

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİ YORDAMA GÜCÜNÜN İNCELENMESİ

Oğuzhan KIRDÖK

Çukurova Üniversitesi, okirdok@cu.edu.tr

Ayşe ASLAN SARP KAYA

Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü, ayseaslan01@gmail.com

Makale Geliş Tarihi: 17.03.2017 Makale Kabul Tarihi: 28.12.2017

Özet

Bu araştırmanın amacı okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumunu ne düzeyde yordadığını incelemektir. Araştırma grubu 273 (188 kadın ve 85 erkek) okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Minnesota İş doyum ölçeği, Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği Kısa Formu ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verileri çözümlmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ alt ölçeklerinden aldığı puanlar iş doyum ölçeği puanına ilişkin toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. İyi oluş alt ölçeği iş doyumunun tek yordayıcısıdır. İş doyumunu alt boyutları olan içsel ve dışsal doyumda da tek yordayıcı iyi oluş bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Duygusal zekâ, Okul psikolojik danışmanı

A STUDY OF EXAMINING PREDICTION LEVEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN JOB SATISFACTION AMONG SCHOOL COUNSELORS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the level of prediction of emotional intelligence in job satisfaction among school counselors. The sample of this study consists of 273 counselors (188 female, and 85 male). In this study, Minnesota Job Satisfaction Scale Turkish Form, Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Turkish Form and Personal information form were used. To analyze this study, multiple linear regression have been benefited for this study. This study revealed that subscales of emotional intelligence results explain 22 % total variance on job satisfaction. The subscale of emotional intelligence, well-being is the only predictor of job satisfaction in this study. It is also found that the subscales of job satisfaction, internal and external satisfaction were predicted only by well-being.

Keywords: Job satisfaction, Emotional intelligence, School counselor

Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi

Giriş

Yaşamda aktif olarak geçirilen zamanın önemli bir kısmını iş yerinde olduğumuz saatler oluşturmaktadır. İş ortamından ve yapılan işten hoşnut olmak herkesin istediği bir durum olacaktır. Bireyin kendi işinden keyif alması ve işte olumlu duygu durumu olarak iş doyumu tanımlanmaktadır (Lambrou, Kontodimopoulos ve Niakas 2010). İş doyumunun bir başka tanımı ise çalışanların yaptıkları işin ve elde ettiklerinin, gereksinimleriyle ve kişisel değerleriyle örtüşmesi veya örtüşmeye olanak sağladığı düşüncesi sonucu yaşanan duygu olmasıdır (Barutçugil, 2004). Silah'a (2000) göre çalışanların yaptıkları işlerin, gereksinimlerini ne kadar karşıladığı iş doyum düzeylerini belirlemektedir. Minnesota iş doyum ölçeğini geliştiren Weiss ve arkadaşlarına (1967) göre iş doyumunu kişinin başarı, yaratıcılık, yeteneklerini kullanma gereksinimlerini karşılamada işinden memnun olmasıdır. Eğer gereksinimleri işyerinde karşılanıyorsa birey işe gitmek de zorlanmayacak, iş yerinde olmaktan doyum sağlayacak, bunun sonucunda da yaptığı işi bir görev olmaktan çok doyum sağladığı bir uğraş gördüğü için verimli bir şekilde yerine getirecektir (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2013). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere yapılan işin özelliklerinin beklenti ve gereksinimlerle örtüşmesi, iş doyumunu açısından önemlidir. Psikolojik danışmanlık mesleğinde de diğer mesleklerde olduğu gibi yapılan işin kendine göre özellikleri ve gerektirdiği yetenek ve beceriler vardır. Psikolojik danışmanlık mesleği diğer insanlarla etkileşim ve iletişim temeline dayalı bir meslektir. Okul psikolojik danışmanının görevi ise anlayış içerisinde ve sosyal becerileri kullanarak öğrencilerin gelişim görevlerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktır. Psikolojik danışmanlarının iş yaşamında danışma becerisi, dinleme becerisi, problemi analiz etme, kariyer danışmanlığında gözlem yapma gibi becerileri kullanması gereken tekniklerdir (Furnham, 2005). Corey (2005, 22-23) etkili psikolojik danışmanların kişisel özellikleri arasında kendi güçlerini tanıma ve kabul etme, değişime açık olma, diğerlerinin mutluluğuyla ilgilenme ve sağlıklı sınırlar koymayı ifade etmektedir. Bu özellikler duygusal zekânın içeriğine karşılık gelmektedir. Bir psikolojik danışmanın duygusal zekası yüksek olduğunda danışanlarını da duygusal anlamda anlayabilme ve sorunlarına odaklanabilme açısından daha başarılı olabileceklerdir (Altınkaynak ve Çakır, 2015). Sadece psikolojik danışmanlık mesleğinde değil, diğer mesleklerde de bireyin karşısındaki insanın duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlayabilmesi iş doyumunda önemlidir (Ülker, 2014).

Duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını yönetmesinin, anlamasının yanı sıra çevresindeki insanların da duygularını yönetmesi ve anlaması olarak tanımlanabilir (Goleman, 2012). Akkoç'a (2007) göre ortak duygulara sahip olma, iletişim becerileri, insanlara yönelik anlayış, incelik ve kibarlık özellikleri duygusal zekanın tanımını oluşturmaktadır. Sade bir ifadeyle duygusal zekâ "duyguları etkin kullanabilme becerisi" olarak tanımlanabilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Mayer ve Saloney'e (1997) göre duygusal zeka dört bileşeni içermektedir. Kişinin kendi

duygularını farkında olması ve duygularını yönetmesi; başkalarının duygularının farkında olması ve duygularını yönetmesidir.

Yaygın olarak kabul gören duygusal zeka tanımı ise bireyin hem kendi hem de başkalarının duygularını anlaması, kendi duygu ve davranışları ile başkalarıyla olan ilişkilerini yönetebilmesiyle ilgili yetenekleri ifade eder (Öztürk ve Deniz, 2008). Güllüce ve İşcan'a (2010) göre duygusal zekâ, kişinin davranışlarını yönlendiren ihtiyaç, dürtü ve gerçek değerlerini ifade etmektedir. Ayrıca duygusal zeka insanlarla olan ilişkilerin ve iş yaşamındaki başarının belirleyicisi olmaktadır. Çalışma hayatında duygusal zekânın yeri önem taşımaktadır. Duygularını etkin kullanabilen, çalıştığı ortamlara uyum sağlayabilen insanların iş yaşamına etkisi olduğu görülmüştür (Doğan ve Demiral, 2004). Duygusal Zeka, bireyin öz farkındalığı, kendini düzenleme, motivasyon, empati ve ilişki becerileri gibi beş temel özelliği öğrenme potansiyelini içerir. Bir iş yerinde gereken yeteneklere, bu öğrenme potansiyelinin ne kadar aktarılabildiği ise duygusal yeterlik olarak tanımlanır. (Goleman, 2000). Duygusal zekâ özelliği ise kişinin duygusal yeterlilikleriyle ilgili kendini algılaması olarak tanımlanmaktadır (Deniz, Özer ve Işık, 2013).

Duygusal zekâsı yüksek bireyler mesleki ve kişisel yaşamlarında diğerlerinden daha fazla mutluluk ve üretkenlik olmaktadır (Austin, Saklofske ve Egan, 2005). Çalışan insanların duygusal zekâlarının, onların öznel iyi olma, iyimser olma, çalışma hayatında kendilerini iyi hissetme, meslekten hoşnut olma ve meslekten doyum sağlama gibi özelliklerle ilişkili olduğu yönünde çeşitli araştırmalar literatürde bulunmaktadır (Kafetsios ve Zampetakis, 2008; Bowling ve Eschleman, Wang, 2010; Oginska-Bulik, 2005; Tsaousis ve Nikolou, 2005; Rozkwitalska, 2017; Judge ve Klinge, 2015). Hazır giyim, bankacılık, medikal, tekstil, perakende sektörü gibi pek çok alanda duygusal zekâ ve iş doyumları arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Başka çalışmalar incelendiğinde doktorlarda (Oral ve Köse, 2011), hemşirelerde (Büyükbayram ve Gürkan, 2014), polislerde (Afolabi, 2010), akademisyenlerde (Sudak ve Zehir, 2013), okulla ilgili meslek gruplarında örneğin okul müdürlerinde (Savaş, 2012, Turanlı, 2007), okul öncesi öğretmenlerinde (Öztürk ve Deniz, 2008), İngilizce öğretmenlerinde (Anari, 2012), beden eğitimi öğretmenlerinde (Mousavi, Yarmohammadi, Nosrat, ve Tarasi, 2012) iş doyumları ile duygusal zekâ arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ve duygusal zekâları arasındaki ilişkileri ortaya koyan sadece bir araştırmaya rastlanılmıştır. Yusof, Muda ve Ishak (2016) tarafından Malezya'da yapılan araştırmada okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ ve iş doyumları arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Okul psikolojik danışmanların yaptıkları işin özellikleri ve kullanmaları gereken beceriler açısından bakıldığında ve diğer öğretmenler ve müdürlerle yapılan çalışmalar ışığında okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumları üzerinde bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı okul psikolojik danışmanlarının duygusal zeka düzeylerinin iş doyumları düzeylerini yordayıp yordamadığını

Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi

incelemektir. Hangi duygusal zekâ boyutunun, iş doyumunu ne kadar yordadığını belirlemek hem psikolojik danışman eğitiminde hem de hizmet içi eğitim içeriklerin oluşturulmasında yol gösterici olacaktır. Özetle okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu yordamada duygusal zekânın etkisi nedir sorusuna cevap aranmaktadır.

Yöntem

Çalışma Grubu:

Araştırmanın çalışma grubunu, sosyal medya üzerinden gönüllü olarak online hazırlanmış formu doldurarak çalışmaya katılan, 53 farklı ilden toplam 273 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun yaş aralığı 22-52 arasında olup, yaş ortalamaları 27.95'dir (Ss: 5.82). Çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının 188'i (%68.9) kadın, 85'i (%31.1) ise erkektir. Çalışma grubunun 75'i ilkokul, 99'u ortaokul, 80'i lise ve 19'u ise diğer kurumlarda çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada "Minnesota iş doyum ölçeği", "Duygusal zeka özellikleri ölçeği" ve "Kişisel bilgi formu" ile veriler toplanmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ), Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81'dir. Minnesota İş Doyum ölçeği 20 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin içsel (12 madde) ve dışsal (8 madde) olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. İçsel doyum alt boyutu genel anlamıyla işin içsel niteliğini içinde barındıran, tanınma, başarılı olma, yükselme, işin kendisine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. İş Doyumu ölçeğinin dışsal doyum alt boyutu örgütün yürüttüğü politika, denetim, yönetici, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, astlarla olan iletişim şekli, çalışma koşulları, ücret gibi iş çevresi ile ilgili öğelerinden oluşmaktadır. Birçok araştırmada ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği ortaya konulmuştur (Çarıkçı ve Oksay; 2004; Sevimli ve İşcan; 2005; Şanlı, 2006; Ceylan ve Ulutürk; 2006; Öztutku, 2007; Karataş ve Güleş, 2010; Köroğlu, 2012).

Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği (DZÖÖ), Petrides ve Furnham (2000,2001) tarafından geliştirilmiştir. Deniz Özer ve Işık (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, 20 maddeli, yedili likert tipi bir ölçektir. Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği hem bireysel hem de grup olarak uygulanabilir bir form olup duygusal yeterlikler ile ilgili algılama düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek hesaplanırken toplam alınan yüksek puan; bireylerin duygusal yeterliklerinin yüksek algılandığını gösterirken düşük puan alınması; duygusal yeterliklerinin az algılandığı yönünde ifade edilmektedir. Ölçeğin dil geçerliğini ölçmek amacıyla her iki dildeki formlardan elde edilen puanların korelasyonu incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve 20 maddelik iyi oluş, öz farkındalık, duygusallık ve sosyallik olmak üzere dört faktörden oluşan bir yapı bulunmuştur. Bu faktörler İyi oluş (Mutluluk, İyimserlik), Öz farkındalık (Düşük dürtüsellik, Stres yönetimi), Duygusallık

(Empati, Duyguları ifade), Sosyallik (Sosyal Farkındalık, Girişimcilik) olarak tanımlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dört faktörlü yapının iyi uyum sağladığını göstermiştir. Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu'nun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .81, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .86 olarak bulunmuştur.

Ayrıca çalışma grubunda yer alan okul psikolojik danışmanlarının, yaş, cinsiyet, çalıştıkları kurum gibi ilgili bilgiler, kişisel bilgi formu ile elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri öncelikle kayıp ve uç değer açısından incelenmiş. Herhangi bir sorunlu veriye rastlanmamıştır. Verilerin normal dağılımını incelemek amacıyla histogram ve normal dağılım çizgisi oluşturulmuş. Verilen normale yakın dağılım gösterdiği görülmüş, ayrıca basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının birin altında yer alması sonucu verilerin normal dağılım ölçütlerine uygun olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2017: 40). Normallik dağılımının incelenmesinden sonra, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu toplam ve alt boyut puanlarının duygusal zekâ alt boyutları tarafından ne oranda yordandığını belirlemek için çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir.

Bulgular

Araştırma grubundaki okul psikolojik danışmanlarının DZÖÖ puanları ile MİDÖ puanlarına uygulanan pearson korelasyon, aritmetik ortalama, ve standart sapma değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Okul Psikolojik Danışmanlarının İş doyumu ve Duygusal Zekâlarına İlişkin Betimsel İstatistik ve Korelasyon değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İyi Oluş								
2.Öz kontrol	.46**							
3.Duygusalılık	.31**	.30**						
4.Sosyallik	.52**	.42**	.28**					
5.DZ-Toplam	.78**	.76**	.59**	.75**				
6.İçsel Doyum	.47**	.25**	.27**	.20**	.42**			
7.Dışsal Doyum	.34**	.18**	.12*	.14*	.29**	.60**		
8.İD-Toplam	.46**	.24**	.23**	.20**	.40**	.90**	.89**	
\bar{x}	21.41	20.79	21.01	21.52	106.4 2	49.12	25.27	74.39

Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi

Ss 3.68 4.14 3.47 4.07 14.48 6.60 6.16 11.41

n=273, *p<.005, **p<.001, DZ: Duygusal zekâ, İD: İş doyumunu

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma grubundaki okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu toplam puan ortalaması 74.39 (Ss= 11.41), içsel doyum puan ortalaması 49.12 (Ss= 6.60), dışsal doyum puan ortalaması ise 25.27 (Ss= 6.16)’dir. Duygusal Zekâ Toplam puan ortalaması 106.42 (Ss=14.48) iken alt boyutlardan alınan puanlar ise iyi oluş 21.41 (Ss=3.68), öz-kontrol 20.79 (Ss=4.14), duygusallık 21.01 (Ss=3.47) ve sosyallik 21.52 (4.07)’dir.

Ayrıca tabloda okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ile duygusal zekâ toplam (r=40) ve alt boyutları olan iyi oluş (r=.46), özkontrol (r=.24), duygusallık (r=.23) ve sosyallik (r=.20) arasındaki korelasyon değerlerinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<.001) oldukları görülmektedir. İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyum ile duygusal zekâ toplam (r=42) ve alt boyutları olan iyi oluş (r=.47), özkontrol (r=.25), duygusallık (r=.27) ve sosyallik (r=.20) arasındaki korelasyon değerlerinin, istatistiksel olarak anlamlı (p<.001) oldukları, diğer iş doyumunu alt boyutu olan dışsal doyumun korelasyon değerlerine baktığımızda ise, duygusal zekâ toplam (r=.29) ve alt boyutları olan iyi oluş (r=.34), özkontrol (r=.18) ile p<.001 düzeyinde, duygusallık (r=.12) ve sosyallik (r=.14) alt boyutlarıyla da p<.005 düzeyinde korelasyon gösterdikleri görülmektedir. Bütün değişkenlerin birbirleriyle ilişkili oldukları söylenebilir.

Araştırmanın yordayıcı değişkenlerine (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik) ilişkin puanlara ve yordanan değişkene (MİDÖ toplam puanı) uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda regresyon modeli ortaya çıkmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının duygusal zeka alt boyutlarının iş doyumlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	t	R	R ²	F
Sabit	40.686	4.802		8.473**			
İyi Oluş	1.407	.208	.454	6.763**	.47	.22	19.074**
Öz kontrol	.120	.174	.044	.409			
Duygusallık	.312	.191	.095	1.635			
Sosyallik	-.254	.182	-.091	-1.395			

**p<.001

Tablo 2 incelendiğinde regresyona giren iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik (yordayıcı/bağımsız) değişkenlerinin birlikte MİDÖ toplam puanı (yordanan/bağımlı değişken) ile anlamlı bir ilişki (R=.47; R²=.22) gösterdiği gözlenmiştir (F=19.074, p < .001). Söz konusu dört değişken MİDÖ’ndeki değişimin %22’ini açıklamaktadır.

Regresyon analizi sonucunda Duygusal zekânın iyi oluş alt boyutu ($\beta=.45$) MİDÖ'nün tek yordayıcısı olduğu, DZÖÖ'nün diğer alt boyutları öz kontrol, duygusallık ve sosyallik değişkenlerinin yordayıcı değişken olmadığı bulunmuştur.

Tablo 3: Okul Psikolojik Danışmanlarının İçsel ve Dışsal İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

İş Doyumu	Değişken	B	Sh	β	t	R	R ²	F
İçsel Doyum	Sabit	27.798	2.734		10.168**			
	İyi Oluş	.815	.118	.455	6.881**	.50	.25	21.721**
	Öz kontrol	.063	.099	.040	.638			
	Duygusallık	.277	.109	.146	2.550			
Dışsal Doyum	Sabit	12.888	2.757		4.675**			
	İyi Oluş	.592	.119	.353	4.956**	.35	.12	9.191**
	Öz kontrol	.057	.100	.038	.569			
	Duygusallık	.035	.110	.020	.319			
	Sosyallik	-.102	.105	-.068	-.978			

**p<.001

Tablo 3 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının içsel doyum alt boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik değişkenlerinin birlikte içsel doyum puanları ile anlamlı bir ilişki ($R=.50$; $R^2=.25$) gösterdiği gözlenmiştir ($F=21.721$, $p<.001$). Söz konusu dört değişken iş doyumundaki değişimin % 25'ini açıklamaktadır. Duygusal zekânın iyi oluş alt boyutu ($\beta=.455$) içsel doyumun tek yordayıcısı olduğu, DZÖÖ'nün diğer alt boyutları öz kontrol, duygusallık ve sosyallik değişkenlerinin yordayıcı değişken olmadığı bulunmuştur. Dışsal doyum alt boyutunun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarında içsel doyumdaki değerler kadar olmada da iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik (yordayıcı/bağımsız) değişkenlerinin birlikte dışsal doyum puanları ile anlamlı bir ilişki ($R=.35$; $R^2=.12$) gösterdiği gözlenmiştir ($F=9.191$, $p<.001$). Dört değişken iş doyumundaki değişimin % 12'ini açıklamaktadır. İçsel doyumda olduğu gibi duygusal zekânın iyi oluş alt boyutu ($\beta=.353$) dışsal doyumun tek yordayıcısı olduğu, DZÖÖ'nün diğer alt boyutları öz kontrol, duygusallık ve sosyallik değişkenlerinin yordayıcı değişken olmadığı bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu yordamada duygusal zekânın etkisinin incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgular okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâlarının onların iş doyumunu yordadığını göstermektedir. Duygusal zekânın alt boyutları olan iyi oluş, öz farkındalık, duygusallık ve sosyallik puanları toplam varyansın %22'sini açıkladığını, tek yordayıcı değişkenin ise iyi oluş alt boyutu olduğu bulunmuştur. İş doyumunu alt boyutlarında da benzer bir şekilde tek yordayıcı değişkenin yine iyi oluş alt boyutu olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular okul psikolojik danışmanlarının (Yusof ve ark. 2016) ve diğer okul çalışanlarının duygusal zekâ ve iş doyumunu arasında ilişkiyi

Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi

inceleyen çalışmaları desteklemektedir (Savaş, 2012; Turanlı, 2007; Öztürk ve Deniz, 2008; Anari, 2012; Mousavi ve ark. 2012; Kumar, 2016). Yüksek duygusal zekâ özelliğine sahip bireyler, duygularını düzenlemekte ve sosyal ipuçlarını değerlendirme açısından daha başarılı, sosyal ilişkileri cesaretlendirmede daha iyiler ve başkaları tarafından daha çok kabul edilmektedirler (Mavroveli, Petrides, Sangareau ve Furnham, 2009). Psikolojik danışmanların okulda yaptığı temel iş ve görev ele alındığında (M.E.B., 2001: 50. Madde; M.E.B., 2017: 34. Madde), öğrencilerle, öğretmenlerle ve velilerle sürekli iletişim içerisinde olması gereken ve bu iletişimde de özellikle duyguların ön planda olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanları yüksek duygusal zekâ özelliğine sahip olduklarında okulda görevlerini de daha başarılı şekilde gerçekleştireceklerdir. Bu durumda onların iş doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bununla birlikte duygusal zekâ özelliklerinden sadece iyi oluş alt boyutunun yordayıcı değişken olduğu görülmektedir. Günümüzde iyi oluşla ilgili yapılan tanımlamalar incelendiği zaman, iyi oluş kavramının öznel iyi oluş kavramının yanında psikolojik iyi oluş, yaşam kalitesi, iyilik hali, olumlu duygulanım gibi çeşitli kavramlarla birlikte kullanıldığı görülmektedir (Dost, 2016). İyi oluşu yüksek olan bireylerin kişiler arası iletişim becerilerinin geliştiği, yaşam enerjilerinin, yaratıcılık özelliklerinin ve yaşam kalitelerinin arttığı yapılan çalışmalarda belirlenmiştir. Yine bu çalışmalarda iyi oluşu yüksek bireylerin yaşam sürelerinin uzadığı ve iş ortamlarında da başarılı oldukları belirlenmiştir (Diener ve Seligman, 2002; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Doğan ve Eryılmaz, 2013). İyi oluş düzeyleri yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları da yüksek olmaktadır. Psikolojik danışmanlıkta ortaya konulan iş performansı, insanlara yardım amaçlı iletişim gerektiren polis, doktor, hemşire gibi benzer meslekler de olduğu gibi (Akdoğan ve Polatçı, 2013) bireyin iyi oluşundan etkilenebilecektir. Bu durum da işten alınan doyumunu etkileyecektir.

Çalışmada duygusal zekânın alt boyutları içsel doyumdaki varyansın %25'ini açıklarken, dışsal doyumdaki varyansın %12'sini açıklamaktadır. Bu bulgudan hareketle duygusal zekânın dışsal doyumla ilgili içsel doyumun daha güçlü bir yordayıcısı olduğunu söyleyebiliriz. Dışsal doyum; çalışmanın karşılığında elde edilen kazanımlara (ücret, iş güvencesi, vb.) gibi çevresel faktörlere bağlı doyumken, içsel doyum ise kişisel faktörlere bağlı çalışma sırasında hissedilen doyumunu ifade eder (Arısoy, 2007). Duygusal zekâ özelliği alt boyutu olan iyi oluş, öznel bir kavram olarak, kişisel faktörlerden kaynaklı içsel doyumunu daha çok etkilemesi beklenen biri durumdur. Bu bulgular insana hizmet ve yardım temelli farklı mesleklerde çalışanların (Büyükbayram ve Gürkan, 2014, Çekmecelioğlu, Günsel ve Ulutaş, 2012) ve öğretmenlerin (Yoke ve Panatik, 2016) duygusal zekâ özelliğinin içsel doyumla daha ilişkili olduğunu gösteren araştırmaları desteklemektedir. Bununla birlikte duygusal zekâ özelliği alt boyutu olan iyi oluşun dışsal doyumunu yordaması da önemli bir bulgudur. Elde edilen bilgiler iyi oluş düzeyleri yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının, okulda yönetici ve öğretmenlerle mesleki ilişkilerinden, çalışma ortamından da doyum sağlayabildiklerini göstermektedir. Landa, López-Zafra, Martos, ve Carmen Aguilar-

Luzón (2007) hemşirelerle yapmış oldukları çalışmada duygusal zekâ yeteneği yüksek olanların, olumlu kişiler arası ilişkiler kurduğu, problem çözme becerilerinin arttığı belirtilmektedir.

Öneriler

Duygusal zekâ geliştirilebilir ve öğrenilebilir bir özelliktir (Goleman, 2000). Duygusal zekâ özellikleri, eğitimle ve uygulamalarla geliştirilebilir ve güçlendirilebilir (Yeşilyaprak, 2001). Üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarında duygusal zekâ özelliğinin gelişimine yönelik ders içeriklerinde çeşitli eğitim ve uygulamalar yapılmaktadır. Bu içerik ve uygulamaların geliştirilmesi ve artırılması, belki de ayrı bir ders oluşturulması, psikolojik danışmanlarının çalışma dünyasına girdiklerinde diğer yararlarıyla birlikte iş doyumlarını da arttıracaktır.

Bu çalışma 53 ilde görev yapan okul psikolojik danışmanlarla yapılmıştır. Bu nedenle bu çalışma bulgularının geniş örneklem grubu olarak genellenebilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışma sadece devlet kurumunda çalışan psikolojik danışmanlara uygulanmış olup özel okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarına uygulanmaması bakımında sınırlıdır. Ayrıca başka bir çalışmada duygusal zekâ ile birlikte iş doyumunu etkileyen başka etmenlere yer verilerek araştırılabilir. Sonuç olarak okul psikolojik danışmanlarının işten doyum sağlamaları bu kişilerin kendilerini duygusal yönden güçlü olmaları, kendilerini zinde hissetmeleri ile bağlantılı olduğu bu çalışmada görülmektedir.

Kaynaklar

Afolabi, O. A., Awosola, R. K., & Omole, S. O. (2010). Influence of emotional intelligence and gender on job performance and job satisfaction among Nigerian policemen. *Current Research Journal of Social Sciences*, 2 (3), 147-154.

Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi / The role of work family spillover and psychological well-being on the effect of psychological capital on performance. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.

Akkoç, Z. (2007). *Duygusal zeka*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş

Altınkaynak, S., & Çakır, S. G. (2015). Rehber öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 5 (1), 77-87.

Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24 (4), 256-269.

Arısoy, B. (2007). *Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumuna üzerine etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

*Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu
Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi*

Austin, E. J., Saklofske, D. H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38 (3), 547-558.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baycan, A. (1985). *Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Büyükbayram, A., & Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5 (1), 41-48.

Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara, Pegem A yayıncılık

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 915-934.

Ceylan, A. & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.

Corey, G. (2005). *Psikolojik Danışma Kuram ve Uygulamaları* (çev: Ergene, T.). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orjinal eser 2005 yılında basılmıştır).

Çarıkçı, İ. H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.

Çekmecelioğlu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on call center employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 363-369.

Deniz, M. E., Özer, E., & Işık, E. (2013). Duygusal zekâ özelliği ölçeği-kısa formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*. 38(169), 407-419.

Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*. 13 (1), 81-84.

Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1), 209-230.

Doğan, T., & Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 107-117.

Dost, M. T. (2016). Öznel iyi oluş ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (23), 103-111.

Furnham A. (2005). *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization*. New York: Psychology Press.

Goleman, D. (2000). *İşbaşında duygusal zeka*. İstanbul: Varlık Yayınları

Goleman, D. (2012). *Duygusal zeka neden IQ'dan daha önemlidir?*. İstanbul: Varlık Yayınları.

Güllüce, Ç. & İşcan, F. Ö. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 7-30

Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (2), 174-190.

Judge, A., T., & Klinger, R. (2015). Job satisfaction subjective well-being at work, *Subjective Well-Being*, 393-413.

Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3), 712-722.

Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 74-89.

Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(25) 119 - 137

Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(2); 275-289.

Kumar, A. (2016), Emotional Intelligence Dimensions, Job Satisfaction and Primary School Teachers. *International Journal of Education & Multidisciplinary Studie*. 5(1); 8-15.

Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*. 8 (26), 26-34.

Landa, J. M. A., López-Zafra, E., Martos, M. P. B., & del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45(6), 888-901.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.

Mavroveli, S., Petrides, K.V., Sangareau, Y., & Furnham, A. (2009). Exploring the relationships between trait emotional intelligence to objective socioemotional outcomes in childhood. *British Journal of Educational Psychology*. 9, 259-272.

Mayer J., D., & Salovey, P (1997). What is emotional intelligence?, In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.) *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: Basic Books

Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi

Milli Eğitim Bakanlığı (2001). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, *Tebliğler Dergisi*, Mayıs, Ankara, Sayı: 2524

Milli Eğitim Bakanlığı (2017). Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, *Resmi Gazete*, Kasım, Ankara, Sayı: 30236

Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A. B., & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Annals of Biological Research*. 3(2), 780-788.

Oginska-Bulik, N., (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health*, 18, 167-175.

Oral, L. ve Köse, S. (2011). Hekimlerin duygusal emek kullanımı ile iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16 (2): 463-492.

Öztutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*. 40 (2), 79-98.

Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*. 7(3), 578-599.

Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality*, 15(6), 425-448.

Rozkwitalska, M. (2017). *Job satisfaction and subjective well-being in the multicultural workplace. In Intercultural Interactions in the Multicultural Workplace*. Springer International Publishing, 123-135.

Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin duygusal zeka ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkisi, *Dumlupınar University Journal of SocialScience / Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 139-148.

Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.

Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.

Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma/types of personality, emotional intelligence, with a study on the relationship between job satisfaction. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141.

Şanlı, S., (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Tsaousis, I. ve Nikolaou, I. (2005). Exploring the relationship between emotional intelligence and physical and psychological health. *Stress and Health*. 21,77-86.

Turanlı, A. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin duygusal zekâ ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Ülker, N. (2014). *Hemşirelerde iletişim becerileri ve iş doyum, merkez efendi devlet hastanesi hemşireleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, (1-19)

Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zeka ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 25 (25), 139-146.

Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2016). Emotional intelligence and job performance. *International Business Management*.10 (6), 806-812.

Yusof, R., Muda, T. E. A. T., & Ishak, N. M. (2016). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction among school counseling head teachers. *Journal of Humanities and Social Science*. 21(5), 61-68.

Extended Abstract

Introduction

An important part of the active time in life is the hours we are at work. Everyone wants to be satisfied with the work environment and job. Job satisfaction is defined as the individual enjoyment of his/her job and positive emotional state at work (Lambrou, Kontodimopoulos ve Niakas 2010). According to Silah (2000), the level of job satisfaction that the employees perform depends on how much their work satisfies their needs. According to Weiss et al. (1967), job satisfaction is satisfied with one's job satisfaction in meeting the needs of one's success, creativity, and ability. Emotional intelligence can be defined as people manage, understand their own feelings as well as manage and understands the feeling of other people. (Goleman, 2012). Individuals with high emotional intelligence are more happy and productivity in their professional and personal lives than others. (Austin, Saklofske ve Egan, 2005).

There are many researches in the literature about that the emotional intelligence of working people is related with features like their subjective well-being, optimism, feeling good at work, pleasure from work and job satisfaction. (Kafetsios and Zampetakis, 2008; Bowling and Eschleman, Wang, 2010; Oginska-

*Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu
Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi*

Bulik, 2005; Tsaousis and Nikolou, 2005; Rozkwitalska, 2017; Judge and Klinge, 2015).

The purpose of this study is to examine whether emotional intelligence levels predict job satisfaction levels of the school psychological counselors. In summary, what is the effect of school psychological counselors' emotional intelligence on job satisfaction?. Define which emotional intelligence dimension how much predicts job satisfaction will be guide with the create of the content of psychological counselor training as well as in-school guidance service.

Method

The study group of the research consists of 273 school counselors from 53 different province who volunteer fills the online form through social media. The age range of the study group is 22-52 and the average age is 27.95. (Sp: 5.82). 188 of the school psychological counselor participating in the study are women (68.9%), 85 of the participants are men (%31.1). The 75 school of the survey were from primary school, 99 were of middle school, 80 of highschool and 19 of them are working in other institutions.

Minnesota Job Satisfaction Scale, Trait Emotional Intelligence Questionnaire and Personal Information form were used as the measuring tools in the study.

Minnesota Job Satisfaction Scale (Weiss, David, England and Lofguist, 1967, translated by Baycan 1985) also validity and reliability studies are conducted. The reliability coefficient is 81. Minnesota Job Satisfaction Scale is a scale consisting of 20 items.

Trait Emotional Intelligence Questionnaire is improved by Petrides and Furnham (2000, 2001). The scale is adapt in turkish by Deniz, Özer and Işık (2013). The scale consisting of 20 items. This scale can be applied at individual and group and the purpose is to define the perception level related to emotional competence. Also the information of school psychological counselors such as age, sex, institution they work for are obtained by Personal Information Form.

Regression analysis was used to define how much job satisfactions total and sub dimensions predicted by emotional intelligence sub dimensions of school psychological counselors. Pearson correlation coefficients were examined with the purpose to investigate interrelationships between varriables. The data in the research analyzed in program SPSS 22.0.

Finding

As a result of the correlation analysis, all the variables are related to each other.

The regression analysis showed that the well-being as subscale of emotional intelligence ($\beta = .45$) was the single predictor of Job satification and other subscales of emotional intelligence (self-control, emotionality, and sociability) were not predictors . The effect of emotional intelligence on school psychological counselors'

job satisfaction was investigated. Findings in this study show that the emotional intelligence of school psychological counselors is predicting their job satisfaction. It was found that the subscales of emotional intelligence, well-being, self-control, emotionality and sociality scores explained 22% of the total variance of Job satisfaction, and the only predictor variable was well-being sub-dimension of emotional intelligence.

Likewise, in the sub-dimensions of job satisfaction, it is found that the only predictive variable is still well-being sub-dimension. This findings support the results of studies that examine school psychological counselors' (Yusof et al., 2016) and other school workers' emotional intelligence and job satisfaction (Savaş, 2012; Turanlı, 2007; Öztürk and Deniz, 2008; Anari, 2012; Mousavi and others 2012; Kumar, 2016). In the study, the subscales of emotional intelligence explain 25% of the variance in internal satisfaction and 12% of the variance in external satisfaction. From this finding, we can say that emotional intelligence is a stronger predictor of inner satisfaction than external satisfaction. External satisfaction; satisfaction with environmental factors such as gains (wages, job security, etc.) obtained for working, and internal satisfaction refers to satisfaction felt during work due to personal factors (Arisoy, 2007).

Well-being sub-dimension of Emotional intelligence is a subjective concept that is expected to have more influence on internal satisfaction originating from personal factors. These findings support, researchs that shows that the emotional intelligence of employees in different professions based on human services and helping (Büyükbayram and Gürkan, 2014, Çekmecelioğlu, Günsel and Ulutaş, 2012) and teachers (Yoke and Panatik, 2016) are more related to internal satisfaction.

However, Another important finding is the external satisfaction predict of well-being sub-dimension of Emotional intelligence. Findings show that school psychological counselor with high levels of well-being can provide satisfaction to the administrators and teachers in the school from their professional relations and working environment.