



## Okul Psikolojik Danışmanlarının İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi Investigation Levels of the Well Being of School Counselors

Fulya Yüksel Şahin <sup>1\*</sup>

Merve Emre<sup>2</sup>

\* Sorumlu yazar

Corresponding author

<sup>1</sup> Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr., Yıldız Technical University, Turkey

fusahin@yildiz.edu.tr

ORCID ID 0000-0003-3454-2142

<sup>2</sup> Uzm. Psik. Dan., Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye

Yıldız Technical University, Turkey

merveemrepdr@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-5055-5264

Makale geliş tarihi / First received : 20.11.2020

Makale kabul tarihi / Accepted : 31.01.2021

### Bilgilendirme / Acknowledgement:

1- Araştırmacıların katkı oranları eşittir. Yazarların araştırma tasarımı (birinci yazar), alanyazın taraması (ağırlıklı ikinci yazar ve daha az birinci yazar), veri toplama (ikinci yazar), veri analizi (birinci yazar), makaleyi yazma (birinci yazar), makaleyi dergiye sunma (birinci yazar) gibi katkıları vardır.

2- Makale, tezden üretilmiştir.

3- Uygulamaya katılan psikolojik danışmanlara teşekkür ederiz.

4- Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

5- Araştırmadaki veriler, 2019 yılında toplanmıştır.

6- Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için ölçekleri geliştiren ve uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla izinleri alınmıştır. Ayrıca, ölçeklerin İstanbul'da bulunan Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve okullarda çalışan psikolojik danışmanlara uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinleri de alınmıştır (Tarih:01.03.2019; Sayı:59090411-20-E.45220008)

7- Katılımcılardan Bilgilendirilmiş Onam Formu alınmış; gönüllü olarak araştırmaya katılmaları sağlanmıştır.

8- Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *iThenticate*. Similarity Index 07%

### Atf bilgisi / Citation:

Yüksel Şahin, F., Emre, M. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 1-23.

## ÖZ

Araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 550 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için, "PERMA İyi Oluş Ölçeği", "Stres Kaynakları Ölçeği", "Yaşam Stilleri Envanteri", "Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizinde doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş duyum yorgunluğunun; yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, memnuniyet ve benlik saygısı stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ancak, araştırmanın sonucunda yaşam stillerinden kontrolcü ve beklenti odaklı stillerin; ve cinsiyetin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

## Anahtar kelimeler

İyi Oluş, İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kalitesi, Yaşam Stilleri, Psikolojik Danışman

## ABSTRACT

This study analyzes whether the sources of stress at workplace, professional quality of life, life styles and gender significantly predict the well-being of school counselors. The study group consists of 550 school counselors. "PERMA Well-being Scale", "Sources of Stress Scale", "Life Styles Inventory (LSI)", "Professional Quality of Life" and a "Personal Information Form" were employed to obtain the required study data. Linear regression analysis was used to analyze the data. The result of the study revealed that having sources of stress at workplace, as part of the professional quality of life, job satisfaction, occupational burnout, compassion fatigue; and as part of the life styles, perfectionism, satisfaction, self-esteem was found to be a significant predictor of the well-being levels of school counselors. On the other hand, the result of the study revealed that as a part of the life styles, controlling and expectation styles; and the gender is not a significant predictor of the well-being levels of school counselors.

## Keywords

Well Being, Sources of Stress at Workplace, Professional Quality Life, Lifestyles, Counselor

## GİRİŞ

Günümüzde araştırmacıların yoğun olarak ilgi gösterdikleri güncel konulardan birisi de iyi oluş kavramıdır. İyi oluş, psikolojik iyi oluşu, duygusal iyi oluşu ve sosyal iyi oluşu içermektedir (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017). İyi oluş, olumlu duygular, bağlılık, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı olmak üzere beş ögeden oluşur (Seligman, 2012). İyi oluş içinde yer alan sosyal ilişkiler, anlam ve başarı öğeleri psikolojik iyi oluşu ifade ederken; olumlu duygular ögesi, öznel iyi oluşu ifade etmektedir (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017). Modelin bu beş ögesi, bireyin iyi oluş düzeylerine tek başlarına katkı sağlasa da çoğu zaman kombinasyon halinde ve birlikte çalışırlar (Lee, Kraus ve Davidson, 2017).

İyi oluş içinde yer alan bu beş ögeye ayrı ayrı bakıldığında; bu öğelerden olumlu duygular ögesi, geçmişe, geleceğe ve şimdiki ana yönelik olup; insanların zor zamanlarında onlara yardımcı olan önemli destek kaynaklarıdır (Seligman, 2002). Bağlılık ya da akış ögesi, bireyin herhangi bir aktivite sırasında kendi güçlü yönlerini kullanarak, ana odaklanmasını (Kaczor, 2015); ve zamanın nasıl geçtiğini anlayamayacak kadar, kendisini bir etkinliğe kaptırmasını (Butler ve Kern, 2016) ifade eder. Bu kişiler, kendisini yetkin, enerjik, dikkatli ve yaratıcı görürler (Stamp, 1991). Sosyal ilişkiler ögesi, birey için çok önemlidir. Çünkü, insan sosyal bir varlıktır. Yaşamını insanlarla ilişki kurarak sürdürür (Yeşiltepe ve Çelik, 2014) ve ait olma ihtiyacını karşılar (Appau, Churchill ve Farrell, 2018; Sandstorm ve Dunn, 2014). Anlam ögesi, bireyin kendisini yansıtan bir etkinlikte bulunması ve diğer insanlara yararlı olmak için çalışmasıdır (Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky 2013). Amaçlarına ulaşması için güçlü yönlerini de kullanmasıdır. Bu hedefler, insanların bir sivil toplum kuruluşunda görevli olmaları, insanlara yardım etmeleri, çevreyi korumak için çalışmaları veya kendi ilgi alanlarıyla ve hedefleriyle ilgili özel çalışmalar yaparak yeni şeyler öğrenmelerini içerir (Kun, Balagh ve Krazsh, 2012). Başarı ögesi ise, bireyin hedeflerine ulaşmak için çalışmasını ve üstesinden gelme, tamamlama gibi duygulara sahip olmasını ifade eder (Kern, Waters, Adler ve White, 2014). Başarı, belli becerilerde ustalaşmayı (Lovett ve Lovett, 2016) ve belirli bir alanda en üst düzeyde yetkin olma motivasyonunu da içerir (Jayawickreme ve ark., 2012).

İyi oluş ve iyi oluşu oluşturan olumlu duygular, bağlılık/akış, sosyal ilişkiler, anlam ve başarı öğeleri (Seligman, 2012) bireyin içinde bulunduğu stres durumlarından etkilenebilir. Nitekim, yapılmış birçok araştırma, iyi oluşla stresin ilişkili olduğunu (Doğru, 2018; Mannot ve Beehr, 2014; Martin, Grunendahl ve Martin, 2001; O' Neill ve Davis, 2011; Sheffield, Dobbie ve Carroll 1994; Shin, Han ve Kim, 2007; Siddique ve Arcy, 1984; Şenocak, 2016; Terry, Nielsen ve Perchard, 1993; Vazi ve ark., 2013) göstermektedir. Stres kavramı, basit bir endişe hali ve sinir gerginliğinden daha fazlasını ifade eder (Ertekin, 1993). Stres bir durum ya da olaya bireyin verdiği bedensel ya da zihinsel tepkidir (Losyk, 2006). Strese yol açan faktörler ise stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır. Stres kaynakları bireyin kendisinin, çevresinin ve iş çevresinin oluşturduğu stres faktörleri olmak üzere üç grupta incelenir (Tutar, 2016). Bireysel stres kaynaklarına bireyin kişilik yapısı (Kaymaz ve Paşa, 2013), maddi sorunları (Tozkoparan, 2019), ailevi sorunları (Artan, 1986), hastalığı vb. örnek olarak verilebilir. Çevresel stres kaynaklarına örnek olarak ekonomik kriz, işsizlik, işten çıkarılma ihtimali, siyasi istikrarsızlıklar, demokrasinin benimsenmemesi gibi politik durumlar (Tutar, 2016), teknolojiyle birlikte yaşanan hızlı değişimler (Çelik, 2010) vb verilebilir. İş çevresinin oluşturduğu stres kaynaklarına örnek olarak aşırı iş yükü (Kaymaz ve Paşa, 2013), işi yetiştirmede zaman baskısı, (Özkalp ve Kirel, 2018), görev tanımının belirsizliği (Altıntaş,

2003), terfi edememe (Artan, 1986), terfi ederek sorumluluğun artması sonucu yaşanan gerilim (Pehlivan-Aydın, 1995), ekonomik ve sosyal güvensizlik (Çelik, 2010), iş yerindeki meslektaşlarla kurulan kişilerarası ilişkilerde yaşanan sorunlar (Artan, 1996), sıkıcı olarak algılanan ve motivasyonun düşmesine sebep olan tekdüze işler (Çelik, 2010) ve düşük statü algısı (Tutar, 2016) vb. gibi verilebilir.

İş yaşamında karşılaşılan stres kaynaklarının az olması ve çalışma yaşamı kalitesinin yüksek olması bireyin iyi oluşunu olumlu etkiler. Aslında iyi oluş, çalışma yaşamı kalitesini de bünyesinde barındıran, iş ve yaşamdan duyulan memnuniyeti de yansıtan özet bir kavramdır (Schulte ve Vainio, 2010). Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın tüm yaşam alanlarıyla bütünleşmesine yol açacak şekilde (Çelik ve Tabancalı, 2012), iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş halidir (Taşdan ve Erdem, 2010). Çalışma yaşamı kalitesi, temel olarak bireylerin iş yerindeki yaşam kalitesini tanımlar (Ramasamy ve Renganathan, 2016). Memnuniyet, motivasyon, katılım ve bağlılık düzeyini de ifade eder (Srivastava ve Kanpur, 2014). Bu yapı, iş-yaşam dengesi ve iş doyumundan oluşmaktadır (Sojka, 2014). Çalışanların moralini yükseltmek, örgütsel stresi azaltmak, iş içi ve dışı ilişkileri güçlendirmek, güvenli çalışma koşulları oluşturmak, çalışan memnuniyetini arttırmak; bireysel üretkenliği, bağlılığı ve sorumluluğu arttırmak; iş yerindeki öğrenme ve gelişme ortamını güçlendirmek çalışma yaşamı kalitesini arttırmanın amaçlarıdır (Srivastava ve Kanpur, 2014).Yapılmış olan araştırmalarda (İlgan ve ark., 2015; Karasakaloğlu, 2016; Küçük ve Çakıcı, 2018; Özdemir, 2017) çalışma yaşamı kalitesinin iyi oluş ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Birey, yaşamını sürdürürken çalışma yaşamı kalitesini değerlendirir. Aynı zamanda, çalışma yaşamı dışındaki diğer yaşantılarını da değerlendirir. Aslında, bireyin tüm yaşamını değerlendirmesi çocukluktan itibaren başlar ve devam eder. Bireylerin erken çocukluk dönemindeki deneyimleri iyi oluşlarını etkiler (Andersson ve Stevens 1993; Deaner, 2006). Adler'e göre, birey, çevresiyle etkileşimleri sonucunda, tecrübeleri çerçevesinde yaşamına yönelik bir bakış açısı geliştirir ve yaşam stili oluşturur (Özpolat, 2011). Adler'e göre, birey amaç sahibidir ve yaşamda üç ana görevi vardır. Bu görevlerden birincisi çalışma yaşamı (Astrautkaite ve Kern, 2011); ikincisi kişilerarası ilişkiler, dostluk, işbirliği ve toplumsallık duygusu (Adler, 2014); üçüncüsü ise romantik ilişkiyi yaşamak biçimindedir (Cloninger, 2013). Bu üç yaşam görevi tıpkı bir çarkın dişlileri gibi birbirine geçmiş durumdadır. Bir görevin varlığı, diğer görevlerin varlığının ön koşulunu oluşturmaktadır (Adler, 2014). Yaşam stili, her insanın kendisine özgü oluşturduğu kişilik yapısı ve davranış örüntüleridir. Bireylerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, benlik algılarını, dünyaya ve diğer insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içerir (Hjelle ve Ziegler, 1981; Sezer ve ark., 2016). Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşam stiline kişinin kendi yaşamı ile ilgili değerlendirmelerini içeren iyi oluş üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, alanyazın incelendiğinde, iyi oluş ile yaşam stilleri (Andersson ve Stevens, 1993; Deaner, 2006); psikolojik iyi oluş ile stres (Doğru, 2018; Shin, Han ve Kim, 2007;Siddique ve Arcy, 1984) öznel iyi oluş ile stres (Mannot ve ark., 2014; Şenocak, 2016); psikolojik iyi oluş ile çalışma yaşamı kalitesi (İlgan ve ark., 2015; Karasakaloğlu, 2016; Özdemir, 2017) ve öznel iyi oluş ile çalışma yaşamı kalitesi (Cenkseven - Önder ve Sarı, 2009; Küçük ve Çakıcı, 2018) ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmalar vardır. Alanyazında iki yaklaşımın da bütünleştirildiği beş boyutlu iyi oluşun; stres, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleri açısından incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Yapılmış olan bu

araştırmanın bu yönleriyle alanyazına bir ölçüde de olsa katkı sağlayabileceği umulmaktadır. Ayrıca, bu konuyla ilgili olarak psikolojik danışmanlar üzerinde de yapılmış araştırmaya rastlanılmamıştır. Psikolojik danışmanların aldıkları eğitimin niteliğine yönelik olarak araştırmaların yapılması ne kadar önemliyse, kişilik özelliklerine yönelik olarak araştırmaların yapılması da o kadar önemlidir. Çünkü, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman olabilmeleri için yalnızca psikolojik danışma becerilerine sahip olmaları yeterli değildir. Kişisel ve duyuşsal özellikleri de son derece önemlidir (Pope ve Kline, 1999). Nystul (2016), etkili psikolojik danışmanların kendilerini kabullerinin ve benlik saygılarının yüksek, duygusal açıdan dengeli olmaları gerektiğini; Hackney ve Cormier (2008), etkili psikolojik danışmanların öz farkındalık düzeylerinin yüksek, empati kurabilen, karşısındaki kişiye saygı duyan, içsel denetime sahip ve psikolojik olarak sağlıklı olmaları gerektiğini belirtmektedirler. Gladding (2013), psikolojik danışmanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin ve iyi oluşlarının psikolojik danışma sürecini etkileyen kritik bir öge olduğunu söylemektedir. Gladding ayrıca, psikolojik danışma mesleğini hem kişilik özellikleri uygun ve ruh sağlığı yerinde olan bireylerin seçtiğini; hem de kişilik özellikleri uygun olmayan, hatta ciddi düzeyde kişilik ve uyum sorunları olan bireylerin seçtiğini belirtmektedir. Yüksel-Şahin ve Gündüz'ün (2019) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman adaylarının % 47.8'inin düşük öznel iyi oluşa sahip oldukları ve % 71.4'ünde de risk faktörlerinin olduğu bulunmuştur. Bu özellikler, psikolojik danışmanların verdikleri hizmetlerin niteliğini doğrudan etkilemektedir. Bir de bu duruma, görev yapılan iş yerindeki stresin yüksek düzeyde olması, mesleki doyumun az, mesleki tükenmişliğin ve eşduyum yorgunluğunun yüksek olması, yaşam stillerinden benlik saygısının ve memnuniyetin düşük olması gibi etkenler eklendiğinde psikolojik danışmanların mesleki görevlerini yapmaları ve verimli olmaları daha da güçleşecektir. Hackney ve Cormier'ın (2008) belirttiği gibi, psikolojik danışman, psikolojik olarak sağlam olduğunda ve kendi sorunları ile ilgili olarak dikkati dağılmadığında danışanlarına daha fazla yardımcı olabilir. Psikolojik danışmanların öznel ve psikolojik iyi oluşları, yaşam stilleri ne kadar önemliyse, çalışma yaşamı koşulları ve işyerindeki stres kaynakları da o kadar önemlidir. Ruh sağlığı hizmetini veren psikolojik danışmanların çalışma yaşamı kalitelerinin daha iyi hale getirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi ve böylece iş yeri stresinin daha da azaltılması önemli görünmektedir. İş yükünün fazla olması, zaman baskısı, özlük haklarında ve ilişkilerde yaşanan sorunlar, yıldırma maruz kalma vb durumlar psikolojik danışmanlarda iş yeri stresini oluşturmakta; psikosomatik rahatsızlıklara, uyumun azalmasına, kaygıya, tükenmişliğe, bıkkınlığa, ruhsal bozukluklara (Çelik, 2010), işe gitmede isteksizliğe ve yetersizlik duygusuna (Pehlivan - Aydın, 2002) neden olabilmektedir. Psikolojik danışmanların önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. İş yerinde stres kaynakları az olan; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyumunu yüksek olan, mesleki tükenmişliği ve eşduyum yorgunluğu az olan; yaşam stillerinden özellikle benlik saygısı ve memnuniyet stili yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. İyi oluşa sahip olan ve kendisini iyi hisseden psikolojik danışmanların mesleki görevlerini daha sağlıklı bir biçimde yürütebilecekleri ve danışanlarının da psikolojik iyi oluşlarına katkı getirecekleri düşünülmektedir. Yapılmış olan bu araştırmanın, bu konulara dikkati çekmesi açısından alanyazına bir ölçüde de olsa katkı sağlayabileceği umulmaktadır. Bu araştırmanın amacı da, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelemektir.



## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Araştırma, okul psikolojik danışmanların stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını incelemeyi amaçlayan betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalarda, mevcut durumun tam ve dikkatli bir şekilde saptanması amaçlanır. Betimsel araştırma ile bireylerin sahip oldukları özellikler tanımlanarak, özet şeklinde sunulur. (Büyüköztürk, 2016)

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu uygun örnekleme yoluyla seçilmiştir. Uygun örnekleme, araştırmacının kolayca ulaşabileceği bir örneklemden verileri elde etmesi ile yapılmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2015). Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul il merkezinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve okullarda görev yapan 550 psikolojik danışman oluşturmuştur. Katılımcıların 375'i (%68.2) kadın ve 175'i (%31.8) erkektir. Katılımcıların %11.8'i (n=65) Rehberlik Araştırma Merkezi'nde, %8.5'i (n=47) okul öncesi eğitim kurumunda, %25.6'sı (n=141) ilkokulda, %25.3'ü (n=139) ortaokulda, %28.7'si (n=158) lisede görev yapmaktadır.

### İşlem Yolu

Ölçeklerin araştırmamızda kullanılabilmesi için ölçekleri geliştiren ve uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla izinleri alınmıştır. Ayrıca, ölçeklerin İstanbul'da bulunan Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda çalışan psikolojik danışmanlara uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinleri de alınmıştır. Katılımcıların "Bilgilendirilmiş Onam Formu" ile araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sağlanmıştır. Araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Uygulama sırasında, ölçeklerin doğru biçimde doldurulması için katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak rehberlik edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli verilerin elde edilebilmesi amacıyla, "PERMA (Beş Boyutlu İyi Oluş) Ölçeği", "Stres Kaynakları Ölçeği", "Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği", "Yaşam Stilleri Envanteri" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları olduğu için bu araştırma kapsamında yeniden geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmamıştır.

### Perma (Beş Boyutlu İyi Oluş) Ölçeği

Seligman'ın beş boyutlu iyi oluş modelinden yola çıkılarak Kern ve Butler tarafından geliştirilen ölçeğin kültürümüze uyarlaması Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş (2017) tarafından yapılmıştır. PERMA Ölçeği, 23 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan puanın artması, bireyin iyi oluş düzeyinin yüksekliği ifade etmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Perma Ölçeği'nin faktör analizi sonucunda, ölçeğin faktör yüklerinin .42 ile .89 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçeğin, ölçüt-bağıntılı geçerliğini değerlendirmek için ise Öznel Mutluluk Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği ile 57, öznel Mutluluk Ölçeği ile .56 düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Perma ölçeğinin alt boyutları, ile yaşam doyumu arasında .29 ve .50 arasında, öznel mutluluk ile .31 ile .66 arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ölçeğin,

Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının ise  $\alpha=.91$ , test tekrar test güvenilirlik katsayısının ise  $r=.83$  olduğu tespit edilmiştir

### ***Stres Kaynakları Ölçeği***

Pehlivan (1995) tarafından geliştirilen Stres Kaynakları Ölçeği 36 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Araştırmada, ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir ve ölçekten alınabilecek maksimum puan 80'dir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği, bireyin stres kaynaklarının arttığını göstermektedir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Stres Kaynakları Ölçeği'nin geçerlik çalışması kapsamında uzman görüşü alınmış ve doktora eğitilmiş üç akademisyen, ölçek maddelerini onaylamışlardır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında hesaplanmış olan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.89$ , iki yarı test güvenilirlik katsayısının ise  $r=.94$ 'dür.

### ***Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği***

Stamm (2005) tarafından geliştirilen ve Yeşil, Ergun, Amasyalı, Er, Olgun ve Aker (2010) tarafından dilimize uyarlanan Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği 30 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu olmak üzere üç alt boyutu vardır. Mesleki tatmin alt boyutundan alınan yüksek puan bireyin işiyle ilgili memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Tükenmişlik boyutundan alınan yüksek puan bireyin iş yerinde sorunlarla başa çıkmada problem yaşadığını, motivasyon eksikliği ve dikkat dağınıklığı gibi olumsuz duygulara sahip olduğunu göstermektedir. Eş duyum yorgunluğu boyutundan alınan yüksek puan ise, bireyin yardım etme davranışında bulunurken yüksek düzeyde stres yaşadığı anlamına gelmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin geçerlik çalışmaları kapsamında ölçek ile Kısa Belirti Envanteri ve Tükenmişlik Ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir. Kısa Belirti Envanteri için  $r=.40$ , Tükenmişlik Ölçeği için  $r=.39$  düzeyinde bir ilişki tespit edilmiştir. Ölçeğin, mesleki tatmin alt boyutuna ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri  $\alpha=.87$ , tükenmişlik alt boyutuna ait güvenilirlik değeri  $\alpha=.72$ , eş duyum yorgunluğu alt boyutuna ait güvenilirlik ise  $\alpha=.80$ 'dir.

### ***Yaşam Stilleri Envanteri***

Kern (1992) tarafından geliştirilen ve Özpolat (2011) tarafından dilimize uyarlanan Yaşam Stilleri Envanteri, 25 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin; kontrol, mükemmeliyetçilik, beklentiler, memnuniyet ve benlik saygısı olmak üzere beş alt boyutu vardır. Kontrol, mükemmeliyetçilik, beklenti ve memnuniyet alt boyutlarının herhangi birinden alınan yüksek puan, bireyin o boyuta ait yaşam stilini benimsediğini göstermektedir. Fakat benlik saygısı alt boyutundan alınan yüksek puan, bireyin benlik saygısının düşük olduğu anlamına gelmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Yaşam Stilleri Envanteri'nin geçerlik çalışmaları kapsamında tüm maddelerin faktör yükünün .30'un üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin, Cronbach Alfa güvenilirlik değeri  $\alpha=.96$ 'dır.

### ***Kişisel Bilgi Formu***

Kişisel Bilgi Formunda, psikolojik danışmanların cinsiyetine ilişkin sorular bulunmaktadır.

## Veri Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS21 Paket Programı kullanılmıştır. İlk adım olarak, PERMA Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık katsayılarına (Skewness) bakılmıştır. Daha sonra, sistematik hatalara neden olan otokorelasyonun olup olmadığını test etmek için, Durbin-Watson Testi yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni iyi oluş, bağımsız değişkenleri ise stres kaynakları, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleridir. Stres Kaynakları Ölçeği, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Yaşam Stilleri Envanterinden elde edilen puanlar dummy (kukla) değişkeni olarak kodlanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Daha sonra, “ortalama puan +/- standart sapma” olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın üzerinde olan puanlar 1 (bir), ortalamanın altında olan puanlar 0 (sıfır) olarak kodlanmıştır. Araştırmada, stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde hesaplanan, R<sup>2</sup> ile bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığı açıklanmıştır. Regresyon analizinde hesaplanan, F değeri ile modelin anlamlı olup olmadığı açıklanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Regresyon analizinde “zaten” hesaplanan t değeri ile de 2 grubun puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı açıklanmıştır (Büyüköztürk, 2002, Tabachnick ve Fidell, 2015). Ayrıca, t-değeri daha da açıklarak, hangi grubun lehine anlamlı farklılık olup olmadığını görmek için puan ortalamaları da eklenmiştir. Zaten, regresyon analizindeki Beta katsayısı da, bu iki ortalama arasındaki puan farkının değerini göstermektedir.

Araştırmada, anlamlılık düzeyi 0.5 olarak ele alınmıştır.

## BULGULAR

Problemin çözümü için, ilk adım olarak “PERMA Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, puanların çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Buna ek olarak, sistematik hatalara sebep olan otokorelasyonun olup olmadığını görmek amacıyla Durbin-Watson testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** PERMA Beş Boyutlu İyi Oluş Çarpıklık ve Basıklık Değerleri İle Değişkenler ve Perma İyi Oluş Durbin-Watson Testi

Değişkenler	n	Çarpıklık	Basıklık	Durbin-Watson
İyi Oluş	550	.71	1.21	
İyi Oluş- Stres Kaynakları				1.80
İyi Oluş- Çalışma Yaşamı				MD=1.90;MT=1.79;EDY=1.71
İyi Oluş- Yaşam Stilleri				K=1.67;B=1.58,M=1.75; BS=1.88; M=1.79
İyi Oluş-Cinsiyet				1.69

Not: K=Kontrol, B=Beklenti, M=Mükemmelliyetçilik, B=Benlik Saygısı, M=Memnuniyet; MD=Mesleki Doyum, MT=Mesleki Tükenmişlik, EDY=Eşduyum Yorgunluğu.

Tablo ‘de görüldüğü gibi, PERMA Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği için çarpıklık değeri .71; basıklık değeri 1.21’dir. Herhangi bir veri grubunda çarpıklık ve basıklık değerinin +2, -2 aralığında olması kabul edilebilir bir durum olarak görülmektedir (Bachman, 2004). Ayrıca, Tablo1’de görüldüğü üzere, iyi oluş ve stres kaynakları için DW=1.80’dir. Çalışma yaşamı



kalitesinin alt boyutlarını oluşturan mesleki doyum, mesleki tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu ile iyi oluş için DW değerlerine bakıldığında, mesleki doyum-iyi oluş için DW=1.90, mesleki tükenmişlik – iyi oluş için DW=1.79, eşduyum yorgunluğu-iyi oluş için DW=1.71”dir. Yaşam stillerinin alt boyutlarını oluşturan kontrol, beklenti, mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, memnuniyet ile iyi oluş için DW değerlerine bakıldığında, kontrol-iyi oluş için DW=1.67, beklenti -iyi oluş için DW=1.58,mükemmeliyetçilik-iyi oluş için DW=1.75, benlik saygısı-iyi oluş için DW=1.88,memnuniyet-iyi oluş için DW=1.79”dur. Cinsiyet-iyi oluş için DW=1.69 olarak bulunmuştur. Sonuçta; Durbin-Watson Testi sonucunda da otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Genellikle 1,5-2,5 DW Testi değeri, otokorelasyon olmadığını göstermektedir (Taşdan ve Erdem, 2010).

Psikolojik danışmanların iş yerindeki stres kaynaklarının iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinin sonuçları ve iş yerindeki stres kaynaklarına göre iyi oluş puan ortalamaları Tablo2 ‘de verilmiştir.

**Tablo 2.** İş Yerindeki Stres Kaynaklarının Psikolojik Danışmanların İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları İle İyi Oluş Puan Ortalamaları

	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
Stres Kaynakları	Sabit	120.95		38.02	.00	9.07	.00	.22	.05	1.80
	Stres Kay.	4.25	.22	3.01	.00					
Stres Kaynakları	Stres Kay.		$\bar{x}$	Ss						9
	Az		116.70	18.82						
	Fazla		108.20	19.82						

Tablo 2’deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, stres kaynakları değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R= .22$ ,  $R^2= .05$ ;  $F=9.07$ ,  $p <.05$ ;  $t=3.01$ ,  $p <.05$ ). Ayrıca, Tablo 2’de görüldüğü üzere, iş yerindeki stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} =116.70$ ,  $Ss= 18.82$ ), stres kaynakları fazla olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x}=108.20$ ,  $Ss= 19.82$ ) anlamlı düzeyde ( $t=3.01$ ,  $p <.05$ ) yüksek olduğu bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların çalışma yaşamı kalitelerinin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinin sonuçları ve çalışma yaşamı kalitesine göre iyi oluş puan ortalamaları Tablo3’de verilmiştir.

**Tablo 3.** Çalışma Yaşamı Kalitelerinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu), Psikolojik Danışmanların İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları İle İyi Oluş Puan Ortalamaları

	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
Mesleki Doyum	Sabit	86.43		31.46	.00	95.79	.00	.56	.32	1.90
	Mesleki Doyum	11.89	.56	9.79	.00					
	Mes. Doyum		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		98.32	19.62						
	Yüksek		122.09	15.26						
Mesleki Tükenmişlik	Yordayıcı Değişkenler									
	Sabit	137.66		48.14	.00	118.29	.00	.58	.34	1.79
	Mes. Tük.	13.30	.58	10.88	.00					
	Mes. Tük		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		124.36	15.17						
	Yüksek		97.76	20.69						
Eşduyum Yorgunluğu	Yordayıcı Değişkenler									
	Sabit	125.46		43.52	.00	26.74	.00	.34	.12	1.71
	Eşduyum Yorgunluğu	6.65	.34	5.17	.00					
	Eşduyum Yor.		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		118.80	16.40						
	Yüksek		105.50	20.23						

Tablo 3'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutu olan mesleki doyum değişkeninin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R = .56$ ,  $R^2 = .32$ ;  $F = 95.79$ ,  $p < .05$ ;  $t = 9.79$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca, Tablo 3'de görüldüğü üzere, mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 122.09$ ,  $Ss = 15.26$ ), mesleki doyumunu düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 98.32$ ,  $Ss = 15.26$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t = 9.79$ ,  $p < .05$ ).

Tablo 3'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutu olan mesleki tükenmişlik değişkeninin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R = .58$ ,  $R^2 = .34$ ;  $F = 118.29$ ,  $p < .05$ ;  $t = 10.88$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca, Tablo 3'de görüldüğü üzere, mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 124.36$ ,  $Ss = 15.17$ ), mesleki tükenmişliği yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 97.76$ ,  $Ss = 20.69$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 10.88$ ,  $p < .05$ ).

Tablo 3'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, çalışma yaşamı kalitesinin bir diğer alt boyutu olan eş duyum yorgunluğu değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R= .34$ ,  $R^2= .12$ ;  $F=26.74$ ,  $p <.05$ ;  $t=5.17$ ,  $p <.05$ ). Ayrıca Tablo 3'de görüldüğü gibi, eşduyum yorgunluğu düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x}=118.80$ ,  $Ss= 16.40$ ), eş duyum yorgunluğu yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} =105.50$ ,  $Ss= 20.23$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t=5.17$ ,  $p <.05$ ).

Psikolojik danışmanların sahip oldukları yaşam stillerinin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinin sonuçları ve yaşam stillerine göre iyi oluş puan ortalamaları Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet) Psikolojik Danışmanların İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları İle İyi Oluş Puan Ortalamaları

	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
Kontrolcü Stil	Sabit	114.02		25.68	.00	.21	.65	.03	.00	1.67
	Kontrolcü	1.30	.03	.46	.65					
	Kontrolcü		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		112.72	21.46						
	Yüksek		111.42	18.55						
Beklenti Stili	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
	Sabit	106.52		26.68	.00	1.48	.22	.08	.01	1.58
	Beklenti	3.12	.08	1.22	.22					
	Beklenti		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		109.63	21.98						
Yüksek		112.75	17.09							
Mükemmeliyetçi Stil	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
	Sabit	75.31		12.18	.00	36.29	.00	.44	.19	1.75
	Mükemmeliyetçi	21.15	.44	6.02	.00					
	Mükemmeliyetçi		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		96.46	26.06						
Yüksek		117.60	16.70							
Benlik Saygısı St.	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
	Sabit	101.60		24.54	.01	6.09	.01	.17	.02	1.88
	Benlik Saygısı	6.53	.17	2.47	.01					
	Benlik Saygısı		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		108.13	19.17						
Yüksek		114.66	19.05							

	Yordayıcı	B	Standart	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
Memnuniyet Stili	Değişkenler		B							
	Sabit	94.66		21.76	.00	13.84	.00	.24	.06	1.79
	Memnuniyet	9.56	.24	3.72	.00					
	Memnuniyet		$\bar{x}$	Ss						
	Düşük		104.21	20.17						
Yüksek		113.77	17.56							

Tablo 4'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, yaşam stillerinden kontrolcü olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını göstermektedir ( $R = .03$ ,  $R^2 = .00$ ;  $F = .21$ ,  $p > .05$ ;  $t = .46$ ,  $p > .05$ ). Ayrıca Tablo 4'de görüldüğü üzere, kontrol odaklı yaşam stilini benimseyen psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 111.42$ ,  $S_s = 18.55$ ) ile kontrol odaklı yaşam stilini benimsemeyen psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 112.72$ ,  $S_s = 21.46$ ) birbirine yakın bulunmuş; anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t = .46$ ,  $p > .05$ ).

Tablo 4'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, yaşam stillerinden beklenti değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını göstermektedir ( $R = .08$ ,  $R^2 = .01$ ;  $F = 1.48$ ,  $p > .05$ ;  $t = 1.22$ ,  $p > .05$ ). Ayrıca, Tablo 4'de görüldüğü üzere, beklenti düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 109.63$ ,  $S_s = 21.98$ ) ile beklenti düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 112.75$ ,  $S_s = 17.09$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t = 1.22$ ,  $p > .05$ ).

Tablo 4'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R = .44$ ,  $R^2 = .19$ ;  $F = 36.29$ ,  $p < .05$ ;  $t = 6.02$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 4'de görüldüğü gibi, mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 117.60$ ,  $S_s = 16.70$ ), mükemmeliyetçilik düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 96.46$ ,  $S_s = 26.06$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 6.02$ ,  $p < .05$ ).

Tablo 4'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, yaşam stillerinden benlik saygısı değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R = .17$ ,  $R^2 = .02$ ;  $F = 6.09$ ,  $p < .05$ ;  $t = 2.47$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 4'de görüldüğü üzere, benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 114.66$ ,  $S_s = 19.05$ ), benlik saygısı düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 108.13$ ,  $S_s = 19.17$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 2.47$ ,  $p < .05$ ).

Tablo 4'deki doğrusal regresyon analizi sonuçları, yaşam stillerinden memnuniyet değişkeninin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $R = .24$ ,  $R^2 = .06$ ;  $F = 13.84$ ,  $p < .05$ ;  $t = 3.72$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 4'de görüldüğü üzere, memnuniyet düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 113.77$ ,  $S_s = 17.56$ ), memnuniyet düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 104.21$ ,  $S_s = 20.17$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 3.72$ ,  $p < .05$ ).

Psikolojik danışmanların cinsiyetinin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını ortaya koymak amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları ve cinsiyete göre iyi oluş puan ortalamaları Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5.** *Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları İle İyi Oluş Puan Ortalamaları*

	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R <sup>2</sup>	DW
	Sabit	114.75		48.08	.00	3.67	.06	.08	.01	1.69
	Cinsiyet	3.27	.08	1.91	.06					
Cinsiyet	Cinsiyet		$\bar{x}$	Ss						
	Kadın		111.49	18.79						
	Erkek		108.22	18.33						

Tablo 5’de görüldüğü üzere, kadınların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x}$  =111.49, Ss= 18.79) ile erkeklerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x}$  =108.22, Ss= 18.33) arasında anlamlı düzeyde ( $t=1.91$ ,  $p >.05$ ) bir farklılık bulunmamıştır.

## TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş duyum yorgunluğunun; yaşam stillerinden benlik saygısının, mükemmeliyetçilik ve memnuniyet stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ancak, araştırmanın sonucunda yaşam stillerinden kontrolcü ve beklenti odaklı stillerin; ve cinsiyetin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

### İş yerindeki stres kaynaklarının iyi oluşu yordaması

Araştırmamızın sonucunda, iş yerindeki stres kaynaklarına sahip olmanın, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri, stres kaynakları fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Strese yol açan faktörler stres kaynakları olup, bu stres kaynakları bireyin kendisiyle, yaşadığı çevreyle ve iş çevresiyle ilgilidir (Tutar, 2016,155). İşyerindeki stres kaynakları, iş yükünün ve sorumluluğun fazlalığı, uzun saatlerde çalışma zorunluluğu, zaman baskısı, özlük haklarda yaşanan sorunlar, ilişkilerde yaşanan sorunlar, yıldırımaya maruz kalma vb olarak sıralanabilir. Tüm bu kaynakların oluşturduğu stres, kişide psikosomatik rahatsızlıklar, ruhsal bozukluklar, uyumsuzluk, yabancılaşma ve yalnızlık, korku, kaygı, endişe, tükenmişlik, gerginlik, bıkkınlık (Çelik, 2010), işe gitmede isteksizlik, yetersizlik duygusu (Pehlivan - Aydın, 2002) gibi bir çok olumsuz etkilere yol açmaktadır. İş yeri stresinin hem birey hem de çalışılan kurum açısından pek çok olumsuz sonucu olduğu bilinmektedir. Stres kişinin, moral bozukluğu yaşamasına, değişime direnç göstermesine sebep olur. Bu durum ise, iş yeri performansında kaçınılmaz bir düşüşe neden olur. İyi oluş düzeyi yüksek olan insanların enerjileri yüksekken; stres, bireyin kendisini sürekli yorgun ve tükenmiş hissetmesine neden olur (Stamp, 1991). Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşu bütünleştiren beş boyutlu iyi oluş kavramında, kişinin iyi oluş düzeyini



etkileyen unsurlar; olumlu duygular, akış /bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı olarak belirlenmiştir (Seligman, 2012). Tüm bu unsurların stresin yarattığı olumsuz etkilerin tersi olduğu görülmektedir. İşyerindeki stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların daha fazla olumlu duygulara, bağlanmaya, olumlu ilişkilere, anlam ve başarıya sahip olacağını söylemek mümkündür. Yapılan araştırmalarda stres ve psikolojik iyi oluşun ilişkili olduğu (Vazi, Ruitter, Borne, Martin, Dumot ve Redy, 2013; Terry, Nielsen ve Perchard, 1993) ve stresin iyi oluş üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu (Martin, Grünendahl ve Martin, 2001; O'Neill ve Davis, 2011); mutluluk hissinin azalmasına neden olduğu (Shin, Han ve Kim, 2007) görülmüştür. Bu bulgular, araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Ayrıca, yapılan araştırmalar, iş yerinde yüksek düzeyde stresin, depresyon ve bazı fiziksel rahatsızlıklar (Schaefer ve Moss, 1996); kişilerin duygudurumlarında bozulmalar ve psikolojik şikayetler (Hijern, Alfven ve Östberg, 2007); mesleki doyumsuzluk (Adera ve Bullock, 2010; Hamilci, 2014); tükenmişlik (Kokkinos, 2007); düşük öz yeterlilik algısı (Klassen ve Chiu, 2010) gibi pek çok olumsuz durum ile ilişkili olduğundan iyi oluşu olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu nedenlerden dolayı, işyerinde stres kaynakları fazla olan psikolojik danışmanların iyi oluşları daha düşük çıkmıştır. İyi oluş düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların etkili ve verimli bir psikolojik yardım verme olasılıkları azalmaktadır. Psikolojik danışmanların iş yerindeki stres kaynaklarının azaltılması onların psikolojik iyi oluşuna katkı getirecek; verdikleri ruh sağlığı hizmetinin kalitesini arttıracaktır.

#### **Çalışma yaşamı kalitesinin (mesleki doyum, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu) iyi oluşu yordaması**

Araştırmada çalışma yaşamı kalitesi, mesleki doyum, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu alt boyutları çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmamızın sonucunda mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri yüksek bulunmuşken; tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri düşük bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesi, iş ortamındaki fiziksel ve psikolojik iyi oluşu içeren (Taşdan ve Erdem, 2010) ve bireyin iş yaşamından duyduğu memnuniyeti de yansıtan bir kavramdır (Schulte ve Vainio, 2010). Çalışma yaşamından dolayı kendisini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hisseden; iş yaşamından memnun olan bireylerin iyi oluşunun yüksek çıkması beklenen bir bulgudur. Araştırma bulgumuz ile tutarlılık gösteren, çalışma yaşamı kalitesi ile iyi oluşun ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (İlhan, Cengiz, Ata ve Akram, 2015; Karasakaloğlu, 2016; Küçük ve Çakıcı, 2018; Özdemir, 2017). İş doyumunu bireyin işine yönelik geliştirdiği tutumlardır. Olumlu tutumlar, bireylerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek, olumsuz tutumlar ise bireylerin mesleki doyum düzeylerinin düşük olmasına sebep olur (Özkalp ve Kirel, 2018). Oymak (2017), çalışanların iş doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasında; Kohan ve O'Connor (2002) ve Sarpkaya (2017), iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Tükenmişlik, çalışanların iş stresine yönelik geliştirdikleri tepkidir (Maslach, 2003). Tükenmişlik yaşayan bireyler kendilerine ve yaşamlarına yönelik olumsuz bir bakış açısı geliştirirler (Maslach ve Jackson, 1981). İyi oluş, bireyin kendi hayatıyla ilgili olumlu duygu ve düşüncelerinin olumsuzlardan nicelik olarak fazla olmasıdır (Myers ve Diener, 1995). Bu nedenle tükenmişlik, düşük düzeyde iyi oluşa işaret etmektedir. Demir (2018) bilişim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum(2010) tarafından hemşireler üzerinde yapılan diğer

bir çalışmada ise tükenmişliğin iyi oluş üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Eş duyum yorgunluğu, bir mesleki tehlike olarak nitelendirilmektedir ve diğer insanların problemlerine, olumsuz yaşantılarına şahit olunması sonucu ortaya çıkmaktadır (Kolthoff ve Hickman 2016). Yapılan araştırmalarda, eş duyum yorgunluğu ile iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu (Beaumont, Durkin, Hollins Martin ve Carson, 2015; Linley ve Joseph, 2007) bulunmuştur. Bu araştırmaların bulguları, araştırma sonucumuzla tutarlık göstermektedir. Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı, mesleki doyumu düşük, mesleki tükenmişliği ve eş duyum yorgunluğu fazla olan psikolojik danışmanların iyi oluşları daha düşük çıkmıştır. İyi oluş düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların etkili ve verimli bir psikolojik yardım verme olasılıkları azalmaktadır. Psikolojik danışmanların iş yerindeki stres kaynaklarının azaltılmasıyla, mesleki doyumları artacaktır. Mesleki tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu azalarak, onların psikolojik iyi oluşuna katkı getirecek, ve verdikleri ruh sağlığı hizmetinin kalitesini arttıracaktır.

### **Yaşam stillerinin (kontrol, beklenti, mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, memnuniyet) iyi oluşu yordaması**

Araştırmanın sonucunda, yaşam stillerinden kontrolcü stilin ve beklenti stiline, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, benlik saygısı ve memnuniyet stiline, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliği, benlik saygısı ve memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri, mükemmeliyetçiliği, benlik saygısı ve memnuniyeti düşük olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stili, bireylerin kendilerine ve çevreye yönelik tutum ve davranış örüntülerini içeren bir yapıdır (Hjelle ve Ziegler, 1981). Bu bağlamda, yaşam stili kavramı, bireyin tüm yaşamını kapsayan bir çerçeve olarak düşünülebilir (Sezer, Aktan, Tezci ve Erdener, 2016). Bireyin kendisine ve dünyaya yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi, bireyin iyi oluş düzeyinin de yükselmesini sağlayacaktır. Araştırma bulgumuzu destekler nitelikte, kişilerin erken dönem deneyimlerinin iyi oluş düzeyleri ile ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Andersson ve Stevens, 1993; Deaner, 2006). Özpolat, İşgör ve Sezer (2012) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, mükemmeliyetçilik ve benlik saygısı odaklı yaşam stiline sahip bireylerin iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyet odaklı yaşam stiline sahip bireyler, disiplinlidirler, görevlerini eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışırlar (Özpolat, 2011). Seligman (2012) tarafından geliştirilen beş boyutlu iyi oluş modelinin bileşenlerinden biri de başarıdır. Görevlerini en iyi biçimde yapmaya çalışan kişilerin başarıya ulaşacakları, sahip olunan başarı duygusunun ise kişilerin iyi oluşlarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Stoeber ve Corr (2016) tarafından yapılan, mükemmeliyetçilik ile iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılan çalışma, araştırma bulgumuz ile tutarlıdır. Memnuniyet odaklı yaşam stiline sahip bireyler, sosyal yönden güçlü, kişilerarası ilişkilerde başarılı bireylerdir (Akt: Özpolat, 2011). Beş boyutlu iyi oluş modeline göre, olumlu kişilerarası ilişkiler, kişilerin iyi oluşuna katkıda bulunmaktadır. Memnuniyet düzeyi yüksek kişilerin çevrelerindeki insanlar tarafından sevildiği ve desteklendiği bu durumun da onların iyi oluş düzeylerini arttırdığı düşünülmektedir. Benlik saygısı, bireylerin kendilerine yönelik hislerini içerir (Brown, Dutton ve Cook, 2001). Alanyazın incelendiğinde, araştırma bulgumuz ile tutarlı olarak düşük düzeyde benlik saygısının iyi oluşu negatif yönde etkilediğini ortaya koyan araştırmalar olduğu görülmüştür (Doğan ve Eryılmaz, 2013;

Munusturlar, 2014; Özcan, 2017; Paradise ve Kernis, 2002; Shimmack ve Diener, 2003). Beklenti odaklı yaşam stiline sahip bireyler amaçlarına ulaşmak için çabalayan fakat herhangi bir aşamada başarısız olduklarında pes etme eğilimine sahip bireylerdir (Kern, 1996; Özpolat, 2011). Beklenti odaklı yaşam stiline hem olumlu hem de olumsuz özellikleri içerdiği göz önünde bulundurulduğunda iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı düşünülmektedir. Kontrol odaklı yaşam stiline sahip bireyler ise, yaşamlarını aktif olarak yönetmek isterler, düşünce ve davranışlarını değiştirme konusunda esnek değillerdir (Kern, 1996; Özpolat, 2011). Asıcı ve İkiz (2015) ve Satan (2014) tarafından yapılan araştırmalarda bilişsel esneklik ve iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özpolat (2012) ise kontrol odaklı yaşam stiline sahip bireylerin, iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Konuyla ilgili araştırmaların farklı sonuçlara ulaşması sebebiyle bu konuda daha çok araştırma yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak araştırmamızda, yaşam stillerinden kontrol odaklı olup esnek olmayan ve beklenti odaklı olup engelle karşılaştığında pes eden psikolojik danışmanların iyi oluşları daha düşük çıkmıştır. Burada da psikolojik danışmanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin önemi ortaya çıkmaktadır. İyi oluş düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların etkili ve verimli bir psikolojik yardım verme olasılıkları azalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, psikolojik danışmanların psikolojik danışman eğitimi süreçlerinde, kendi kişisel gelişimleri için beceri kazanabilecekleri psikoeğitim çalışmalarına katılımlarının sağlanması önemli görünmektedir. Bu nedenle, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programına (Psikolojik Danışman Eğitimi Programı), danışma becerilerinin yanında, "Psikolojik Danışmanların Kişisel Gelişimi I", "Psikolojik Danışmanların Kişisel Gelişimi II" vb başlıkları altında çeşitli becerilerin (örneğin; bilişsel esnekliği geliştirme becerisi, sorun çözme becerisi, karar alma becerisi, stresle başa çıkma becerisi vb.) kazandırılacağı psikoeğitim çalışmalarının, eğitim planına eklenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

### **Cinsiyetin iyi oluşu yordaması**

Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin, psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Araştırmaya ait bu bulgu, Canbay (2010), Creed ve Watson (2003), Çelik (2008), Eryılmaz ve Aypay (2011), Kermen, İlçin Tosun ve Doğan (2016), Şahin (2011) ve Tuzgöl-Dost'un (2010) araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Dilmaç ve Bozgeyikli (2009), Ertürk ve ark. (2016), Gündoğdu ve Yavuzer (2012) ve Kuyumcu'nun (2012) yaptıkları araştırmalarda kadınların iyi oluş düzeylerinin erkeklerden anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bergman ve Scott (2001), Tümkaya (2011), Yurcu ve Atay (2015) ise erkeklerin iyi oluş düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Eryılmaz ve Ercan (2011) tarafından öznel iyi oluşun yaş grupları açısından incelendiği araştırmada, 26-45 yaş aralığında yer alan erkeklerin öznel iyi oluşlarının aynı yaş grubundaki kadınlardan daha yüksek olduğu, 14-17 ve 19-25 yaş grubundaki kişilerin öznel iyi oluşlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi, alanyazında cinsiyetin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı ile ilgili, farklı araştırma bulguları vardır. Sonuç olarak, iyi oluşu etkileyen birçok faktör varken, cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı görülmektedir.

Genel olarak araştırma sonuçlarını değerlendirdiğimizde, iş yerinde stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş duyumu yorgunluğunun; yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, memnuniyet ve benlik saygısı stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İş yerinde

stres kaynakları az olan; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyumu yüksek olan, mesleki tükenmişliği ve eş duyum yorgunluğu az olan; yaşam stillerinden benlik saygısı, mükemmeliyetçilik ve memnuniyet stili yüksek olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak, araştırmamızın sonucunda yaşam stillerinden kontrolcü ve beklenti odaklı stillerin ve cinsiyetin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Araştırmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Araştırmamızın sonucunda, iş yerinde stres kaynakları az olan; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyumu yüksek olan, mesleki tükenmişliği ve eş duyum yorgunluğu az olan psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ruh sağlığı hizmetini veren psikolojik danışmanların çalışma yaşamı kalitelerinin daha iyi hale getirilmesiyle ve özlük haklarının iyileştirilmesiyle, iş yeri stresinin azaltılması ve iş verimlerinin artması mümkün olabilir.
- Araştırmamızın sonucunda, yaşam stillerinden kontrol odaklı olup esnek olmayan ve beklenti odaklı olup engelle karşılaştığında pes eden psikolojik danışmanların iyi oluşları daha düşük çıkmıştır. Burada da psikolojik danışmanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, psikolojik danışmanların psikolojik danışman eğitimi süreçlerinde, kendi kişisel gelişimleri için beceri kazanabilecekleri psikoeğitim çalışmalarına katılımlarının sağlanması önemli görünmektedir.
- Bu araştırma, devlet okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmamızın sınırlılığını da oluşturmaktadır. Bu nedenle, benzer bir araştırmanın, özel okullarda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kurumlarda, Adalet Bakanlığında, psikolojik danışma merkezlerinde, askeriyede çalışmakta olan psikolojik danışmanlar ile gerçekleştirilebilir.
- Araştırmamızda nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu durum araştırmamızın sınırlılığını da oluşturmaktadır. Bu nedenle, nicel araştırma yöntemi ile hazırlanan bu araştırmanın benzerinin nitel ya da karma araştırma yöntemleri ile desteklenerek yapılması, daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılması açısından yarar sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Adera, B. A. ve Bullock, L. M. (2010). Job stressors and teacher job satisfaction in programs serving students with emotional and behavioral disorders. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 15 (1), 5–14.
- Adler, A. (2013). *Yaşama sanatı*. (K. Şipal, çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Altıntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Andersson, L. ve Stevens, N. (1993). Associations between early experiences with parents and well-being in old age. *Journal of Gerontology*, 48(3), 109-116.

- Appau, S., Churchill, S. A. ve Farrell, L. (2018). Social integration and subjective wellbeing. *Applied Economics*, 1–14.
- Asıcı, E. ve İkiz, F.E. (2015). Mutluluğa giden bir yol: Bilişsel esneklik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 191-211.
- Bachman, L. F. (2004). *Statistical analyses for language assessment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L. ve Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.
- Butler, J. ve Kern L. M. (2016). The Perma profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- Beaumont, E., Durkin, M., Hollins Martin, C. J., ve Carson, J. (2015). Measuring relationships between self-compassion, compassion fatigue, burnout and well-being in student counsellors and student cognitive behavioural psychotherapists: A quantitative survey. *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(1), 15–23.
- Bergman, M. M. ve Scott, J. (2001). Young adolescents' wellbeing and health-risk behaviours: Gender and socio-economic differences. *Journal of Adolescence*, 24(2), 183–197.
- Brown, J. D., Dutton, K. A. ve Cook, K. E. (2001). From the top down: Self-esteem and self-evaluation. *Cognition and Emotion*, 15(5), 615–631.
- Burke, R. J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2010). Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology*, 6(1), 63-81.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cloninger, S. (2013). *Theories of personality: Understanding persons*. Boston: Pearson Education.
- Creed, P. A. ve Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95-103.
- Çelik, A. (2010). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Çelik, Ş. (2008). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal zeka açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Deaner, R.G. (2006). *To what extent can the study of early recollections predict wellness for counselor education students?* Unpublished doctoral dissertation, University of South Carolina, Columbia.



- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardeş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: Perma ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness&Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Dılmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 107-117.
- Doğru, N. (2018). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stres, stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Ertürk, A., Keskinliç Kara, S.B., Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, A. ve Aypay A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile kimlik statüsü ilişkisinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 167-179.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Gladding, S. T. (2013). *Psikolojik danışma, kapsamlı bir meslek* (Çev Ed. N. Voltan-Acar). Ankara: Nobel Yayın.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 115-131.
- Hackney, H. ve Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: psikolojik yardım süreci el kitabı*. (Çev: T. Ergene ve S.S. Aydemir). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Hamilci, F. (2014). *Örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerine etkisi (S.D.Ü. kadın akademisyenlerine yönelik bir araştırma)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Hjelle, L. ve Ziegler, D. (1981). *Personality theories: Basic assumptions, research and applications*. Auckland: McGraw Hill.
- Hijern, A., Alfven, G. ve Östberg, V. (2007). School stressors, psychological complaints and psychosomatic pain. *Acta Paediatrica*, 97(1), 112-117.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- İlgan, A., Özü-Cengiz Ö., Ata A. ve Akram, M. (2015). The relationship between teacher's psychological well-being and their quality of schoolwork life. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(2), 159- 181.

- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J. C. ve Seligman, M. E. P. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology*, 16(4), 327-342.
- Kaczor, C. (2015). Aristotle, Aquinas, and Seligman on happiness. *Journal of Psychology and Christianity*, 34(3), 196-204.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 277-294.
- Kaymaz, K. ve Paşa, M. (2014). *Stres yönetimi*. Ankara: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kermen, U., İlçin Tosun N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-29.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A. ve White, M. A. (2014). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262-271.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kohan, A. ve O'connor, B. P. (2002). Police officer job satisfaction in relation to mood, well-being, and alcohol consumption. *The Journal of Psychology*, 136(3), 307-318.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal Of Educational Psychology*, 77(1), 229- 243.
- Kolthoff, K. L. ve Hickman, S. E. (2017). Compassion fatigue among nurses working with older adults. *Geriatric Nursing*, 38(2), 106-109.
- Kun, Á., Balogh, P. ve Krasz, K. G. (2016). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's perma model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Kuyumcu, B. (2012). Üniversite öğrencilerinin benlik kurguları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 2(1), 86-94.
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87.
- Lee, J., Krause, A. E. ve Davidson, J. S. (2017). The perma well-being model and music facilitation practice: preliminary documentation for well-being through music provision in Australian schools. *Research Studies in Music Education*, 39(1), 73-89.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2007). Therapy work and therapists' positive and negative well being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(3), 385-403.
- Losyk, B. (2006). *Stresle başa çıkma yolları*. (G. Engin, çev.). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Lovett, N. ve Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107-112.

- Mannot, M. J. ve Beehr, T.A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204-218.
- Martin, M., Grunendahl, M., ve Martin, P. (2001). Age differences in stress, social resources, and well-being in middle and older age. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56 (4), 214-P222.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Munusturlar, S. (2014). *Boş zaman eğitiminin benlik saygısı ve öznel iyi oluş üzerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Nystul, M. S. (2016). *Introduction to counseling: an art and science perspective*. California: Sage Publications
- O'Neill, J. W. ve Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385-390.
- Oymak, Y. C. (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, B. (2017). *Beliren yetişkinlikte öznel iyi oluşun yordayıcıları olarak benlik kurgusu, benlik saygısı ve sosyal destek*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, E.N. (2017). *The association between employees perception o three socio-cultural dimensions, quality of work life and psychological well-being*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özpolat, A. 2011. *Üniversite öğrencilerinin yaşam stillerinin yordayıcılarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Özpolat, A. R., İşgör, İ.Y. ve Sezer F. (2012). Investigating psychological well being of university students according to lifestyles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 256-262.
- Özpolat, A. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam stillerinin yordayıcılarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Pehlivan Aydın, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Yayın Doğu Matbaası.

- Pope, V. T ve William, B. K. (1999). The personal characteristics of effective counselors: what 10 experts think. *Psychological Reports*, 84(3), 1339-1344.
- Sarpkaya, A. (2017). Öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Schaefer, J. A. ve Moos, R. H. (1996). Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing and Health*, 19(1), 63-73.
- Schulte, P. ve Vainio, H. (2010). Well-being at work - overview and perspective. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 36(5), 422-429.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Atria.
- Seligman, M. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Sezer, F., Aktan, S., Tezci, E. ve Erdener, M. A. (2017). Öğretmenlerin yaşam stilleri ve sınıf yönetim profillerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *International periodical for the languages, literature and history of Turkish or Turkic*, 12(33), 167-184.
- Sheffield, D., Dobbie, D. ve Carroll, D. (1994). Stress, social support, and psychological and physical wellbeing in secondary school teachers. *Work and Stress*, 8(3), 235-243.
- Shin, H. S., Han, H.-R., ve Kim, M. T. (2007). Predictors of psychological well-being amongst Korean immigrants to the United States: A structured interview survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(3), 415-426.
- Siddique, C. M. ve D'Arcy, C. (1984). Adolescence, stress, and psychological well-being. *Journal of Youth and Adolescence*, 13(6), 459-473.
- Stamp, G. (1991). Well being and stress at work. *Employee Counselling Today*, 3(3), 3-9.
- Şahin, G. N. (2011). Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şenocak, S.Ü. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde algılanan stres, algılanan sosyal destek, öznel iyi oluş ve ilişkili faktörler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Ed. Mustafa Baloğlu). Ankara: Nobel.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Terry, D.J., Nielsen M. ve Perchard L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: the stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Tozkoparan, G. (2019). *İş yaşamında stres*. Ankara: Nobel.

- Tutar, H. (2016). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuzgöl-Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 75-89.
- Tümkaya, S. (2011). Türk üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşu yordayan sosyodemografik değişkenler ve mizah tarzları. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 150-170.
- Vazi, M. L. M., Ruitter R. A. C., Borne, B., Martin G., Dumont, K. ve Reddy, P.S. (2013). The relationship between wellbeing indicators and teacher psychological stress in eastern cape public schools in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-10.
- Yeşil, A., Ergun, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N. N. ve Aker, A. T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 47, 111-117.
- Yeşiltepe, S. S. ve Çelik M. (2014). Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi olma ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 13(3), 992-1013.
- Yurcu, G. ve Atay H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Yüksel Şahin, F. ve Gündüz, M. (2019). Psikolojik danışman adaylarının stresle başa çıkma tarzlarının eylemli kişilik özelliklerine, öznel iyi oluşlarına ve risk faktörlerine göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 770-781.