanımlarına ilişkin değişiklikler hala devam etmektedir (Nazlı vd., 2021). Bu nedenle RAM'da uzun yıllar görev yapan psikolojik danışmanların kuruma ve işin gerektirdiklerine uyum sağlamalarının, örgütsel aidiyetlerinin oluşmasının güçleştiği söylenebilir.

RAM'da Görev Yapılan Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu puanlarının RAM'da görev yapılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir fark gösterme durumu İlişkisiz Örneklemler T-Testi kullanılarak incelenmiştir. Analize ilişkin bulgulara Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 12

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının RAM'da Görev Yapılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
PDR Hizmetleri	352	70.76	11.26	100.495	1.767	.080
Özel Eğitim Hizmetleri	76	67.91	13.05			

Tablo 12'ye göre iş doyumu düzeyi (t_{428}=1.767, p>.05) RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı düzeyde bir fark göstermemektedir. Başka bir deyişle RAM'da çalışan psikolojik danışmanların PDR hizmetleri bölümünde ya da özel eğitim hizmetleri bölümünde görev yapmaları iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Araştırmanın sonuçları ile ilgili alanyazında oldukça sınırlı çalışma olduğu görülmektedir. Karababa (2012) araştırmanın bulgularını destekleyen şekilde psikolojik danışmanların RAM'da çalıştıkları bölüme göre iş doyumlarının farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Acar (2019) tarafından yapılan çalışmada ise RAM'da PDR hizmetleri bölümünde çalışanların başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, terfi gibi koşulları kapsayan iş doyumunun içsel boyutunda diğer bölümde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek doyum aldıkları ancak araştırmanın bulgularına benzer şekilde genel iş doyumlarının farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Özel eğitim hizmetleri bölümünde eğitsel tanılama sürecinin daha rutin bir iş olması, tanılama için gelen öğrenci sayısının fazla olmasından kaynaklı iş yükünün daha çok olması gibi faktörler bu bölümde çalışan bireylerin PDR hizmetleri bölümünde çalışanlara göre iş doyumunu düşürebilecektir (Acar, 2019). Aynı zamanda psikolojik danışmanların kendi mesleklerinin gerektirdiklerini daha çok uygulama alanı bulabilmeleri, öğrenci ve velilere yönelik geliştirici ve iyileştirici rehberlik çalışmaları aracılığıyla insanların yararı için çalışabilme imkanını doğrudan sağlaması gibi durumların da PDR hizmetleri bölümünde daha çok doyum elde etmelerinde etkili olabileceği düşünülebilir. Ancak araştırmanın sonuçlarına göre iki ayrı bölümde çalışan

psikolojik danışmanların iş doyumunun farklılaşmamasında Herzberg'in hijyen faktörlerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Hijyen faktörleri bireylerin iş yerinde rahat ve güvende hissederek çalışabilmelerini sağlayan temel etmenlerdir (Herzberg, 1965). Ücret, terfi imkânı, çalışma ortamı, işin güvence sağlaması gibi bireyin işe dair temel ihtiyaçlarını ifade eden hijyen faktörlerinin iki bölümde çalışan psikolojik danışmanlar için aynı olmasından dolayı işten aldıkları doyumun farklılaşmadığı söylenebilir.

RAM'da Çalışan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi ve RAM'da görev yapılan bölüm değişkenlerine göre incelenmiştir. Belirtilen değişkenlere göre yaşam doyumunun incelenmesi amacıyla İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterme durumunu incelemek amacıyla yapılan İlişkisiz Örneklemler T-Testi sonuçları Tablo 13'te sunulmaktadır.

Tablo 13

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
Kadın	218	14.80	3.49	426	-.648	.517
Erkek	210	15.03	3.88			

Tablo 13 incelendiğinde yaşam doyumu düzeyinin (t_{426}=-.648, p>.05) cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle RAM'da çalışan psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre yaşam doyumu düzeylerinin farklılaşmamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgu ile tutarlı şekilde cinsiyetin yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamadığını ortaya koyan çalışmalar çoğunluktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Akgün, 2015; Atalan Yüksel, 2019; Bekiroğlu, 2017; Della Giusta vd., 2011; Glaesmer, Grande, Braehler ve Roth, 2011; Karababa, 2012; Ng, Loy, Gudmunson ve Cheong, 2009; Öksüzoğlu, 2022; Yurttaş, 2022). İyici (2023) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumunun alt boyutlarından olan benlik doyumu kadınlarda anlamlı şekilde daha yüksek iken genel yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı zamanda cinsiyetin yaşamdan alınan doyumla ilişkisine dair farklı sonuçlar ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Joshanloo ve Jovanović (2020) 166 ülkeden katılımcı ile yaptıkları çalışmada gelir, eğitim düzeyi ve çalışma gruplarında kadınların erkeklerden daha yüksek bir yaşam doyumuna sahip olduğu ve cinsiyetin yaşam doyumuna katkısının önemli ancak küçük bir düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Della Giusta ve diğerleri (2011) ise ortalama yaşam doyumu düzeylerinin her iki cinsiyet için benzer olduğunu ancak bir işte çalışmak, çocuk ya da yetişkine bakım vermek gibi farklı yaşam boyutlarında kadınların yaşam doyumunun erkeklerden daha düşük olduğunu bulmuştur.

Yaşam doyumunun, bireyin kendine dair algılarından iş yaşamından memnun olmasına kadar birçok farklı alanı kapsayan oldukça geniş bir değişken olduğu söylenebilir. Nitekim araştırmanın sonuçlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir iş doyumuna sahip olabileceği ancak yaşamdan alınan doyumda cinsiyete göre böyle bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Alanyazında yaşamdan alınan doyumun cinsiyeti içerisinde barındıran kişisel faktörler ve işle ilgili değişkenlerin yanı sıra toplumsal ve çevresel koşullardan da etkilendiği belirtilmektedir (Diener, 1984; Farrel ve Rusbult, 1981; Akt. Özdevecioğlu, 2003). Bu doğrultuda RAM'da çalışan kadın ve erkek psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının farklılaşmamasında Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal koşullarının kadın ve erkeklere benzer imkanlar sunmasının etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca alanyazındaki araştırmaların da ortaya koyduğu farklı bulgulara paralel olarak Myers (2000) cinsiyet, yaş gibi demografik özelliklerin bireylerin yaşam doyumları hakkında yeterli ipucu sağlamadığını; kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları ve umut gibi değişkenlerle daha iyi çıkarımda bulunulabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda cinsiyetin yaşam doyumunu açıklamada tek başına yeterli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterme durumu İlişkisiz Örneklemler T-Testi kullanılarak incelenmiştir. Analize ilişkin bulgulara Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
Lisans	330	14.84	3.73	426	-.758	.449
Lisansüstü	98	15.16	3.47			

Tablo 14'te görüldüğü üzere yaşam doyumu düzeyi (t_{426}=-.758, p>.05) eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde bir fark göstermemektedir. Elde edilen bulguya göre göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların eğitim düzeylerinin farklı olması, yaşam doyumu düzeylerinde farklılığa yol açmamaktadır.

Alanyazında yaşam doyumunun eğitim düzeyi ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Araştırma bulgularının aksine eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunun arttığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Keser, 2005b; Meléndez, Tomás, Oliver ve Navarro, 2009; Melin, Fugl-Meyer ve Fugl-Meyer, 2003). Türkiye'deki alanyazında yüksek lisanstan mezun olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Akgün, 2015; Özkul ve Cömert, 2018). Bu bulguların aksine Clark ve Oswald (1994) bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça yaşam doyumlarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Güven (2022) tarafından yapılan çalışmada ise lisans ve lisansüstü eğitim alan bireylerin ilköğretim ve lise mezunu olanlardan daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda bu araştırmanın sonuçlarını destekler şekilde eğitim düzeyine göre yaşam doyumunun değişmediğini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Bekiroğlu, 2017; İyici, 2023; Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2018; Selim, 2008; Yurttaş, 2022).

İşten alınan doyumla ilgili bulgulara benzer şekilde RAM'da çalışan psikolojik danışmanların eğitim düzeyleri yaşamdan aldıkları doyumda farklılık yaratmamaktadır. İşin sağladığı gelir ve statü gibi faktörler bireylerin yaşam doyumlarını etkileyen faktörlerdir. Bu doğrultuda Salinas-Jiménez, Artés ve Salinas-Jiménez (2011) örgütsel

alanda insan sermayesine verilen önemin artmasıyla bireyin eğitim düzeyleri sayesinde artırdıkları bilgi ve becerilerin daha yüksek ücretler almalarını sağladığını belirtmektedir. Yaptıkları araştırmada bireylerin eğitim düzeylerinin artmasıyla gelirlerini, mesleki statülerini ve dolayısıyla yaşam koşullarını iyileştirmeleri halinde yaşam doyumlarının artacağı ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda RAM'larda lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların yaşam doyumunun anlamlı düzeyde yüksek çıkmamasında lisans mezunu çalışanlarla benzer ücretler almalarının, statü ya da terfi olanaklarının eşit olması gibi yaşam koşullarında farklılığa yol açmayan etmenlerin etkili olabileceği söylenebilir.

Meslekte Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin meslekte geçirdikleri süreye göre anlamlı bir fark gösterme durumunu incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tablo 15'te psikolojik danışmanların meslekte görev sürelerine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 15

Meslekte Görev Süresine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Meslekte Görev Süresi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*
1-5 yıl	106	14.47	3.47
6-10 yıl	123	14.42	3.75
11-15 yıl	59	14.69	4.13
16- 20 yıl	45	15.78	3.79
21+ yıl	95	14.92	3.29

Tablo 15'te yer alan bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin meslekte görev süresine göre farklılaştığı görülmektedir. Meslekteki görev süresi 1-5 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 14.47, 6-10 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 14.42, 11-15 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 14.69, 16-20 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 15.78 ve meslekte 21 yıl ve üzerinde görev yapan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 14.92 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların meslekte görev süresi açısından varyansların homojenliği varsayımının sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için Levene testi kullanılmıştır. Levene testinin sonuçları doğrultusunda varyansların homojen olduğu görülmüştür ($F_{(4,423)}$ =1.264, p>.05). İş doyumu değişkeninin meslekte görev süresine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16

Meslekte Görev Süresine Göre Yaşam Doyumu İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	*sd*	Kareler Ortalaması	*F*	*p*	Anlamlı Fark
Gruplararası	157.896	4	39.474	2.973	.019	-
Gruplariçi	5617.076	423	13.279			
Toplam	5774.972	427				

Tablo 16 incelendiğinde, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu meslekte görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F_{(4,423)}$ =2.973, p<.05). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun incelebilmesi için Scheffe testi uygulanmıştır. Ancak Scheffe testi bulgularına göre meslekte görev süresi farklı olan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Meslekte görev süresinin yaşam doyumu üzerindeki temel etkisinin anlamlı bulunmasına karşın gruplar arasında anlamlı fark bulunmamasında Scheffe testinin özelliklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Scheffe testi gruplar arası farkı ve bu farkın anlamlılık düzeyini daha kararlı ve hatalardan büyük oranda arınık şekilde ele almaktadır (Kayri, 2009). Bu özelliği sebebiyle başka testlerde gruplar arasında anlamlı düzeyde fark bulunabilirken Scheffe testinde anlamlı düzeyde fark bulunmayabilir. Ayrıca gruplar arası farkın anlamlı düzeyde olmamasında psikolojik danışmanların RAM'da görev süresine göre iş doyumu ortalamaları arasındaki farkın az olmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin meslekte görev süresine farklılaşmadığı söylenebilir. Araştırmanın bulguları ile benzer şekilde alanyazında meslekte görev süresine göre yaşam doyumunun farklılaşmadığını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı şekilde Karababa (2012) tarafından yapılan çalışmada psikolojik danışmanların

yaşam doyumu düzeylerinin meslekte görev sürelerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bryant ve Constantine (2009) tarafından kadın okul psikolojik danışmanları ile yapılan çalışmada yaşam doyumu düzeyi ile meslekte görev süresi arasında bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Çelik ve Üstüner (2018) ise öğretmenlerin yaşam doyumunun meslekte görev süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bireylerin kendileri için belirledikleri hedefler ya da standartlar var olan durumla karşılaştırıldığında standartlar ile gerçek durum birbirine ne kadar yakınsa yaşam doyumu artmaktadır (Diener, 1984). Bu noktada MEB tarafından ücret, görev süresi, statü, terfi ve yan haklar gibi koşullarda meslekte görev süresi artan öğretmenlere sağlanan imkanların kısıtlı olduğu söylenebilir. Böylece meslekte görev süresi artan psikolojik danışmanların artan bilgi ve deneyimlerine rağmen toplumsal statü ve yaşam koşullarını geliştirecek daha yüksek maddi kazançlar elde edemediği düşünülmektedir. Ele alınan bu nedenlerin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarında mesleklerinde görev yıllarına göre farklılık oluşmamasında etkili olduğu yorumu yapılabilir.

RAM'da Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin RAM'da görev süresine göre anlamlı bir fark gösterme durumunu incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tablo 17'de psikolojik danışmanların meslekte görev sürelerine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 17

RAM'da Görev Süresine Göre Yaşam Doyumu Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

RAM'da Görev Süresi	*n*	$\bar{X}$	*Ss*
1-3 yıl	194	14.23	3.53
4-6 yıl	105	15.17	3.76
7-9 yıl	65	15.40	3.15
10+ yıl	64	16.09	3.68

Tablo 17'de yer alan bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin RAM'da görev süresine göre farklılaştığı görülmektedir. RAM'daki görev süresi 1-3 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 14.23, 4-6 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 15.17, 7-9 yıl arasında olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 15.40, RAM'da 10 yıl

ve üzerinde görev yapan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ($\bar{X}$) 16.09 olarak bulunmuştur.

Varyansların homojenliği varsayımının sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için Levene testi kullanılmıştır. Levene testinin sonuçları doğrultusunda varyansların homojen olduğu görülmüştür ($F_{(3,424)} = 1.9925$, $p>.05$). Yaşam doyumu değişkeninin RAM'da görev süresine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin incelenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18

RAM'da Görev Süresine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	*sd*	Kareler Ortalaması	*F*	*p*	Anlamlı Fark
Gruplararası	203.000	3	67.667	5.149	.002	1<4
Gruplariçi	5571.972	424	13.141			
Toplam	5774.972	427				

Tablo 18'e göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri, RAM'da görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F_{(3,424)} =5.149$, $p<.05$). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun incelebilmesi için Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi bulgularına göre RAM'da görev süresi 1-3 yıl arasında olan psikolojik danışmanların yaşam doyumu ($\bar{X}$=14.23) ile RAM'da görev süresi 10 yıl ve üzerinde olan psikolojik danışmanların yaşam doyumu ($\bar{X}$= 16.09) arasında anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aynı iş yerinde çalışma süresinin yaşam doyumuyla ilişkisine dair oldukça sınırlı araştırma bulgusuna rastlanmıştır. Alanyazında konu ile ilgili bulguların araştırmanın sonucu ile tutarlılık göstermediği söylenebilir. Yurttaş (2022) tarafından yapılan çalışmada aynı iş yerinde çalışma süresine göre bireylerin yaşam doyumlarının farklılaşmadığı bulunmuştur. Karababa (2012) ise RAM'da görev süresine göre psikolojik danışmanların yaşam doyumunda farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Alanyazından farklı olarak araştırmanın bulguları psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının RAM'da görev süresine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre RAM'da ilk yıllarında olan psikolojik danışmanların yaşam doyumunun diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. RAM'da çalışma süresi arttıkça psikolojik danışmanların kurumun örgütsel yapısına, işin gerektirdiklerine, görev tanımındaki

belirsizliklere, yöneticilere ve işten elde ettiği kazançlara ilişkin gerçekçi beklentiler geliştirerek uyum sağladıkları, iş ve yaşamdaki zorluklara ilişkin baş etme becerilerinin arttığı söylenebilir. İş yaşamının yanı sıra psikolojik danışmanların uzun yıllar RAM gibi aynı iş yerinde görev yapmalarının görev yapılan yerleşim yerine uyum sağlamayı, sosyal ilişkilerin gelişmiş olmasını ve aile yaşamının düzene girmesini destekleyerek yaşamı daha düzenli ve anlamlı hale getirmiş olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenlerle psikolojik danışmanların RAM'da görev süresi arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı söylenebilir.

RAM'da Görev Yapılan Bölüme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının RAM'da görev yapılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir fark gösterme durumu İlişkisiz Örneklemler T-Testi kullanılarak incelenmiştir. Analize ilişkin bulgulara Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının RAM'da Görev Yapılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	*n*	$\bar{X}$	*Ss*	*sd*	*t*	*p*
PDR Hizmetleri	352	14.94	3.75	426	.330	.741
Özel Eğitim Hizmetleri	76	14.79	3.35			

Tablo 19'a göre yaşam doyumu düzeyi (t_{428}=.330, p>.05) RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı düzeyde bir fark göstermemektedir. Bulgulara göre RAM'da çalışan psikolojik danışmanların PDR ya da özel eğitim hizmetleri bölümünde görev yapmaları yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Alanyazında RAM'da çalışılan bölümün yaşam doyumu ile ilişkisine dair oldukça sınırlı araştırma olduğu görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuç ile tutarlı olarak Karababa (2012), RAM'da çalışılan bölüme göre psikolojik danışmanların yaşam doyumunun farklılaşmadığını saptamıştır. Aynı zamanda araştırmanın bulguları iş doyumunda elde edilen bulgular ile benzerdir. İşten alınan doyum, yaşam doyumunun alt boyutlarından biridir. Ücret, terfi imkanları ve statü gibi işten elde edilen maddi ve manevi kazançların bireyin yaşam koşullarının iyileşmesinde ve yaşamdan aldığı

doyumun artmasını sağlayabileceği düşünülmektedir. Böylece RAM'da psikolojik danışmanların çalıştıkları iki bölümde de işten elde ettiği bu gibi kazançların benzer olmasının yaşam doyumlarında fark oluşmamasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmadan elde edilen bulgularına ilişkin sonuçlara, ardından araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilere yer verilmektedir.

Sonuçlar

Bu çalışmanın genel amacı, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeyleri ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Genel amaca ek olarak araştırmanın alt amaçları; RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi ve RAM'da görev yapılan bölüm ile ilişkilerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın iş doyumuna ilişkin alt amaçlarına dair sonuçlar şu şekildedir;

- Psikolojik sermayenin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Örgütsel sessizliğin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın yaşam doyumuna ilişkin alt amaçlarına dair sonuçlar şu şekildedir;

- Psikolojik sermayenin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Örgütsel sessizliğin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların iş doyumlarının demografik özellikleri göre ele alındığı alt amaçlara dair sonuçlar şu şekildedir;

- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunun cinsiyet açısından anlamlı düzeyde bir fark gösterdiği bulunmuştur. Erkek psikolojik danışmanların kadınlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde meslekte görev süresine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur. Meslekte görev süresi 16- 20 yıl arasında olan psikolojik danışmanların iş doyumlarının meslekte görev süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde RAM'da görev süresine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur. Ancak farkın hangi görev süreleri arasında olduğu incelendiğinde RAM'da farklı görev sürelerine göre psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinde RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının demografik özelliklere göre ele alındığı alt amaçlara dair sonuçlar şu şekildedir;

- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde meslekte görev süresine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur. Ancak farkın hangi görev süreleri arasında olduğu incelendiğinde meslekte farklı görev sürelerine göre psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde RAM'da görev süresine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur. RAM'da görev süresi 1-3 yıl arasında olan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının RAM'da görev süresi 10 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanlardan anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur.

- RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinde RAM'da görev yapılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ilişkin öneriler yer almaktadır. Öneriler, araştırmacılara ve uygulayıcılara olmak üzere iki ayrı bölümde açıklanmıştır.

Araştırmacılara Öneriler

1. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin RAM'larda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. RAM'dan farklı bir örgütsel ortama ve dinamiklere sahip olan okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar üzerinde de psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin iş ve yaşam doyumuna etkisine ilişkin benzer bir araştırma yapılabilir.
2. Araştırma sonucunda RAM'da çalışan kadın psikolojik danışmanların iş doyumunun erkeklerden daha düşük olduğu bulunmuştur. RAM'da çalışan kadın psikolojik danışmanların iş doyumunun erkek psikolojik danışmanlardan daha düşük olmasına yol açan faktörlerin neler olduğunun daha kapsamlı ele alınması amacıyla nitel araştırma çalışmaları yapılabilir.
3. Araştırmada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumları demografik özelliklerden cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekte görev süresi, RAM'da görev süresi ve RAM'da görev yapılan bölüme göre incelenmiştir. Bu demografik özelliklerin yanı sıra RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumları yaş, ücret, görev yapılan bölge veya yerleşim yeri gibi değişkenler ile de incelenebilir.
4. Okullar ve RAM'ların örgütsel ortamları ve psikolojik danışmanların bu kurumlardaki iş tanımlarına özgü olacak nitelikte iş doyumu, psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmeye yönelik ölçek geliştirme çalışmaları yapılabilir.
5. Araştırma sonucunda RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının meslekte görev süresine göre farklılaşırken RAM'da görev süresine göre farklılaşmadığı; yaşam doyumlarının ise meslekte görev süresine göre farklılaşmazken RAM'da görev süresine göre farklılaştığı bulunmuştur. RAM'da çalışan psikolojik danışmanların meslekte görev süresi ve RAM'da görev süresinin iş

ve yaşam doyumlarına etkisinin daha yakından ele alınabilmesi için bu değişkenler nitel araştırma çalışmaları ile incelenebilir.

6. Psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin Türkiye'deki alanyazında sınırlı çalışmaya rastlanmıştır. Buna yönelik olarak okullarda ve RAM'larda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeylerinde hangi psikolojik ve örgütsel değişkenlerin etkili olabileceğini ele alan araştırmalar yapılabilir.

Uygulayıcılara Öneriler

1. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarını yordadığı bulunmuştur. Psikolojik sermayenin yapılan işe yönelik öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik sağlamlık bileşenleri düşünüldüğünde, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların merkezde sundukları hizmetlere ve bu hizmetlerin üstesinden gelmeye dair pozitif bir bakış açısına sahip olmaları iş ve yaşam doyumlarını artıracaktır. Bu noktada RAM'da çalışan psikolojik danışmanların işe dair pozitif bakış açılarını destekleyen psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesi için RAM'ın işleyişinde var olan belirsizliklerin, fiziki koşullardaki yetersizliklerin giderilmesine yönelik Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yönetmelik düzenlemeleri ve proje çalışmaları yapılabilir.
2. Araştırmanın psikolojik sermaye tarafından RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordandığı bulgusundan hareketle Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okullarda ve RAM'larda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerinin gelişmesine katkı sağlamak amacıyla hizmetiçi eğitimler planlanabilir.
3. Araştırmada örgütsel sessizliğin RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından planlanan RAM'ların işleyişine yönelik düzenleme ve geliştirme faaliyetleri kapsamında kurum çalışanları ile yöneticiler arasında bilgi ve görüşlerin rahatlıkla paylaşılmasını destekleyen bir kurum iklimi oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
4. Araştırma sonucunda, RAM'da çalışan kadın psikolojik danışmanların iş doyumlarının erkek psikolojik danışmanlardan daha düşük olduğu görülmektedir. RAM'ların sorumluluk bölgelerindeki bireylere ve okullara yönelik sunduğu

hizmetler doğrultusunda kurum içerisinde çeşitliliğin önemi göz önünde bulundurulduğunda, kadın psikolojik danışmanların RAM'larda çalışmayı tercih etmelerinde etkili olabilecek çalışma saatleri, yıllık izin gibi konularda iyileştirmeler yapılabilir.

5. Araştırmanın bulgularına göre, meslekte görev süresi az olan psikolojik danışmanların iş doyumu, RAM'da görev süresi az olan psikolojik danışmanların ise yaşam doyumunun daha düşük olduğu görülmektedir. İş ve yaşam doyumunun bireyin ruh sağlığı ve sunduğu hizmetlerin etkililiği üzerindeki önemi göz önünde bulundurulduğunda, mesleğin ilk yıllarında iş ve yaşam doyumsuzluğu uzun vadede sorunlara yol açabilir. Bu gibi olumsuzlukları önlemek amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı'na yeni atanan ve RAM'da ilk yılları olan psikolojik danışmanların RAM'ın belirsiz görev tanımlarıyla baş etmelerini destekleyen, uygulamaya dönük mesleki yeterlikler kazanmalarını sağlayan hizmet içi eğitimler yapılabilir.
6. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip psikolojik danışman sayısının daha az olduğu görülmektedir. MEB tarafından psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla lisansüstü eğitim olanaklarının ve lisansüstü eğitime sahip psikolojik danışmanlara kıdem, ücret, terfi gibi ek haklar sağlamaya yönelik yönetmelik düzenlemeleri yapılabilir.

KAYNAKLAR

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management, 40*(7), 1813–1830. doi:10.1177/0149206312455243

Acar, H. (2019). *Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 411. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.411

Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management, 5*(1), 12-18. Erişim adresi: https://www.researchgate.net

Akçakanat, T. ve Dirin, İ. (2019). İşgören Sessizliği Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22*(41), 173-195. doi: 10.31795/baunsobed.581457

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 123-140. Erişim adresi: http://iibfdergisi.ksu.edu.tr

Akgün, E. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, *2*(4), 1-26. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Akkaş, S. (2017). Özel Eğitim ve OÇEM Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 53-65. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Aksakal, K. (2017). *Radyologlarda Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *11*(24), 205-230.

Alarabiat, Y. A., & Eyupoglu, S. (2022). Is silence golden? The influence of employee silence on the transactional leadership and job satisfaction relationship. *Sustainability*, *14*(22), 15205. doi:10.3390/su142215205

Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Ateş, F. B., ve Kırdök, O. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ile Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkide Öz Anlayışın Aracı Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *27*(2), 1-17. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Aliyev, R. & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 190*, 97-105. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.922

Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16*(4), 463-484. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G., & Zaccarin, S. (2018). Social relations and life satisfaction: The role of friends. *Genus, 74*, 1-18. doi: 10.1186/s41118-018-0032-z

Anderson, W. T., Hohenshil, T. H., & Brown, D. T. (1984). Job satisfaction among practicing school psychologists: A national study. *School Psychology Review*, *13*(2), 225-230. doi: 10.1080/02796015.1984.12085098

Andrew, J. D., Faubion, C. W., & Palmer, C. D. (2002). The relationship between counselor satisfaction and extrinsic job factors in state rehabilitation agencies. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *45*(4), 223-232. doi: 10.1177/00343552020450040501

Aniyatussaidah, A., & Herdi, H. (2023). The relationship between of psychological capital and school counsellors burnout: A systematic literature review. *Jurnal Paedagogy, 10*(2), 487-493. doi: 10.33394/jp.v10i2.6905

Appleton, S., & Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World Development*, *36*(11), 2325-2340. doi: 10.1016/j.worlddev.2008.04.009

Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Atalan Yüksel, G. (2019). *Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Avcı, M. (2010). *Rehber Öğretmenlerin Eş Zamanlı Görevlendirme Uygulamasına İlişkin Görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17-28. doi: 10.1037/a0016998

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070

Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Aydınlı, F. (2019). *Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyum Düzeyleri (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.

Aydin, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *46*, 356-362. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.122

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikler ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Azimi, M. (2021). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.

Azimi, M. ve Durdağı, A. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi, 2*(3), 126-138. doi: 10.32960/uead.559025

Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(3), 354-370. doi: 10.1108/JMP-06-2013-0176

Bajwa, J., Abai, M., Couto, S., Kidd, S., Dibavar, A., & McKenzie, K. (2019). Psychological capital and life satisfaction of refugees in Canada: Evidence from a community-based educational support program. *Journal of community psychology*, *47*(3), 504-516. doi: 10.1002/jcop.22134

Bal, P. N. ve Gülcan, A. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, *2*(1), 41-52. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Balcı, A. (1983). İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması. *Ankara* Üniversitesi *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16*(1), 575-586. doi: 10.1501/Egifak_0000000935

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81). New York: Academic Press.

Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed), *Positive psychology: Exploring the best in people* (pp. 167-196). Westport, CT, US: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *38*(3), 949-963. doi: 10.17152/gefad.402996

Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Unpublished master's thesis*).* Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Bekiroğlu, Ç. (2017). *Psikolojik Danışmanlık Hizmeti Verenlerde Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, *57*(3), 479-496. doi: 10.1093/oep/gpi015

Bernstein, D.A. & Nash, P.W. (2008) *Essentials of psychology (*4th Edition). New York: Houghton Mifflin Company.

Bockorny, K., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. *Frontiers in psychology*, *10*, 1-6. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00789

Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1393-1417. doi: 10.1111/1467-6486.00385

Bozkuş, K., Karacabey, M. F. ve Özdere, M. (2019). Okulun Kolaylaştırıcı Örgütsel Yapısı ile Örgütsel Sessizlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 10(*19), 107-129. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures and examination of related factors dissertion* (Unpublished doctoral dissertation). Ohio State University, Ohio, United States.

Brinsfield, C. T., Edwards, M. S. & Greenberg, J. (2009). Basic consepts and issues. In J. Greenberg & M. S. Edwards (Eds.), *Voice and silence in organizations*, (pp. 3-33). Bradford: Emerald Group Publishing.

Bryant, R. M. & Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counselin*g, *9*(6), 265-271. doi: 10.1177/2156759X0500900403

Bulut Yazıcı, E. (2018). *Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

Bulut, N. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başaçıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(27), 1-13. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (D. İ Erguvan Sarıoğlı, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Büyükgöz, T. (2008). *Sektörel Bazda Kademe Yöneticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Bağlamında Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (20.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002a). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.) *Handbook of positive psychology*, (pp. 231-243). New York, NY: Oxford University Press.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002b). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry, 13*(4), 288-290. Retrieved from https://www.jstor.org

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 879-889. doi: 10.1016/j.cpr.2010.01.006

Caza, B. B. & Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory perspective. *Journal of Management Inquiry, 17*(1), 21-33. doi: 10.1177/1056492607305

Cheavens, J. S., Michael, S. T., & Snyder, C. R. (2005). The correlates of hope: Psychological and physiological benefits. In J. Eliott (Ed.) *Interdisciplinary perspectives on hope*, (pp. 119-132). New York, NY: Nova Science Publishers

Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, *18*(4), 348-371. doi: 10.1037/a0025787

Cicchetti, D. (2010). Resilience under conditions of extreme stress: a multilevel perspective. *World Psychiatry, 9*(3), 145. doi: 10.1002/j.2051-5545.2010.tb00297.x

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics, 4*(4), 341-372. doi: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal, 104*(424), 648-659. doi: 10.2307/2234639

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics, 61*(3), 359-381. doi: 10.1016/0047-2727(95)01564-7

Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(1), 57-81. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x

Coll, K. M., & Freeman, B. (1997). Role conflict among elementary school counselors: a national comparison with middle and secondary school counselors. *Elementary School Guidance & Counseling, 31*(4), 251–261. Retrieved from http://www.jstor.org

Cotton Bronk, K., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L., & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 500-510. doi: 10.1080/17439760903271439

Cravey, L. M. (2021). *Comparison of counselor job satisfaction by setting: agency, private practive and online* (Unpublished doctoral dissertation). National Louis University, Florida, USA.

Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership, 34*(1), 29-46. Retrieved from https://eric.ed.gov

Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 421–433. doi: 10.1037/a0020720

Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality And Social Psychology, 73*(6), 1257. doi: 10.1037/0022-3514.73.6.1257

Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(1), 145-162. Erişim adresi: https://www.researchgate.net

Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 117-134. Erişim adresi: https://www.researchgate.net

Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde Sessizliğin Teorik Çerçevesi. A. Çakıcı (Ed.), *Örgütlerde İşgören Sessizliği-Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?* (ss.7-43). Ankara: Detay.

Çavuşoğlu, O. (2020). *Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

Çavuşoğlu, S. ve Köse, S. (2019). Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 45*(1), 121-137. doi: 10.11616/basbed.v19i47045.485266

Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2018). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, *UBEK-2018*, 41-60. doi: 10.30831/akukeg.421820

Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences, 21*(3), 373-380. Retrieved from https://www.researchgate.net/

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, *45*(1), 121-137. Erişim Adresi: https://search.trdizin.gov.tr

Çivilidağ, A. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Çulha, Y. (2017). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Müdürlerinin Liderlik Stillerini Algıları ve Kendi İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Dağlar, H. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(3), 2487-2500. doi: 10.20491/isarder.2020.988

Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(59). doi: 10.17755/esosder.263229

Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2019). Psychological capital is associated with higher levels of life satisfaction and school belongingness. *School Psychology International, 40*(4), 331-346. doi: 10.1177/0143034319838011

Degges-White, S., & Stoltz, K. (2015). Archetypal identity development, meaning in life, and life satisfaction: Differences among clinical mental health counselors, school counselors, and counselor educators. *Adultspan Journal, 14*(1), 49-61. doi: 10.1002/j.2161-0029.2015.00036.x

Della Giusta, M., Jewell, S. L., & Kambhampati, U. S. (2011). Gender and life satisfaction in the UK. *Feminist Economics, 17*(3), 1-34. doi.org/10.1080/13545701.2011.582028

Demir, A. (2010). *Özel Dershanelerde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi "İzmir İli Örneği"* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye.

Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Ölçülmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116*, 4925-4931. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1051

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, (pp. 63-73). New York, NY: Oxford University Press.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276. doi: 10.1037/0033-2909.125.2.276

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *50*(03). doi: 10.1501/SBFder_0000001851

Doğan, B. B. (2020). *Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber Öğretmenlerin) Psikolojik Sağlamlık, Öz Yeterlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.

Donaldson, S. I. & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior and scholarship: A review of the emerging literatüre and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, *5*(3), 177-191. doi: 10.1080/17439761003790930

Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin, Türkiye.

Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work And Occupations*, *27*(2), 223-243. doi: 10.1177/0730888400027002005

Duckworth, A., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, *1*, 629-651. doi: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *83*(6), 950. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.950

Durmuş, A. (2015). *Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri ile İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1359-1392. doi: 10.1111/1467-6486.00384

Egi, Cüneyd (2019). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Doyumunu Yordaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(3), 35-52. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.

Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul Psikolojik Danışmanlarında İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Özyeterliği ve Dinleme Becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 84-103. doi: 10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314

Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, *10*(1), 41-52. Retrieved from https://www.proquest.com

Ergene, T., Özer, A., Genctanırım-Kurt, D., Arıcı-Şahin, F., Demirtas-Zorbaz, S., Kızıdağ, S., & Acar, T. (2019). The risk behaviors of high school students and causes thereof: A qualitative study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 197-217. doi: 10.16986/HUJE.2018037862

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *42*(2). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/

Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlığı Yordamada, Yaşam Doyumu, Benlik Saygısı, İyimserlik ve Kontrol Odağının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla, Türkiye.

Eser, Ş. (2010). *Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.

Et Oltulu, E. (2021). *Örgütsel Bağlılık ve örgütsel Vatandaşlık Davranışının iş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, *62*(2), 105-112. Retrieved from https://oem.bmj.com

Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The Relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, *8*(11), 219-227. Retrieved from https://eric.ed.gov

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10*(23), 157-172. doi: 10.17130/ijmeb.2014.10.23.437

Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, *33*(2), 138-147. doi: 10.1037/0003-066X.33.2.138

Fraser, M. W., Galinsky, M. J., & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, *23*(3), 131-143. doi:10.1093/swr/23.3.131

Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, *127*(10), 946-951. doi: 10.1016/j.puhe.2012.12.017

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology. *Review Of General Psychology*, *9*(2), 103-110. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103

Gao, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*, *22*(4), 787-798. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.05.015

Garmezy, N. (1993). Children in Poverty: Resilience Despite Risk. *Psychiatry*, 56(1), 127–136. doi:10.1080/00332747.1993.11024627

Gencer, M. (2018). *Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.

George, L. K., Okun, M. A., & Landerman, R. (1985). Age as a moderator of the determinants of life satisfaction. *Research on Aging*, *7*(2), 209–233. doi:10.1177/0164027585007002004

Gillham, J. E., Shatte, A. J., Reivich, K. J. & Seligman, M. E. P. (2001). Optimisim, pessimism and explanatory style. In E. C. Chang (Ed.) *Optimism & pessimism: implications for theory, research and practice* (pp. 53-75). Washington, DC: APA.

Glaesmer, H., Grande, G., Braehler, E., & Roth, M. (2011). The German version of the satisfaction with life scale (SWLS). *European Journal of Psychological Assessment*. doi: 10.1027/1015-5759/a000058

Glenn, N. D., & Weaver, C. N. (1982). Further evidence on education and job satisfaction. *Social Forces*, *61*(1), 46-55. doi: 10.1093/sf/61.1.46

Gosselin, J. T., & Maddux, J. E. (2003). Self-efficacy. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity*, (pp. 218-238). New York, NY: Guilford Press

Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*, *104*(2), 106-114. doi: 10.1108/02635570410522071

Gül, H. ve Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *1*(2), 107-134. http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/pub/issue/10263/125876

Gülen Ertosun, Ö. (2020). *Psikolojik Sermaye Nasıl Geliştirilir? Daha Pozitif Olmaya Yönelik Ampirik Bulgular.* Ankara: Nobel.

Günbayı, İ. Ve Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *İlköğretim Online, 9*(1), 150-169. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.

Güneş, A. C., Kurtça, H. ve Barak, A. (2022). Pozitif Psikolojik Sermaye, Allah Merkezlilik ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: İstanbul İlinde Görev Yapmakta Olan Öğretmenler Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi, 20*(44), 445-489. doi: 10.34234/ded.1164956

Güven, H. İ. (2022). *Romantik İlişkilerde Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Benlik Saygısı ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159–170. doi:10.1037/h0076546

Harlos, K. P. (1999). Cultures of injustice: Organizational correlates of unjust employment relationships. Paper presented at the Third Australian Industrial and Organizational Psychology Conference, Brisbane, QLD. Retrieved from https://www.researchgate.net

Hayes, T. C. & Weathington, B. L. (2007) Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers, *The Journal of Psychology*, *141*(6), 565-579, doi: 10.3200/JRLP.141.6.565-580

Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research, 41*(4p2), 1539-1554. doi: 10.1111/j.1475-6773.2006.00564.x

Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. *Industrial and Labor Relations Review, 18*(3), 364-376. doi: 10.1177/001979396501800030

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work.* New York: Routledge.

Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics, 26*(4), 537-544. doi: 10.1108/03068299910215960

Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Witt, L. A., & Kiewitz, C. (2001). A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, *31*(6), 1223-1237. doi: 10.1111/j.1559-1816.2001.tb02671.x

Holman, L. F., & Grubbs, L. (2018). Examining the theoretical framework for the unique manifestation of burnout among high school counselors. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, *11*(1), 12. Retrieved from https://digitalcommons.sacredheart.edu/jcps/vol11/iss1/12

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction.* Oxford: Harper.

Huang, X., Vliert, E., & Vegt, G. (2005). Breaking the Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-nationally, *Management and Organization Review*, *1*(3), 459-482. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00023.x

Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review, 12*(2), 222-234. doi: 10.5465/amr.1987.4307799

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior and management* (10th Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.

İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *21*(1), 119-135. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

İyici, D. (2023). *Türkiye'den Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Psikolojik Sağlamlık ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa, Türkiye.

Jensen, J. V. (1973). Communicative functions of silence. *ETC: A Review of General Semantics*, 249-257. Retrieved from http://www.jstor.org

Joshanloo, M., & Jovanović, V. (2020). The relationship between gender and life satisfaction: Analysis across demographic groups and global regions. *Archives of Women's Mental Health*, *23*, 331-338. doi: 10.1007/s00737-019-00998-w

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, *78*(6), 939. doi: 10.1037/0021-9010.78.6.939

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(6), 1135-1156. doi: 10.1108/IJCHM-01-2014-0019

Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2007). *Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile* (3. Baskı). İstanbul: Evrim.

Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, *28*(1), 75-94. doi: 10.1108/01437720710733483

Kanbur, O. (2020). *Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Karababa, A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.

Karabulut, S. (2014). *İzmir İlinde Görev Yapan İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

Karaçam, S. (2019). *Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İş Yaşamında Öznel İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.

Karadas, A., Dogu, Ö., & Oz, S. D. (2022). The effect of perceived organizational support of nurses on their resilience: A cross-sectional study from turkey. *Canadian Journal of Nursing Research, 55*(2). doi: 10.1177/08445621221118800

Karaırmak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(30), 102-115. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Karaköse, R. ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1*(2), 164-180. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (27. Baskı). Ankara: Nobel.

Karatepe, O. M. & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster fortline employees' satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(6), 1254-1278. doi:10.1108/IJCHM-01-2014-0028

Karkı, A. (2017). *Kamu Kurumlarında Örgütsel Sessizlik ile İş Tatmini İlişkisi Sivas İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye.

Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health, 33*(1), 43-62. doi: 10.1080/15555240.2018.1441719

Kavak, O. (2016). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Kars, Türkiye.

Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(1), 51-64. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/

Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2) 343-350. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Keser, A. (2005a). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55*(1), 897-913. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Keser, A. (2005b). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum, 4*(7), 77-96. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 126-145. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies, 6*, 261-300. doi: 10.1007/s10902-005-7226-8

Kim, H. G. (2011). *Job satisfaction among korean academics: a critical investigation* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nottingham, Notthingham, England.

Kluemper, D. H., Little, L. M. & DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 209-231. doi: 10.1002/job.591

Knoll, M., & Dick, R. (2013). Do I hear the whistle…? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of Business Ethics*, *113*, 349-362. doi: 10.1007/s10551-012-1308-4

Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, *50*(1), 174-194. doi: 10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x

Köse, M. F. (2022). Okul Dışında Çalışan Öğretmenlerde Mesleki Motivasyon: Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Üzerine Bir İnceleme. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 56*, 60-75. doi: 10.15285/maruaebd.1050838

Kuzgun, Y. (2019a). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş* (7. Baskı). Ankara: Nobel.

Kuzgun, Y. (2019b). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* (15. Baskı). Ankara: Nobel.

Kwon, P. (2000). Hope and dysphoria: The moderating role of defense mechanisms. *Journal of Personality*, *68*(2), 199-223. doi: 10.1111/1467-6494.00095

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *13*(2), 75-92. doi: 10.1177/10717919070130010701

Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations, 38*(8), 781–791. doi: 10.1177/001872678503800806

Lee, S. (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review*. doi: 10.1108/00242530710831239

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, *4*(4), 309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0

Luthans, F, Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social captial. *Business Horizons*, *47*(1) 45-50. doi 10.1016/j.bushor.2003.11.007

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, *16*(1), 57-72. doi: 10.5465/ame.2002.6640181

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *23*(6), 695-706. doi: 10.1002/job.165

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior.* New York, NY: McGraw-Hill Irwin.

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics, 33*(2) 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3) 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(2), 291-307. doi: 10.1002/job.589

Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education, 7*(2), 209-221. Retrieved from http://www.jstor.org

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387-393. doi: 10.1002/job.373

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, *1*(2), 249-271.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*(1), 25-44. doi: 10.1177/1534484305285335

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond.* New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 9-24). London: SAGE.

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *20*(1), 118-133. doi: 10.1177/1548051812465893

Luthans, K. W., Lebsack, S. A., & Lebsack, R. R. (2008). Positivity in healthcare: relation of optimism to performance. *Journal of Health Organization and Management*, *22*(2), 178-188. doi:10.1108/14777260810876330

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543-562. doi: 10.1111/1467-8624.00164

Makas, S. (2019). *Yaşam Doyumunun Duyguları İfade Etme, Kendini Toparlama Gücü ve Algılanan Sosyal Destek Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics, 2*(4), 6-9. doi: 10.5923/j.economics.20120001.02

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238. doi:10.1037/0003-066x.56.3.227

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*, (pp. 74-88). New York, NY: Oxford University Press.

Meléndez, J. C., Tomás, J. M., Oliver, A., & Navarro, E. (2009). Psychological and physical dimensions explaining life satisfaction among the elderly: A structural model examination. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, *48*(3), 291-295. doi: 10.1016/j.archger.2008.02.008

Melin, R., Fugl-Meyer, K. S., & Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18-to 64-year-old Swedes: in relation to education, employment situation, health and physical activity. *Journal of Rehabilitation Medicine*, *35*(2), 84-90. Retrieved from https://www.researchgate.net

Mertler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, *31*(1), 43-53. Retrieved from https://www.jstor.org

Mikucka, M., Sarracino, F., & Dubrow, J. K. (2017). When does economic growth improve life satisfaction? Multilevel analysis of the roles of social trust and income inequality in 46 countries, 1981–2012. *World Development, 93*, 447-459. doi: 10.1016/j.worlddev.2017.01.002

Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Rehberlik ve Araştırma Merkezi Kılavuzu*. Özel Eğitim Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Rehberlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. Erişim adresi: https://orgm.meb.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı (2020). *Rehberlik ve Araştırma Merkezi Yönergesi.* Özel Eğitim Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Rehberlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. Erişim adresi: https://orgm.meb.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı (2022). 2021-2022 Örgün Eğitim İstatistikleri Açıklandı. Erişim adresi: https://www.meb.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı (2023a). *2023 Eğitim Vizyonu*. Erişim adresi: https://2023vizyonu.meb.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı (2023b). *Kurum Listesi.* Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri. Erişim adresi: https://mebbis.meb.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği (2017). *Resmî Gazete,* 30236, 10.11.2017. Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği (1968). *Resmî Gazete*, 12864, 31.01.1968. Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2001). *Resmî Gazete,* 24376, 16.04.2001. Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr

Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies, 40*(6), 1453-1476. doi: 10.1111/1467-6486.00387

Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, Mcgraw-Hill Inc., Singapore.

Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, *14*(5), 45-54. doi: 10.9790/1959-1454554

Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, *25*(4), 706-725. doi: 10.5465/amr.2000.3707697

Munyon, T. P., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2010). Optimism and the nonlinear citizenship behavior—Job satisfaction relationship in three studies. *Journal of Management, 36*(6), 1505-1528. doi: 10.1177/0149206309350085

Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist, 55*(1), 56-67. doi: 10.1037//0003-066X.55,1.56

Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*(1), 10–19. doi:10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x

Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, *7*(2), 139-156. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Nazlı, S. (2014). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı* (5. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Nazlı, S., Kiye, S., Yoncalık, O., Aşçıoğlu Önal, A., Can, N. ve Çelik Ateş, E. G. (2021). Rehberlik Araştırma Merkezleri Rehberlik Hizmetleri Bölümünün İşlevselliğinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 54*(1), 225-269. doi: 10.30964/auebfd.645542

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*. doi: 10.1093/geronj/16.2.134

Ng, K. M., Loy, J. T. C., Gudmunson, C. G., & Cheong, W. (2009). Gender differences in marital and life satisfaction among Chinese Malaysians. *Sex Roles, 60*, 33-43. doi: 10.1007/s11199-008-9503-6

O'Rourke, N. (2004). Psychological resilience and the well-being of widowed women. *Ageing International, 29,* 267-280. doi: 10.1007/s12126-996-1002-x

Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, *21*(3), 224-240. doi: 10.1108/09649420610657407

Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondu, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review, 20*(3), 177-190. doi: 10.1108/09649420510591852

Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *32*(3), 163-171. doi: 10.1016/j.rpto.2016.09.003

Oshagbemi, T. (2000a). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, *27*(3), 213-226. doi: 10.1108/03068290010286546

Oshagbemi, T. (2000b). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations, 22*(1), 88–106. doi:10.1108/01425450010310815

Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics, 30*(12), 1210-1232. doi: 10.1108/03068290310500634

Ögül, T. (2021). *Akademisyenlerin Meslek Aşkı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

Öksüzoğlu, M. (2022). *Predictors of EFL teachers' job satisfaction in tertiary education* (Unpublished master's thesis). Ufuk University, Ankara, Turkey.

Önder, M. M. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyetinin Psikolojik Sağlamlığı Yordamadaki Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, Türkiye.

Özal, M. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Pozitif Sermaye Özdeğerlendirme ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Özdevecioğlu, M. (2003, Mayıs). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. K. Çonkar (Ed.), *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss. 695-710). Erişim adresi: https://www.researchgate.net

Özen, Y. (2011). Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi, 4*(7), 77-92. Erişim adresi: https://isahlakidergisi.com

Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. C. Serinkan (Editör), *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (ss. 83-104). Ankara: Nobel.

Özkan, E. ve Okur, S. (2021). Psikolojik Danışmanların İş Doyumları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkide Genel Öz Yeterliğin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 55-75. doi: 10.33418/ataunikkefd.808789

Özkul, R. ve Cömert, M. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyum Düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20*(3), 707-724. doi: 10.17556/erziefd.418640

Özüpek, A. A. (2019). *Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İnşaat Sektörü Üzerine Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Pardee, R. L. (1990). Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. Retrieved from https://eric.ed.gov

Parlar Kılıç, S., Öndaş Aybar, D., & Sevinç, S. (2021). Effect of organizational silence on the job satisfaction and performance levels of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care, 57*(4), 1888-1896. doi: 10.1111/ppc.12763

Peterson, C. (1991). The meaning and measurement of explanatory style. *Psychological Inquiry, 2*(1), 1-10. doi: 10.1207/s15327965pli0201_1

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *The American Psychologist, 55*(1), 44-55. doi:10.1037/0003-066X.55.1.44

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology.* New York: Oxford University Press.

Peterson, C. & Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry, 14* (2), 143-147. Retrieved from https://www.jstor.org

Peterson, S. J. & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, *29*(6), 785-803. doi: 10.1002/job.492

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 331–369. doi:10.1016/s0742-7301(01)20007-3

Premeaux, S. F., & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1537-1562. doi: 10.1111/1467-6486.00390

Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(2), 176–211. doi:10.1016/0030-5073(69)90005-1

Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, *23*, 125-154. doi: 10.1023/A:1021329112679

Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, *19*(2), 11-28. doi: 10.1108/13660750610665008/

Rasmussen, H. N., Scheier, M. F., & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and physical health: A meta-analytic review. *Annals of Behavioral Medicine*, *37*(3), 239–256. doi:10.1007/s12160-009-9111-x

Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology, 1*(1), 37-64. doi: 10.1207/s15324834basp0101_4

Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, *31*(4), 297-308. doi: 10.1177/001872677803100401

Ryan, J. C. (2016). Old knowledge for new impacts: Equity theory and workforce nationalization. *Journal of Business Research*, *69*(5), 1587-1592.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407. doi: 10.1002/hrm.20032

Salinas-Jiménez, M. D. M., Artés, J., & Salinas-Jiménez, J. (2011). Education as a positional good: A life satisfaction approach. *Social Indicators Research*, *103*, 409-426. doi: 10.1007/s11205-010-9709-1

Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability, 12*(13), 5238. doi: 10.3390/su12135238

Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Sarker, J. S., Crossman, A., & Chinmeteepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, *18*(7), 745-758. doi: 10.1108/02683940310502421/

Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *18*(4), 377-391. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research, 16*(2), 201-228. Retrieved from https://link.springer.com

Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, *89*(1), 165-177. doi: 10.1037/0021-9010.89.1.165

Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American psychologist*, *56*(3), 250. doi: 10.1037/0003-066X.56.3.250

Schulman, P. (1999) Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 19*(1), 31-37. doi:10.1080/08853134.1999.10754157

Schulman, P., Keith, D., & Seligman, M. E. (1993). Is optimism heritable? A study of twins. *Behaviour research and therapy*, *31*(6), 569-574. doi: 10.1016/0005-7967(93)90108-7

Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist, 55*(1) 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5

Seligman, M. E. P., Parks, A. C. & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, *359*(1449), 1379-1381. doi:10.1098/rstb.2004.1513

Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research, 88*, 531-562. doi: 10.1007/s11205-007-9218-z

Sell, L., & Cleal, B. (2011). Job satisfaction, work environment, and rewards: Motivational theory revisited. *Labour*, *25*(1), 1-23. doi: 10.1111/j.1467-9914.2010.00496.x

Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, *5*(1), 55-64. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, *9*(2), 51-80. Retrieved from https://www.proquest.com

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research, 5*, 475-492. doi: 10.1007/BF00352944

Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, *29*(4), 367-386. doi: 10.1080/10615806.2015.1058369

Snyder, C. R. (2000a). Hypothesis: There is hope. In C. R. Snyder (Ed.) *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*, (pp. 3-21). California: Academic press.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, *13*(4), 249-275.

Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.

Sonnenfeld, J. A. (1985). Shedding light on the Hawthorne studies. *Journal of Organizational Behavior*, *6*(2), 111-130. doi: 10.1002/job.4030060203

Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox. *Kyklos*, *53*(2), 135-152. doi:10.1111/1467-6435.00114

Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 240-261. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.107

Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, *8*(2), 161-179. doi: 10.1108/11766091111137564

Synder, C. R. (2000b). The past and possible futures of hope. *Journal of social and clinical psychology, 19*(1), 11. doi: 10.1521/jscp.2000.19.1.11

Şahin, M. (2020). Örgütsel Sessizlik. B. Erer, M. Şahin (Editörler). *İş Hayatında Örgüt Düşmanı Davranışlar*. (ss. 103-117). Konya: Eğitim Yayınevi.

Şekerli, H. (2013). *Öğretmenlerde Çalışan Sessizliği, İş Doyumu ve Denetim Odağı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Şen, T. (2008). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(2), 121-136. doi: 10.18037/ausbd.16857

Şimşek, H. ve Çöplü, F. (2018). Lise Öğrencilerinin Riskli Davranışlar Gösterme Düzeyleri ile Okula Bağlanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(*1), 18-30. doi: 10.31592/aeusbed.358223

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.* Konya: Eğitim Yayınevi.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics (6th ed.).* Harlow: Pearson Education.

Tagay, Ö. ve Çakar, F. S. (2017). Okullarda Yürütülen Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 1168-1186. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devler İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim, 33*(147), 54-70. Erişim adresi: http://egitimvebilim.ted.org.tr

Taşkın Topçu, T. (2019). *Çalışanların İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Konusundaki Algıları: Ankara'da Bir Kamu Kurumunda Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online, 10*(1), 91-108. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Telef, B. B. (2014). Ergenlerde Olumlu ve Olumsuz Duygular ile Riskli Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *22*(2), 591-604. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Telman, N. ve Çelik, D. (2020). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı* (2. Baskı). Ankara: Nobel.

Thompson, K. R., Lemmon, G. & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics, 44* (3), 185-195. doi: 10.1016/j.orgdyn.2015.05.004

Tillman, W. R., & Tillman, C. J. (2008). And you thought it was the apple: A study of job satisfaction among teachers. *Academy of Educational Leadership Journal*, *12*(3), 1-18. Retrieved from https://www.proquest.com

Toor, S. U. R. (2010). What if you have been retrenched? look toward the bright side: Capitalize on your psychological capital. *Leadership and Management in Engineering*, *10*(3), 103-107. Retrieved from https://ascelibrary.org

Tosyalı, F. (2022). Önemli Bir İş Tutumu ve Motivasyon Unsuru: İş Doyumu. M. B. Bulut (Editör), *Çalışma Hayatının Dehlizlerine Psikolojik Bir Bakış: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (ss. 141-161). Ankara: Nobel.

Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tutar, H. Ve Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Düzenleyici Rolü. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries, 2*(3), 152-175. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda Çalışanların Gözünden Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (23), 389-407. Erişim adresi: http://hdl.handle.net

Türk Dil Kurumu (2022a). Örgüt. İçinde *Güncel Türkçe Sözlük.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr

Türk Dil Kurumu (2022b). Sermaye. İçinde *Güncel Türkçe Sözlük.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr

Türk Dil Kurumu (2023). Sessizlik. İçinde *Güncel Türkçe Sözlük.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu (2022). *Güvenlik Birimlerine Getirilen veya Gelen Çocuklar. Haber Bülteni*, 45586, 02.08.2022. Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr

Umay, G. (2015). *Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.

Usta, Ş. (2017). *Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray, Türkiye.

Ümmet, D. (2012). *Üniversite Öğrencilerinde Özgecilik Davranışının Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Yaşam Doyumu Bağlamında İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Ünüvar, P. ve Tagay, Ö. (2015). Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rolleri, Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. *Kadın/Woman 2000, 16*(2). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/

Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations, 27*(5), 441-458. doi: 10.1108/01425450510611997

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. & Bunting B. (Eds) *A comparative study of satisfaction with life in Europe,* pp. 11-48. Budapest: Eötvös University Press.

Vroom, V.H. (1967). *Work and motivation* (3rd edition*).* New York: Wiley.

Wang, F. W. V. (2012). *Education and job satisfaction of hospitality management graduates of Texas Tech University* (Unpublished master's thesis). Texas Tech University, Texas, USA.

Weiss, D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota satisfaction questionnaire--long form. *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/t05540-000

Whiteside, D. B., & Barclay, L. J. (2013). Echoes of silence: Employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, *116*, 251-266. doi: 10.1007/s10551-012-1467-3

Wilkerson, K. (2009). An examination of burnout among school counselors guided by stress-strain-coping theory. *Journal of Counseling & Development*, *87*(4), 428-437. doi: 10.1002/j.1556-6678.2009.tb00127.x

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review, 14*(3), 361-384. doi: 10.2307/258173

Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change'hypothesis. *Social Forces, 56*(4), 1140-1158. doi: 10.1093/sf/56.4.1140

Yalçın, S. ve Sayğı, E. (2021). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık, Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *5*(4), 402-426. doi: 10.34056/aujef.928300

Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(2), 67-77. doi: 10.18506/anemon.425635

Yam, F. C. (2018). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri, İş Doyumu/Mesleki Memnuniyet Düzeyleri ve Psikolojik Danışma Öz-yeterlikleri: Türkiye'de Yapılmış Araştırmaların İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (70), 110-131. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr

Yang, H., Miao, D., Zhu, X., Sun, Y., Liu, X., & Wu, S. (2008). The influence of a pay increase on job satisfaction: A study with the Chinese army. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *36*(10), 1333-1339. doi: 10.2224/sbp.2008.36.10.1333

Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu işe İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.

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. doi: 10.1501/Egifak_0000001137

Yeşilyaprak, B. (2014). *21.Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (23. Baskı). Ankara: Nobel.

Yeşilyaprak, B. (2015). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (pp. 2-39). Ankara: Pegem Akademi.

Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

Yıldırım, M., & Arslan, G. (2022). Exploring the associations between resilience, dispositional hope, preventive behaviours, subjective well-being, and psychological health among adults during early stage of COVID-19. *Current Psychology, 41*(8), 5712-5722. doi: 10.1007/s12144-020-01177-2

Yıldırım, M., & Belen, H. (2018). Fear of happiness predicts subjective and psychological well-being above the Behavioral Inhibition System (BIS) and Behavioral Activation System (BAS) model of personality. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing, 2*(1), 92-111. Retrieved from https://journalppw.com/

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562

Yurttaş, H. (2022). *Akademisyenlerin Psikolojik Sağlamlık ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Sosyo Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis, Türkiye.

Yücel, E. (2019), Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal, 7*(4): 1136-1154. doi: 10.15295/bmij.v7i4.1213

Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 24*, 1389-1404. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.054

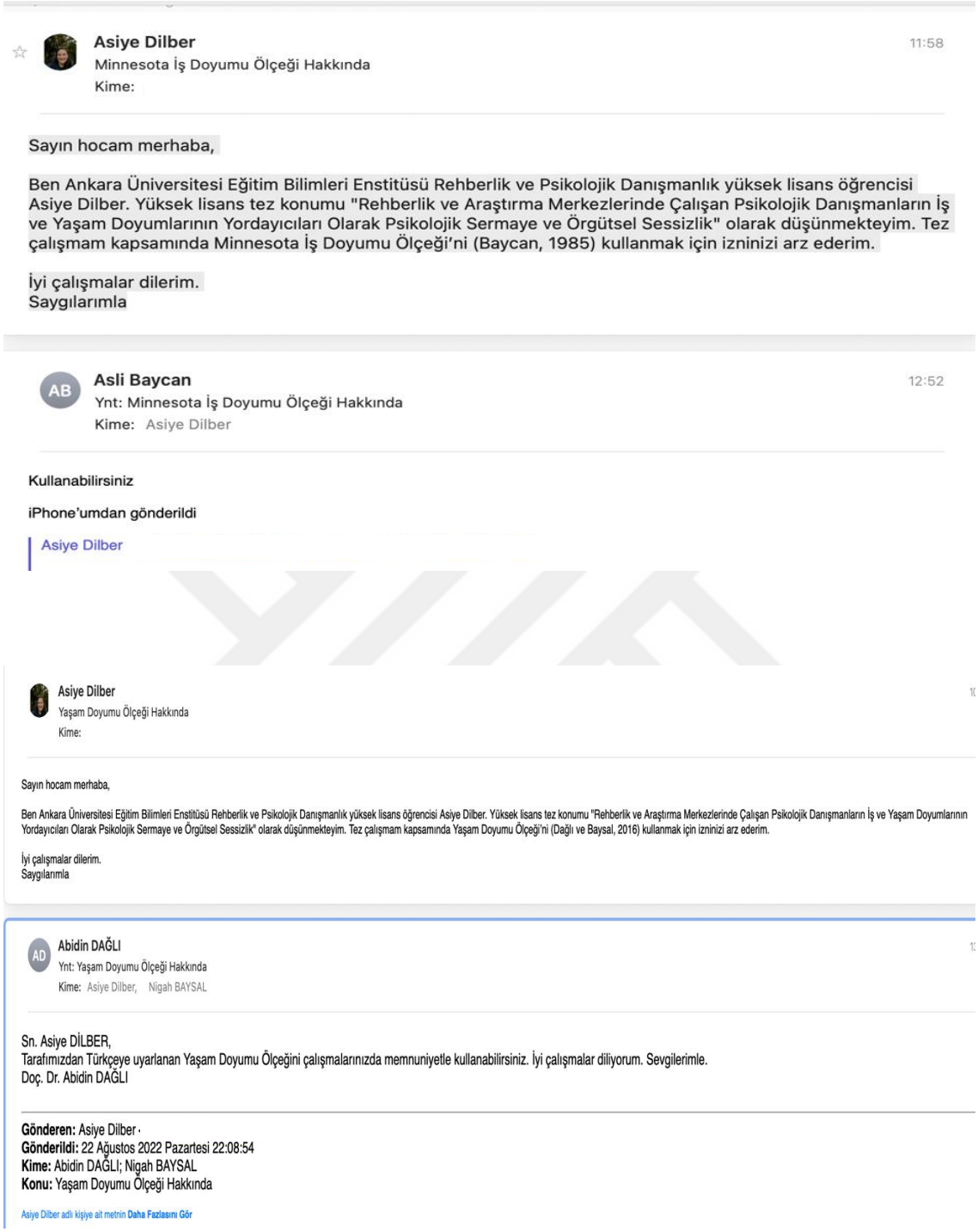
Zembylas, M. (2007). Emotional ecology: The intersection of emotional knowledge and pedagogical content knowledge in teaching. *Teaching and Teacher Education, 23*(4), 355-367. doi: 10.1016/j.tate.2006.12.002

Zerenler, M. (2019). Örgütsel Sessizlik. A. Bedük (Ed.), *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular* (4. Baskı). (ss.159-184). Konya: Atlas Akademi.

Ziegler, R., Schlett, C., Casel, K., & Diehl, M. (2012). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology, 11*(4), 176-190. doi: 10.1027/1866-5888/a000071

EKLER

EK 1. Ölçek İzinleri



Asiye Dilber 11:58
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Hakkında
Kime:

Sayın hocam merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans öğrencisi Asiye Dilber. Yüksek lisans tez konumu "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik" olarak düşünmekteyim. Tez çalışmam kapsamında Minnesota İş Doyumu Ölçeği'ni (Baycan, 1985) kullanmak için izninizi arz ederim.

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla

Asli Baycan 12:52
Ynt: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Hakkında
Kime: Asiye Dilber

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

Asiye Dilber

Asiye Dilber
Yaşam Doyumu Ölçeği Hakkında
Kime:

Sayın hocam merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans öğrencisi Asiye Dilber. Yüksek lisans tez konumu "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik" olarak düşünmekteyim. Tez çalışmam kapsamında Yaşam Doyumu Ölçeği'ni (Dağlı ve Baysal, 2016) kullanmak için izninizi arz ederim.

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla

Abidin DAĞLI
Ynt: Yaşam Doyumu Ölçeği Hakkında
Kime: Asiye Dilber, Nigah BAYSAL

Sn. Asiye DİLBER,
Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeğini çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Gönderen: Asiye Dilber
Gönderildi: 22 Ağustos 2022 Pazartesi 22:08:54
Kime: Abidin DAĞLI; Nigah BAYSAL
Konu: Yaşam Doyumu Ölçeği Hakkında

Asiye Dilber adlı kişiye ait metnin **Daha Fazlasını Gör**

Asiye Dilber 8 Ağustos 2022 11:24

Psikolojik Sermaye Ölçeği Hakkında

Kime: Nejat Basım

Sayın hocam merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans öğrencisi Asiye Dilber. Yüksek lisans tez konumu "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik" olarak düşünmekteyim. Tez çalışmam kapsamında Psikolojik Sermaye Ölçeği'nizi (Çetin ve Basım, 2012) kullanmak için izninizi arz ederim.

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla

NB **Nejat Basım** 9 Ağustos 2022 12:15

RE: Psikolojik Sermaye Ölçeği Hakkında

Kime: Asiye Dilber

Değerli Asiye Dilber,
Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim.
Prof. Dr. H. Nejat Basım

Asiye Dilber 1 Temmuz 2022 11:20

Örgütsel Sessizlik Ölçeği Hakkında

Kime:

Selin hocam merhaba,

Ben Asiye Dilber. Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ana bilim dalında yüksek lisans eğitimine devam etmekteyim. Hocam yüksek lisans tez çalışmamda örgütsel sessizlik ölçeğinizi kullanmayı planlamaktayım. Tez öneri formunda ölçeği tanıtmak amacıyla bazı bilgilere ihtiyacım var. Puanlama bilgileri, derecelendirme gibi bilgilere yayınlanan makalenizde ulaşamadım. Ölçeğinizin orjinali ve bu bilgileri sizden öğrenebilme şansım olup olmadığını sormak istedim.

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla

SÇ **Selin ÇAVUŞOĞLU** 19 Temmuz 2022 14:35

Ynt: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Hakkında

Kime: Asiye Dilber

Asiye hanım merhabalar, mailiniz spam a düştüğü için ancak farkedebildim. Ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçek ile ilgili bilgileri doktora tez çalışmamdan da edinebilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Selin Çavuşoğlu

EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi	**: 24/10/2022**
Toplantı Sayısı	**: 17**
Karar Sayısı	**: 224**

224-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Asiye DİLBER'in "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili 05.09.2022 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Asiye DİLBER'in "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 3. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : E-27250534-605.01-58881429 26.09.2022
Konu : Araştırma Uygulama İzni
(Asiye DİLBER)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi.
b) Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün 09.09.2022 tarihli ve E-98761816-302.08.01-646705 sayılı yazısı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Asiye DİLBER'in Prof. Dr. İlhan YALÇIN danışmanlığında yürüttüğü "Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında Türkiye genelinde Resmi Rehberlik ve Araştırma Merkezlerindeki öğretmenlerle çalışma yapma izin talebine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri incelenmiş olup Genel Müdürlüğümüzce ilgi (a) genelge kapsamında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kemal Varın NUMANOĞLU
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : MEB Beşevler Kampüsü A-Blok Yenimahalle/Ankara
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Bilgi için: Gülsüm SAYIN
Telefon No : 0 (312) 413 39 52
Unvan : Öğretmen
E-Posta: oer@meb.gov.tr
İnternet Adresi: Faks:_____
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden dec5-2890-33dc-9490-f9f3 kodu ile teyit edilebilir.

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşlarım,

Bu çalışmada yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan psikolojik danışmanların/rehber öğretmenlerin psikolojik sermayesi ile örgütsel sessizliklerinin iş ve yaşam doyumlarını yordama gücünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anketleri doldurmanız gönüllük esasına bağlıdır. Anketlerde yer alan soruların doğru veya yanlış cevapları yoktur. Bu nedenle içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına ve sonuçların güvenirliğine katkı sağlayacaktır. Lütfen her bir maddeyi eksiksiz cevaplayınız. Anketleri doldurarak Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının incelenmesine katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

( ) Evet

1. **Cinsiyetiniz nedir?** (*Lütfen işaretleyiniz.*)
   ( ) Kadın ( ) Erkek

2. **Kaç yaşındasınız?** (*Lütfen yazınız*.)
   …….

3. **RAM'da kaç yıldır çalışmaktasınız?** (*Lütfen yazınız.*)
   …….

4. **Meslekte kaçıncı yılınız?** (*Lütfen yazınız*.)
   …….

5. **Mezun olduğunuz son eğitim düzeyini işaretleyiniz.** (*Lütfen işaretleyiniz.*)
   ( ) Lisans
   ( ) Yüksek Lisans
   ( ) Doktora

6. **Hangi RAM'da görev yapmaktasınız?** (*Lütfen yazınız.)*

   ……..

7. **RAM'da hangi bölümde görev yapmaktasınız?** (*Lütfen işaretleyiniz*.)

   ( ) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Bölümü

   ( ) Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü

8. **RAM'da hangi pozisyonda görev yapmaktasınız?** (*Lütfen işaretleyiniz.*)

   ( ) Bölüm Başkanı

   ( ) Psikolojik Danışman

9. **Görev yaptığınız RAM'daki psikolojik danışman/rehber öğretmen sayısı kaçtır?** (*Lütfen yazınız*.)

   ……

EK 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Aşağıda verilen her bir ifade için "bu yönden işimden ne derece memnunum" şeklinde düşünerek size uygun olanı işaretleyiniz. **İşimden;**	**Hiç Memnun Değilim**	**Memnun Değilim**	**Kısmen Memnunum**	**Memnunum**	**Çok Memnunum**
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					

EK 6. Yaşam Doyumu Ölçeği

Maddeler	Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılıyorum (3)	Büyük Oranda Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

EK 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.						
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
12. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

EK 8. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
2. Geçmişte kritik durumlar üzerine konuştuğumda kötü deneyimlerim olduğu için işyerinde sessiz kaldım.					
4. Negatif sonuçlardan korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.					
5. İş arkadaşlarımın ve üstlerimin önünde kendimi savunmasız bırakmamak için iş yerinde sessiz kaldım.					
7. Üstlerimin ve iş arkadaşlarımın gönlünü kırmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
8. İş arkadaşlarım ve üstlerimle olan ilişkilerime zarar vermek istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
10. Dert ortağı bulamayacağım için işyerinde sessiz kaldım.					
11. Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.					
13. Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.					
14. Üstlerim benim katılımımı haketmediği için işyerinde sessiz kaldım.					
16. Başkalarının başını belaya sokmak istemediğim için işyerinde sessiz kaldım.					
17. Benim fikirlerimin avantajını başkalarının kullanmasından kaygılandığım için işyerinde sessiz kaldım.					
19. Açıkça konuşmanın dezavantajından korktuğum için işyerinde sessiz kaldım.					

BENZERLİK BİLDİRİMİ

"Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Örgütsel Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) "Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler" (2) "Kaynaklar" (3) "Doğrudan alıntılar" ve (4) "Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar" dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 18.06.2023
Gönderim Numarası	: 2118205995
Sayfa Sayısı	: 105
Sözcük Sayısı	: 29589
Karakter Sayısı	: 214632
Benzerlik Oranı	: % 8
Savunma Tarihi	: 09.06.2023

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı'na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10'dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2'den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Asiye Dilber

Tarih: 18.06.2023

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı **:** Asiye DİLBER

E-Posta Adresi **:**

İş Deneyimi **:**

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Psikolojik Danışman	Büyükçekmece Rehberlik ve Araştırma Merkezi	2021- halen
Psikolojik Danışman	Yükselen Koleji	2018-2019

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2013-2017