



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEDF)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education



2025, 25(3), 2002– 2023. DOI: 10.17240/aibuefd.2025..-1564335

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumu: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizliğin Yordayıcı Rolü*

Job and Life Satisfaction of Psychological Counselors Working in Guidance and Research Centers: The
Predictive Role of Psychological Capital and Organizational Silence

Asiye DİLBER¹ , İlhan YALÇIN²

Geliş Tarihi (Received): 09.10.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 10.06.2025

Yayın Tarihi (Published): 15.09.2025

Öz: Bu çalışma, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) görev yapmakta olan psikolojik danışmanların iş doyumu, yaşam doyumu, psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinde yer alan karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları uygun örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini RAM’da çalışan 428 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik danışmanların iş doyumu ve yaşam doyumlarının psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri tarafından yordanma durumunun incelenmesi için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye, iş doyumu ve yaşam doyumunu pozitif ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel sessizlik ise iş doyumu ve yaşam doyumunu negatif ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumları ile psikolojik sermayelerini artırmayı, örgütsel sessizliklerini azaltmayı hedefleyen hizmetiçi eğitimler ve psikoeğitim programlarının uygulanmasının farklı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanları destekleyeceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Rehberlik ve araştırma merkezi, İş doyumu, Yaşam doyumu, Psikolojik sermaye, Örgütsel sessizlik

&

Abstract: This study aims to examine the relationship between job satisfaction, life satisfaction, psychological capital and organizational silence levels of counselors working in Guidance and Research Centers (GRC). In the study, the comparative relational survey model, which is included in the general survey model among quantitative research methods, was used. The participants of the study were determined by convenience sampling method. The sample of the study consisted of 428 counselors working in GRC. Minnesota Job Satisfaction Scale, Life Satisfaction Scale, Psychological Capital Scale and Organizational Silence Scale were used as data collection tools. Multiple regression analysis was used to examine the prediction of counselors' job satisfaction and life satisfaction by psychological capital and organizational silence variables. According to the findings of the study, psychological capital predicts job satisfaction and life satisfaction significantly and positively. Organizational silence, on the other hand, significantly and negatively predicts job satisfaction and life satisfaction. In line with the findings of the study, it is thought that the implementation of in-service trainings and psychoeducation programs aiming to increase counselors' job and life satisfaction and psychological capital and reduce their organizational silence will support counselors working in different institutions.

Keywords: Guidance and research center, Job satisfaction, Life satisfaction, Psychological capital, Organizational silence

Atıf/Cite as: Dilber, A. & Yalçın, İ. (2025). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumu: psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin yordayıcı rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 2002-2023, DOI: 10.17240/aibuefd.2025..-1564335.

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma, ilk yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir ve 24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Sorumlu Yazar: Uzm. Psikolojik Danışman Asiye Dilber, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Doktora Öğrencisi e-mail: asiyedilber@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3793-5999

² Prof. Dr. İlhan Yalçın, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, Ankara-Türkiye e-mail: yalcini@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6407-9606

1. GİRİŞ

Türkiye’de geçmişi 1950’li yıllara dayanan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) hizmetlerinin ilk adımlarından biri 1955 yılında, “Psikolojik Servis Merkezi” adıyla açılan ilk rehberlik merkezidir (Kuzgun, 2019). Bu merkezler, özel gereksinimli öğrencilerin tanınması ve okullarda farklı zorluklarla karşılaşan öğrencilere bireysel psikolojik destek sunulması amacıyla oluşturulmuştur (Kuzgun, 2019; Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 1968). Günümüzde Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM) adıyla il ve ilçelerde hizmet veren bu kurumlar, PDR ve özel eğitim çalışmalarının planlanması, koordineli bir şekilde yürütülmesi, bu hizmetlerin izleme ve değerlendirme çalışmalarını gerçekleştirmekle görevlidir (MEB, 2020). 2023-2024 eğitim-öğretim yılında 290’dan fazla RAM aktif olarak hizmet vermektedir. RAM’larda 2000’den fazla psikolojik danışman görev yapmaktadır (MEB, 2023a).

Rehberlik hizmetlerinin köklü bir tarihi olmasına rağmen psikolojik danışmanlık mesleğine dair net bir çerçevenin henüz oluşturulamaması ve bu hizmetlere dair anlayıştaki eksiklikler, rehberlik faaliyetlerinin etkili şekilde yürütülmesini zorlaştırmaktadır (Tagay ve Çakar, 2017; Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012). RAM’larda çalışan psikolojik danışmanların da benzer problemlerle karşı karşıya olduğunu söylemek mümkündür. RAM’ın işleyişinin standartlaştırılması amacıyla çeşitli yönetmelikler ve kılavuzlar (MEB, 1968; MEB, 2001; MEB, 2017; MEB, 2018; MEB, 2020) yayınlanmasına rağmen özellikle psikolojik danışmanların yoğun olarak görev yaptığı PDR hizmetleri bölümünün görev tanımları hala belirsizdir (Nazlı vd., 2021). Öte yandan RAM’larda görev yapan psikolojik danışmanların, okullardaki meslektaşlarına göre daha kapsamlı ve farklı mesleki yetkinlikler gerektiren işler üstlendiği yönetmeliklerde belirtilmektedir. RAM’larda çalışan psikolojik danışmanların büyük bir kısmından özel eğitim ve rehberlik hizmetlerini bir arada yürütmesi beklenmektedir. Bu durum, iş tanımlarındaki belirsizlikler de göz önünde bulundurulduğunda, RAM’da çalışan psikolojik danışmanların iş rollerinde çatışma ve belirsizliklerin yaşanabileceği öngörüsünü beraberinde getirmektedir. Psikolojik danışmanların iş yükünün fazla olmasının daha yüksek tükenmişlik ve iş stresi ile birlikte daha düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmektedir (Mullen vd., 2021). Atalan Yüksel (2019) tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışmanların rollerine dair belirsizlik ve çatışma yaşadıklarında iş ve yaşam doyumlarının düştüğü bulunmuştur. Köse (2022) ise RAM’daki psikolojik danışman ve özel eğitim öğretmenlerinin işe dair güdülenmelerinin okulda çalışan meslektaşlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğunu bulmuştur. Araştırma bulgularında özellikle RAM’da çalışanların görevlerine dair motivasyonlarının işin fiziksel koşulları ve öğrencilerle çalışma ve iletişimi kapsayan boyutlarda okulda çalışanlardan anlamlı şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur. RAM’ların henüz standartlaştırılmamış örgütsel yapısı ve bu kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlardan beklenen görevlerin gerektirdiği yeterlik ve sorumlulukların okulda çalışan psikolojik danışmanlardan daha farklı yapıda ve kapsamlı olmasının psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumları üzerinde etkili olacağı söylenebilir.

İş hayatında verimliliği artırma ihtiyacından doğan iş doyum kavramı, işe dair bireyi motive eden ve engelleyen faktörlerin neler olduğunu araştırmak amacıyla ele alınmıştır. Locke (1969) iş doyumunu, bireyin işine ilişkin değerlerine ve arzularına ulaşmasını kolaylaştırması veya bu değerlere ulaşmasını sağlaması açısından işini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. Luthans (2011) ise iş doyumunu; bireyin işten beklentilerinin ne derece karşılandığına bağlı olan, birbiriyle ilişki içerisinde olan tutumlardan etkilenen, gözlemlenemeyen, işe yönelik duygusal bir tepki olarak ele almaktadır. Tanımlarından da görüldüğü üzere bireyin işe yönelik duygu, tutum ve algılarını kapsayan iş doyum, durağan olmayan, dinamik bir yapıya sahiptir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu nedenle iş doyumunun artıp azalmasında çeşitli faktörler etkili olabilmektedir. İşten alınan doyumun artıp azalmasında yaş, cinsiyet, eğitim ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler rol oynayabiliyorken; pozisyon, idarecinin mesleğe yaklaşımı, değerli hissedebilme, iş arkadaşları ile

iletişim, branş dışı görevler, çalışma şartları, mesleki gelişime dair eğitimler, işin monotonluğu gibi örgütsel faktörler de etkilidir (Uslu, 1999).

Çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenen iş doyumunu, çalışanların iyi oluşu ve örgütsel başarı için önemli bir unsurdur. İş doyumunu, psikolojik danışmanların görevlerini mesleki standartlara uygun şekilde yerine getirmeleri ve kaliteli hizmet sunma becerilerinde önemli bir rol oynamaktadır (Clemens vd., 2009). Psikolojik danışmanların iş doyumlarında iş yüklerinin niteliği, terfi fırsatları ve mesleki görevleri ile idari görevler arasındaki denge gibi faktörler önemli bir rol oynamaktadır (Jones vd., 2009). Öte yandan kendini yetersiz hisseden veya mesleğin gerektirdiklerini karşılamada zorluk yaşayan psikolojik danışmanlar, işlerinden doyum alamamaktadır (Ekşi vd., 2015). Psikolojik danışmanların iş doyumsuzluğu yaşamaları ise hem genel iyi oluşları hem de mesleki görevlerini birçok yönden olumsuz etkilemektedir (Coll ve Freeman, 1997). Psikolojik danışmanların iş doyumlarının azalması ve tükenmişlik yaşamalarında ise rol uyumsuzluğu, kontrol kaybı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme gibi faktörler etkili olabilmektedir (Holman ve Grubbs, 2018; Wilkerson, 2009).

Bireyler, günlük yaşamlarının önemli kısmını iş yerinde geçirmektedir. Böylece işle ilgili duyguları yaşam doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Diener'e göre (1984) yaşam doyumunu, bireyin yaşamını kendi değerlerine dayalı olarak nasıl değerlendirdiğidir. Keser'e göre (2005) ise yaşam doyumunu, bireyin iş ve özel yaşamındaki genel memnuniyettir. Yaşam doyumunu, psikolojik danışmanların hem işlerinde verimli olmaları hem de profesyonel hayatlarında karşılaştıkları zorlukları daha etkili bir şekilde yönetmeleri açısından önemlidir (Çivilidağ, 2007). Nitekim psikolojik danışmanların bireylerin bütüncül gelişimine katkı sunacak çalışmalar yürütebilmeleri için problem çözme becerilerinin gelişmiş olması, işlerini keyif alarak yapmaları ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek olması gerekmektedir (Bulut, 2007). Bu bilgiler ışığında yaşam doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların motivasyonlarının ve duygusal dayanıklılıklarının daha güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Böylece, yaşam doyumunu psikolojik danışmanlar için mesleki başarı ve psikolojik sağlığın önemli bir kaynağı haline gelebilmektedir.

İş ve yaşam doyumunu ile ilişkili değişkenlerden biri psikolojik sermayedir (Bockorny ve Youseef-Morgan, 2019; Luthans vd., 2007a). Psikolojik sermaye, bireylerin işlerindeki üretkenliği artırarak sunulan hizmetlerin kalitesine katkıda bulunabilen ve ölçülebilir özellikte olan olumlu ve geliştirilebilir psikolojik özellikler kapsamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Dört pozitif psikolojik bileşenden oluşan psikolojik sermaye; bireyin hedefleri doğrultusunda zorluklarla başa çıkabilme yeteneğine dair güvenini kapsayan öz-yeterlilik; şimdi ve ileride başarılı olabileceğine yönelik inancı kapsayan iyimserlik; hedefleri doğrultusunda çaba sarf etme ve alternatif çözümler arama isteğini kapsayan umut ve engellerle mücadele ederek başarıya ulaşma azmini ifade eden psikolojik sağlamlık gibi bileşenleri içeren üst bir kavramdır (Luthans vd., 2007b). Alanyazındaki çalışmalara göre bireyin çalışma yaşamında olumlu özelliklerine odaklanarak bu özellikleri güçlendirmeyi kapsayan psikolojik sermayenin iş, kariyer, sosyal ilişkiler ve sağlık gibi yaşam alanlarındaki doyumunu ve genel yaşam doyumunu artırmaktadır (Karatepe ve Karadas, 2015; Luthans vd., 2013).

Psikolojik sermaye, psikolojik danışmanların mesleki ve kişisel yaşamları için önemli psikolojik güçlerden biridir. Saman vd. (2024), psikolojik sermayeyi psikolojik danışmanların hizmet sundukları bireylere etkili rehberlik ve psikolojik danışmanlık sağlayabilmek amacıyla iyimserlik, umut, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik gibi sahip oldukları pozitif psikolojik kaynakları geliştirme ve kullanma becerisi olarak ele almaktadır. Alanyazında psikolojik sermayenin, psikolojik danışmanların iş yaşamı ve öznel iyi oluşlarına etkisini ortaya koyan çalışmalar yer almaktadır. Karaçam (2019), psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık becerilerini geliştirmek amacıyla psikolojik sermayelerini artırmalarının iş yaşamlarındaki olumlu duyguları artırarak güçlüklerle ve olumsuz duygularla başa çıkmada destekleyici etkisini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda psikolojik sermaye, psikolojik danışmanların yeterli algılarını açıklamada önemli bir değişken olarak bulunmuştur (Aliyev ve Tunç, 2015). Aniyatussaidah ve Herdi (2023) ise psikolojik sermayenin gelişmiş olmasının davranışlarını yönetebilme, fiziksel yorgunluk, olumsuz çalışma koşulları, danışmanlara duyarsız yaklaşma, mesleki yetersizlik ve özel hayatı daha düzenli hale getirme gibi alanlarda psikolojik danışmanları desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Öte

yandan yüksek psikolojik sermaye aracılığıyla psikolojik danışmanların, daha doyum alarak çalışacakları ve işin gerektirdiği görevleri profesyonel bir şekilde yerine getirerek performanslarının artacağı vurgulanmaktadır (Aniyatussaidah ve Herdi, 2023). Psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların işten ve yaşamlarından aldıkları doyuma zarar verebilecek işe ve yaşama dair olumsuz yaşantılar ve koşullarla baş edebilmelerini destekleyecek pozitif psikolojik faktörleri kapsadığı söylenebilir.

İş ve yaşam doyumu ile ilişkili değişkenlerden biri de örgütsel sessizliktir (Akbaş vd., 2020; Azimi, 2021). Örgütsel sessizlik, çalışanların kurum içindeki problemlere ilişkin düşüncelerini ve kaygılarını dile getirme konusundaki isteksizlikleridir (Morrison ve Milliken, 2000). Pinder ve Harlos'a göre (2001) ise örgütsel sessizlik, bireylerin var olan çalışma koşullarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını iş ortamında değişimi sağlayacağını düşündüğü yönetici ve çalışanlara açıkça ifade etmekten kaçınarak gizlemesidir. Bireyin bilgi ve görüşlerini diğerleri ile paylaşmaması, esnek ve değişime açık bir iş ortamının oluşmasını engellemektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Örgütlerdeki birçok sorunun kökeni ve çözümü, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkili iletişim becerileri ile yakından ilişkilidir. Örgütsel sessizlik ise, örgütsel iletişim süreçlerini olumsuz etkileyen faktörlerden biridir. Bireyin örgüt içerisinde sessiz kalmayı seçmesi, genellikle bireysel, etik ve yasal standartları ihmal etmeyi ifade etmektedir (Knoll ve Dick, 2013). İş yaşamındaki bu olumsuz etkilerin yanı sıra bireyin iş yaşamında sessiz kalmasının yarattığı engellenme ve kendini ifade edememe durumu bireyin kendini gerçekleştirme, ilerleme ve var olan potansiyelini açığa çıkarma anlayışı ile çelişerek yaşamdan aldığı doyumu da olumsuz etkileyecektir (Şimşek ve Aktaş, 2014).

Gelişimsel rehberlik yaklaşımına göre rehberlik faaliyetlerinin en önemli esaslarından biri, öğrenci ile ilgili tüm paydaşların ortak bir anlayış oluşturarak iş birliği içerisinde hareket etmesidir (Nazlı, 2014; Yeşilyaprak, 2014). RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların başlıca sorumluluklarından biri hizmet sundukları il ve ilçelerin okul rehberlik servisindeki psikolojik danışman, veli ve öğretmenlere konsültasyon hizmeti sunmak ve rehberlik çalışmalarının koordinasyonunu sağlamaktır (MEB, 2020). Bu noktada psikolojik danışmanların iş ortamında görüşlerini yöneticiler, çalışma arkadaşları ve diğer paydaşlara açıkça ifade edebilmesinin sunulan rehberlik hizmetlerinin etkililiğinde büyük önem taşıdığı söylenebilir. Yöneticiler ile ilişki, psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Mullen vd. (2021), okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşu ve öğrencilere sunduğu hizmetin niteliğinde yöneticilerden alınan desteğin önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Ayrıca rehberlik hizmetlerinin iş birliğine dayalı çalışmalarında öğretmenler, veliler ve idareciler arasında koordinasyonun zayıf olması önemli sorunlardan biridir (Avcı, 2010). Öte yandan psikolojik danışmanların öğrenci, öğretmen, yönetici ve velilerle iletişimde zorluklar yaşaması; mesleklerinde verimli ve istekli olmalarını, kişisel ilişkilerini ve yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilecektir (Çivilidağ, 2007). Bu bilgiler doğrultusunda psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarında örgütsel sessizliğin önemli bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir.

Türkiye'de yürütülen araştırmalar son yıllarda okul terki, madde kullanımı gibi riskli davranışlarda artış olduğunu ortaya koymaktadır (Ergene vd., 2019; Şimşek ve Çöplü, 2018; Telef, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri ise suça sürüklenen çocukların karıştığı vakaların 2023 yılında 178 bin 834 olduğu ve suça sürüklenme nedenlerinin bir başkasına fiziksel zarar verme, madde kullanımı, gasp etme gibi sebepler olduğu belirtilmektedir (TÜİK, 2024). Öte yandan RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar, Türkiye'de 2022-2023 eğitim-öğretim yılında 19 milyon 904 bin 679 öğrencinin (MEB, 2023b) sosyal-duygusal, okul başarısı ve mesleki gelişimlerini destekleyecek faaliyetler gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda toplumda öğrencilerde riskli davranışlarda meydana gelen artış ve MEB tarafından yayınlanan 2020 RAM Yönergesi'nde (MEB, 2020) tanımlanan görevlerden de anlaşılabileceği üzere öğrencilerin ruh sağlığını olumsuz etkileyebilecek durumları önleme ve koruma faaliyetlerinde RAM'da çalışan psikolojik danışmanlara önemli sorumluluklar düştüğü görülmektedir. Rehberlik programları

öğrencilere duygusal destek sunmanın yanı sıra aileler, diğer personeller ve toplumdaki kaynaklarla iş birliği yapmayı da gerektirmektedir. İç içe geçmiş bu görevler psikolojik danışmanlar için karmaşık ve stresli olabilmektedir. Winburn vd. (2018), kapsamlı ve zorlayıcı olabilecek sorumluluklara sahip psikolojik danışmanların iş doyumunu ve ruh sağlığı için yaşamdan alınan doyumun önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Özetle yaşamdan alınan doyum, psikolojik danışmanların verimli olmaları ve çalışma yaşamındaki zorluklarla baş edebilmelerini sağlamaktadır (Çivilidağ, 2007). Sonuç olarak RAM'da çalışan psikolojik danışmanların işlerinden ve yaşamdan aldıkları doyum üzerinde etkili olabilecek örgütsel ve psikolojik faktörlerin incelenmesinin toplum ruh sağlığını güçlendirecek hizmetler yürütülmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Alanyazındaki araştırmalarda Türkiye'deki RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşamdan aldıkları doyum ağırlıklı olarak demografik değişkenler çerçevesinde ele alınmaktadır (Bkz. Acar, 2019; Akkuş, 2010; Kağan, 2005). Ancak psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarına etki eden psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik hakkında yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın RAM'da çalışan psikolojik danışmanların halihazırdaki sorunlarına çözüm önerileri sunarak RAM'larda yürütülen hizmetlerin niteliğinin ve psikolojik danışmanların iyi oluşunun gelişmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunu yordamada psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin rolünü incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

RAM'da çalışan psikolojik danışmanların;

1. Psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeyleri, iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
2. Psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeyleri, yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinde yer alan karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, çeşitli değişkenler arasındaki ortak değişim durumunu ya da değişim düzeyini belirlemeyi hedeflemektedir (Karasar, 2014). İlişkisel tarama modeline dayanan araştırmalar, doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi açıklamamaktadır (Tutar ve Erdem, 2022). Araştırmanın bağımlı değişkenleri iş doyumunu ve yaşam doyumunu iken bağımsız değişkenler psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliktir.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın ulaşılabilir evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında 81 ilde bulunan 279 RAM'da (MEB, 2023a) çalışan psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 428 psikolojik danışman, 79 ilde bulunan 203 RAM'dan uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmaya katılan bireylere zaman, ulaşım, ekonomik olanaklar gibi faktörler yönünden rahatlıkla erişilebilecek gruplardan veri toplamayı ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2020). Ölçekler katılımcılara Kasım 2022 ve Ocak 2023 arasında, çevrimiçi olarak Google Formlar aracılığıyla uygulanmıştır. Araştırmanın örnekleme ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1.

Örnekleme İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler		n	%	Toplam
Cinsiyet	Kadın	218	50.93	428
	Erkek	210	49.07	%100
Eğitim Düzeyi	Lisans	330	77.10	428
	Lisansüstü	98	22.90	%100
Meslekte Görev Süresi	1-5 yıl	106	24.77	
	6-10 yıl	123	28.74	
	11-15 yıl	59	13.79	428
	16-20 yıl	45	10.51	%100
	21+ yıl	95	22.19	
Bölüm	PDR Hizmetleri Bölümü	352	82.24	428
	Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü	76	17.76	%100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan RAM'da çalışan psikolojik danışmanların %50.93'ü ($n=218$) kadın, %49.07'si ($n=210$) erkek psikolojik danışmandır. Katılımcıların %77.10'u ($n=330$) lisans, %22.90'ı ($n=98$) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Psikolojik danışmanların %24.77'si ($n=106$) 1-5 yıl, %28.74'ü ($n=123$) 6-10 yıl, %13.79'u ($n=59$) 11-15 yıl, %10.51'i ($n=45$) 16-20 yıl ve %22.19'u ($n=95$) 21 yıl ve üzerinde meslekte görev süresine sahiptir. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların RAM'da görev yaptıkları bölüme bakıldığında %82.24'ünün ($n=352$) PDR hizmetleri bölümünde, %17.76'sının ($n=76$) özel eğitim hizmetleri bölümünde çalıştığı görülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Baycan, 1985), Yaşam Doyumu Ölçeği (Dağlı ve Baysal, 2016), Psikolojik Sermaye Ölçeği (Çetin ve Basım, 2012) ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği (Çavuşoğlu ve Köse, 2019) kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin detaylı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

2.3.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin 20 ve 100 maddeden oluşan iki ayrı formu bulunmaktadır (Telman ve Çelik, 2020). Bu araştırma için 20 maddeli kısa form kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu, içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Kısa form, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa değeri .77 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında toplanan veriler ile ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve ölçeğin uyum indeksleri $\chi^2/sd = 3.294$, RMSEA = .073, CFI = .901, GFI = .889, IFI = .902, SRMR = .0592 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alfa değerinin .91 olduğu bulunmuştur. Örnek maddeler arasında "İşimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından" ve "İşimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından" yer almaktadır.

2.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ölçek 5 madde ve 7'li Likert'ten oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılan hali kullanılmıştır. Dağlı ve Baysal (2016) tarafından ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Türkçeye uyarlama çalışmasında Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucundaki uyum indeksleri $\chi^2/sd = 1.17$, CFI = 1.00, NFI = .99, RMSEA = .030, olarak bulunmuştur. Geçerlik çalışmasında ölçeğin tek faktör ve 5 maddeden oluşan bir ölçek olduğu ve orijinali ile uyumlu olduğu bulunmuştur. Uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa değerinin .88 ve test tekrar test güvenirliğinin .97 olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada

yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucundaki uyum indeksleri $\chi^2/sd= 3.68$, RMSEA= .079, CFI= .99, GFI= .984, NFI = .981, SRMR= .023 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değerinin .86 olduğu bulunmuştur. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.” ve “Yaşam koşullarım mükemmeldir.” yer almaktadır.

2.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen ölçek, 24 madde ve 6’lı Likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutları; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz-yeterliliklerdir. Türkçeye uyarlama çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan ölçeğin analizde madde toplam puan bağıntı katsayılarının .03 ile .66 arasında değişiklik gösterdiği bulunmuştur. Bu nedenle 1, 8 ve 11 numaralı maddeler beklenen sınırların dışında olması nedeniyle ölçekten atılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrar uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu $\chi^2/sd= 2.18$, RMSEA= .057 ve CFI= .90 bulunmuştur. Ölçeğin son düzenlemeleri sonucunda maddelerin beklenen uyum değerleri elde edilmiştir. Uyarlama çalışması sonucunda 21 maddeden oluşan ölçeğin geneli için Cronbach Alfa değerinin .91 olduğu bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında toplanan veriler ile ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve ölçeğin uyum indeksleri $\chi^2/sd=3,623$, RMSEA= .078, CFI = .905, NFI = .874, IFI= .905, SRMR= .0637 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada toplam puanı kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.” ve “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.” maddeleri yer almaktadır.

2.3.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Knoll ve Dick (2013) tarafından geliştirilen ölçek; “pasif sessizlik”, “kabullenici sessizlik”, “örgüt yararına sessizlik” ve “fırsatçı sessizlik” boyutlarından oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde olan ölçek, Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçeye uyarlama çalışmalarında yapılan geçerlik çalışması sonucunda 3 boyuta ayrılan ölçekte kabullenici sessizlik ve pasif sessizlik boyutlarının maddeleri tek boyutta birleşmiştir. Faktör yüklerinin az olmasından dolayı 8, 10, 14, 15 ve 16 numaralı maddeler ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri $\chi^2/sd= 4.16$, RMSEA= .069, CFI= .95, NFI= .94, NNFI= .94, GFI= .94, olarak bulunmuştur. Ardından yapılan geçerlik çalışmasının sonucunda 15 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa değeri .91, test tekrar test güvenilirliği .86 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında toplanan veriler ile ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve ölçeğin uyum indeksleri $\chi^2/sd=3.620$, RMSEA= .078, CFI = .931, GFI = .901, NFI = .908, SRMR= .0489 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada toplam puanı kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “Üstlerim öneri, fikir ve benzerlerine açık olmadığı için işyerinde sessiz kaldım.” ve “Zaten hiçbir şey değişmeyeceği için işyerinde sessiz kaldım.” yer almaktadır.

2.4. Verilerin analizi

Araştırmanın çevrimiçi veri toplama sürecinin ardından veri analizine geçilmeden önce 439 katılımcının verileri kontrol edilerek analize hazırlanmıştır. İlk olarak veri girişinde meydana gelmiş olabilecek hata ya da katılımcıların yanıtlamadığı madde olup olmadığı incelenerek verilerde kayıp değer bulunmamıştır. Tüm değişkenlerinin tek yönlü uç değer analizi için standart Z puanı incelenmektedir (Çokluk vd., 2021). Araştırmada standart Z puanının ölçütü $\pm 3,29$ aralığında alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu aralığın dışında kalan 4 değer veri setinden çıkarılmıştır. Değişkenlerin tek yönlü normallik dağılımına sahip olma durumuna dair incelemeler sonucunda verilerin dağılımlarının normale yakın olduğu; iş doyumu (-.38;.15), yaşam doyumu (-.24;-.11), psikolojik sermaye (-.41;-.01) ve örgütsel sessizlik (.07;-.57) çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla betimsel istatistikler doğrultusunda tek yönlü normallik varsayımlarının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer aşamada araştırmanın değişkenlerinin çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımları kapsamında çok yönlü uç değerlerin tespiti için Mahalanobis değeri hesaplanarak kritik ki kare değeri $p=.001$ ölçüt olarak alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu değeri sağlamayan 7 değer veri setinden

çıkartılarak 428 katılımcı ile analize devam edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımlarından biri araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantılılık sorunu olmamasıdır. Ayrıca varyans artış faktörü (VIF) değerinin 10'dan büyük, tolerans değerinin .20'den küçük ve durum indeksinin (CI) 30'dan büyük olması çoklu bağlantılılık sorununa işaret etmektedir (Çokluk vd., 2021). Araştırmada bağımlı değişkenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri ile çoklu bağlantı sorununun tespiti için incelenen (VIF) değerinin (1.17) 10'dan küçük, tolerans değerinin .10'dan büyük (.85), koşul indeksinin (6.29 ve 21.57) ise .30'dan küçük olduğu bulunmuştur. Regresyon analizinin diğer ön koşulu olan bağımsız hataların varlığının test edilmesinde Durbin Watson katsayısı hesaplanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu çalışmanın değişkenlerinden iş doyumu ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik için Durbin-Watson katsayısı (1.89) ve yaşam doyumu ile psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik için Durbin-Watson katsayısının (1.86) 2'ye yakın olduğu hesaplanmıştır. Bulgu, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak tolerans değeri, CI, VIF ve Durbin-Watson testinden elde edilen bulgular, veri setinde çoklu bağlantı sorunun bulunmadığını işaret etmektedir. Tüm varsayımların karşılanması ardından psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik bağımsız değişkenlerinin iş ve yaşam doyumu bağımlı değişkenlerini ne ölçüde yordadığını tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bağımsız değişkenler kullanılarak bağımlı değişkenin öngörülmesini hedeflemektedir. Ayrıca bu teknikte analizin istatistiksel olarak anlamlılığı ve ilişkinin yönü hakkında bilgiye ulaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2014).

2.5. Araştırmanın etik izni

Bu araştırmada, "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümünde yer alan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altındaki eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri:

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 24.10.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 17/224

3. BULGULAR

Bulgular bölümünde betimsel istatistikler, regresyon analizinde yer alan değişkenlere dair korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2.

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

	n	Min.	Maks.	X	Medyan	Mod	Ss	ÇK	BK
İş Doyumu	428	35.00	100.00	70.25	71.00	67.00	11.63	-.38	.15
Psikolojik Sermaye	428	59.00	126.00	98.77	99.00	99.00	13.62	-.41	-.01
Örgütsel Sessizlik	428	15.00	63.00	36.23	36.00	30.00	11.05	.07	-.57
Yaşam Doyumu	428	5.00	25.00	14.92	14.92	15.00	3.68	-.24	-.11

Tablo 2'de, RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumu ölçeği sonuçlarına göre; puanlar minimum 35, maksimum 100, toplam puan ortalaması (X) 70.25 ve standart sapma (Ss) 11.63'tir. Psikolojik danışmanların yaşam doyumu ölçeği sonuçlarında ise puanlar minimum 5, maksimum 25, puan ortalaması (X) 14.92 ve standart sapma puanları (Ss) 3.68'dir. Psikolojik sermaye ölçeğinin puan ortalaması (X) 98.77, standart sapma puanları (Ss) 13.62, minimum puan 59 ve maksimum puan 126 olarak bulunmuştur. Örgütsel sessizlik ölçeğinin sonuçları incelendiğinde ise minimum 15 ve maksimum

63 puan alındığı, puan ortalaması (X) 36.23 ve standart sapma puanlarının (Ss) 11.05 olduğu bulunmuştur.

Tablo 3.

Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler

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

**p<.01

Tablo 3'e göre; yordanan değişkenlerden iş doyumu ile psikolojik sermaye ($r=.445$; $p<.01$) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu elde edilmiştir. İş doyumu ile örgütsel sessizlik ($r=-.312$; $p<.01$) arasında ise anlamlı, negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yordanan değişkenlerden diğeri olan yaşam doyumu ile psikolojik sermaye ($r=.488$; $p<.01$) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumu ile örgütsel sessizlik ($r=-.293$; $p<.01$) arasında ise anlamlı, negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yordayıcı değişkenler olan psikolojik sermaye ile örgütsel sessizliğin ($r=-.382$; $p<.01$) ise anlamlı, negatif ve orta düzeyde bir ilişkide olduğu ortaya konmuştur.

3.1. İş Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

İş doyumunun, psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından yordama durumu regresyon analizi bulguları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4.

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

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

Tablo 4'e göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik, iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordamaktadır ($F (2,425) =60.48$ $p<.05$). Bulgulara göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri birlikte RAM'da çalışan psikolojik danışmanların iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %22'sini açıklamaktadır ($R= .47$, $R^2=. 22$; $p=.00$). Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde; değişkenlerden iş doyumunu en fazla yordama düzeyi psikolojik sermaye ($\beta= .381$) ardından örgütsel sessizliktir ($\beta=-.166$). Bulgular psikolojik sermaye iş doyumunu anlamlı ve pozitif yönde, örgütsel sessizlik ise iş doyumunu negatif yönde yordadığını ortaya koymaktadır.

3.2. Yaşam Doyumunun Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sessizlik Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Yaşam doyumunun psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik tarafından yordama durumu regresyon analizi bulguları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5.

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

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

Tablo 5'e göre psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik puanları yaşam doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordamaktadır ($F (2,425) = 37.416$; $p<.05$). Psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri birlikte RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıklamaktadır ($R=.387$, $R^2=.150$; $p=.00$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) incelendiğinde yordayıcı değişkenlerin yaşam doyumuna üzerindeki göreceli önem sırası psikolojik sermaye ($\beta=.273$) ve örgütsel sessizliktir ($\beta=-.189$). Araştırma verilerine göre yaşam doyumunu, psikolojik sermaye tarafından pozitif yönde; örgütsel sessizlik tarafından ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada; RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş doyumlarının pozitif yönde, anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Alanyazında iş doyumunu ve psikolojik sermayenin birlikte araştırıldığı çalışmalarda, araştırmanın bulguları ile tutarlı sonuçların ağırlıkta olduğu görülmektedir (Abbas vd., 2012; Cheung vd., 2011; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007a; Olaniyan ve Hystad, 2016). Badran ve Youssef-Morgan (2015), psikolojik sermayenin iş doyumuna etkisini inceledikleri çalışmalarında psikolojik sermayenin amaca yönelik düşünme, pozitif yargı ve motivasyon, beklenmeyen sorunları esneklikle karşılama gibi güçlü özellikleri destekleyerek iş doyumunu artırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Karatepe ve Karadas (2015) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin işe bağlılıklarının arttığı ve bu doğrultuda iş, kariyer ve yaşam doyumlarının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına benzer şekilde Hazan-Liran ve Karni-Vizer (2024) tarafından özel eğitim öğretmenleri ve normal eğitime devam eden öğrencilerle çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmada psikolojik sermayenin iş doyumunu ile pozitif, tükenmişlik ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca psikolojik sermayenin iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye anlamlı düzeyde aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bulguları yaptıkları iş hakkında olumlu düşünen ve desteklendiklerini hisseden öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum elde edeceği ve bunun da tükenmişlik ve yıpranmayı azaltmaya yardımcı olacağı şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, Türkiye'de psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmaların bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Aliyev ve Tunc (2015) tarafından okulda çalışan psikolojik danışmanlar ile yapılan araştırmada psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların işten aldıkları doyumunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Karaçam (2019) tarafından yapılan araştırmada yüksek psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların iş doyumunu artırdığı ve psikolojik danışmanlığın gerektirdiği nitelikler ile iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Psikolojik danışmanlar, gelişimsel rehberlik kapsamında önleyici-koruyucu ruh sağlığı, krize müdahale gibi esneklik ve yaratıcılık gerektiren, kanıta dayalı profesyonel destek hizmetleri sunmaktadır (Yeşilyaprak, 2014). Ancak Saman vd. (2024), psikolojik danışmanların bu hizmetleri sunarken genellikle baskı, stres ve zorluklarla karşılaştıklarını, bu nedenle görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerinde yeterli

düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmalarının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Özetle psikolojik danışmanlar kriz durumlarından bireylerin gelişimini destekleyen çalışmalara kadar oldukça kapsamlı bir hizmet alanında hizmet vermektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların pozitif psikolojik güçleri bu kapsamlı hizmetleri kapsayan işten alınan doyumda önemli rol oynadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle RAM'da çalışan psikolojik danışmanın işi başarıyla yapabileceğine dair inancını, şimdi ve gelecekte başarıyı elde edeceğine dair iyimser olmasını, hedeflerine ulaşmak için kararlı ve umutlu olmasını ve pes etmeden işle ilgili karşılaştığı güçlüklerin üstesinden gelebilmesini kapsayan psikolojik sermayelerinin işten aldıkları doyumda etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu örgütsel sessizliğin iş doyumunu negatif yönde, anlamlı düzeyde yordamasıdır. Alanyazında araştırmanın bulgularıyla benzer çalışmalar yer almaktadır (Azimi, 2021; Bozkuş vd., 2019; Karkı, 2017; Parlar Kılıç vd., 2021). Fard ve Karimi (2015), örgütsel güvenin iş doyumundaki etkisinde, örgütsel sessizliğin aracı rol oynadığını ortaya koymaktadır. Buna göre, çalışanların yöneticilere güvensizliği çalışma ortamında fikirlerini rahatlıkla paylaşmak istememesine, örgütün hedefler doğrultusunda ilerlemesi için önerilerini saklamalarına yol açarak sessizliğin oluşmasına sebep olmaktadır. Alarabiat ve Eyupoglu (2022) tarafından yapılan çalışmaya göre ise örgütsel sessizliğin yüksek olması işten alınan doyumu düşürmektedir. Alanyazında araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermeyen az sayıda çalışma da yer almaktadır. Örneğin Egi (2019) öğretmenler ile yürüttüğü araştırmada iş doyumunun örgütsel sessizlik tarafından anlamlı düzeyde yordanmadığı sonucunu elde etmiştir.

Genellikle, bireyler görüşlerini belirttiklerinde ortaya çıkacak sonuçlardan çekindikleri ya da değişim olmayacağını düşündükleri için sessiz kalabilirler. Ancak, bu sessizlik yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyebilmekte ve hizmetlerin geliştirilmesini zorlaştırabilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Alanyazındaki sonuçlardan da görüldüğü üzere, örgütsel sessizlik bireyin kurum yöneticileriyle ilişkileri ve iş yerine aidiyeti ile yakından ilişkilidir. Psikolojik danışmanların sundukları hizmetlerde etkili olabilmesi için ise öğrenci, veli, öğretmen ve yöneticilerle iş birliği yapmaları büyük bir öneme sahiptir (Nazlı, 2014). Ancak, yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla bilgi ve görüş paylaşımında bulunmamak, çalışmalarının etkililiğini azaltabilmekte ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmektedir. RAM'da çalışan psikolojik danışmanlar, bireysel görevlerin yanı sıra genellikle RAM'da kurumsal çalışmaları organize etmek için yöneticiler, bölüm başkanları ve diğer çalışanlarla iş birliği içerisinde çalışmak durumundadır (MEB, 2020). Ancak, çalışanlar ve yöneticiler arasında açık iletişim eksikliği, görevlerin eksik yapılması, üretkenliğin azalması ve dolayısıyla bireyin işinden aldığı doyumun olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Bu nedenle, psikolojik danışmanların RAM'da örgütsel sessizliklerin iş doyumlarını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan diğeri ise; RAM'da çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye düzeylerinin yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğudur. Araştırmada yaşam doyumunu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Alanyazında yaşam doyumunu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ele alan kısıtlı araştırma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda psikolojik sermaye ve yaşam doyumunu ilişkisinin araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olduğu görülmektedir (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019; Özal, 2019; Santisi vd., 2020). Yaygın olarak psikolojik sermaye arttıkça çalışanların öznel iyi oluşlarının arttığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Avey vd., 2010; Culbertson vd., 2010). Luthans vd. (2013) tarafından psikolojik sermayenin çalışma yaşamı, kişilerarası ilişkiler ve sağlık gibi hayatın temel boyutlarındaki doyumunu yordadığı bulunmuştur. Karatepe ve Karadas (2015) ise psikolojik sermaye arttığında genel yaşam doyumunun da arttığını ortaya koymuştur.

Kim-Prieto vd. (2005), yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin yaşamda karşılaşılan olaylar, duygusal tepkiler ve genel yaşam değerlendirmeleriyle ilişkilendirildiğini belirtmektedir. Bu değerlendirmeler, bireyin yaşamını anlamlandırma çabaları ve beklentilerinden etkilenir. Aile, kişilerarası ilişkiler ve iş yaşamı da bu beklentileri etkiler (Atalan Yüksel, 2019). Psikolojik sermaye de çalışma yaşamına ve

başarılı olmaya yönelik pozitif değerlendirmeleri içeren kişisel psikolojik kaynaklar olarak düşünülebilir (Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019; Culbertson vd., 2010). Psikolojik sermaye, hayata anlam ve değer yüklemeyi, güçlükleri baş edilebilir görmeyi destekleyerek yaşam doyumunu artırmaktadır (Güneş vd., 2022). RAM'da çalışan psikolojik danışmanların ise işe dair hedeflerine dair değerlendirmelerinin olumlu olmasını ve dayanıklılıklarının yüksek olmasını kapsayan psikolojik sermayelerinin yaşamlarından aldıkları doyuma olumlu şekilde yansıdığı söylenebilir. Öte yandan psikolojik danışmanların, mesleğin gerektirdiği sorumluluklar ve RAM'ın örgütsel yapılanmasındaki zorluklar gibi faktörlerle başa çıkma becerilerini geliştirmelerini sağlayan yeterli inancı, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlıktan oluşan pozitif kaynaklarını kapsayan psikolojik sermayelerini geliştirmelerinin yalnızca işte değil, aile yaşamı ve sosyal ilişkiler gibi yaşamın diğer alanlarında da olumlu bir bakış açısı kazanmalarına katkı sağladığı söylenebilir.

Araştırmanın diğer bulgusu ise örgütsel sessizlik ile yaşam doyumuna arasındaki ilişkinin negatif ve anlamlı düzeyde olduğudur. Örgütsel sessizliğin yaşam doyumuna etkisini inceleyen çalışmaların alanyazında oldukça sınırlı olduğu gözlenmiştir. Akbaş vd. (2020) tarafından örgütsel sessizliğin alt boyutlarının yaşam doyumuna etkisinin ele alındığı çalışmada yaşam doyumunun kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik türleri ile ilişkisinin düşük ve negatif olduğuna ulaşılmıştır; örgüt yararına sessizlik ile pozitif ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırma bulguları iş yerinde var olan sorunların değişmesinde kendisinin etkisinin olmayacağına dair inancın, bireyin yaşam kalitesini olumsuz etkilerken; çalıştığı kurumu sahiplenerek örgüt yararına sessiz kalmasının yaşamdan aldığı doyumunun artmasına katkı sağlayabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Şimşek ve Aktaş (2014) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sessizliğin üç alt boyutunun yaşam doyumunu yordadığı bulgusuna ulaşılarak örgütsel sessizliğin iş yaşamında bir sorun olmanın ötesinde bireyin tüm yaşamını olumsuz etkilediği bulunmuştur. Alanyazında araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermeyen az sayıda çalışma da yer almaktadır Aksakal (2017) tarafından genel örgütsel sessizlik düzeyi ile yaşam doyumunun anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı bulunmuştur. Öte yandan Mert vd. (2021) örgütsel adalet ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmede iş yerindeki sosyal cesaretin önemini vurgulamış ve destekleyici bir iş ortamının iş memnuniyetini teşvik ederek yaşam memnuniyetini artırabileceğini öne sürmüştür (Mert vd., 2021).

Çivilidağ (2007), psikolojik danışmanların öğrenciler, diğer öğretmenler, okul yönetimi ve velilerle iletişimde yaşadıkları zorlukların, mesleki motivasyonları ve verimliliklerinin yanı sıra kişilerarası ilişkilerini ve yaşam doyumlarını da olumsuz etkileyebileceğini ifade etmektedir. Çalışmanın bulgularına göre psikolojik danışmanların meslektaşları ve yöneticiler ile bilgi ve görüşlerini açıkça paylaşmamalarının kişisel yaşamlarındaki diğer iletişimlerinde de olumsuz bir etkiye neden olabileceği düşünülmektedir. Çalışma ortamında sessiz kalmayı seçme sebepleri genellikle bireylerin fikirlerini dile getirdiklerinde sonuçların olumsuz olacağına dair bir endişe ya da düşüncelerin ifade edilmesiyle herhangi bir değişikliğin meydana gelmeyeceğine dair inançsızlıktır (Morrison ve Milliken, 2000). Tutar ve Tuncay (2021) ise çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarına neden olan olumsuz çalışma koşullarının, çalışanların işten ayrılma ve örgütsel yalnızlık algısını artırdığını ortaya koymaktadır. Öte yandan alanyazında örgütsel yalnızlık ile yaşam doyumuna arasında negatif yönde, anlamlı düzeyde ilişki olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmalar yer almaktadır (Goodwin vd, 2001; Yılmaz ve Aslan, 2013). Cindiloğlu vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada ise yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşimin çalışanların iş yaşamlarındaki yalnızlıkları ile iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Kyriacou (2000) ise öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri rahatlıkla ifade edememeleri ve iş arkadaşları tarafından desteklenmemelerinin zorlayıcı duygularla etkili şekilde baş etmelerini engellediğini vurgulamaktadır. Psikolojik danışmanların çalışma ortamında sessizliği tercih etmelerine yol açan umutsuzluk duyguları da yaşam doyumlarını etkileyebilmektedir

(Çelik vd., 2017). Nitekim iş yaşamına dair olumlu duygular, yaşamdan alınan doyumunu artırarak aile yaşamlarındaki sorunların azalmasını, aile ve iş yaşamlarında sorumluluklarını başarılı şekilde yerine getirmelerini desteklemektedir (Scandura ve Lankau, 1997). Özetle RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların işte yaşadıkları yalnızlık, umutsuzluk gibi zorlayıcı duygulardan dolayı ortaya çıkabilecek örgütsel sessizliklerinin hayatlarının diğer alanlarına da yansiyebileceği düşünülmektedir. Psikolojik danışmanların yöneticiler ve diğer personellere düşüncelerini özgürce ifade edememelerinin işten aldıkları doyumun yanı sıra genel yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Sonuç olarak, bu araştırmada, RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşamlarından aldıkları doyumun psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik değişkenleri tarafından yordandığı bulunmuştur. Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulgular, araştırmanın sınırlılıkları göz ardı edilmeden ele alınmalıdır. Araştırmada öz bildirim ölçümleri kullanılmıştır. Bu nedenle sosyal arzu edilebilirlik yanlılığı sonuçları etkilemiş olabilir. Araştırmanın diğer sınırlılığı ise kesitsel bir çalışma olmasıdır. Sonuçların yorumlanmasında dikkatli olunması gerekmektedir. Öte yandan araştırmanın örneklemini RAM'da çalışan psikolojik danışmanlardan oluştuğu için farklı örgütsel yapılanmaları olan okullarda ve diğer iş ortamlarında çalışan psikolojik danışmanlara genellenemeyebilir. Bu nedenle okullarda ve farklı iş ortamlarında çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunun psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik ile ilişkisini ele alan araştırmalar yapılabilir. Ayrıca psikolojik danışmanlarda psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliği inceleyen oldukça az çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle farklı iş ortamlarında görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliklerinin ilişkili olabileceği diğer psikolojik ve örgütsel değişkenlere dair çalışmalar yürütülebilir. Bu doğrultuda okul, RAM ve psikolojik danışma merkezi gibi çeşitli kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik düzeylerinin örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma, rol belirsizliği gibi örgütsel değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir. Öte yandan psikolojik sermaye ve örgütsel sessizliğin psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri, mesleki yeterlik algıları, duygu düzenleme becerileri gibi değişkenlerle ilişkisini inceleyen nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir. Bulgulara göre psikolojik danışmanların RAM'daki görevlerine ve bu görevleri yerine getirirken karşılaştıkları güçlüklerle baş etmeye dair olumlu bir bakış açısının olması, iş ve yaşam doyumlarını artıracaktır. Bu noktada RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesi amacıyla MEB tarafından RAM'ların işleyişindeki belirsizliklerin giderilmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri ve proje faaliyetleri yürütülebilir. Öte yandan MEB tarafından okul ve RAM'larda görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi için hizmetiçi eğitimler ve psikoeğitim programları uygulanabilir. Bu doğrultuda hazırlanan psikoeğitim programları, psikolojik danışmanların mesleklerine ilişkin öz yeterlik algılarını, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlıklarını güçlendirmelerini destekleyecek bilgi ve beceriler kazandıran nitelikte olabilir. Psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcısı olduğu bulunan psikolojik sermayenin öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık bileşenlerinin artırılması amacıyla mesleki yetkinliklerini artıracak hizmetiçi eğitimlerin yürütülmesi, maaş ve çalışma saatleri gibi özlük haklarının iyileştirilmesi ve RAM'ların fiziki koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülebilir. Araştırmada elde edilen diğer bulgu ise örgütsel sessizliğin RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamasıdır. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından RAM'ların işleyişine yönelik planlanan düzenleme ve geliştirme çalışmalarında, çalışanların bilgi ve görüşlerini yöneticilere rahatlıkla ifade edebildiği olumlu kurum ikliminin oluşmasını destekleyecek hizmetiçi eğitimler ve çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça/Reference

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Acar, H. (2019). *Rehberlik ve araştırma merkezinde çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algıları ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Akbaş, M., Gemlik, N. & Çatar, R. Ö. (2020). Örgütsel sessizlik ve yaşam doyumunu ilişkisi: Vakıf üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 98-126. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1163539>
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Aksakal, K. (2017). *Radyologlarda örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Alarabiat, Y. A., & Eyupoglu, S. (2022). Is silence golden? The influence of employee silence on the transactional leadership and job satisfaction relationship. *Sustainability*, 14(22), 15205. <https://doi.org/10.3390/su142215205>
- Aliyev, R. & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
- Aniyatussaidah, A., & Herdi, H. (2023). The relationship between of psychological capital and school counsellors burnout: A systematic literature review. *Jurnal Paedagogy*, 10(2), 487-493. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.6905>
- Atalan Yüksel, G. (2019). *Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Avcı, M. (2010). *Rehber öğretmenlerin eş zamanlı görevlendirme uygulamasına ilişkin görüşleri* [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azimi, M. (2021). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* [Doctoral dissertation, Bogazici University]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Bockorny, K., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. *Frontiers in psychology*, 10, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>
- Bozkuş, K., Karacabey, M. F. & Özdere, M. (2019). Okulun kolaylaştırıcı örgütsel yapısı ile örgütsel sessizlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 10(19), 107-129. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/47395/598157>

- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 1-13. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200108>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (20. baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (29. baskı). Pegem Akademi.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F., & Gültekin, Z. (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 191-200. <https://doi.org/10.21121/eab.2017225198>
- Clemens, E. V., Milsom, A., & Cashwell, C. S. (2009). Using leader member exchange theory to examine principal-school counselor relationships, school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 13(2), 75-85. <https://doi.org/10.1177/2156759X0901300203>
- Coll, K. M., & Freeman, B. (1997). Role conflict among elementary school counselors: A national comparison with middle and secondary school counselors. *Elementary School Guidance & Counseling*, 31(4), 251-261. <http://www.jstor.org/stable/42869206>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Çavuşoğlu, S. & Köse, S. (2019). Örgütsel sessizlik ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 45(1), 121-137. <https://doi.org/10.11616/basbed.v19i47045.485266>
- Çelik, M., Sanberk, İ., & Deveci, F. (2017). Öğretmen adaylarının yaşam doyumlarının yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk. *İlköğretim Online*, 16(2), 654-662. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.304725>
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137. http://www.baskent.edu.tr/~nbasim/files/orgutsel_psikolojik_sermaye_bir_olcek_uyarlama_calismasi.pdf
- Çivilidağ, A. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 129-144. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/16820>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları* (6. baskı). Pegem Akademi.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59). <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Egi, C. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordaması* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ekşi, H., Ismuk, E. & Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314>
- Ergene, T., Özer, A., Genctanırım-Kurt, D., Arıcı-Şahin, F., Demirtas-Zorbaz, S., Kızıdağ, S., & Acar, T. (2019). The risk behaviors of high school students and causes thereof: A qualitative study.

- Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(1), 197-217. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037862>
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The Relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1082147.pdf>
- Goodwin, R., Cook, O., & Yung, Y. (2001). Loneliness and life satisfaction among three cultural groups. *Personal Relationships*, 8(2), 225-230. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2001.tb00037.x>
- Güneş, A. C., Kurtça, H. & Barak, A. (2022). Pozitif psikolojik sermaye, Allah merkezlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: İstanbul ilinde görev yapmakta olan öğretmenler örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 20(44), 445-489. <https://doi.org/10.34234/ded.1164956>
- Hazan-Liran, B., & Karni-Vizer, N. (2024). Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education. *European Journal of Special Needs Education*, 39(3), 337-351. <https://doi.org/10.1080/08856257.2023.2215009>
- Holman, L. F., & Grubbs, L. (2018). Examining the theoretical framework for the unique manifestation of burnout among high school counselors. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 11(1), 12. <https://digitalcommons.sacredheart.edu/jcps/vol11/iss1/12>
- Jones, C., Hohenshil, T. H., & Burge, P. (2009). Factors Affecting African American Counselors' Job Satisfaction: A National Survey. *Journal of Counseling & Development*, 87(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00562.x>
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Karaçam, S. (2019). *Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü* [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (27. baskı). Nobel.
- Karatepe, O. M. & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Karkı, A. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel sessizlik ile iş tatmini ilişkisi Sivas ili örneği [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576223>
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies*, 6, 261-300. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-7226-8>
- Knoll, M., & Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of business ethics*, 113, 349-362. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1308-4>
- Köse, M. F. (2022). Okul dışında çalışan öğretmenlerde mesleki motivasyon: Rehberlik ve araştırma merkezleri üzerine bir inceleme. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 56(56), 60-75. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.1050838>
- Kuzgun, Y. (2019). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (15. baskı). Nobel.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2) 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118-133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Rehberlik ve Araştırma Merkezi Kılavuzu*. Özel Eğitim Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Rehberlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_01/17234231_ram_kilavuzu_2018.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020). *Rehberlik ve Araştırma Merkezi Yönergesi*. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/31230315_RAM_YONERGESI.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı (2023a). *Kurum Listesi*. <https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx>
- Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 30236, 10.11.2017. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/20171110-2.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 12864, 31.01.1968. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12814.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 24376, 16.04.2001. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/24376.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023b) *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim*. (Ekim, 2023) https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=508
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>
- Mullen, P. R., Chae, N., Backer, A., & Niles, J. (2021). School counselor burnout, job stress, and job satisfaction by student caseload. *Nassp Bulletin*, 105(1), 25-42. <https://doi.org/10.1177/019263652199982>
- Nazlı, S. (2014). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı* (5. baskı). Anı Yayıncılık.
- Nazlı, S., Kiye, S., Yoncalık, O., Aşcıoğlu Önal, A., Can, N. & Çelik Ateş, E. G. (2021). Rehberlik araştırma merkezleri rehberlik hizmetleri bölümünün işlevselliğinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 225-269. <https://doi.org/10.30964/aubfd.645542>
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Özal, M. (2019). *Sağlık çalışanlarında psikolojik pozitif sermaye özdeğerlendirme ve yaşam doyumu ilişkisinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Parlar Kılıç, S., Öndaş Aybar, D., & Sevinç, S. (2021). Effect of organizational silence on the job satisfaction and performance levels of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(4), 1888-1896. <https://doi.org/10.1111/ppc.12763>
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 331-369. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20007-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20007-3)
- Saman, A., Harum, A., & Latif, S. (2024, April). Analysis of the psychological capital (PsyCap) of guidance and counseling teachers in South Sulawesi: Implications for improving counseling services in schools. In 2nd Annual International Conference: Reimagining Guidance and

- Counselling in the VUCA Era (AICGC 2023) (pp. 53-64). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-234-7_7
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability*, 12(13), 5238. <https://doi.org/10.3390/su12135238>
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39836/472327>
- Şimşek, E. & Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136. <https://doi.org/10.18037/ausbd.16857>
- Şimşek, H. & Çöplü, F. (2018). Lise öğrencilerinin riskli davranışlar gösterme düzeyleri ile okula bağlanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 18-30. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.358223>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Tagay, Ö. & Çakar, F. S. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1168-1186. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59420/853446>
- Telef, B. B. (2014). Ergenlerde olumlu ve olumsuz duygular ile riskli davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 591-604. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/209923>
- Telman, N. & Çelik, D. (2020). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı* (2. Baskı). Nobel.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2.baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., & Tuncay, E. A. (2021). Examining the mediating role of organizational loneliness in the effect of organizational silence on the intention to quit. *Управленец*, 12(2), 102-118. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2021-12-2-8>
- Tuzgöl Dost, M. & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (23), 389-407. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19396/206064>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). Güvenlik birimlerine getirilen veya gelen çocuk istatistikleri, 53674, 02.08.2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Juvenile-Statistics-Received-Into-Security-Unit-2023-53674>
- Uslu, M. (1999). Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Minnesota Satisfaction Questionnaire--Short Form* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t08880-000>
- Wilkerson, K. (2009). An examination of burnout among school counselors guided by stress-strain-coping theory. *Journal of Counseling & Development*, 87(4), 428-437. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00127.x>

- Winburn, A., Reysen, R., Suddeath, E., & Perryman, M. (2018). Working beyond the bell: School counselors and workaholism tendencies. *Professional School Counseling*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.1177/2156759X18775137>
- Yeşilyaprak, B. (2014). 21.Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri (23. baskı). Nobel.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu* [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(3), 59- 69. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pegegog/issue/22581/241207>

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Guidance and Research Centers (GRC) are responsible for planning and coordinating psychological counseling and guidance and special education activities, and monitoring and evaluating these services (Ministry of National Education [MoNE], 2020). Although various regulations and guidelines have been published to standardize the functioning of GRC, the job descriptions of the psychological counseling and guidance services department, where counselors work in particular, are still unclear (Nazlı et al., 2021). On the other hand, it is stated in the regulations that counselors working in GRC undertake more comprehensive tasks that require different professional competencies compared to their colleagues in schools. The fact that most of the counselors working in GRC are expected to carry out special education and guidance services together suggests that there may be conflicts and uncertainties in their job roles. It is seen that the high workload of counselors is associated with higher burnout and job stress and lower job satisfaction (Mullen et al., 2021). Atalan Yüksel (2019) found that when counselors experience uncertainty and conflict about their roles, their job and life satisfaction decreases. Köse (2022) found that the job motivation of counselors and special education teachers in GRC was significantly lower than their colleagues working in schools. In the findings of the study, it was found that the motivation of the employees working in GRC was significantly lower than those working in schools, especially in the dimensions of physical conditions of the job and working and communicating with students. It can be said that the non-standardized organizational structure of GRC and the fact that the competencies and responsibilities required by the tasks expected from the counselors working in these institutions have a different structure and scope than the counselors working in schools will have an impact on the job and life satisfaction of counselors. In this direction, counselors working in GRC have important responsibilities in preventing situations that may negatively affect the mental health of society and students. On the other hand, in addition to providing emotional support to students, counseling services also require cooperation with families, other personnel and resources in the community. These intertwined tasks can be complex and stressful for counselors. Winburn et al. (2018) emphasize that life satisfaction plays an important role in the job satisfaction and mental health of counselors with extensive and potentially challenging responsibilities. In summary, satisfaction with life enables counselors to be productive and cope with the difficulties in working life (Çivilidağ, 2007). As a result, it is thought that examining the organizational and psychological factors that may have an impact on the satisfaction that counselors working in GRC receive from their work and life will provide services that will strengthen community mental health. In the literature, the satisfaction with work and life of counselors working in GRC in Turkey is mainly addressed within the framework of demographic variables (See Acar, 2019; Akkuş, 2010; Kağan, 2005). However, there is no study on psychological capital and organizational silence that affect counselors' job and life satisfaction. It is thought that this study will contribute to the improvement of the quality of services carried out in GRC and the well-being of counselors by offering solutions to the current problems of counselors working in GRC. The purpose of this study is to examine the role of psychological capital and organizational silence in predicting job and life satisfaction of counselors working in GRC. In line with the purpose of the study, the following questions are sought to be answered.

2. METHOD

In the study, the comparative relational survey model in the general survey model, which is one of the quantitative research methods, was used. The accessible population of the study consists of counselors working in 279 Guidance and Research Centers in 81 provinces in the 2022-2023 academic year. The sample of the study consisted of 428 counselors working in 203 Guidance and Research Centers in 79

provinces. Data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Scale, Life Satisfaction Scale, Psychological Capital Scale and Organizational Silence Scale. Descriptive, correlational and comparative analyses of the data, including normality and homogeneity tests, were conducted. Then, multiple regression analysis was conducted to determine the extent to which the independent variables of psychological capital and organizational silence predicted the dependent variables of job and life satisfaction.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The findings reveal that psychological capital levels of counselors working in GRC are positive and significant predictors of job satisfaction and life satisfaction. Organizational silence levels are negative and significant predictors of job satisfaction and life satisfaction. In line with the results of the study, some suggestions can be made to policy makers and researchers. Research on the relationship between psychological capital and organizational silence and job and life satisfaction of counselors working in schools and different work environments can be conducted. In addition, there are very few studies examining psychological capital and organizational silence in counselors. For this reason, studies can be conducted on other psychological and organizational variables that may be related to psychological capital and organizational silence of counselors working in different work environments. According to the findings of the study, high psychological capital of counselors will increase their job and life satisfaction. At this point, in-service trainings and psychoeducation programs can be implemented by MoNE to improve the psychological capital of counselors working in schools and GRC. In-service trainings that support increasing the self-efficacy, hope, optimism and psychological resilience components of psychological capital, improving personal rights such as salaries and working hours, and improving the physical conditions of GRC can be carried out. Another finding of the study is that organizational silence significantly predicts job and life satisfaction of counselors working in GRC. In the regulation and development studies planned by the Ministry of National Education for the functioning of GRC, in-service trainings and studies can be carried out to support the formation of a positive organizational climate where employees can easily express their knowledge and opinions to the administrators.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 24.10.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 17/224

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50’dir.

Yazar 1: Alanyazın taraması, verilerin toplanması, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık.

DESTEK ve TEŞEKKÜR BEYANI

Araştırma verilerinin toplanmasında katkı sağlayan RAM yöneticileri ve psikolojik danışmanlarına teşekkür ederiz.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada yazarlar arasında veya herhangi bir kurumla çıkar çatışması oluşturabilecek durum bulunmamaktadır.