

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**OKULDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ
VE YAŞAM DOYUMLARININ YORDAYICILARI
OLARAK ROL BELİRSİZLİĞİ, ROL ÇATIŞMASI
VE ÖRGÜTSEL DESTEK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAMZE ATALAN YÜKSEL

**ANKARA
EYLÜL, 2019**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**OKULDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ
VE YAŞAM DOYUMLARININ YORDAYICILARI
OLARAK ROL BELİRSİZLİĞİ, ROL ÇATIŞMASI
VE ÖRGÜTSEL DESTEK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ




GAMZE ATALAN YÜKSEL

DANIŞMAN: DOÇ. DR. İLHAN YALÇIN

**ANKARA
EYLÜL, 2019**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Gamze ATALAN YÜKSEL adlı öğrencinin hazırladığı “Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Prof. Dr. Serap NAZLI	
Üye	Doç. Dr. İlhan YALÇIN	
Üye	Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin KARAMAN KEPENEKÇİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

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



Gamze ATALAN YÜKSEL

ÖZET

OKULDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ YORDAYICILARI OLARAK ROL BELİRSİZLİĞİ, ROL ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL DESTEK

ATALAN YÜKSEL, Gamze

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İlhan YALÇIN

Eylül, 2019, xiv + 157

Bu araştırmada, okulda çalışan psikolojik danışmanların rol çatışması, rol belirsizliği ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumu üzerindeki yordama gücünü incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 350 psikolojik danışman oluşturmaktadır.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen, “Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği”, Derinbay (2011) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” ile araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediği t-testi ile; yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okulda bulunan psikolojik danışman sayısı, görev yapılan yerleşim yeri ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı fark gösterip göstermediği tek faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan örgütsel desteğin yordama gücü ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek okulda çalışan psikolojik

danışmanların iş ve yaşam doyumu düzeylerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. İş ve yaşam doyumunu, algılanan örgütsel destek olumlu yönde; rol belirsizliği ve rol çatışması ise olumsuz yönde yordamaktadır. Psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okulun bulunduğu yerleşim yeri, psikolojik danışman sayısı ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri yaşa, mesleki kıdeme ve görev yapılan okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumu, yaşam doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel destek.



ABSTRACT

ROLE AMBIGUITY, ROLE CONFLICT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT AS PREDICTORS OF JOB AND LIFE SATISFACTION AMONG SCHOOL COUNSELORS

ATALAN YÜKSEL, Gamze

Master Thesis, Department of Educational Science

Supervisor: İlhan YALÇIN, Associate Professor

September, 2019, xiv + 157

In this research, it is aimed to examine the predictive power of role conflict, role ambiguity and perceived organizational support on job and life satisfaction in school counselors. The group of the study consists of 350 school counselors working in kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools of Ankara Provincial Directorate of National Education in 2018-2019 academic year.

In this research, “Role Conflict and Ambiguity“ developed by Rizzo, House and Lirtzman (1970) “Perceived Organizational Support Scale” developed by Derinbay (2011), “Minnesota Job Satisfaction Scale” adapted to Turkish by Baycan (1985), “Life Satisfaction Scale” developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) and “Demographic Information Form” prepared by the researcher used as data collection tools.

The t-test was used to examine whether the job and life satisfaction of school counselors constituting the study group showed a significant difference according to gender; age, occupational seniority, the number of psychological counselors in the school, the place of residence, and whether there is a significant difference according to the level of education were examined with one factor analysis of variance. The predictive power of role ambiguity, role conflict and perceived organizational support was examined by

multiple regression analysis. According to the findings of the research, role ambiguity, role conflict and organizational support predict the job and life satisfaction levels of school counselors significantly. Perceived organizational support predicts job and life satisfaction levels of school counselors positively and role ambiguity and conflict predict negatively. There were significant differences on job satisfaction levels of school counselors in terms of age, professional seniority, location of school, number of psychological counselors and educational level. There were significant differences on life satisfaction levels of school counselors in terms of age, professional seniority and location of school.

Key Words: Job satisfaction, life satisfaction, role conflict, role ambiguity, organizational support.

ÖNSÖZ

İlk olarak tez sürecimin her aşamasında emeği büyük olan, akademik bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, sorularıma her zaman içtenlikle cevap veren ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. İlhan YALÇIN'a yürekten teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde yer alarak tezimi sabırla okuyup yapıcı ve destekleyici katkılarıyla tezimi geliştirmeme ışık tutan değerli hocalarım Prof. Dr. Serap NAZLI'ya ve lisans eğitiminde de emeği geçen Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e teşekkür ederim. Veri toplamam konusunda hassasiyet gösteren ve desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Nilüfer VOLTAN ACAR'a, Prof. Dr. Yüksel KAVAK'a, sabır ve özenle araştırmama katkı sağlayan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Polonya'daki zorlu eğitim sürecimde hiç tereddüt etmeden, her anımda yanımda olup bana güç veren, cesaretlendiren ve kahrımı çeken değerli eşim Ramazan YÜKSEL'e tez sürecimde de manevi desteğini eksik etmediği, üzüntümü ve sevincimi benimle paylaştığı için binlerce kez teşekkür ediyorum.

Bana okuma sevgisi aşıl原因an, maddi ve manevi her zaman destek olan, hayatım boyunca gölgesini her daim üzerimde, sevgi ve ilgisini kalbimde hissettiğim, kendisi de Ankara Üniversitesi mezunu olan canım babacığım Ahmet ATALAN'a, her zorlukta telefona sarılıp aradığım, bana her zaman yol gösteren, öğretmen olmasıyla her zaman gurur duyduğum idolüm canım anneciğim Kezban ATALAN'a ve biricik kardeşim Deniz ATALAN'a sonsuz teşekkürler...

Ailem bildiğim, bu zorlu süreçte elinden gelen yardımı esirgemeyen başta Halil ve Meşğüre YÜKSEL olmak üzere YÜKSEL ailesine içtenlikle teşekkürü borç bilirim.

*Canım anneme ve babama
Kardeşim Deniz ve eşim Ramazan'a...*

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY.....	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç	4
Önem.....	5
Sayıtlar.....	6
Sınırlılıklar.....	7
Tanımlar.....	7
BÖLÜM II.....	9
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	9
İş Doyumu.....	9
İş Doyumu Tanımı ve Önemi.....	9
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	13
İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	13
İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	17
İş Doyumu Kuramları	19
Kapsam Kuramları.....	20
İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	20
ERG Kuramı.....	21
Çift Etmen (Motivasyon-Hijyen) Kuramı.....	22
Başarı Gereksinimi Kuramı.....	24
Süreç Kuramları.....	25
Beklenti Kuramı.....	26
Eşitlik Kuramı.....	26
Amaç Kuramı.....	27
Pekiştirme (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı.....	28
Yaşam Doyumu	29
Yaşam Doyumu Tanımı ve Önemi	29
Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	31
İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	33

Algılanan Örgütsel Destek.....	35
Algılanan Örgütsel Destek Tanımı ve Önemi.....	35
Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	39
Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	39
Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Bireysel Faktörler.....	41
Algılanan Örgütsel Destek Kuramları.....	42
Sosyal Değişim Kuramı.....	42
Örgütsel Destek Kuramı.....	43
Karşılıklılık Normu Kuramı.....	43
Lider-Üye Değişimi Kuramı.....	44
Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	44
Rol Kavramı.....	45
Rol Çatışması.....	46
Rol Çatışmasının Nedenleri ve Etki Eden Faktörler.....	48
Rol Belirsizliği.....	50
Rol Belirsizliği Türleri.....	50
Rol Belirsizliği Nedenleri ve Etki Eden Faktörler.....	51
Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Sonuçları.....	52
İlgili Araştırmalar.....	52
İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	53
İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	56
İş Doyumu ve Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	58
İş Doyumu ve Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	62
Yaşam Doyumu ile Örgütsel Destek, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	65
BÖLÜM III.....	67
YÖNTEM.....	67
Araştırma Modeli.....	67
Katılımcılar.....	67
Verilerin Toplanması.....	69
Kişisel Bilgi Formu.....	69
Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği.....	69
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	70
Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	71
Yaşam Doyumu Ölçeği.....	71
Verilerin Çözümlemesi.....	72
Verilerin Analize Hazırlanması ve Varsayımların İncelenmesi.....	72
Veri Analizi Teknikleri.....	73
BÖLÜM IV.....	75
BULGULAR VE YORUM.....	75
Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	75
Regresyon Analizinde Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler.....	76
İş Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	77

Yaşam Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	80
Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular .	82
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	82
Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	84
Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular	85
Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin Bulgular	87
Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular	89
Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin Bulgular	91
Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular	92
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	93
Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	94
Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular	95
Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin Bulgular	97
Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular	98
Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin Bulgular	99
BÖLÜM V	103
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	103
Sonuçlar	103
Öneriler	104
KAYNAKLAR	107
EKLER	147
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	148
EK 2. Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Ölçeği	149
EK 3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	150
EK 4. Minnesota İş Doyum Ölçeği	151
EK 5. Yaşam Doyumu Ölçeği	152
EK 6. Etik Kurul Onay	153
EK 7. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni	154
BENZERLİK BİLDİRİMİ	155
ÖZGEÇMİŞ	157

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	68
Tablo 2 Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler	75
Tablo 3 Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler	76
Tablo 4 İş Doyumunun Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	77
Tablo 5 Yaşam Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 6 İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	82
Tablo 7 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	84
Tablo 8 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 9 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	86
Tablo 10 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	86
Tablo 11 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	88
Tablo 12 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 13 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler ..	89
Tablo 14 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	90
Tablo 15 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	91

Tablo 16 İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo 17 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	93
Tablo 18 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	94
Tablo 19 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 20 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	95
Tablo 21 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 22 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	97
Tablo 23 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 24 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	98
Tablo 25 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	99
Tablo 26 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler	100
Tablo 27 Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Alderfer'in ERG Modeli ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	22
Şekil 2. Herzberg Çift Etmen Modeli ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	24
Şekil 3. Sonuçsal Şartlandırma Modeli	28

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi ve sınırlılıkları hakkında bilgiler verilmiş, temel kavramları açıklanmıştır.

Problem

Bir meslek olarak psikolojik danışma ve rehberlik, 20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ise 1950'li yıllardan itibaren gelişmeye başlamıştır. Günümüze kadarki bu süreçte psikolojik danışma ve rehberlik alanı mesleki tanım, rol ve beklentiler açısından çok büyük değişimler geçirmiştir. Eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelen bu alan, bugün bile eğitimdeki sistem değişikliklerinden en çok etkilenen meslek alanlarının başında gelmektedir. Görev tanımının yetersizliği, rol ve sorumluluklardaki gerçekçi olmayan beklentiler ve meslek sınırları ile ilgili sorunlar alan çalışanlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012).

Eğitimde rehberlik hizmetlerinin başlangıcından itibaren rehberlik hizmetleriyle ilgili görevlendirilen personele, eğitim uzmanı, rehberlik uzmanı, rehber, rehberlik ve danışma rehberi gibi birçok unvan verildiği görülmektedir (Gümüş, 2017). Günümüzde ise okulda çalışan psikolojik danışmanlara, 30236 sayılı 10 Kasım 2017 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nde çok sayıda uzmanlık gerektiren görev tanımlanırken, *rehberlik öğretmeni* unvanı verilmesi, alan çalışanlarının öğretmen olarak algılandığını göstermekte ve yaşadıkları mesleki kimlik bunalımının artmasına neden olmaktadır. Nöbet, belleticilik ve sınav görevlerinin verilmesi ise okul içindeki psikolojik danışman rollerine zarar vermektedir. Kapsamlı gelişimsel rehberlik programları, bu sınırları netleştirmiş gibi görünse de literatürde okullarda görev yapan psikolojik danışmanların rol ve yetkilerindeki anlaşılmaızlık durumunu değiştirmede etkili olmadığı görülmektedir (Pişkin, 2016).

Okul içerisinde psikolojik danışmanın rol ve görevlerini belirleyen en önemli unsurlardan biri de çalışma zamanının dağılımıdır (Myrick, 1997; Akt. Nazlı, 2016). Bu anlamda okul rehberlik personeliyle ilgili yaşanan sıkıntılar psikolojik danışmanların zamanı planlamadaki etkililiğini sınırlandırmaktadır. Sınıf rehber öğretmeninin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili yeterli akademik bilgiden yoksun oluşu (Dilci, Kaya ve Aslan, 2011), sınıf rehberlik etkinliklerine yönelik olumsuz görüşleri (Berber, 2010; Yazgünoğlu, 2012) ve işbirliği yapmadaki isteksizlikleri (Parmaksız ve Gök, 2018) psikolojik danışmanların koordinasyona gereğinden fazla zaman ayırmalarına ve buna rağmen etkili olamamalarına neden olmaktadır. Ayrıca psikolojik danışmanların müdahale hizmetleri ve bireysel planlama boyutlarındaki öğrenci, öğretmen ve veli görüşmelerine çok fazla zaman ayırırken, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini içeren programa ve etkinliklere yeteri kadar zaman ayırmamaları rehberlik hizmetlerinin uygulanmasında güçlükler yaşandığını göstermektedir (Terzi, Ergüner Tekinalp ve Leuwerke, 2011). Okul yöneticileri tarafından ise rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine yönelik son yıllarda olumlu bir algının gelişmekte olmasına karşın rol ve görevlerin algılanmasında farklılıklar bulunmaktadır (Gündüz, İnandı ve Tunç, 2014; Parmaksız ve Gök, 2018). Bunların sonucu olarak da alanda yaşanan gelişmelere rağmen rollerle ilgili olarak bazı noktalarda geleneksel rehberlik anlayışının devam ettiği söylenebilmektedir.

En genel tanımıyla rol, bir kimsenin üzerine düşen görev anlamına gelmektedir. Bireylerin eş zamanlı şekilde birden fazla rolün sorumluluğunu üstlenmeye çalışması ve yaptığı işler arasındaki uyumsuzluklar, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşadığına işaret etmektedir (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970). Rolle ilgili kavramlar ilk kez 1964'te sistematik olarak araştırılmaya başlanmıştır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964). Ceylan ve Ulutürk (2006) tarafından rol belirsizliği, çalışanın sorumlu olduğu görevde istenilen performansı gösterebilmesi için gerekli bilgiden yoksun olduğunda meydana gelen durum şeklinde tanımlanırken; rol çatışması Katz ve Kahn (1977) tarafından, bireyin karşılaştığı farklı rol isteklerinden birini gerçekleştirirken diğerini yerine getirmenin bireyi zorlayacağı şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanlar rol stresiyle karşı karşıya kaldıklarında, ait oldukları örgütte desteklenmeye gereksinim duyabilirler. Bu noktada örgütsel destek çalışanların onay ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Işık, 2014).

Algılanan örgütsel destek literatürde, örgütün çalışanların iyiliğini düşünmesine ve kararlara katılımını önemsemesi ile çalışanlarla ilgili faaliyetlerde örgüt tarafından

gönüllülüğün esas alınmasına ilişkin duygular şeklinde yer almaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Sosyal değişim teorisine dayandırılan örgütsel destek, özellikle iş ve iş harici gelen talepleri yerine getirmekte zorluk yaşayan çalışanlar için son derece önemli görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Bu anlamda okullarda öğretmenlerden farklı bir konumda algılanan psikolojik danışmanların fikirlerinin önemsenmesi, kabul gördüklerini hissetmeleri ve okul yönetiminin desteği, onların işle ilgili performanslarını artıracak, işlerinden doyum almalarını sağlayacaktır. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde işbirliğinin verilen hizmetlerin kalitesi açısından önemi düşünüldüğünde, okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin önemi de daha iyi anlaşılacaktır.

Rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destekle ilgili yapılan araştırmalar bu kavramların iş doyumunu, tükenmişlik, performans ve kontrol odağı gibi kavramlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Adıgüzel, 2012; Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011; Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010; Gregson ve Wendell, 1994; Işık, 2014; Karabey ve Karcıoğlu, 2008; Keller, 1975; Piko, 2005; Tolay Sabuncuoğlu, 2008). Okulda çalışan psikolojik danışmanlar açısından rol belirsizliği ve rol çatışması, tükenmişlik kavramının tersi olarak düşünülen iş doyumuyla ilişkili örgütsel faktörler olarak açıklanmaya çalışılmıştır (Wilkerson ve Bellini, 2006). Cervoni (2007) tarafından okul psikolojik danışmanları ile yapılan bir çalışmada rol çatışması, rol belirsizliği ve danışmaya ilişkin görevler için harcanan zaman, iş doyumunu açısından önemli yordayıcılar olarak bulunmuştur. Okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılan diğer bir araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışmasının psikolojik danışmanların iş doyumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Violanti, 2003).

Bireyin günlük hayatında önemli bir zaman dilimini kapsayan iş yaşamında çıkabilecek huzursuzluk veya doyumsuzluk kişinin psikolojik sağlığını da olumsuz etkilemektedir (Kuzgun, 2004). Bu bağlamda iş doyumunu ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmıştır. İş doyumunun geçmişten günümüze kadar çok farklı tanımları yapılmıştır. İlk olarak Hoppock (1935) iş doyumunu, kişinin işinden doyum yaşamasını sağlayan, psikolojik, fiziksel ve çevresel koşulların etkisiyle oluşan durum olarak tanımlamıştır. Locke'a (1968) göre iş doyumunu, kişinin işine yönelik değeri sonucu oluşan hoş giden olumlu duygulardır. Spector (1997) ise iş doyumunu, çalışanların bireysel ve örgütsel iyilik halini etkileyen davranışlarla ilişkilendirmiştir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri ve üretken bir şekilde çalışmalarını sürdürebilmelerinde yüksek düzeyde

iş doyumunu istenen bir durumdur. Yapılan araştırmalar, çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulmasının verimlilik düzeylerini etkilediğini göstermektedir (Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015). Eğitim kurumlarında birçok bütünleştirici ve işbirlikçi görevden sorumlu olan okul yöneticilerinin, çalışanların iş doyumları ve motivasyonları üzerinde büyük rol oynadığı bilinmektedir. Alan çalışanları açısından bu durum algıladıkları örgütsel desteğin karşılığını, daha içten ve verimli şekilde çalışmayla gösterme anlamına gelmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Eren Gümüş (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, okul yöneticileri psikolojik danışmanların okul yönetiminde görev alması ve öğrencilerin sosyal-kültürel etkinliklerinde rol almaları gibi uygun olmayan beklentilerinin, yönetim ile psikolojik danışmanlar arasında önemli bir çatışma kaynağı olduğunu göstermektedir.

Yapılan işten doyum almak bireyin üretkenliğinde ve yaşam doyumunda da önemli bir yere sahiptir (Durmuş ve Şahin, 2015). Diener'e (1984) göre yaşam doyumunu, bireyin hayatıyla ilgili yaptığı bilişsel yargılar sonucu oluşan değerlendirmelerdir. Türkiye'de ve yurt dışı alanyazında iş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan çalışmalar, bu iki kavramın ilişkili olduğunu göstermektedir (Aydıntan ve Koç, 2016; Iris ve Barrett, 1972; Near, Rice ve Hunt, 1978; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Vara, 1999).

Kelloway ve Barling'e (1990) göre özerklik, görev çeşitliliği ve kimliği gibi işin özellikleri ile rol belirsizliği ve rol çatışması; iş doyumunu, duyarsızlaşma ve tükenmişlik gibi duygu durumlarını ve dolaylı olarak da genel ruh sağlığını etkileyebilmektedir. Bu bakımdan Türkiye'de de okullarda görev yapan psikolojik danışmanların rolleri ile ilgili algılarının ve algıladıkları örgütsel desteğin, iş ve yaşam doyumları ile ilişkisinin incelenmesi önemli görülmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın problemini, okulda çalışan psikolojik danışmanlarda rol belirsizliği, rol çatışması ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi oluşturmaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın genel amacı, okulda çalışan psikolojik danışmanlarda rol çatışması, rol belirsizliği ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki yordama gücünü incelemektir. Bu doğrultuda değişkenlerin düzeylerini belirlemek ve bağımsız değişkenlerle bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Okulda çalışan psikolojik danışmanlarda rol çatışması, rol belirsizliği ve algılanan örgütsel destek iş doyumunu yordamakta mıdır?
2. Okulda çalışan psikolojik danışmanlarda rol çatışması, rol belirsizliği ve algılanan örgütsel destek yaşam doyumunu yordamakta mıdır?
3. Okulda çalışan psikolojik danışmalarda iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, görev yapılan okulun bulunduğu yere, görev yapılan okuldaki psikolojik danışman sayısına ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Okulda çalışan psikolojik danışmalarda yaşam doyumunu puan ortalamaları cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, görev yapılan okulun bulunduğu yere, görev yapılan okuldaki psikolojik danışman sayısına ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Önem

Türkiye’de üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı mezunlarının büyük bir kısmı Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapmaktadır. Okulda çalışan psikolojik danışmanların mesleklerini icra ettikleri sırada etkili olma derecelerinin incelenmesi ve süreç içerisinde yaşadıkları zorlukların irdelenmesi önemli görülmektedir. İnsanla yüz yüze iletişimin ön planda olduğu bu mesleğin uygulayıcılarının okullarda algıladıkları rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel desteğin tükenmişliğe dönüşme olasılığının, diğer bir deyişle iş ve yaşam doyumlarını ne kadar etkilediğinin araştırılmaya değer olduğu düşünülmektedir.

Gelişimsel rehberliğin ortaya çıkışıyla birlikte rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri problem odaklı hizmetlerden tüm öğrencileri kapsayan bireyin yaşam kariyeri gelişimini de içeren bir alan olarak gelişmesini sürdürmektedir (Nazlı, 2016). Ancak bu gelişmelere rağmen psikolojik danışmanların uygulama alanlarında birtakım belirsizlikler devam etmektedir (Dağlı, 2014). 10 Kasım 2017 yılında yayımlanan Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği ile birlikte okullarda görev yapan psikolojik danışmanların unvanlarının “rehberlik öğretmeni” olarak güncellenmesi, psikolojik danışman kimliği açısından önemli görülen sorunların başında gelen unvan karmaşasının hala çözümlenemediği göstermektedir (Arslan, Karataş ve Dostuoğlu, 2019; Kılıç Özmen ve Kabapınar, 2019). Verilen öğretmen unvanı zaman içerisinde psikolojik danışmanların rollerinde de değişmelere sebep olmuş, nöbet ve sınav görevleri de eklenmiştir (MEB,

2017). Mesleki çerçeveye ilgili bu sorunlar, uygulamada etik problemlere yol açarken (Arslan vd., 2019), okul rehberlik personeliyle çatışmalara da sebep olabilmektedir. Bu anlamda, okulda çalışan psikolojik danışmanların en sık karşılaştığı güçlükler, okul personelinin iş birliği yapmaması, sorumluluk almaması, görev tanımının bilinmemesi ve idari görevlere ilişkin talepler ile psikolojik danışmanların rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde yalnız bırakılmasıdır (Parmaksız ve Gök, 2018). Rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetlerinin okul müdürü, veliler ve öğretmenleri de kapsayan bir ekip çalışması olduğu düşünüldüğünde psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel desteğin işleyişin sağlıklı ve verimli şekilde devam edebilmesi açısından önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ancak okul müdürleri rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini önemsemelerine ve olumlu düşüncelere sahip olmalarına rağmen, uygulama ve işbirliği aşamasında psikolojik danışmanlarla çatışma yaşamaya devam etmektedirler (Akpınar ve Bengisoy, 2017). Bu anlamda okullarda görev yapan psikolojik danışmanların rol, görev, sorumluluk ve okul personelinden gördükleri destek düzeyine ilişkin algıları iş ve yaşam doyumları açısından önemli görülmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de ve yurtdışında okulda çalışan psikolojik danışmanlara yönelik rol stresi, iş ve yaşam doyumları ilişkisi üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığı (Aysan ve Bozkurt, 2004; Bulut Yazıcı, 2018; Cervoni, 2011; Durmuş; 2015; Giegel, 2013; Pyne, 2011; Violanti, 2003) görülmüş, ancak rol belirsizliği, rol çatışması ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki yordama gücünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın ayrıca alan çalışanlarının sorunlarının daha iyi anlaşılması ve buna yönelik çözüm önerileri geliştirilerek, işlerinde başarılı olmalarına yardımcı olmak bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu nedenlerle rol belirsizliği, rol çatışması ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin ne yönde olduğu incelenmeye değer görülmüştür.

Sayıtlar

Araştırmaya dâhil edilen psikolojik danışmanların rol belirsizliği, rol çatışması, algılanan örgütsel destek, iş ve yaşam doyumunu düzeylerini ölçen ölçeklere içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma sonuçları, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren devlet okullarında görev yapan psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır.
2. Bu çalışmada psikolojik danışmanların rol belirsizliği, rol çatışması, algılanan örgütsel destek, iş ve yaşam doyumu düzeyleri çalışmada kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Rol belirsizliği: Çalışanın rol beklentileriyle ilgili yeterli bilgiye ulaşamaması, bilgisi olsa dahi beklentilere ulaşmada hangi davranış kalıplarını kullanacağını bilememesi ve birden çok beklenti durumunda öncelik sırasına yerleştirememesi durumlarıdır (Kahn vd., 1964). Bu çalışmada psikolojik danışmanların rol belirsizliği düzeylerini ölçmek amacıyla, Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği (Rizzo vd., 1970) kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların düşüklüğü, algılanan rol belirsizliği düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir.

Rol Çatışması: Bireydeki iki veya ikiden fazla rol baskısının birbiriyle çatışması, uyumsuzluk göstermesi durumlarıdır (Kahn vd., 1964). Bu çalışmada psikolojik danışmanların rol çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla, Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği (Rizzo vd., 1970) kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların düşüklüğü, algılanan rol çatışması düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir.

İş Doyumu: Vroom (1964), bireyin sahip olduğu iş rollerine yönelik pozitif veya negatif duyguları iş doyumu olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği iş doyumu düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir.

Yaşam Doyumu: Kişinin hayat kalitesini, kendisinin belirlemiş olduğu ölçütlere göre değerlendirmesi yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır (Shin ve Johnson, 1978). Bu çalışmada psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla

Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener vd., 1985) kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği yaşam doyumu düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir.

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanın, ait olduğu örgütün katkılarına verdiği değere ve iyi oluş durumuyla ilgilendiklerine ilişkin oluşturduğu inançtır (Eisenberger vd., 1986). Bu araştırmada psikolojik danışmanların örgütsel destek düzeylerini ölçmek amacıyla Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Derinbay, 2011) kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği örgütsel destek düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir.



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde iş doyumu, yaşam doyumu, örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışması kavramları tanımlanmıştır. Aralarındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması için bu değişkenlerle ilgili kavramların tarihsel gelişimleri ve kuramsal bilgileri verilmiştir.

İş Doyumu

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumu kavramının tanımı ve önemi açıklanarak, iş doyumunu etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Ek olarak iş doyumu kuramları üzerinde durulmuştur.

İş Doyumu Tanımı ve Önemi

Türk Dil Kurumu “iş” sözcüğünü sonuca ulaşmak, kazanım edinmek veya ürün oluşturmak amacıyla yürütülen çalışma şeklinde tanımlamıştır. Önceleri ise çalışma kavramı ve iş, insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşıladığı bir eylem olarak görülüyordu. Sanayi devrimiyle birlikte, işçilerin daha çok evlerde çalıştığı tarım toplumlarının yerini fabrikalarda çalışmaya başlayan sanayi toplumlarına bırakmasıyla birlikte bu kavramların da niteliği ve önemi değişmiştir. Özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda iş ve çalışma, düzenli bir örgütte istihdam edilme, emeğin karşılığı olarak ücret alma şeklinde nitelendirilmiştir (Ören ve Yüksel, 2012). Bu endüstrileşmeye bağlı olarak artan üretim işçi sınıfını ortaya çıkarmış ve işgücü sahiplerinin daha fazla kar elde etme isteği sömürgeciliği başlatmıştır. Bu da beraberinde üretimde verimliliği artırmak adına iş doyumu araştırmaları yapılmasının önünü açmıştır.

İş doyumuyla ilgili yapılan ilk çalışma 1920’li yıllarda Elton Mayo ile arkadaşlarının yaptıkları yaklaşık 5 yıl süren, iş hayatında ilk defa fiziksel faktörlerden ziyade sosyal faktörleri, başka bir deyişle insan faktörünü ortaya koymasıyla önem arz

eden Hawthorne çalışmalarıdır. Mayo'nun araştırmasının temalarından biri, işçiler monotonluk veya can sıkıntısı yaşadıklarında verimliliklerinin düşmesiydi (Sonnenfeld, 1985). Bu araştırmalara rağmen iş doyumunu kavramının önemi 1940'lara kadar anlaşılammıştır. Ancak II. Dünya Savaşından sonra yaşanan olumsuzlukları incelemek ve ortadan kaldırmak için yapılan araştırmalarla iş doyumunu önemli hale gelmiş ve araştırmaların konusu olmaya başlamıştır (Aslan, 2006).

İş doyumunu kavramına ilişkin araştırmacılar tarafından farklı görüş açılarıyla sayısız tanım yapılmıştır. Bu nedenle herkesin üzerinde uzlaştığı tek ve ideal bir tanım yapmak güçleşmiştir. İlk olarak Frank Taylor 1911 yılında iş doyumunu en az yorgunluk ve stresle bir fabrikada çalışmak olarak tanımlamış ve üretkenlikte maddiyata dikkat çekmiştir. Daha sonra Hoppock (1935), iş doyumunu psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların oluşturduğu, kişinin işinden memnuniyetini sağlayan durum olarak tanımlamıştır. Mertol'a (1993) göre, Hoppock tarafından yapılan çalışmalar, iş doyumuyla ilgili ilk sistematik bilgiler olmasının yanında, dikkatleri iş doyumuna üzerine çekerek sonraki araştırmalara temel oluşturmuştur (Mertol, 1993; Akt. Başalp, 2001). Daha sonra Schaffer (1953), yaptığı çalışmalarla iş doyumunu tanıma ve onaylama (recognition and approbation), sevgi ve kişilerarası ilişkiler (affection and interpersonal relationship), ustalık ve başarı (mastery and achievement), üstünlük (dominance), sosyal refah (social welfare), kendini ifade etmek (self-expression), sosyo-ekonomik durum (socioeconomic status), ahlaki değer şeması (moral value scheme), bağımlılık (dependence), yaratıcılık ve zorluk (creativity and challenge), ekonomik güvenlik (economic security), bağımsızlık (independence) olmak üzere 12 temel ihtiyaç hiyerarşisi çerçevesinde değerlendirerek bu alana büyük katkı getiren isimlerden olmuştur. Porter ve Lawler (1968) iş doyumunu, alınan ödüllerin ihtiyaçları ve beklentileri adil ölçüde karşılaması olarak tanımlamıştır. İş doyumunu kavramını farklı boyutlarıyla ele alan Vroom (1964) iş doyumunu, bireyin sahip olduğu iş rollerine yönelik pozitif veya negatif duyguları olarak tanımlarken; Locke, Fitzpatrick ve White (1983) bireyin işini değerlendirdiğinde hissettiği pozitif duygusal tutumlar olarak tanımlamıştır. Spector (1997) ise bu yapıyı bir tutum değişkeni olarak nitelendirmektedir ve bireyin işini farklı açılardan değerlendirdiğinde sevip sevmeme derecesiyle ilgili olduğunu belirtmiştir. Luthans (2011) iş doyumunu kavramını, çalışanın işten beklentilerini ne kadar karşıladığına ilişkin algısı olarak yorumlamıştır.

Türkiye'de iş doyumunu kavramını ele alan ilk çalışmalar, 1980'lerde iş doyumunu kavramının doktora tezlerinde araştırma konusu olmasıyla başlamıştır (Aksaraylı, 2014).

İlk sistematik araştırmayı yapan Balcı (1985), iş doyumunu bireyin kişisel özellikleri ile örgütsel değişkenlerin ortak etkisi olarak tanımlamıştır. Telman (1988) ise bireyin içindeki kazanç, terfi, süpervizyon gibi olguların bütünü kapsayan hisler olarak nitelendirmiştir. Bayat'a (1988) göre, iş doyumunun belirleyicisi bireyin çaba ve örgütsel bağlılık gibi girdileri karşılığında elde ettiği çıktılar ile elde etmeyi düşündüğü çıktılar arasındaki farktır. Çetinkanat'a (2000) göre iş doyumunu, bireylerin iş ve çalışma yaşamlarını olumlu duygular ile anma durumlarıdır. Başaran (2008) da benzer şekilde iş doyumunu çalışanların işlerini değerlendirdiklerinde yaşadıkları haz durumu olarak tanımlamıştır. Özgüven (2003), çalışanların işlerine ve işyerlerine karşı mutluluk tutumlarını yansıtan genel bir kavram olarak kullanıldığını belirtmiştir.

İş doyumunun tarihsel süreci ve tanımlamaları neticesinde, kavramsal gelişiminin, bireyin iş ve işi sonucu elde ettiklerinden memnuniyet derecesi çerçevesinde şekillendiğini söylemek mümkündür (Özpehlivan, 2018). Bu tanımların üç ortak noktası bulunmaktadır (Luhtans, 2011):

- İş doyumunu, bireyin öznel ve içsel duygularını içerir. Gözlem yapılamaz ancak bireyin gösterdiği davranışlardan anlaşılabilir.
- İş doyumunu, bireyin istediğini elde ettiği, hakkı olduğunu düşündüğü ya da tahminlerinin üstünde ödüllendirildiği zamanlarda yaşanır.
- İş doyumunu, birbirinden ayrı ancak ilişkili tutumların bileşenini içermektedir.

İş doyumunu, iki boyutlu bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Bunlar içsel iş doyumunu ile dışsal iş doyumudur. İçsel iş doyumunu, çalışanların başarılı olduğu hissi, kararlara katılma istekleri, sağlıklı ilişkiler kurmaları; dışsal iş doyumunu ise, çalışmanın karşılığı olarak alınan ücret, kazanılan haklar, ödüller anlamına gelmektedir (Deniz, 2005).

Bireysel ve örgütsel açıdan ele alındığında özel bir konuma sahip olan iş doyumunu kavramı, örgütlerde, örgütün iş gücü, para gibi tüm kaynaklarının maksimum düzeyde fayda sağlaması açısından önem arz etmektedir. Diğer bir deyişle, iş doyumunu üretkenlik, yüksek performans gibi olumlu; işe gelmeme, tükenmişlik gibi olumsuz davranışlarla ilgili olduğundan dolayı önemli görülmektedir (Furnham, 2005). Ayrıca çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıklarına etki etmesi nedeniyle örgütlerin de varlığına ve gelişmesine yön vermektedir (Fettahlıoğlu ve Yaşan, 2017).

Araştırmalar iş doyumunu düzeyi düşük çalışanlarda uykusuzluk, stres, gerginlik, öfke, yorgunluk, depresyon gibi pek çok rahatsızlığın ortaya çıktığını göstermektedir

(Akbulut, 2015). Bu nedenle, çalışanlar psikolojik olarak kendilerini rahat hissedemedikleri için potansiyellerini tam olarak kullanamamakta ve konsantrasyon eksikliği nedeniyle sık sık hata yapmakta, yanlış kararlar verebilmektedirler. Dolayısıyla bireylerde işe karşı yabancılaşmaya, ilgisizliğe, uzaklaşmaya ve kayıtsızlığa hatta işten ayrılmalara yol açarak, iş yaşamının kalitesini ve verimini etkilemektedir (Tınaz, 2006).

Çalışanların işlerinden aldıkları haz ve duydukları mutluluk motivasyonlarını artırarak daha verimli olmalarını sağlamaktadır. Böylece çalışanlar, olumlu ilişkiler kurabilir, işlerine duygusal olarak daha çok bağlanabilir ve yaratıcı fikirler geliştirebilmektedirler. Aynı zamanda, işinden yeterince doyum sağlayan bir birey, pozitif davranışlar gösteren, hayattan zevk alan, özel yaşamında da kendini başarılı kabul eden ve sağlıklı bir kişi olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2014). Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olması beraberinde gelişen ve üreten bir toplumu getireceğinden iş doyumunu görmezden gelinemeyecek derecede önem arz etmektedir. Diğer taraftan, iş doyumunu tüm bunların ötesinde, öncelikli olarak etik açıdan bir gereklilik ve toplumsal sorumluluk olarak benimsenmelidir (Erdoğan, 2004; Akt. Yıldız, 2010).

Eğitim alanında da diğer tüm alanlarda olduğu gibi belirlenen hedeflere ulaşmanın ve eğitimin işlevinin tam olarak yerine gelebilmesinin yolu çalışanların yüksek performans ve motivasyon düzeyine ulaşmasıyla mümkündür. Eğitim sektörü çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri yüksek olduğu sürece yaratıcı ve üretken olabilmektedirler. Bu anlamda eğitimcilerin iş doyumunu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görmektedir (Şahin, 2013).

Etkili okul, öğretme ve öğrenmenin akademik çekirdeğinin yanında yetişkinler ve öğrenciler arasındaki duygusal ilişkileri teşvik eden, öğretmen ekiplerinin koordinasyonunu sağlayan ve ders dışı etkinlikler gibi uygulamaları seferber etmede başarılı olan rehberlik hizmetleri anlamına gelmektedir (Benigno, 2017). Diğer bir deyişle, işlerinden doyum sağlayan psikolojik danışmanlar okul içerisinde daha üretken olabilmektedirler. Bu anlamda okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları üzerinde yapılan araştırmalar önem kazanmıştır. Odağın öğretmenlerden psikolojik danışmanlara çevrilmesi ilk olarak Holland'ın (1973) yapısal teorisinin iş doyumunu yordamadaki başarısının ardından meydana gelmiştir. Journal of Vocational Behavior gibi alanın önde gelen dergileri de 1980'lere kadar okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarıyla ilgili araştırma olmadığını ortaya koymuştur (Wiggins, 1984). Bu alanda ilk sistemli araştırmalardan sayılan Wiggins (1984) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının sosyal haklar, maaş ve çalışma koşulları

dışında meslekte tercih ettikleri yaklaşımlara ve sosyal-sanatsal yönelimleriyle de ilişkili olabileceği belirtilmiştir. Türkiye’de ise okullarda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumları üzerine yapılan çalışmalar 1990’ların sonlarına doğru başlamıştır (Demir, 1998; Uslu, 1999). Bu araştırmalara göre psikolojik danışmanların iş doyumları ücret, medeni durum, gelişme ve yükselme durumu gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu anlamda psikolojik danışmanların işlerinden duydukları memnuniyet, verdiği hizmetlerin kalitesini de etkilediğinden okulların sağladığı imkânlar, okulun bulunduğu çevre, danışmanların yasal hakları, ücret ve psikolojik danışmanların kişisel özellikleri gibi hem bireysel hem çevresel faktörlerin farkında olunması gerekmektedir.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunun araştırılmaya başlandığı yıllardan günümüze kadar birçok çalışmada iş doyumunu etkileyen etmenlerin veya iş doyumunu boyutlarının farklı şekillerde listelendikleri görülmüştür (Özdayı, 1990). Ancak sıklıkla açık, sade ve anlaşılır oluşundan dolayı bireysel ve çevresel (örgütsel) faktörler şeklinde araştırmalarda yer almaktadır (Balcı, 1985; Çetin, Aygen Zetter, Taş ve Çaylak, 2013; Özdemir, 2006; Spector, 1997). Bu araştırmada da belirtilen nedenlerden dolayı iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel/örgütsel etmenler olarak iki kategoride incelenmiştir.

İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler. Çalışanın iş doyumunu düzeyinin belirleyicilerinin başında bireyin cinsiyet, yaş gibi doğuştan sahip olduğu özellikleriyle, kıdem, eğitim durumu gibi sonradan edindiği deneyimlerine dayanan özellikleri gelmektedir. Bu özelliklerin her biri çalışanların iş doyumlarını çeşitli düzeylerde etkilemektedir.

Cinsiyet: Cinsiyet, bireylerin fizyolojik farklılıkların yanı sıra, toplumsal normlardan ve kalıp yargılardan etkilenen bir değişkendir. Her toplumda kadına ve erkeğe toplum tarafından farklı roller verilmiştir. Özellikle kadınların ev işleri ve çocuk bakımı, erkeklerin ise ailesini maddi açıdan desteklemek öncelikli görevi olarak görülmektedir. İş hayatı açısından benzer şekilde kadınlar, ev işlerini aksatmayacakları mesleklere yönlendirilmek istenmekte, erkekler ise ücret ve statü bakımından yüksek görülen mesleklere yönlendirilmek istenmektedir. Ayrıca erkekler için yönetici pozisyonundaki görevlerin daha uygun olduğu gibi yanlış algılar, çalışanların iş doyumlarını cinsiyet

değişkeni çerçevesinde etkilemektedir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalar kadınların ve erkeklerin işlerinden farklı beklentileri olduğu ve bunun sonucu olarak iş doyumu düzeylerini etkilediğini göstermiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

Çok sayıda araştırmada iş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişki için birbiriyle çelişen farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan birçok çalışmada, kadın çalışanların erkeklere göre daha yüksek iş doyumu yaşadıkları görülmüştür (Bilir, 2007; Canbay, 2007; Clark, 1997; Eğinli, 2009; Kaiser, 2007; Marşap, 1999; Negiz, Oksay ve Akman, 2011; Tunacan ve Çetin, 2009). Diğer yandan az sayıda çalışmaya göre ise erkek çalışanlar, kadınlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir (Aliyev ve Tunç, 2014; Aydın, Uysal ve Sarıer, 2012; Gerekan ve Pehlivan, 2010; Naktiyok, 2002). İş doyumu ve cinsiyet ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın birçok kültürel ve sosyal faktörle ilişkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Yaş: Bir kimsenin değerleri, beklentileri, ihtiyaçları içinde bulunduğu yaş dönemine göre hayat boyunca değişebilmektedir. Bu durum iş hayatı için de geçerlidir. Genellikle 20’li yaşların başında iş hayatına atılan bireylerin, işle ilgili tutumları, istekleri ile 60’lı yaşlarda emeklilik süreci içinde olan bireylerin işe verdiği önem ve değer farklı olacaktır. Diğer bir deyişle, çalışanların yaşı, onların işe olan algı, tutum, davranış ve verdikleri kararlar üzerinde oldukça etkili olmaktadır.

İş doyumu ve yaş ilişkisi inceleyen araştırmaların, çok tutarlı olmamakla birlikte, genel olarak üç farklı çerçevede toplandığı görülmektedir. İlk olarak yaşla birlikte iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılan araştırmalar mevcuttur (Ardıç ve Baş, 2001; Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007; Erdoğan, 1999; Kırıcı Çevik ve Korkmaz, 2014; Koçoğlu, 2015; Kula, 1999; Silah, 2005; Toker, 2007). Bu araştırmalar genç yaştaki düşük iş doyumunu, işe yeni başlayan genç çalışanların işle ilgili gerçekçi olmayan beklentileri, işe aidiyet duygusunun olmayışı, düşük ücret, özgüven ve tecrübeyle açıklamaktadırlar (Wagner ve Rush, 2000). Bunun yanında yaşlı çalışanların daha yüksek uyum, maaş, sorumluluk ve imkânlarla sahip olmalarının iş doyumlarını arttırdığı düşünülmektedir (Kolçak, 2012).

İkinci olarak, bazı araştırmalara göre çalışanların erken yaş dönemlerinde ve yaşlılığa doğru iş doyumları artmakta, ancak orta yetişkinlik döneminde azalmaktadır (Robbins ve Judge, 2007; Zeitz, 1990). Herzberg (1975) bu modeli “U” şekliyle açıklamaya çalışmıştır (Herzberg, 1975; Akt. Şentürken, 2018). Kitapçı (2001) tarafından

yaşlılıkta iş doyumunun artması, çalışanın yeni iş seçeneklerinin azalmasından dolayı, işine eskisinden daha çok bağlanma durumu olarak açıklanmıştır. Son olarak, bu çalışmaların aksine iş doyumunun yaşla ilişkisinin bulunmadığını veya yaşın iş doyumunu doğrudan etkilemediğini belirten görüşler de bulunmaktadır (Aslan Yılmaz ve Dönmez, 2013; Yüksel ve Yüksel, 2014).

Kişilik: Bireylerin meslek ve iş seçimleri kişilik özellikleriyle yakından ilişkili görülmektedir. Her insanın kişiliğine göre iş yaşamındaki ihtiyaç, beklenti ve arzuları da farklıdır. Dolayısıyla bireylerin temel kişilik özellikleri, iş ve iş yaşamının en önemli belirleyicilerinden biri haline gelmiştir.

Kişiliği ile uyumlu bir işte çalıştığını düşünen bireyin, örgüt üyeleriyle bütünleşmesi ve bağlılığı artacak, grup normlarına uymada güçlük çekmeyecek ve çalışan örgütün amaçlarına hizmet edecektir. Bu nedenle, kişilik özellikleriyle uyumlu işlerde çalışan bireylerin iş doyumlarının da yüksek olacağı düşünülmektedir (Özarslan, 2011; Sarı, 2011). Kişiliğin bazı boyutları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da bu iki kavramın birbiriyle ilişki içerisinde olduklarını belirtmektedir (Demir, 2012; Demirkan, 2006; Kınık, 2007; Sağlam, 2017; Sudak ve Zehir, 2013; Sun, 2002).

Mesleki Kıdem: Kıdem, kısaca görevde geçirilen süreyi veya ne kadar zaman çalışmakta olduğunu ifade eden bir kavramdır. Yapılan meta analiz çalışmaları kıdem, çalışanların iş doyumları üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Brush, Moch ve Pooyan, 1987; Akt. Sun, 2002). Ancak araştırma sonuçlarına bakıldığında bulguların birbiriyle tutarlılık göstermediği söylenebilir. Çetinkanat (2000), kıdemle birlikte saygınlık ve yetkinlik gibi olumlu duygulardan dolayı iş doyumunun arttığını vurgularken, Bozkurt ve Bozkurt (2008), ilerleyen zamanla birlikte çabalarının karşılığının alınmadığı düşüncesi ve ücretin yetersiz görülmesi nedeniyle iş doyumunun azaldığını vurgulamaktadır.

İş doyumunun meslekte geçirilen süreye göre arttığını gösteren araştırmalar (Aydınay, 1996; Demato, 2001; Kılıç, 2002; Seğmenli, 2001), çalışanların hizmet süreleri arttıkça terfi, zam gibi ödüllerin yanında, kazandıkları tecrübeyle işini daha iyi yapmalarının sonucu olarak iş doyumlarında artış görüldüğünü belirtmektedir. Buna karşılık iş doyumunu ile mesleki kıdem arasındaki ilişkinin incelendiği diğer araştırmalar yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye benzer bulgular elde etmişlerdir (Canbay, 2007; Değirmenci, 2006). Ronen (1978), iş yaşamının ilk yıllarında beklentilerden kaynaklı yüksek iş doyumunu yaşadığı, ancak ilerleyen zamanlarda azaldığını ve 6 yıldan sonra

yeniden artışa geçtiğini belirtmiştir. İş doyumu ile mesleki kıdem arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Kağan, 2010; Zaman Kılıç ve Gümüseli, 2010).

Eğitim Düzeyi: Literatür incelendiğinde iş doyumu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmaların farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Yapılan birçok araştırmaya göre, çalışan eğitim yoluyla işiyle ilgili yeni bilgi, beceriler kazanmakta, özgüveni ve motivasyonu artmaktadır. Böylece iş doyumu da eğitim seviyesine paralel şekilde yükselmektedir (Grunfeld, Whelan, Zitzelsberger, Willian, Montesanto ve Evans, 2000). Aynı zamanda eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın işiyle ilgili beklenti ve istekleri de yükselmektedir. Başka bir deyişle, bu bireyler işlerinde daha fazla sorumluluk ve başarı beklentisi içinde olmaktadır (Önder, 2006). Ünal (2003) ve Toker'e (2007) göre, bunlar karşılanmadığı zaman kişinin stres ve tükenmişlik düzeyi artarak iş doyumunu düşürmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanın iş doyumunu azaltan başka bir etmen ise deneyimlerine ve yeterliliklerine uygun bir pozisyonda bulunmamasıdır (Baysal, 1987; Akt. Başalp, 2001). Bunlara karşılık eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirten az sayıda araştırma da mevcuttur (Bilgiç, 1998; Özdemir, 2010; Türkçapar, 2012).

Medeni Durum: Aile ve aile bireyleriyle kurulan ilişkiler, yaşamın önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla bu ilişkilerde yaşanan doyum aile dışındaki iş yaşamını da farklı şekillerde etkilemektedir. Bekâr veya evli olunması durumuyla iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar, evli bireylerin bekâr bireylere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını göstermektedir (Bowen, Radhakrishna ve Keyser 1994; Fetsch ve Kennington, 1997; Uslu, 1999). Clark (1997) tarafından yapılan bir araştırmada evli olmanın, kadınların iş doyumunu düzeylerinde olumlu etkisi olduğu, evli erkeklerin ise iş doyumunu düzeylerinde etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Evlilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarının nedeni, evlilikteki doyumun iş yaşamına yaygınlaştırılması veya işle ilgili beklentileri değiştirmesi olabileceği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra yapılan az sayıda araştırmada bekârların evlilere oranla daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları bulunmuştur.

Medeni durumun iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını gösteren çok sayıda araştırma bulgusuna da rastlanmaktadır (Bayrı, 2006; Bilgiç, 1998; Gu, Zhen, Song ve Xu, 2019; Özyurt, Hayran ve Sur, 2006; Scott, Swortzel ve Taylor, 2005; Tomrukçu, 2010). Medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişki boyutunu inceleyen

araştırmalardaki bu farklılığın boşanmış, ayrı yaşayan, dul veya birlikte yaşayan çift ayrımı yapılmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler. Bir çalışanın işinde, aldığı ücretin miktarı, terfi alma imkânı, iş arkadaşlarıyla olan iletişimi, işin kendisi gibi örgütsel ve çevresel faktörler iş doyumuna etki etmektedir.

Ücret: Bireylerin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması yanında yaşam ve statü düzeylerini de belirleyen ücret, hala iş doyumunu etkileyen en önemli unsurlardan biri olarak sayılmaktadır. Ücret, işverenler açısından çalışanın motivasyonunu artırma ve olumlu iş davranışlarına yöneltmede bir araç olarak işlev görmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Ücret, çalışanlar açısından işe giriş nedeni ve işe bağlanmada önemli bir güdüleyicidir. Bu nedenlerden dolayı ücretin kendi başına etkin ve iş doyumunu artırıcı bir olgu olduğu genel kabul görmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Ücret ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında, ücretin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Ergüney, 2006; Güven, Bakan ve Yeşil, 2005; Karaman ve Altunoğlu, 2007; Lum, Kervin, Clark, Reid, ve Sirola, 1998). Ancak bu konuda iş doyumunu belirleyen en önemli unsur ücretin çalışanlar arasında adil dağılıp dağılmadığına ilişkin algıdır (Telman ve Ünsal, 2004). Diğer bir deyişle çalışanların, aldıkları ücretler ne derece beklentileriyle örtüşüyorsa iş doyumları da o derece yükselmektedir. Bunun yanı sıra işe göre prim ve ikramiyenin belirlenmesi de iş doyumunda belirleyici olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Terfi Olanakları: Terfi, çalışanın işindeki başarısına bağlı olarak bir üst dereceye yükselmesi anlamına gelmektedir. Terfi etme imkânı elde eden çalışan hem daha yüksek maddi kazanç ulaşması hem de sosyal statü kazanmanın yanında işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu da artmaktadır. Bu nedenle, her çalışan işinde yükselmek, gelişmek, uzmanlaşmak istemektedir. Ancak terfinin taşıdığı anlam kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Göç, 2017). Terfi, kimi çalışanlar tarafından beğenilmek, takdir toplamak, kendini geliştirmek olarak algılanırken; kimi çalışanlar için ise daha fazla para kazanmak, statü sahibi olmak, güç ihtiyacını karşılamak olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle çalışanların yükselme, terfi olanaklarından elde ettikleri doyum da farklılaşabilmektedir (Başaran, 2008). Bunun yanı sıra terfinin adil bir şekilde yapılmaması veya çalışanın terfiyle beraber artacak görev ve sorumlulukları için kendini

yeterli görmemesi çalışmada düşük iş doyumuna sebep olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Çok az sayıda araştırmada terfi olanakları ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan bu çalışmalara bakıldığında iş doyumunu ve terfi olanakları arasında orta düzeyde, pozitif ilişki bulgusuna rastlanmaktadır (Khan ve Mishra, 2013; Kosteaş, 2010; Naveed, Usman ve Bushra, 2011; Pergamit ve Veum, 1999).

Çalışma Koşulları: Çalışanın günün büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamı ve onu etkileyen aydınlatma, ısı, gürültü gibi fiziksel koşullar bireylerin iş yaşantılarındaki kaliteyi etkilemektedir. Bu koşulların en makul seviyeye getirilmesi, çalışanın moral seviyesini artırmasının yanında, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır (Pehlivan Aydın, 2002). Çalışma koşulları aynı zamanda bireylerin iş dışındaki yaşamlarını da etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesailer, bireylerin arkadaşlarına ve aile üyelerine fazla zaman ayıramamalarına ve onlardan uzaklaşmalarına sebep olmaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

Agbozo, Owusu, Hoedoafia ve Atakorah (2017), çalışma koşullarını daha net açıklayabilmek için çalışma ortamını fiziksel, psikolojik ve sosyal çalışma ortamı olmak üzere üçe ayırmışlardır. Fiziksel ortam ısı, gürültü, ışık gibi bilişsel performansı olumsuz etkileyen etmenlerdir. Psikolojik ortam çalışanın duygular, tutumları ve motivasyonuna karşılık gelirken, sosyal ortam iş yerindeki ilişkileri (ayrımcılık, mobbing, üst ve astlarla olan ilişkiler...) temsil etmektedir. Araştırma bulguları, çevrenin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Literatüre bakıldığında pek çok araştırma tarafından, benzer şekilde çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Bakotic ve Babic, 2013; Erdil vd., 2004; Kinzl, Knotzer, Traweger, Lederer, Heidegger, Benzer, 2005; Raziq ve Maulabakhsh, 2015; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Çalışma Arkadaşları: Bireyin iş yerinde iletişim içerisinde olduğu çalışma grubu, iş doyumunu etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Yapılan pek çok araştırmada, çalışma arkadaşlarıyla kurulan sağlıklı iletişimin iş doyumunu artırdığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Gleason-Wynn ve Mindel, 1999; Hurlbert, 1991; Khaleque ve Rahman, 1987; Mossholder, Settoon ve Henegan, 2005). Gruptaki bireylerin destekleyici, güdüleyici, işbirlikçi yaklaşımları çalışanların iş doyumlarına katkı sağlamaktadır. Ancak çalışanlar arası anlaşmazlık, huzursuzluk, ast ve üstlerle uyumsuz ilişkiler gibi kümeleşme yapısına ilişkin olumsuzluklar ile politik görüş farklılıkları, kayırma ve güç mücadeleleri de çalışanların stres yaşamalarına sebep olabilmektedir

(Pehlivan Aydın, 2002). Böyle bir durumda çalışan kendini destekleyen, örgütün bir parçası olduğu duygusunu taşıdığı bir ortamda değil, sürekli açık ve gizli olarak mücadele etmesi gereken bir iş ortamında çalışmak zorunda kalacaktır. Potansiyelini ve enerjisini iş dışında kullanan çalışanın performansı, çalışma isteği ve iş doyumunu da zaman içerisinde düşecektir.

Yönetim ve Denetim: Çalışanların iş doyumunu, örgütün yönetim ve denetim şekliyle yakından ilişkilidir. Yöneticinin benimsediği liderlik tarzı çalışanların iş doyumları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Çalışanların kararlara katılımının sağlandığı, demokratik, işbirlikçi, yenilikçi bir yönetim tarzını benimseyen yöneticilerle çalışan bireylerin iş doyumları yükselmektedir. Ayrıca yönetimin esnek, bireysel gelişimi destekleyen, yaratıcılığa önem veren tutumu da çalışanları etkin, verimli ve güçlü kılmaktadır (Keser, 2005). Yapılan araştırmalar, okul müdürü liderlik tutumları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermektedir (Chittom ve Sistrunk, 1990; Öztürk, 2012; Yılmaz ve Ceylan, 2011).

Yönetici tarafından yapılan denetim ve gözetim faaliyetlerinin çalışanlar üzerinde olumsuz etkisi olabileceği gibi, çalışanlara faydalı da olabilmektedir. Hakkaniyetli, dikkatli ve açık bulma amacı gütmeyen denetimler, hoşnutsuzlukları ortadan kaldırarak örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayıcı olmaktadır (Eren, 2017).

İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu kavramını incelemeye yönelik günümüze kadar birçok kuram ortaya atılmıştır. Bu süreçte güdülenme (motivasyon), kendisine en çok başvuru kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Güdülenme, çalışanları bir işe isteklendirme sürecidir (Kocayörük, 2000). Güdülenmenin kaynağını ise ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Bir ihtiyaç ortaya çıktığında bireyde itici bir güç oluşmakta ve bu ihtiyacı karşılamak üzere birey belli bir yönde ve biçimde davranışa geçmektedir. Böylece birey doyuma ulaşmakta ve beraberinde yeni bir ihtiyaç doğmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). İş doyumunu ve güdülenme arasındaki bu döngüsel ilişki motivasyon ve iş doyumunu kavramlarını birlikte ele almayı gerektirmiştir (Kocayörük, 2000).

İş doyumunu kuramları, motivasyonu ele alan kuramlar ile güçlü bir örtüşmeye sahiptir. İş doyumunu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörleri ve çalışanların iş memnuniyetini arttırmaya yönelik yapılabilecekleri belirlemeye yardımcı olmaktadır. İş

doyumunu farklı yönleriyle ele alan kuramlar kapsam ve süreç kuramlarıdır. Motivasyon ve iş doyumunu kavramlarının arasındaki ilişkiye göre iş doyumunu kuramları iki başlık altında toplanmaktadır. Kapsam kuramları bireyleri neyin motive ettiği üzerinde dururken; süreç kuramları ise bireylerin nasıl motive olduğu üzerinde durmaktadır. İş doyumunu kuramları, hangi faktörlerin iş doyumunu etkilediğini ve çalışanların iş doyumlarını artırmak için neler yapılabileceğini belirlemeye yardımcı olmaktadır.

Kapsam Kuramları. Bireyin içinde bulunan ve belirli davranışları yapmaya yönlendiren faktörleri açıklamaya çalışmaktadır. Ayrıca bu kuramlar, iş doyumunu oluşturan öğelerin tanımlanması ve iş doyumunun hangi faktörler tarafından oluştuğunu da açıklamaktadır (Menteşe, 2007). Kapsam kuramları genel olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Alderfer'in ERG (varlık, ilişki ve gelişme), Herzberg'in çift etmen ve son olarak McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramlarını içermektedir.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. Abraham Maslow (1908-1970), 1934 yılında doktorasını bitirene kadar davranışçılığı benimsemiştir. Daha sonra bir çocuk sahibi olunca kendi kuramını, güdülenme kuramları içerisinde en bilinen kuram olan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya atmıştır. Bu kurama göre her bireyin karşılaması gereken ihtiyaçları vardır ve bunlar belirli hiyerarşik bir düzen içerisinde yer almaktadır. Hiyerarşiye göre en altta yer alan bir ihtiyaç giderilmeden bir üst ihtiyaca geçilemez. Diğer bir deyişle bazı ihtiyaçların diğer ihtiyaçlardan daha önce doyurulması gerekmektedir. Maslow'a göre bu ihtiyaçlar iki temel kategoriye ayrılmaktadır (Plotnik, 2009). Biri açlık susuzluk gibi karşılanmadığı takdirde tamamlanmaya çalışılan daha çok fizyolojik kökenli "yetersizlik ihtiyaçları"dır. Diğeri ise, iyilik, sevgi, adalet gibi yüksek seviyede olan "gelişme ihtiyaçları"dır. Yetersizlik ihtiyaçlarının gelişme ihtiyaçlarından farkı, bireyin doyuma ulaştıracak nesneye sahip olduğunda tatmin olmamasıdır.

Maslow ihtiyaçları beş hiyerarşik kategoride sınıflandırmış ve öncelik sırasına koymuştur. Bunlar en alt gereksinimden başlayarak fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık ve son ve en üst düzey olarak kendini gerçekleştirme olarak sıralanmaktadır (Burger, 2006). İstisnalar olsa da hiyerarşide düşük düzeyde olan ihtiyaçlar daha yüksek ihtiyaçlar önemli güdülenme kaynakları haline gelmeden önce en azından kısmen karşılanmalıdır (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Hoeksema, 2008).

Örgütsel anlamda iş doyumu ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ele alındığında her ihtiyaca karşılık gelen ve iş doyumunu etkileyen faktörler bulunmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar ücret, ödül, terfi ve iyi bir çalışma ortamına; güvenlik ihtiyacı iş güvenliğine; sevgi ve ait olma ihtiyacı çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişime karşılık gelmektedir. Saygı ihtiyacı statü ve toplum tarafından kabul gören saygın bir işe sahip olmaya; kendini gerçekleştirme ise anlamlı bir iş, yaratıcılık ve örgütte yükselmeye karşılık gelmektedir (Çetinkanat, 2000). Bu bağlamda örgütlerde, istenilen davranışın pekiştirilmesinde seçilecek olan pekiştiriciler çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak seçildiği takdirde, çalışanların verimliliği, iş doyumları ve nihayetinde örgütlerin devamlılığı sağlanabilmektedir (Küçüközkan, 2015).

ERG Kuramı. Clayton Alderfer, 1961 ve 1978 yılları arasında varoluş (existence) ilişki kurma (relatedness) gelişme (growth) teorisini geliştirmiştir (Caulton, 2012). ERG kuramı Maslow'un kuramının bir uzantısı olarak görülmektedir. Çünkü Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını daha basit ve farklı bir şekilde ifade etmektedir. Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını sadeleştirmesinin temel nedeni, Maslow'un kuramının gerçek hayatta karşılığının olmadığı düşüncesidir (Tekin ve Görgülü, 2018).

Alderfer'in teorisine göre ihtiyaçlar varoluş, ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Kuramın adı da bu üç ihtiyacın baş harflerinden oluşmaktadır. Varoluş ihtiyacı, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan güvenlik, barınma, yiyecek gibi ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar Maslow'un kuramındaki en alt iki boyut olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. İlişki kurma ihtiyacı, ait olma, saygı, tanınma, kişilerarası karşılıklı güven ve duygusal destek gibi gereksinimleri içermektedir. Bunlar Maslow'un kuramındaki saygınlık, sevgi ve ait olma basamağıyla benzerlik göstermektedir. Alderfer'in kuramındaki son ihtiyaç olan gelişme gereksinimi ise Maslow'un saygınlık gereksinimi ile kendini gerçekleştirme gereksinimine karşılık gelmekte olup, başarı, özgüven, bağımsızlık, kişisel gelişim ve sorumluluğu içermektedir (Yang, Hwang ve Chen, 2011).



Şekil 1. Alderfer'in ERG Modeli ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak. Eren, 2003, 567

ERG kuramı her ne kadar Maslow' un hiyerarşisinden geliştirilmiş olsa da iki kuram arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Alderfer'in kuramında ihtiyaçlar hiyerarşik bir sıra izlememektedir. Üç farklı ihtiyaç aynı anda ortaya çıkabileceği gibi, öncelik sırası da değişebilmektedir. Örneğin, varoluş ihtiyacı karşılandığı zaman bu ihtiyaca olan eğilim azalmakta, ilişki kurma ihtiyacı ön plana çıkmaktadır (Mete, 2018). Dolayısıyla bu örnekten de anlaşılacağı gibi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının aksine, üst düzey ihtiyaçların oluşması için alt düzey ihtiyaçların karşılanması gerekliliği de yoktur (Arnolds ve Boshoff, 2002).

Çift Etmen (Motivasyon-Hijyen) Kuramı. Herzberg, Mausner ve Snyderman'ın (1959) yaptıkları bir araştırma sonucunda, insanların bir hayvan olarak acıdan kaçma ve insan olarak psikolojik gelişme (büyüme) olmak üzere iki tür ihtiyaç dizisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bulgular onları çift etmen kuramını geliştirmeye yöneltmiştir. Herzberg'in bu çift etmen kuramı, motivasyon-hijyen kuramı ismiyle de bilinmektedir. Herzberg, bir grup mühendis ve muhasebeciden oluşan çalışana iş doyumunu neyin sağladığını bulmak için iki soru sormuştur (Syptak, Marsland ve Ulmer, 1999):

1. İşinizle ilgili iyi hissettiğiniz zamanları düşünün. Neden böyle hissettiniz?
2. İşinizle ilgili kötü hissettiğiniz zamanları düşünün. Neden böyle hissettiniz?

Herzberg'in yaptığı bu görüşmeler ortaya ilginç sonuçlar çıkarmıştır. Çalışanlarda, bazı faktörlerin yokluğu doyumsuzluk yaratırken varlığı ise çalışanları fazladan bir doyuma ulaştırmadıkları belirlenmiştir (Yıldız, 2010). Diğer bir deyişle, çalışanın işine yönelik olumlu tutumuna yol açan faktörler ile olumsuz tutumuna sebep olan faktörler birbirinden farklıdır. Kuram, doyum ve doyumsuzluğun birbirine zıt kavramlar olmadığını aksine birbirlerini dengelediklerini açıklamaya çalışmıştır (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012). Herzberg, bu faktörleri güdüleyici (içsel) faktörler ve hijyen (dışsal) faktörleri olarak ayırmıştır.

Hijyen faktörleri, iş yerlerinde motivasyon için gerekli olan faktörlerdir. Bunlar uzun vadede iş doyumunu yaratmazlar, ancak bu faktörlerin mevcut olmaması durumu doyumsuzluğa yol açmaktadır. Kısaca söylenecek olursa, hijyen faktörleri motivasyon için gerekli ama tek başına yeterli olmamaktadır (Bulduklu, 2005). Hijyen faktörleri, Herzberg (1965) tarafından çalışma koşulları, gelir, statü ve iş güvenliği, özel yaşam, işletme politikası ve yönetimi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, denetim olarak sıralanmıştır. Herzberg'e (1965) göre, bu etmenler iş yerlerinde işin yapılabilmesi için bulunması gereken zorunluluklar olduğundan, çalışanlar tarafından normal karşılanmakta ve motivasyona etki etmemektedir.

Güdüleyici faktörler, çalışanın işini zenginleştiren ve doyum yaşamasını sağlayan başarıya, tanınma, işin kendisi, ilerleyebilme, kendini geliştirebilme, sorumluluk gibi faktörlerdir (Çiçek Sağlam, 2007). Bu faktörlerin olması durumunda, çalışanın işe olan istek ve bağlılığı artmaktadır. Başka bir deyişle, hijyen faktörlerinin tersine, bu faktörlerin mevcut olması durumunda çalışanın performansını ve motivasyonunu yükseltmektedir (Bulduklu, 2005).



Şekil 2. Herzberg Çift Etmen Modeli ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak. Karapınar, 2008, 22

Çift etmen kuramı, Maslow' un kuramı ile karşılaştırıldığında hijyen faktörleri fizyolojik, güvenlik ve sevgi, ait olma basamağına; güdüleyici faktörler ise saygınlık ve kendini gerçekleştirme basamağına karşılık gelmektedir (Akbulut, 2015). Ancak bu iki kuram arasında temel bir fark bulunmaktadır. Maslow alt düzey ihtiyaçların doyurulmasının iş doyumuna neden olduğunu böylece üst düzey ihtiyaçların ortaya çıktığını iddia ederken, Herzberg alt düzey ihtiyaçların iş doyumunu sağlamadığını sadece doyumsuzluğu önleyerek motivasyona hazır hale getirdiğini savunmaktadır (Önder, 2006).

Eğitim sektörü açısından Herzberg'in teorisi düşünüldüğünde çalışanların motivasyonunun sağlanması önce hijyen faktörlerinin karşılanmasına bağlıdır. Ancak yapılan araştırmalar öğretmenlerin ücret yetersizliği, düşük statü, yönetsel problemler, fazla iş yükü gibi nedenlerle doyumsuzluk yaşadıklarını göstermektedir. Bu hijyen faktörlerinin sağlanması öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu önleyebileceği gibi, iş doyumunun artmasına da zemin hazırlayıcı olacaktır. Bunun yanında, öğretmenlere meslekte ilerleme, başarılarının fark edilmesi, kendini geliştirebilme olanaklarının sunulması iş doyumlarının yükselmesi açısından gerekli görülmektedir (Kurt, 2005).

Başarı Gereksinimi Kuramı. Başarı gereksinimi kuramı, Amerikan psikolog David C. McClelland'ın, Murray tarafından 1938 yılında ortaya atılan insan

davranışlarının nedenlerine yönelik oluşturduğu 20'den fazla gereksinimden sadece üç ihtiyacı içeren bir kuram olarak ortaya çıkmıştır (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008). Bu kurama göre birey başarı (achievement), güç (power) ve yakın ilişki (affiliation) ihtiyacı etkisi altında davranış göstermektedir (Deniz, 2005). Başarı gereksinimi kuramı, ihtiyaçların öğrenilebildiğini ve öğrenme sonucu birey için önemli hale geldiğini ileri sürmesiyle ihtiyaçlar hiyerarşisi ile çift etmen kuramından ayrılmaktadır. Ayrıca bu kuram, motivasyonda bireysel farklılıkları açıklamaya yardımcı olması açısından önemli kuramlar arasında sayılmaktadır (Francesco ve Gold, 1998).

McClelland, her ne kadar üç grup gereksinim tanımlamış olsa da en çok başarı güdüsü üzerinde durmuştur. Çünkü McClelland'a (1961) göre ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile o ülkedeki bireylerin başarı gereksinimi düzeyi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre başarı gereksinimi, zihinsel ustalık, yaratıcılık, işini iyi yapma, başarılı çözümlere yeni yaklaşımlar üretmeyle ilgilidir. Başarı gereksinimi yüksek bireylerin bazı belirli özellikleri vardır (Champoux, 2006):

- Başarı odaklıdırlar ve kişisel sorumluluktan alarak bir sorunu çözmek isterler.
- Başarı için, ne çok zor ne de çok kolay hedef belirlemekten ziyade hesaplanan riskler alma eğiliminde olurlar. Diğer bir deyişle, durumları analiz ederek başarı şansını anlamaya çalışırlar.
- Rutin ve tekrarlayan işler yerine, başarı hissine ulaşabileceği hedeflere yönelirler.
- Hedeflerine yönelik ne düzeyde olduklarını anlamak için hızlı geri bildirimlere ihtiyaç duyarlar.
- Başarı güdüsü yüksek bireyler, engellerin üstesinden gelmeye yönelik her zaman anlam arayışında olurlar.

Güç gereksinimi, bireyin diğerlerinin davranışlarını etkilemeyi, kontrol altına almayı ve egemen olma isteklerini içermektedir. Yakın ilişki ihtiyacı ise insanın sosyal varlık olduğu düşüncesinden hareketle, başkalarıyla ilişki kurma, gruba girme, sosyalleşmeyi ifade etmektedir (Eren, 2017).

Süreç Kuramları. Vroom'un beklenti kuramı, Lawler ve Porter'ın beklenti kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı, Edwin Lock'un amaç kuramı ve sonuçsal şartlandırma kuramlarından oluşmaktadır. Bu yaklaşımların ağırlık noktası, nasıl ve hangi amaçlar doğrultusunda motive olduklarıyla ilgilidir.

Beklenti Kuramı. 1964 yılında Victor Vroom'un geliştirdiği yaklaşım, geniş çevrelerce en fazla kabul gören kuramdır. Daha sonra Lawler ve Porter tarafından geliştirilerek ayrıntılı bir model haline getirilmiştir. Süreç kuramları arasında en çok tartışılan, sözü edilen kuramdır. Bu yaklaşımın temel önermesi, bireyin çevresini algılama şekli eylemlerinin temelinde yatan en önemli faktör olduğu şeklindedir (Deniz, 2005).

Vroom'a (1964) göre bireylerin motivasyonu arzulama derecesi (valans), bekleyiş ve araçsallık olmak üzere üç faktöre bağlıdır. Diğer bir deyişle, bir olayı arzulama derecesiyle beklentisi arasındaki denge bireyin o olaya yönelik davranışlarının belirleyicisidir (Aktaş ve Şimşek, 2015). Valans ya da arzulama derecesi ödülü isteme derecelerini, bekleyiş ya da beklenti bir davranışın belirli sonuçları olacağı konusundaki inancı, araçsallık ise çalışanların gösterdikleri performans karşısında aldıkları ödül veya ödüle olan inançlarıdır (Francesco ve Gold, 1998). Başka bir deyişle bu yaklaşımın temeli ödüllendirilme beklentisine dayanmaktadır. Çalışanlar gösterdikleri performanslarına karşılık takdir edilme ve ödüllendirilme beklentisi içerisine girmektedirler. Sonuç olarak, Vroom'a (1964) göre motivasyon, belirli bir sonuca ulaşma beklentisi ile o sonucu seçme nedeninin derecesinin çarpımına eşittir.

Vroom'un kuramını esas alan Porter ve Lawler (1968), beklenti kuramının eksik yönlerini tamamlamak ve kuramı geliştirmek için önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılardan biri ödüllendirme sisteminin adil oluşuyla ilgilidir. Eğer çalışanlar çabaları karşılığı kendilerine verilen ödülleri diğerleriyle kıyasladıklarında adil bir şekilde dağıtılmış olmadığına inanırlarsa, motivasyonları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bir diğer önemli katkı, görev ve sorumlulukları iyi tanımlanmış, çalışanların rol çatışması yaşamadığı örgüt yapılarında motivasyonun artacağını savunmalarıdır (Pekel, 2001). Ayrıca bireyin motivasyonu için gerekli olan valans, bekleyiş ve araçsallık faktörlerine çalışanın yeteneğe sahip olması faktörünü de eklemiştir. Sonuç olarak örgütlerin başarısı bu yaklaşıma göre çalışanların yetki ve sorumluluklarını bilmesine, bunları yeteneklerine göre en iyi şekilde kullanmasına, terfi ve ödül sisteminin eşit, adil olmasına bağlıdır. Ancak burada ödüllerin içeriğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Ödüller başarıya dayandırılıyorsa, başarı ve doyum birbiriyle ilişkili olmakta ve başarı-ödül-doyum üçlüsü sağlıklı olarak kurulmaktadır (Tozkoparan, 2008).

Eşitlik Kuramı. Eşitlik kuramı 1963 yılında Stray Adams tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşıma göre, çalışanlar girdi (G) ve çıktı (Ç) olarak bilişsel hesaplar yaparak kendilerini diğerleriyle karşılaştırmaktadırlar. Bu anlamda Adams'ın girdi olarak

söz ettiği olgu çalışanın emek, gayret, deneyim, yetenekler ve eğitim düzeyi gibi işe verdikleri ve çıktı olarak söz ettiği olgu ise ücret ve tanınma gibi işten aldığı sonuçlardır. Bireyler gösterdikleri performans (G) ile bu performans sonucunda aldıkları ödüller (Ç) arasında denge kurmaya çalışmaktadırlar (Çevik Kılıç, 2016).

Eşitlik yaklaşımına göre çalışanın kıyaslamaları üç şekilde sonuçlanmaktadır. İlk durumda, çalışan emeklerinin karşılığı olarak hak ettiğini alamadığına inandığında eşitsizlik durumu yaşamaktadır. Bu durumda çalışanın motivasyonu ve iş doyumunu azalmaktadır. İkinci durumda çalışan işine verdiklerine karşılık hak ettiğini aldığını düşünüyorsa eşitlik durumu veya tatmin duygusu yaşamaktadır (Yeşil, 2016). Üçüncü durum ise kurum çalışana hak ettiğinden daha fazlasını verdiğinde yaşanan eşitlik ya da eşitsizlik durumudur. Birey bu noktada girdi ve çıktılarını dengede olarak algılıyorsa bu durumu da eşitlik olarak algılayacak ve daha sonraki çalışmalarını için motive olacaktır. Ancak bu durumu kendi lehine bile olsa adaletsizlik olarak algılıyorsa eşitsizlik anlamına geleceğinden suçluluk duyacaktır.

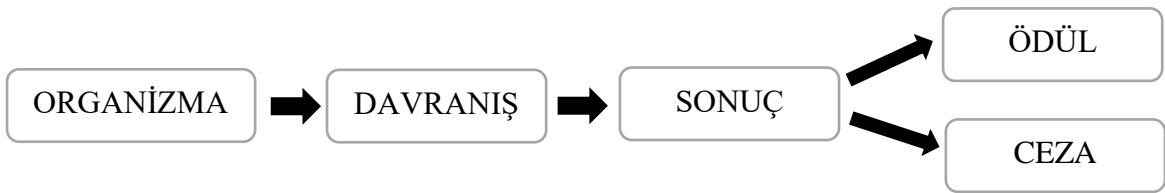
Eşitlik kuramı, eğitim açısından ele alındığında öncelikle ödüllendirme sisteminin iyileştirilmesi gerektiği düşünülebilir. Yüksek motivasyon ve performans gösteren öğretmenlerin, düşük performans gösteren öğretmenlere oranla ödüllendirme ve terfi olanakları sınırlı kalmaktadır. Ancak çalışma koşulları, işine son verilme kaygılarının olmaması, emeklilik hakkı, sosyal şartlar gibi elde ettikleri değerleri girdilerine eşit gördüklerinde tatmin duygusu da yaşayabilmektedirler (Çevik Kılıç, 2016).

Amaç Kuramı. Edwin Locke'un (1968) geliştirdiği ve temel motivasyon kuramlarını kapsayıcı, açıklayıcı ve bir çok araştırma tarafından desteklenmiş bir kuramdır. Bu yaklaşım, insanların belirli amaçlar doğrultusunda, amaçlarını başarmaya yönelik bilinçli olarak eylemde bulduklarını savunmaktadır. Bireyler bütün enerjilerini belirledikleri bu amaca yöneltmektedirler. Locke'a göre amaçların bazı temel özellikleri vardır. Bunlar; amacın belirginliği, güçlüğü, kabul edilebilirliği, amaçların belirlenmesine katılım ve amaca ilişkin geribildirimdir. Amaçların belirginliği, bir amacın açık ve net olmasıyla ilişkilidir. Çalışanın örgüt içinde neyi nasıl yapacağına ilişkin ve kendinden ne beklediğini, çabalarını nereye yönelteceğini bilmesi durumudur. Amaçların güçlüğü, amacın çalışanların yeteneklerine ve uzmanlık alanına göre zorluk derecesidir. Amaçların kabul edilebilirliği, çalışan tarafından belirlenen amaca yönelik gösterilen olumlu tutumu veya amacı benimsemedir. Amaçlara belirlenmesine katılım,

çalışanın örgütün genel amaçlarının ve çalışanın kendi amaçlarının saptanmasına yönelik gösterdiği katkı düzeyidir. Katılım yüksek olduğunda, çalışanlarda amaca bağlanma ve benimseme artmakta ve performansları yükselmektedir. Geribildirim, çalışanın belirlenmiş amaca yönelik çabalarına karşılık verilen dönüttür (Onaran, 1981).

Amaç kuramı, örgütler açısından bakıldığında belirli, zor ancak ulaşılabilir amaçları olan çalışanların, spesifik bir amacı olmayan çalışanlara göre daha yüksek performans gösterme eğiliminde olduklarını açıklamaktadır. Bunun yanı sıra örgütün belirlediği amaçlar ile çalışanın amaçları arasında uygunluk sağlandığında, bu amaçlar ölçülebilir ve sınırlandırılabilir olduğunda ve çalışan geri bildirim alabildiğinde performansı ve motivasyonu açısından daha etkili olmaktadır. Ayrıca, çalışanlar kendilerine uygun zorlayıcı ve ulaşılabilir amaçlar koymaktan, bu amaçlar için çaba göstermekten ve zaman harcamaktan keyif duymaktadırlar (Lunenburg, 2011).

Pekiştirme (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı. Şartlandırma veya koşullanma kavramı ilk olarak Pavlov'un klasik koşullanma deneyleri sonucu ortaya çıkmıştır. Deneyde köpeğe zil ardından et verilmektedir. Köpeğin doğal uyarıcılar dışında zil gibi farklı bir uyarıcıya salya tepkisi verip vermeyeceği araştırılmak istenmiştir. Deney sonunda köpeğin ışık ile yiyecek arasında bağ kurduğu görülmüştür. Daha sonra Skinner tarafından ortaya atılan, motivasyon kuramları olarak da ele alınan şartlandırma türüne ise sonuçsal (edimsel, operant) şartlandırma denilmektedir (Suntur, 2012). Bu kavramın örgütlere uyarlanması sonucu örgütsel davranış değiştirme alanı doğmuştur.



Şekil 3. Sonuçsal Şartlandırma Modeli

Kaynak. Erdem, 1998, 53

Sonuçsal şartlandırma yaklaşımına göre bireylerin davranışları daha önce gösterdikleri davranışların sonuçlarına göre şekillenmektedir. Diğer bir deyişle, bir davranışın sonunda karşılaşılan sonuç aynı davranışın tekrar gösterilip gösterilmeyeceğinin de belirleyicisidir. Bu yaklaşım Thorndike'in etki kanununa

dayanmaktadır. Etki kanununa göre, birey davranışının sonunda memnun edici bir olarak nitelendirdiği bir sonuçla karşılaşırsa büyük olasılıkla tekrarlanacak ancak olumsuz bir sonuçla karşılaşırsa tekrarlanmayacaktır. Örgütler açısından bu durum çalışanların performanslarını artırıcı davranışların tekrarlanması adına ödül ve cezanın kullanılmasını gerektirmektedir (Tozkoparan, 2008).

Yaşam Doyumu

Çalışmanın bu bölümünde yaşam doyumu kavramının tanımı ve önemi açıklanmış, yaşam doyumu kuramlarına yer verilmiştir. İş doyumu ve yaşam doyumu kavramları birlikte ele alınmış ve konuyla ilgili modeller üzerinde durulmuştur.

Yaşam Doyumu Tanımı ve Önemi

Tarih boyunca, insanlar yaşamın anlamı ve varoluş üzerine düşünceler üretmişlerdir. Bazı düşünürler iyi bir yaşamı sevgi ve bilgelikle ilişkilendirirken, bazıları ise acıdan kaçıp hazzı yönelmek olarak nitelendirmişlerdir. İlk bilimsel araştırmalar ise yirminci yüzyılın başlarında yapılmaya başlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşam doyumu ve mutlulukla ilgili basit, tek maddeli ölçekler yapılarak veri toplanmaya çalışılmıştır (Diener, Oishi ve Lucas, 2002). 1960'lı yıllardan sonra bu kavram birçok araştırmanın odak noktası haline gelirken yakın geçmişte ise bireyin sahip olduğu güçlü ve olumlu yönlerine vurgu yapan pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışıyla birlikte bireyin mutluluğu ve iyi oluşuna dair olan çalışmalar artmış, kuram ve yöntemler geliştirilmeye başlanmıştır. Örneğin; Albert Ellis'in öncülüğünü yaptığı Akılcı Duygusal Davranış Terapisi, insanın hayatta kalmak ve mutluluk olmak üzere iki temel gereksinimi olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Glasser'in Gerçeklik Terapisi'nde de mutluluk beş temel gereksinimden biri olarak tanımlanmıştır. Böylece yaşam doyumu, günümüzde üzerinde çokça tartışılan öznel iyi oluş ve mutluluk ile ilişkilendirilen bir kavram haline gelmiştir. Tüm bu süreçlerin sonucu olarak yaşam doyumunun tanımı ve boyutlarıyla ilişkili birbirinden farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Öznel iyi oluş, kişinin genel yaşamına ve duygusal yaşantılarına dair gösterdiği değerlendirmelerdir (Diener vd., 2017). Bireyler için, çok sayıda hoş olan duygu ve sevinç yaşadıklarında, az sayıda olumsuz duygular hissettiklerinde, ilginç buldukları aktiviteler yaptıklarında ve genel yaşam memnuniyetleri yüksek olduğunda öznel iyi

oluştan bahsedilebilmektedir (Recepoğlu, 2013). Öznel iyi oluş yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımdan oluşmaktadır. Bu üç öğeden biri olan yaşam doyumu, öznel iyi oluş kavramının bilişsel tarafını yansıtmaktadır.

Öznel iyi oluş ve mutlulukla ilişkilendirilen yaşam doyumu kavramı, ilk kez yaşlılarla ilgili araştırmalar yapan Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından ortaya atılmıştır. Bireyin yaşamından duyduğu genel memnuniyetini ifade etmektedir. Yapılan en erken tanımlardan birine göre yaşam doyumu, bireyin kendine özgü kriterleri çerçevesinde yaşam kalitesini değerlendirme sürecidir (Shin ve Johnson, 1978). Dikmen (1995), bireyin hayatında var olan olgulara bakarak hayat kalitesi hakkında ulaştığı değerlendirmeleri yaşam doyumu olarak tanımlamıştır. Başka bir görüşe göre yaşam doyumu, bir kimsenin hayattan beklentileri ile sahip olduklarının karşılaştırmasının sonucudur (Özer ve Karabulut, 2003). Veenhoven (1996), bireyin yaşam kalitesini olumlu olarak değerlendirme düzeyini yaşam doyumu olarak kabul etmiştir. Christopher (1999) ise, kişinin kaliteli bir yaşamla ilgili ölçütleri ile yaşamının okul, aile, arkadaş gibi alanlardaki niteliklerini bütüncül bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlamıştır.

Yaşam doyumu bireyin geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki muhtemel hayatıyla ilgili doyumu ile çevresindeki kişilerin kendi yaşamı hakkındaki görüşlerini içermektedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Keser'e (2005) göre yaşam doyumu kişinin iş hayatı dışında kalan alanlarına yönelik gösterdiği duygusal tepkileridir. Telef (2011), bireyin yaşam standardı ve örüntüleriyle ilgili süreçlerin bütünü yaşam doyumu olarak tanımlamıştır. Tuzgöl Dost'a (2007) göre ise bireyin kendi kriterlerine göre yaşamını değerlendirmesi sonucu duyduğu memnuniyet durumudur. Bireyin genel yaşam kalitesini pozitif olarak değerlendirmesi, yaşam doyumu yaşadığına işaret etmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Yılmaz ve Altınok'a (2009) göre yaşam doyumu, insanların yaşama bakış açıları, yaşamdan beklentileri ve bu beklentilerin karşılanması ile çalışanların örgütsel yaşamlarından beklentilerinin toplamından oluşan psikolojik bir özelliktir.

Galinha ve Pais-Ribeiro'e (2011) göre yaşam doyumuyla ilgili yapılan tanımlar bilişsel, duyuşsal ve bağlamsal olmak üzere üç yaklaşımla ele alınmaktadır. Yaşam doyumu, bilişsel yaklaşıma göre bireylerin mevcut yaşamlarıyla ideallerindeki yaşamları karşılaştırmaları; duyuşsal yaklaşıma göre bireyin sahip olduğu moral ve mutluluk gibi öznel tutumların sonucu ile ilişkili görülmektedir. Bağlamsal yaklaşım ise bireyin genel hayat şartlarıyla ilişkilendirilmiştir. Özer ve Karabulut (2003) ise bu tanımları üç kategoride sınıflandırmışlardır. İlk grup yaşam doyumunu erdem, iyi oluş gibi dış ölçütlere dayandırarak açıklamaya çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci grup, insanların

kendi yaşamlarına ilişkin yargıları etkileyen etmenler üzerinde durmaktadırlar. Bireylerin yaşamları hakkında olumlu tutuma sahip olmalarında neyin etkili olduğu sorusundan yola çıkmaktadırlar. Üçüncü grup ise yaşam doyumu kavramını günlük yaşam akışı içerisindeki davranış ve ilişkilerden yola çıkarak tanımlamaya çalışmaktadırlar.

Bütün bireylerin yaşamlarını değiştirme istekleri, yaşamdan beklentileri ve anlam arayışları yaşam doyumu düzeyleriyle ilişkilidir. Evlilik, aile, arkadaş ilişkileri, sosyal çevre ve iş hayatı bu istek ve beklentilerden etkilenmektedir. Bu kavramın tüm yaşam alanlarını belirliyor oluşu ve beraberinde bireyin gelecekteki amaçlarını gerçekleştirmede etkili olan motivasyonunda da söz sahibi olması açısından yaşam doyumu sadece yetişkinler için değil, çocuklar için de çok önemli bir noktadadır. Okullarda çocukların problemlerle başa çıkabilmelerinde yardımcı olan psikolojik danışmanlar bu anlamda etkili bir rol oynamaktadır.

Literatürde etkili psikolojik danışmanlar, pozitif ve negatif yönleriyle bir bütün olarak kendisini kabul eden, ilişkilerinde açık, dürüst ve güvenilir olan, mesleğinde donanımlı, sağlıklı davranış örüntüleri gösteren ve çevresine örnek olabilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Eisenberg ve Delaney, 1993). Okul psikolojik danışmanlarından ise öğrencilerin yaşam problemleriyle başa çıkmasına yardımcı olurken aynı zamanda üretken, yaptığı işten ve yaşamdan keyif alan bireyler olması beklenmektedir. Bu bağlamda okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu düzeyleri, mesleki verimliliklerini, üretkenliklerini ve işe bağlanma düzeylerini etkilemesi açısından büyük önem arz etmektedir (Ateş, 2018).

Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar yaşam doyumunu birçok faktörün etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni hâli, eğitim seviyesi, sosyal ilişkileri ile kişiliği gibi birçok etmen sıralanabilmektedir. Farrell ve Rusbult'un (1981) nedensel modeline göre bu faktörler kişisel, çevresel, toplumsal ve iş ile ilgili değişkenler olmak üzere dört grupta incelenebilmektedir (Farrel ve Rusbult, 1981; Akt. Özdevecioğlu, 2003). Bu araştırmada yaşam doyumunu etkileyen faktörler, daha anlaşılır olması açısından belirtilen bu dört kategoride ele alınmıştır.

Kişisel Değişkenler: Bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi demografik özellikleri ile psikolojik değişkenleri yaşam doyumlarını çeşitli düzeylerde etkilemektedir. Araştırmalar benlik saygısının (Dilmaç ve Ekşi, 2008), özgüvenin, içsel

desteğin, kişisel eğilimlerin ve hatta günlük fiziksel aktivitenin yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Chow, 2005; Civitçi, 2007; Maher vd., 2012; Young, Miller, Norton ve Hill 1995).

Demografik değişkenlerden yaş ve cinsiyet değişkenini ele alan araştırmalara bakıldığında farklı sonuçlarla karşılaştığı görülmüştür. İsveç'te yapılan bir araştırmaya göre katılımcıları yaş ve cinsiyetleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamasına karşın yaşla birlikte aile yaşamında ve romantik ilişkilerdeki değişimlerden kaynaklı yaşam doyumu düzeyinde sistematik bir artış olduğu belirtilmiştir (Fugl-Meyer, Melin ve Fugl-Meyer, 2002). Diener ve diğerlerinin (1999) yaptıkları araştırmaya göre benzer şekilde yaş ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığını belirten araştırmaların yanı sıra yaşın bireylerin yaşam doyumları üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşan çok sayıda araştırma da bulunmaktadır (Gaymu ve Springer, 2010; Prenda ve Lachman, 2001). Gwozdz ve Sousa-Poza (2010), 65 yaş ve üzerindeki bireylerin yaşları ilerledikçe güç kaybı ve sağlık sorunları nedeniyle yaşam doyumu düzeylerinde azalma olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Cinsiyet değişkeni ve yaşam doyumunu inceleyen araştırmalarda kadınların daha çok olumsuz duygu belirtmesine karşın genel yaşam doyumlarının erkeklerden anlamlı derece fazla olduğu farklı araştırmalar tarafından bulunmuştur (Braun, 1976; Cameron, 1975; Yetim, 2001). Araştırma sonuçları incelendiğinde yaş ve cinsiyete bağlı değişen gelir durumu, sağlık sorunları, çalışma şartları, boş zaman aktiviteleri, ayrımcılığa göre yaşam doyumu düzeyinde değişimler meydana geldiğini söylemek mümkündür.

Yaşam doyumunu inceleyen araştırmalara bakıldığında çoğunlukla evli bireylerin daha yüksek yaşam doyumu yaşadıkları sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Glenn, 1975). Türkiye'de de Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2013 yılında yapılan bir araştırmada her iki cinsiyetten evli bireyler daha olumlu duygular bildirmişlerdir. Evliliğin getirdiği derin ilişkide bulunabilme, sosyal destek, düzenli bir yaşam, ekonomik güvencenin artması yaşam doyumunu olumlu etkilemektedir. Bunun yanı sıra çiftlerin, uyumlu birlikteliklerinin sonucu olarak evliliklerinden duydukları memnuniyeti genel yaşam doyumlarına genelledikleri bilinmektedir (Erbek, Beştepe, Akar, Eradamlar ve Alpan 2005).

İş İle İlgili Değişkenler: Günlük hayatın önemli bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. Bu sebeple işle ilgili olumlu ve olumsuz her koşul genel yaşam memnuniyetini de etkilemektedir (Keser, 2003). Özellikle çalışma koşulları, ücret, terfi

olanakları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, rol belirsizlikleri gibi iş yaşamlarıyla ilişkili çok sayıda faktör genel yaşam doyumunu üzerinde rol oynamaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Çevresel Değişkenler: Yaşam doyumuna etki eden çevresel faktörlere bakıldığında bireylerin içinde buldukları ülkelerin demokratik gelişmişlik, enflasyon oranı, ekonomik ve refah düzeyleri, buna bağlı olarak iş bulma imkânı ve yüksek gelir elde etme durumu olarak görülmektedir. İskender ve Güçer (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ekonomik düzey algısı yükseldikçe yaşamdan alınan doyum da yükselmektedir. Benzer şekilde Graham (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ekonomik gelişmişlik seviyesi yüksek olan ülke insanların daha mutlu oldukları ve yaşamdan daha fazla keyif aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşılık yüksek enflasyon oranı, bireylerin alım gücünü azaltarak yaşam doyumunu düzeylerinin düşmesine sebep olmaktadır (Baştumur, 2006).

Toplumsal Değişkenler: Kültürel değerlerin yaşam doyumuna etkisini inceleyen araştırma bulguları sosyal ağlara katılmanın, doyurucu ilişkiler içerisinde olmanın bireyler üzerinde yaşam doyumunu artırıcı pozitif etkisi olduğunu göstermektedir (Demir, 2018). Myers (2000) yapmış olduğu bir araştırmada güçlü sosyal ilişkilere sahip bireylerin stres, işsizlik, hastalık gibi problemlerle daha kolay başa çıktığını belirtmiştir. Sosyal aktivitelere katılan, bir toplulukta görev alan ve arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçiren insanların yaşam memnuniyetinin fazla olduğu gözlemlenmiştir (Diener ve Seligman, 2004). Buna karşın bireyin içinde bulunduğu toplumun kültürel değerlerine bağlı olarak yaşam doyumunu düzeyi azalabilmektedir. Çünkü kültürel kodlar insanların dünya görüşlerini ve kendileriyle ilgili algılarını etkilemektedir. Toplumsal eşitsizliğin, ayrımcılığın ve gelenekçi tutumun yüksek düzeyde, eğitim seviyesinin düşük düzeyde olduğu toplumlarda yaşam doyumunun düşük olabileceği söylenebilir.

İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Günlük yaşamda insanlar için iş, hayatın doğal bir tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. Günün büyük bir kısmının geçtiği iş yerleri ve iş yaşamı tüm hayatı etkilemektedir. Bu nedenle örgütler için çalışanların iş ve yaşam doyumları büyük önem arz etmektedir. Çalışanların iş doyumlarının yüksek olması yaptıkları işten alınan verime ve üretkenliğe de katkı sağlamaktadır. Ayrıca işinde doyuma ulaşmış bireyler, iş dışındaki yaşam alanlarında memnuniyet ve mutluluk hissedebilmektedirler (Bayrak Kök, 2006).

Bu sebeple iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı hızla artmaktadır.

İş ve yaşam doyumu kavramları arasındaki ilişki ilk kez, Brayfield, Wells ve Strate (1957) tarafından incelenmiştir. O tarihten itibaren bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen sayısız araştırma yapılmış olup; bu çalışmalar çoğunlukla, iş doyumunun yaşam doyumundaki rolünü açıklamaya yöneliktir (Andrews ve Withey, 1974; Judge ve Locke, 1993; Kavanagh ve Halpern, 1977). Az sayıda araştırma ise iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kuramsal boyutlarına, iki kavram arasındaki ilişkinin yönü ve şekline yönelmiştir. Bu araştırmalar öncelikle iş ve yaşam doyumundan hangisinin diğeri etkilediğı sorusuyla ilgilenmektedirler. Çeşitli çalışmalar sonucu ortaya çıkan farklı bulgular iki değışken arasında farklı modeller ortaya çıkmasına yol açmıştır.

İş ve yaşam doyumu literatüründe çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiş üç model bulunmaktadır. Bunlar taşma (yayılma), telafi etme (dengeleme) ve ayrışma (bölümleme) olarak adlandırılmaktadır. Dikmen'e (1995) göre 1980 yılı ve öncesinde bunlara ek olarak dağılma varsayımı da bulunmaktadır. Daha sonra bu dört varsayıma çatışma ve araçsallık varsayımları da eklenmiştir.

Taşma modeli, bireyin yaşamında herhangi bir alanda yaşadığı doyumun, yaşamının diğeri alanlarına da yayıldığı görüşünü savunmaktadır. Bu yayılma iş yaşamından iş dışı yaşama olabileceğı gibi iş dışı yaşamından iş yaşamına da olabilmektedir. Diğeri bir deyişle taşma etkisine göre birey, işinde veya iş dışındaki yaşamında edindiğı davranış ve tutumları diğeri alanda da sürdürme eğiliminde olmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). İki yaşam alanındaki deneyimler ve tecrübeler aynı yönlü ilişki içerisindedir (Bülbül ve Giray, 2012). Buna göre iş yerinde dağınlık ve düzensiz bir çalışma stilini benimsemiş olan kişi bu tutumunu yaşamının diğeri alanlarına da genelleyecektir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde çelişkili bulgulara rastlansa da Iris ve Barrett'in (1972) yaptıkları bir çalışmada taşma hipotezi ile uyumlu birçok deneysel bulguya rastlandığı görülmüştür. Telafi etmede ise bireyler iş ve özel yaşamında denge kurmaya yönelik hareket etme eğiliminde olmaktadır. İş veya iş dışı yaşamındaki bir doyumsuzluğu, diğeri alanda gidermenin yollarını aramaktadırlar. İnsanlarla iletişimin zayıf olduğu, rutin işlerde çalışanlar iş dışındaki yaşamlarında heyecan verici buldukları etkinliklere yönelmek istemektedirler (Özdevecioğlu, 2003). Bu anlamda yayılma modelinin tersine, dengeleme yaklaşımında iş ve yaşam doyumu arasında negatif ilişki olduğu söylenebilir.

Ayrışma modeline göre iş ve yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişkinin varlığı kabul görmemektedir. İş ve yaşam doyumu tamamen ayrı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bireyin iş ve genel yaşamında sahip olduğu tutumlar, davranışlar o alanda kalmakta ve diğer alanları etkilememektedir (Gupta ve Beehr, 1981). Dağılım modeli ise açıklanan üç modele de uymayan durumlara açıklama getirebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Buna göre birey yaşam doyumu seviyesini yükseltmesi ve sürdürebilmesi için iş yaşamındaki bilgi ve becerilerini bilinçli olarak geliştirmelidir (Dikmen, 1995). Diğer bir deyişle, iş yaşamında elde ettiği başarılar genel yaşam doyumunu da etkilemektedir. Bu modelin taşınma modelinden farkı bireylerin bunu bilinçli olarak yapmalarıdır.

Algılanan Örgütsel Destek

Çalışmanın bu bölümünde algılanan örgütsel destek kavramının tanımı ve önemi üzerinde durulmuş ve örgütsel destek kuramlarına yer verilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Tanımı ve Önemi

Örgütler, insanlık tarihinin en eski dönemlerine kadar dayanmaktadır. İnsan çevresindeki diğer bireylerle etkileşime girerek psikolojik ve fizyolojik gereksinimleri karşılamaya çalışmaktadır. İnsanın diğerlerine olan bu ihtiyaç durumu, birbirleriyle işbirliği ve işbölümü yapmalarının kaynağını oluşturmuştur. Böylece insan toplulukları arasında belirli kuralları olan, toplumca benimsenen ilişkiler dokusu, diğer bir deyişle örgütler oluşmaya başlamıştır (Alıç, 1995). Günümüzde insanlar artık yaşamlarının büyük bölümünü bu örgütlerde geçirmektedirler. Bu nedenle örgüte dayalı destek, adalet, bağlılık gibi kavramlar önem kazanmaya başlamıştır.

Algı kelimesi Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre bir varlığa yönelen dikkat ile onun farkına varma anlamına gelmektedir. Birey yaşadığı çevreye, topluma ve bu toplumun normlarına göre davranışlarına ve düşüncelerine yön vermektedir. Örgütsel anlamda algı ise çalışanın örgütü nasıl gördüğü ve örgüt içindeki durumları nasıl algıladığıyla ilişkilendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel destek kavramının ortaya çıkışında, Blau (1964) tarafından öne sürülen "Sosyal Mübadele Kuramı" önemli görülmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre, birey bir kişiye yardımda bulunduğu, açıkça olmasa da bu yardımın ileride karşılık bulacağı şeklinde bir beklenti oluşmaktadır. Örgüt içerisinde de çalışanlar işle ilgili çaba ve

performanslarını, alacakları ödüllere göre şekillendirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010). Buradan hareketle, Eisenberger ve diğerleri (1986) örgütsel süreçlerde, çalışanların örgütleri hakkındaki algılarının, çalışanların tutum ve davranışlarında değişikliklere yol açabileceğini belirterek bu alandaki çalışmalarına başlamışlardır. Yaptıkları çalışmalarda, algılanan örgütsel desteği, çalışanın örgütün değer vermesinin, refahını düşünmesinin ve örgütün değerlerinin çalışanların mutluluklarını artırıcı nitelik taşımasının algılanması olarak tanımlamışlardır (Eisenberger vd., 1986). Eisenberger ve diğerlerinin (1990) yaptıkları başka bir tanıma göre, çalışanın örgüte katkıları karşılığında örgütün çalışanayla ilgilenip destek sağlaması ve bağlılık göstermesi örgütsel destek anlamına gelmektedir. Buna göre algılanan örgütsel destek, çalışanın işindeki mutluluğunun örgüt tarafından önemsendiği ve çalışana pozitif yönde etkileyen çalışmalar yapıldığı anlamına gelmektedir. Eisenberg ve diğerleri tarafından yapılan örgütsel destek tanımının üç önemli noktası bulunmaktadır:

- Çalışanın örgüte katkısının kabul edilmesi,
- Çalışanın yaptığı katkının örgüt tarafından değerli bulunduğuna dair algısı,
- Çalışanın katkısının karşılığı olarak örgütün çalışanın iyiliği yönünde çaba gösterdiğinin çalışan tarafından algılanması.

Eisenberger ve diğerlerinin yaptıkları araştırmalar sonucu örgütsel destek kavramı hızla önem kazanmaya başlamış ve konuyla ilgili çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Yapılan en erken tanımlardan birine göre algılanan örgütsel destek, işveren bağlılığının bir ölçüsü olup, örgüte karşı gelişen tutumu simgelemektedir (Shore ve Tetrick, 1991). Naumann, Bies ve Martin'in (1995) tanımına göre algılanan örgütsel destek, örgütün, çalışanların örgüte katkılarının farkında olup, bunları dikkate alarak onların mutluluğunu sağlama sürecidir. Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999) ise örgütsel desteği, örgütün çalışanların iyiliğini düşündüğüne dair çalışanın algısı olarak tanımlamışlardır. Yoshimura (2003) ise bu kavramı algı temelli bir kavram çerçevesinde açıklamış ve örgütün çalışana destek vermesi, çalışanın bunu düşünüp hissetmesi olarak yorumlamıştır. Hellman, Fuqua ve Worley'in (2006) algılanan örgütsel destek tanımına göre, çalışanın örgüte olan katkılarının örgüt tarafından değerli kabul edilip, çalışanın iyiliği için faaliyette bulunmasının çalışan tarafından algılanmasıdır. Johlke, Stamper ve Shoemaker (2002) ise çalışanların örgütlerine katkı sağladıkları yönünde algıları ve kendilerini güvende hissetmeleri olarak ifade etmiştir.

Türkiye’de ise konuyla ilgili yapılan ilk araştırmalardan yaklaşık on yıl sonra Erdoğan (1996), Ceylan ve Őentürk (2003) ile Börü ve Güneşer’in (2006) yapmış oldukları araştırmalarla algılanan örgütsel destek araştırmaları başlamıştır. Erdoğan’ın (1996) yaptığı tanıma göre ise, örgütsel destek bireyin çevresindeki bilgileri alması, düzenlemesi ve yorumlamasıdır. Bu sürecin örgüt tarafından olumlu yönde yaratılması gerekmektedir. Çobanoğlu ve Derinbay’a (2016) göre örgütsel destek örgüt üyelerinin birbirine destek verme ve mutluluğunu önemsemeye yönelik algılarıdır. Algılanan örgütsel destek dış etkenlerden daha çok örgütün gönüllü çabaları sonucu oluşan inançlarla birlikte ortaya çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel destek karşılıklı zorunluluk esasına dayanmaktadır. Çalışan önce kendi çabalarına değer verildiğini hissetmekte ve buna karşılık olarak performansını artırmak için kendinde bir zorunluluk hissetmektedir (Erdem, 2014). Çalışanın hissettiği zorunluluk duygusu çalışanın örgütün hedeflerine yönelik daha fazla gayret göstermesine yol açmaktadır (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001). Bu bağlamda örgüt içi destek, çalışan ile örgüt arasındaki açık ve açık olmayan karşılıklı zorunluluk ilişkisine dayanan psikolojik bir sözleşmeyi de içermektedir (Shore ve Shore, 1995). Açık olan sözleşme taraflar arasında hukuka dayanan resmi bir belgeyi temsil ederken, açık olmayan sözleşme konuşulmadan üstü kapalı şekilde kabul edilen sözleşme türünü temsil etmektedir. Bu sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesi, örgütün çalışana gösterdiği hizmeti sunmasına ve buna bağlı olarak çalışanın olumlu tutum ve davranışta bulunmasıyla gerçekleşmektedir (Yüksel, 2006).

Bir örgütün amacına ulaşabilmesi için çalışanlarının psikoloji, ekonomi ve toplumsal alanlardaki beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik farkındalık geliştirip, bu beklentileri cevaplayabilmelidir. Buna karşılık örgütlerin de çalışanlarından yaratıcılık ve işbirliği içerisinde çalışma gibi beklentileri vardır. Örgüt ve çalışan arasındaki bu karşılıklı ilişki sağlıklı olduğu sürece örgütten ve çalışandan verim beklenmelidir (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016).

Çalışanlar, ait oldukları örgüte karşı her zaman birtakım beklentiler içerisindeyler. Çalışanın, örgüt tarafından değer görme, ait olduğunu hissetme gibi birçok beklentisi çalışanın somut performansı ile doğrudan ilişkili görünmektedir (Thomas ve Castro, 2003). Bu durum çalışanın iş hayatındaki sosyalleşme süreciyle açıklanmaktadır. Çalışanın ait olduğu örgüt, sosyal kimlik oluşumunda büyük rol oynamaktadır. Çalışan örgütün desteğini hissettiğinde bunu yüksek statü olarak algılayacak ve sosyal kimliği de yükselecektir. Çalışanların algıladığı bu yüksek statü işe

bağlılıklarını artıracak, işten ayrılma niyetlerini azaltacak ve düşük devamsızlık göstermelerine yol açacaktır. Allen, Shore ve Griffeth (2003) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, örgütsel destek seviyesi yüksek bireylerde işi bırakma eğiliminin düşük seviyede olduğu ortaya koyulmuştur. Bu nedenle örgütlerin, çalışanlarının örgütsel destek algılarına önem vermeleri büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel destek algısı ile rol belirsizliği ve rol çatışması arasında negatif; örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Kaya, 2012). İş standartları, normları iyi tanımlanmış, birbiriyle çelişmeyen rolleri olan ve adil ödül sistemine sahip örgütlerde çalışanlar örgütün kendisini desteklediği ve önemseydiği algısıyla işine daha çok bağlılık, çaba ve performans gösterecektir. Diğer bir deyişle, örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanlar teorik olarak örgütün yararına yönelik davranış ve tutumlar gösterme eğiliminde olmaktadır (Kaplan ve Ögüt, 2012). Bu anlamda çalışanlarını önemseyen örgütün, onlarda rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olacak belirsiz iş tanımları gibi etmenleri ortadan kaldırmaları beklenmektedir. Ancak bu şekilde çalışanlar kendi kimlikleriyle örgüt kimliğini birleştirip işinde başarılı olabilecektir.

Okullar bir örgüt olarak diğer örgütlerden amaç ve süreç bakımından farklılık göstermektedir. Bu bakımdan eğitim çalışanları olan öğretmenlerin okul örgütünden beklentileri ve örgütü nasıl algıladıkları çok büyük öneme sahiptir. Bunun en önemli belirleyicilerinden biri olan okul yöneticilerinin örgüt içindeki tutumu öğretmenlerin örgütsel destek algısında etkili bir rol oynamaktadır. Bu algının iyileştirilebilmesi için yöneticiler, öğretmenleri meslektaş olarak görmeli, değerli olduklarını hissettirmeli, uygun çalışma ortamı sağlamalı ve sorunlarıyla ilgilenmelidirler (Özdevecioğlu, 2003).

Okulların en önemli yapı taşlarından olan rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin etkililiği, okulda çalışan psikolojik danışmanın meslektaşlarıyla, okul yöneticisiyle olan ilişkisine bağlıdır. Psikolojik danışman, okul örgütünden destek gördüğü, çalışmalarına değer verildiği veya çalışmalarından ötürü takdir gördüğü algısını taşıyorsa çaba ve performansı da artacaktır. Örgütsel destek algısı ne kadar yüksekse okula ilişkin olumlu duygular, okulla özdeşleşme ve duygusal bağlılık da o oranda artmaktadır (Uzun, 2018). Ayrıca araştırma sonuçları örgütsel desteğin örgütsel öğrenmenin temel belirleyicilerinden biri olduğunu ve iki kavram arasındaki yüksek pozitif ilişki bulunduğunu göstermiştir (Durmuş ve Şahin, 2015). Bu anlamda rehberlik ve psikolojik danışma çalışanları için okullarda destekleyici örgüt, psikolojik danışmanın yeteneklerine önem veren, onların mutluluğunu önemseyen, rehberlik ve psikolojik danışma servisinin eğitim içindeki yeri ve öneminin farkında olan, işle ilgili karşılaştığı

problemlere çözüm üreten, olumlu çalışma ortamı sağlayabilen örgüt anlamına gelmektedir.

Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek birçok örgütsel ve bireysel faktörden etkilenmektedir. Bu bölümde Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından gruplandığı şekliyle örgütsel faktörlere ve yaş, cinsiyet gibi bireysel faktörlere değinilmiştir.

Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler. Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre örgütsel destek kavramının örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödül ile iş koşulları olmak üzere üç öncülü (belirleyicisi) vardır. Bu bölümde örgütsel destek algısını oluşturan bu öncüllerden bahsedilmiştir.

Örgütsel Adalet: Çalışanın ait olduğu örgüt içindeki uygulamaların ve faaliyetlerin çalışan tarafından ne kadar adil algılandığına ilişkin bir kavramdır. Pack (2005) örgütsel adaleti, çalışanın örgütten gördüğü davranışlar algılaması ve buna yönelik gösterdiği tepkiler olarak tanımlamış ve üç kısımda incelemiştir. Bunlar dağıtım adaleti, işlem adaleti ve kişilerarası etkileşim adaletidir. Dağıtım adaleti, örgütün ödül ve ceza gibi çıktılarının eşit ve adil olarak çalışanlar arası paylaşımıyla ilişkilendirilirken, işlem adaleti örgütün karar alınırken çalışanlara söz hakkı tanınması, kararı değerlendirmeleri gibi karar mekanizmasının süreçleriyle ilişkilendirilmektedir. Etkileşim adaleti ise örgüt üyeleri ile kurulan ilişkide adalet arayışını temsil etmektedir. Buradan hareketle, örgüt içerisinde örgüt kurallarının herkese eşit uygulanması, adil ücret ödenmesi, izinlerden ve sosyal imkânlardan eşit yararlanılması çalışanların algıladıkları örgütsel desteği olumlu yönde artırmaktadır.

Türkiye'deki eğitim sistemi düşünüldüğünde, örgütsel adalet bakımından geliştirilmesi gereken noktalar olduğu açıktır. Öğretmenlerin her zaman fedakâr bireyler olması gerektiği vurgulanarak yüksek çaba ve performans gösteren öğretmenler için çoğu zaman ödüllendirmenin uygulanmadığı görülmektedir. Aynı zamanda öğrenim durumu yüksek lisans, doktora olan veya yabancı dil bilen öğretmenlerin, lisans mezunu ve yabancı dil bilmeyen öğretmenler ile arasındaki ücret farkı yetersiz kalmaktadır. Aradaki bu düşük ücret farkı öğretmenleri mesleki gelişimleri konusunda eğitim almaya teşvik

etmemektedir. Bunun yanı sıra, tüm öğretmenlerin eşit sosyal haklardan yararlanmaları, izin ve tatil günlerini aynı şekilde kullanmaları örgütsel destek algılarına olumlu şekilde yansımaktadır.

Yönetici Desteği: Yöneticinin çalışanın sağlığını ve refahını düşünmesi ve bunun çalışan tarafından algılanması anlamına gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yöneticiler aynı zamanda ait olduğu örgütün temsilcisi olarak görüldüğü için çalışan tarafından yöneticinin gösterdiği olumlu ya da olumsuz davranış ve tutumlar örgütsel desteğin belirleyicileri olarak yorumlanmaktadır. Örgüt yöneticisi tarafından gösterilen bu destek, çalışanın örgütle olan ilişkisinin pozitif yönde gelişmesine yardımcı olmaktadır (Akbaş Tuna, 2015). Bu nedenle, yönetici desteği örgütsel desteğin algılanması bakımından çalışanlar ve örgütler için eşit derece öneme sahiptir.

Okullardaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin etkililiği açısından okul yöneticilerinin her türlü desteği büyük öneme sahiptir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan psikolojik danışma ve rehberlik mezunlarının kadro unvanları öğretmen olsa da diğer branştaki öğretmenlerden iş ve çalışma koşulları bakımından farklılıklar göstermektedirler. Bu farklılıkların dezavantaja dönüştürülmesi, rol tanımlarına uymayan işler verilmesi gibi olumsuz olabilecek durumlarda okul yöneticileri etkili rol oynamaktadır. Literatürde okul yöneticilerinin destekleyici davranışlarının, öğretmenlerin bir işe başlama ve devam etmede, tükenmişliklerinin azalmasında, güven düzeyleri ve iş doyumları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğuna dair bulgular yer almaktadır (Lashley ve Boscardin, 2003; Littrell, Billingsley ve Cross 1994; Taşdan ve Yalçın, 2010).

Örgütsel Ödül İle İş Koşulları: Shore ve Shore (1995) örgütsel destek algısını etkileyen etmenleri iş güvenliği, ücret, terfi olanakları, ödüller, rol stres kaynakları ve özerklik olarak belirlemiştir. Çalışanlar, örgütlerine yaptıkları katkılar sonucu ücret, takdir veya terfi gibi ödül beklentisi içerisine girmektedirler. Örgütlerin ödüllendirme, terfi veya iş güvencesi politikalarındaki eksiklikler çalışanlarda strese sebep olmakta ve örgütsel destek algılarını düşürmektedir.

Türkiye'deki devlet okullarında sözleşmeli, kadrolu ve ek ders karşılığı çalışan olmak üzere üç farklı istihdam tipinde öğretmen görev yapmaktadır. Bu durum öğretmenlerin mesleklerini icra ederken özlük hakları, iş güvenceleri ve aldıkları ücret bakımından farklılık anlamına gelmektedir. Dolayısıyla eğitim sürecinde çalışanlar farklı motivasyonlarla mesleklerini sürdürmektedirler. Okul örgütü içerisinde bu durum zaman zaman öğretmenlerin kutuplaşması ve okul yöneticilerinin davranış ve tutumlarında

yanlılık oluşmasına sebep olabilmektedir. Sonuç olarak eğitimdeki kalite ve eğitimin etkililiği olumsuz yönde etkilenmektedir.

Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Bireysel Faktörler. Çalışanlarda örgütsel destek algısı çoğunlukla yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu gibi değişkenlerle birlikte incelenmektedir. Bu bölümde konuyla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiş ve demografik özellikler ile kişilik özelliklerinin örgütsel destek algısını ne yönde etkilediğine dair açıklamalar sunulmuştur.

Cinsiyet: Örgütsel destek algısı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Yoon ve Lim (1999) ve Gökpınar (2014) çalışmalarında, işgören erkek katılımcıların kadınlara göre örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu görülmekteyken; Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) ise cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel destek algılarının kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Cinsiyet ve örgütsel destek araştırmalarındaki bu çelişkili sonuçlar kadın ve erkeğin ait olduğu topluluğun onlara yüklediği cinsel kodlarla ilişkili gibi görünmektedir. Daha çok erkeklerin iş hayatında olduğu ataerkil toplumlarda kadın çalışanlar algıladıkları örgütsel desteği düşük düzey olarak ifade etmektedirler. Liderlik, rekabetçilik ve girişimcilik gibi işle ilgili istenen olgular erkeklere atfedilmekte; başarı, yükselme, kariyer ile terfi erkek çalışanlardan beklenmektedir.

Yaş: Her bireyin yaşla birlikte ihtiyaç, beklenti, davranış ve tutumları da değişmektedir. Dolayısıyla iş hayatı da bu değişimden etkilenmektedir. Okul kültürü içerisinde genç öğretmenler işleyiş ve görevlerle ilgili daha fazla yönlendirmeye ihtiyaç duyarken, deneyimli öğretmenlerde bu durum tam ters şekilde olabilmektedir (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016). Bu da genç öğretmenlerin okul içerisinde daha fazla destek görmesi anlamına gelmektedir. Literatüre bakıldığında yaş ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı ilişki olmadığını söyleyen çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Ancak genç çalışanların yaşlılara göre algıladıkları örgütsel desteklerinin daha yüksek seviyede bulunduğu araştırmalar da mevcuttur (Currie ve Dollery, 2005; Çobanoğlu ve Derinbay, 2016; Derinbay, 2011; Yoshimura, 2003).

Mesleki Kıdem: Çalışanların ait oldukları örgütte geçirdikleri yıl yaptıkları işe, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına olan davranış ve tutumlarını da farklılaştırmaktadır. Ancak literatüre bakıldığında sonuçların çelişkili olduğu görülmektedir. Meslekte

geçirilen süre arttıkça örgütsel destek algısının yükseldiğini söyleyen araştırmalara göre, örgütte uzun zaman geçiren bireyler güçlü sosyal bağlar kurabildikleri için örgütsel destek algıları da yüksek olmaktadır (Gavino, 2005; Yoon ve Thye, 2000). Bunun yanı sıra örgütsel destekle mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını çok sayıda araştırma sonucuna da rastlanmaktadır (Çakır ve Sezgin Nartgün, 2018; Polat, 2018).

Kişilik: İnsanların duyularını, düşünüş ve davranışlarını etkileyen etmenlerin bütünü kişilik olarak tanımlanmaktadır (Yelboğa, 2006). Çalışanların örgüt içerisindeki kişilik özellikleri olaylara ve durumlara karşı verdikleri tepkileri şekillendirmektedir. Güvenilir, dışadönük, anlayışlı ve saygıyı önemseyen kişilik yapısına sahip bireylerin örgüt içindeki etkililiği artmakta ve daha iyi ilişkiler kurabilmektedirler. Bu nedenle örgütsel destek seviyeleri de yükselmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Algılanan örgütsel destek kavramının esasları, Sosyal Değişim, ERG, Karşılıklılık Normu, Örgütsel Destek ve Lider-Üye Değişimi olmak üzere beş kurama dayanmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde sözü geçen kuramlar açıklanmıştır. Ancak Alderfer tarafından geliştirilen ERG Kuramı, araştırmanın iş doyumu kuramları bölümünde açıklandığı için bu bölümde ERG kuramından bahsedilmemiştir.

Sosyal Değişim Kuramı. Sosyal değişim kuramının temellerinin oluşumunda, Blau (1964), Emerson (1962), Homans (1968) ile Thibaut ve Kelley'nin (1959) araştırmaları kaynaklık etmiştir. Bu modele göre, çalışan ile örgüt arasındaki ilişki bir çeşit değişime ve karşılıklı beklentilere dayanmaktadır. Konu sosyolojik anlamda ele alınarak, iyilik gören bireyin şartlar olgunlaştığında aynı şekilde karşılık vereceği düşüncesinden ortaya çıkmıştır (Erkoç, 2015). Diğer bir deyişle sosyal değişim kuramı çalışan-çalışan arasında veya çalışan-örgüt arasında birtakım karşılıklı yükümlülükler yaratan etkileşimleri kapsayan değiş-tokuş ilişkisidir.

Sosyal değişim kuramına göre, çalışan onurlandırılma, takdir, terfi, saygı görme gibi maddi ve manevi aldığı ödüllere göre çaba ve performansını şekillendirmektedir. Bu anlamda örgütler çalışanlarına yatırım yaptıklarında sosyal değişimi başlatmış olurlar. Çalışanlar daha sonra kazanç elde etmeye güdülenmiş bir şekilde örgüt tarafından

sağlanan iyiliğin ve desteğin karşılığını verme yollarını aramaya başlar. Çalışanın ödülün karşılığı olarak gösterdiği çaba tamamen gönüllü davranışları kapsamaktadır. Kurulan bu ilişkinin devam etmesi her iki tarafın da beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır (Uğur, 2017).

Örgütsel Destek Kuramı. Örgütsel destek kuramı Rhoades ve Eisenberger tarafından 1986 yılında ortaya atılmıştır. Algılanan örgütsel destek kuramının ortaya çıkışı çalışanların örgütü kişiselleştirmesiyle ilişkilidir (Eisenberger vd., 1986). Diğer bir deyişle çalışanlar örgütü insani özellikler atfederek değerlendirmektedirler. Bu kuram, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak ve yüksek çaba göstermenin faydalarını değerlendirmek için çalışanların, kurumun katkılarını ne kadar önemseydiğine ve refahlarına ne kadar özen gösterdiğine ilişkin genel bir algı oluşturur (Krishnan ve Mary, 2012).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin boyutlarını açıklamada karşılıklılık ilkesini ve sosyal değişim kuramını kullanmaktadır. Gouldner (1960), bu ilkeyi bireyin kendine yardım eden örgüt veya bireye karşı yardım etme eğilimi ve zarar vermemeye yönelik davranışsal tutumu olarak anlatmaktadır. Örgüt içerisinde yöneticiler ve çalışanlar açısından karşılıklılık ilkesi, çalışanın katkısına karşılık aldığı onay, değer görme, ücret, hizmet gibi maddi ve sosyo-duygusal kaynaklar anlamına gelmektedir. Çalışanın bu yönlerden destek görmesi, örgüt içerisinde kendi varlığını sürdürmesi konusunda tatminkâr, istekli olmasına ve örgütü sahiplenmesine katkı sağlayacaktır (Erkoç, 2015).

Karşılıklılık Normu Kuramı. Bu kuram Gouldner (1960) tarafından ortaya atılmıştır. Sosyal değişim kuramına benzer şekilde bireyin elde ettiği yarara karşılık olarak gösterdiği olumlu davranışlar göstereceği düşüncesini temel almaktadır (Gürbüz, 2006). Gouldner'a (1960) göre karşılıklılık normu, ancak çalışanların kendilerine yarar sağlayanlara aynı şekilde yardımda bulunmaları ve onlara zarar vermemeleri durumunda evrensel bir biçimde kendini göstermektedir.

Çalışanlar arası ilişkide veya çalışanla örgüt arasındaki ilişkide karşılıklılık normunun ortaya çıkış sürecini etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireyin yardıma veya desteğe olan ihtiyaç düzeyidir. Birey, yardım sonucu elde ettiği kazanca ne kadar çok gereksinim duyarsa karşılık verme olasılığı o oranda artmaktadır.

Benzer şekilde yardımı sağlayanın güdüsü ve kaynağı da karşılıklılık normunu etkilemektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Ayrıca içinde bulunulan durumun şartlar, çalışanın kişilik özellikleri ve sonuca verilen değer bu durumu etkileyen diğer faktörler olarak belirtilmektedir.

Lider-Üye Değişimi Kuramı. Kuram ilk kez 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından “Dikey İkili Bağlantı Modeli” olarak ortaya atılmış, ancak sonrasında Lider-üye değişimi kuramı şeklinde isimlendirilmiştir. Bu kuramın temellerini, lider ve üyelerinin birbirleri ile olgunlaşmış bir ilişki geliştirerek etkili bir liderlik sürecinin meydana geleceği düşüncesi oluşturmaktadır (Öztürk ve Eryeşil, 2016). Başka bir deyişle bu kuram lider ile üyeler arasındaki ilişkisinin kalitesine odaklanmaktadır.

Lider üye modeli, diğer liderlik kuramlarının aksine liderin tüm üyelere yaklaşımının tek biçimde değil, farklı üyelere farklı yaklaşımlarının olduğunu savunmaktadır. Lider, grup üyeleriyle farklı derecelerde iletişimde bulunmaktadır. Dolayısıyla lider grup içerisinde küçük bir grup üyeye daha özel ilişkiler geliştirmektedir. Liderin ilgisini çeken, birtakım ayrıcalıklara sahip bu gruba “benimsenenler”, bu grup dışında kalanlara ise “dışlananlar” denmektedir (Göksel ve Aydıntan, 2012).

Lider üye değişimi kuramı, üye ve liderin ilişkisini, grup-içi ve grup-dışı olarak iki kategoride ele almıştır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Sosyal değişim kuramıyla ortaya çıkan ilişki grup-içi; ekonomik etkileşime dayanan ilişkiyi ise grup-dışı olarak sınıflandırılmıştır. Lider grup-içi olarak düşündüğü az sayıda üyeye karşılıklı saygı ve güvene dayalı özel iş ilişkileri geliştirerek yüksek kalite ilişkiler kurmaktadır (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015). Liderle kurulan bu ilişkinin niteliği çalışanın iş davranışlarını olumlu olarak etkilemektedir. Ayrıca bu üyeler bu sayede ödüllendirme ve terfi gibi kariyer olanaklarından daha çok yararlanabilmektedirler (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Böylece çalışanda yüksek performans, örgütsel bağlılık, verimlilik ile pozitif rol algıları oluşmaktadır.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Araştırmanın bu bölümünde rol kavramı, rol çatışması ve rol belirsizliği tanımları yapılmış, önemi ve etki eden faktörler üzerinde durulmuştur. Bu iki kavramın birlikte ele

alınıp alınmayacağı tartışmalı bir konudur. Birçok araştırmacı bu iki kavramı ayrı ayrı incelerken (Katz ve Kahn, 1977; Rizzo vd., 1970), az sayıda araştırmacı (Rasch-Harrell, 1990) ise rol stresi adı altında tek bir sorun olarak ele almaktadır. Bu çalışmada, rol belirsizliği ve rol çatışması olarak iki ayrı şekilde ele alınıp incelenmiştir.

Rol Kavramı

Rol kavramı, literatüre ilk kez Ralph Linton'un "Study of Man" isimli çalışması neticesinde kazandırılmıştır. Linton (1936) tarafından yapılan çalışmada rol ve statü kavramları birlikte incelenmiş ve rolün statünün bir uzantısı olduğu yargısına varılmıştır. Buna göre statü tarafından sağlanan görev ve haklar bireyler tarafından kullanılarak rol davranışı gerçekleşmektedir. Linton'un (1936) çalışmalarından bu yana rolle ilgili kavramlar zamanla örgüt literatüründe birçok araştırmanın önünü açmış, sosyoloji ve psikoloji alanlarının önemli kavramlarından biri haline gelmiştir. Öyle ki, Parsons (1951) ve Merton (1957) toplumu ve toplumsal yapıyı anlamada rol kavramını açıklamanın zorunlu olduğunu vurgulamışlardır.

Rol kavramı araştırmacılar tarafından "Rol Kuramı" başlığı altında incelenmektedir. Bu yaklaşıma göre, birey davranışlarını içinde bulunduğu örgüte, duruma, koşula ve çevrenin beklentilerine göre şekillendirmektedir. Rol kuramını büyük ve hiyerarşik örgütlere uyarlayarak bu alanda önemli bir yer edinen Jacobson, Charters ve Lieberman'a (1951) göre rol, statü, pozisyon veya belirli bir kategori içerisinde bulunan bireyin göstermesi beklenen bir dizi davranış örüntüsüdür. Gullahorn'a (1956) göre rol, bireyin statüsü ve konumundan dolayı sahip olduğu hak ve sorumlulukların davranış boyutudur. Kılınç'a (1991) göre bireyin yerine getirmek zorunda olduğu fonksiyonlar bütünü rol olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Tınaz (2006) da rolü, sosyal bir sistem içerisindeki bireyin statüsünü, haklarını ve sorumluluklarını yansıtan bir kavram olarak ele almıştır. Erdoğan (1999) ise rol kavramını, belirli bir konumda yer alan ve görevlendirilen bireyden beklenen davranışlar olarak tanımlamıştır. Bireyin özel ve iş hayatında kendisinden beklenen birçok farklı davranış kalıbı vardır ve her konuma uygun biçimde davranış göstermesi beklenmektedir.

Roller, Banton (1969) tarafından temel, genel ve bağımsız roller olmak üzere kategorileştirilmiştir. *Temel roller*, bireyin yaşına ve cinsiyetine göre şekillenen anne, baba, kadın, erkek, çocuk gibi rolleri kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, biyolojik özelliklere dayanan rollerdir. *Genel roller*, sonuçları içinde bulunulan örgütü ve toplumun

genelini etkileyen rollerdir. Toplum tarafından belirlenen bu roller, toplum yaşamını düzenlemektedirler. Mesleki roller bu kategori içerisinde yer almaktadır. Bağımsız roller ise bireye bağlı olarak değişen, bireyin istek ve iradesine dayanan zorunluluğu bulunmayan rolleri temsil etmektedir.

Rol Çatışması

Rol çatışması kavramı, örgütsel anlamda ilk kez Kahn ve diğerleri (1964) tarafından kapsamlı ve sistematik bir şekilde örgütsel sebep ve sonuçları açısından incelenmiş; iki veya ikiden fazla rol baskısının birbiriyle çatışması, uyumsuzluk göstermesi olarak tanımlanmıştır. Ancak bu çalışmadan sonra rol çatışması farklı şekillerde tanımlanmaya başlamıştır. Bazı araştırmalarda rol çatışması birbiriyle çatışan, farklı rollerin aynı kişide toplanması ve kişinin bu roller içerisinde bazılarını daha fazla uyumlu olma durumu olarak ifade edilirken, bazı araştırmalarda ise kişinin sahip olduğu rollerin görev tanımlarıyla beklentileri arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilmektedir (Gökçe ve Şahin, 2003).

Rol çatışması Gullahorn (1956) tarafından birbiriyle örtüşmeyen taleplerin yarattığı durum olarak tanımlanırken, Başaran (1982) tarafından ise örgüt çalışanının kendisine verilmiş birbirinden farklı ve ilgisiz görevleri yerine getirmesi ve örgüt içerisinde farklı görevleri olan çalışanların etkileşiminden doğan uyumsuz görevlerin üstlenilmesi durumu olarak tanımlanmıştır. Buna göre birey birbirinden çelişkili görevler ve roller karşısında zorlanma, kararsızlık ve kaygı yaşamaktadır. Yaşanan gerilimin şiddeti üstlenilen rollerin çeşidine, beklenti ve rol algısına göre değişebilmektedir.

Rol Çatışması Türleri. Literatürde rol çatışması türlerinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Ancak çokça kabul gören ve önemli bulunan sınıflandırma Kahn ve diğerleri (1964) tarafından ortaya atılan sınıflandırmadır. Bu nedenle bu çalışmada rol çatışması türleri olarak Kahn ve diğerlerinin (1964) ortaya attığı beşli sınıflandırma incelenmiştir.

Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması: Bu rol çatışması türünde çatışma veya uyuşmazlık kaynağı rolü gönderen kişidir. Rolü gönderen kişi, çalışana aynı anda birbiriyle tutarsız ve çelişen görevler vermektedir. Çalışan kendisinden beklenen bu rollerden hangisine öncelik vereceği konusunda kararsızlık yaşamaktadır. Bu da çalışanın

stres seviyesinin yükselmesine ve baskı hissetmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak çalışan, rol beklentilerinden sadece birini gerçekleştirebilmekte ve diğer beklentiyi karşılamak imkânsızlaşmaktadır (Kundakçı, 2003).

Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma servisi açısından bu durum kendini sınıf rehberliği uygulamalarında göstermektedir. İlkokul, ortaokul ve liselerin bazı sınıf düzeylerinde yapılan düzenlemelere göre rehberlik saati haftalık ders programından çıkarılmıştır. Ancak plan ve programlara devam edilmesi istenmekte ve haftalık iki saatlik ek ders ödemesi yapılmaktadır. Bu durum hem sınıf rehber öğretmenlerini hem de psikolojik danışmanları grup rehberliği için zaman bulma noktasında zorlamaktadır.

Rol Göndericiler Arası Çatışma: Çalışanın davranışlarıyla ilgili beklentiler örgüt içerisinde değişiklik gösterebilmektedir. Bu anlamda rolü gönderen bireylerin beklentilerinin ve taleplerinin uyuşmaması çatışmaya sebep olmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996). Burada çatışma kaynağı rolü gönderen birden fazla kişidir.

Yaşanan çatışma, rol göndericilerin örgüt içindeki statü ve konumları bakımından denk veya yakınsa artmaktadır. Çalışan bu durumda rollerden birini tercih etmek zorunda kalacak ancak başarısız çalışan konumuna düşecektir (Başaran, 2008). Merton'a (1957) göre, bu çatışma rol gönderenler arası bir uzlaşmayla çözümlenmelidir.

Roller Arası Çatışma: Bireyler iş yaşamları ve günlük hayatlarında farklı roller üstlenmektedirler. Sieber'e (1974) göre bu durum bireyde roller arası çatışmaya sebep olabilmektedir (Sieber, 1974; Akt. Erten, 2018). Üstlenilen rollerin birbiriyle çelişmesi veya uyumsuzluk içinde olması roller arası çatışma türünün kaynağını oluşturmaktadır. Çatışma sonucu birey bu rollerden birini seçmek ve diğerlerini bırakmak zorunda kalacaktır. Roller arası çatışma iş ve özel hayat rolleri arasında olabileceği gibi mesleki roller arasında da ortaya çıkabilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Örneğin okulda çalışan psikolojik danışmanlara nöbet görevi verilerek rol beklentilerinde çatışmaya düşmelerine sebep olunmaktadır. Öğrencilere karşı psikolojik danışmanlardan hem koşulsuz kabul ve saygıyı temel alan bir yaklaşım sergilemesi hem de nöbet görevlerinde öğrenci üzerinde otorite kurarak disiplini sağlaması beklenmektedir. Bu anlamda okul koridorlarında veya okul bahçesinde disiplini sağlamaya çalışmak rehberlik ve psikolojik danışma ilkeleriyle örtüşmemekte, verilen otorite rolü güvenilirliği zedelemektedir. Birbiriyle çelişkili roller sergilemek durumunda kalan psikolojik danışmanların etkililiği azalmaktadır.

Kişi-Rol Çatışması veya Rol Uyuşmazlığı: Bu çatışma türü Dökmen'e (2008) göre bireyin inanç, değer, yetenek ve kişiliğinin rolün gerektirdikleriyle uyuşmaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, kişi-rol çatışması, bireyin kendi yetenek, ilgi ve

kişiliğine uygun rol davranışlarını veya rol takımlarını sergileyememesi durumudur. Okullarda çeşitli sebeplerden dolayı öğretmen eksikliği yaşandığı durumlarda il, ilçe milli eğitim müdürlükleri veya okul idaresi tarafından öğretmenin kendi branşı dışında bir ders vermesi istenmesi durumu, bu çatışma türüne örnek teşkil etmektedir.

Kişi-rol çatışması, bireyin istediği mesleği icra edememesi durumunda da gerçekleşmektedir. Birey mesleğin gerektiği roller yerine kendi istediği şekilde rollerini gerçekleştirecektir (Erdoğan, 1999). Bu durum da bireyde rol hoşnutsuzluğuna, dolayısıyla çatışmaya sebep olmaktadır.

Aşırı Rol Yükleme: Bireye belirli bir süre içerisinde yapabileceğinden daha fazla rol yüklenmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Kılınç, 1985; Tabakoğlu, 2016). Bu durum bireyi roller arasında seçim yapmaya zorlamakta, öncelik çatışması ve seçim zorluğu yaşamasına sebebiyet vermektedir. Türkiye'deki okullarda hala çok sayıda psikolojik danışman açığı bulunmaktadır. Öğrenci sayısının çok olduğu okullarda genellikle tek kişi çalışmak zorunda kalan psikolojik danışmanın iş yükü de artmaktadır. Böylece okulda çalışan psikolojik danışmanlar rol çatışması kaynaklarından en önemlisi şeklinde gösterilen aşırı rol yükleme durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Görüldüğü gibi rol çatışmasının kendi içinde birçok alt türü bulunmaktadır. Bu türlerin her birinin ayrı ayrı tetikleyicileri ve kaynakları vardır. Rol çatışması kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu türleri oluşturan, rol çatışmasına neden olan faktörler de incelenmelidir.

Rol Çatışmasının Nedenleri ve Etki Eden Faktörler. Rol çatışmasının nedenlerine yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, rol çatışmasının oluşumundaki sebeplerin genel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir.

Genel Faktörler: Çalışanların rol çatışması yaşamalarına neden olan genel faktörlerin başında belli bir statüye sahip bireyin, o statünün gerektirdiği rolleri açık ve kesin olarak bilmemesi durumu gelmektedir (Evrin, 1972). Rolün gerektirdikleri bilgisine sahip olmayan birey uygun davranış kalıplarını da gösteremeyecektir. Dolayısıyla birey, zaman içerisinde tutarlılık göstermesi beklenen rol kalıplarına uyamamaktadır. Rol çatışmasına neden olan diğer bir etmen ise rolün, bireyin kendi kişisel özellikleri ve algılarıyla örtüşmemesi durumudur.

Yavuz (2011) ise rol çatışmasını etkileyen genel faktörleri şu şekilde sıralamıştır:

- Rolün gerektirdiği davranış kalıpları bilinmesine rağmen toplum yapısının değişmesi ve buna bağlı olarak bireyin geleneksel roller ile yeni roller arasında kalması,
- Rol ile bireyin değerlerinin uyumsuzluğu,
- Belirli bir sũreç içerisinde gerçekleşmesi gereken rollerin birbiriyle tutarlılık gũsterememesi,
- Bireyin çelişkili beklentilere sahip olması,
- Rol gũndericilerin taleplerinin akışması,
- Bireyin rolleri arasında tercih yapamaması,
- Bireye aşırı rol yũklemesi sonucu rol atışması meydana gelmektedir.

Örgũtsel Faktũrler: Rol çatışmasına neden olan örgũtsel faktũrleri Khan ve diğerleri (1964) “rolũn örgũtsel sınırları aşmayı gerektirmesi”, “rolũn yenilik getirici ve yaratıcı sorun özũmũnũ gerektirici bir nitelik taşıması” ile “kişilerarası ilişkiler” olarak gruplandırmıştır.

1. Rolũn örgũtsel sınırları aşmayı gerektirmesi: Örgũtlerde her çalışanın örgũt içerisindeki konumuyla ilgili olarak örgũt içi ve örgũt dışı ilişkilerin bũtũnũnden oluşan rol dũzlemleri bulunmaktadır. Örgũt içi ilişkiler örgũte ait bireylerin oluşturduğu örgũtsel departmanları, örgũt dışı ise bireyin işiyle ilgili ilişkide bulunduğu kişiler veya kurumları temsil etmektedir. Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ve psikolojik danışmanlar açısından örgũt içi departmanları okul idaresi, ũđretmenler, okul-aile birliği gibi birimler ve kişiler dũřũnũlebilir. Örgũt dışı departmanlar ise, psikolojik danışmanın iletişim içerisinde olduğu rehberlik araştırma merkezleri, aile ve sosyal politikalar bakanlığı il mũdũrlũkleri, ocuk şube mũdũrlũkleri gibi kurumlar ve veliler olarak dũřũnũlebilir. Bu durumda hem örgũt içi hem de örgũt dışı birçok farklı etkileşimde bulunan psikolojik danışmanlar için çok fazla rol beklentisinin olacağı açıktır. Bu beklenti ve taleplerin artması Walker, Churchill ve Ford’a (1975) gũre yaşanan rol çatışmasının şiddetinin artmasına sebep olmaktadır.

2. Rolũn yenilik getirici ve yaratıcı sorun özũmũnũ gerektirici bir nitelik taşıması: Örgũtlerde alışmaları daha gelenekçi bir tutumla devam ettirmek isteyen yaşlı çalışanlar ile daha yaratıcı ve yenilikçi rolleri ũstlenen genç çalışanların birbirlerinin taleplerine karşılık veremeyip atışması sonucu oluşan örgũtsel faktũrlerdir. Birden fazla psikolojik danışmanının bulunduğu okullarda kriz odaklı rehberlik yaklaşımı ile ũnleyici

rehberlik yaklaşımını benimseyen psikolojik danışmanların çatışması bu duruma örnek niteliği taşımaktadır.

3. Kişilerarası ilişkiler: Çalışanın örgüt içerisindeki ilişkilerinin niteliği rol çatışmasının şiddetini etkilemektedir. Rol sahibine yönelik baskı, güç kullanımı veya görmezden gelme gibi davranış ve tutumlar rol çatışmasını artırmaktadır. Okullarda psikolojik danışmanlara yönelik boş derslerin yükümlüğünü verme ve disiplin kurulu dosyalarını hazırlatma gibi işleyiş dışında görevler yüklemeye çalışmak psikolojik danışmanlar açısından rol çatışması kaynağı olabilmektedir.

Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği kavramı ilk kez rol çatışmasıyla birlikte 1960'lı yıllarda sistematik ve kapsamlı bir şekilde incelenmiş, çeşitli tanımlar ve sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu konuda en kapsamlı çalışmaları yürüten araştırmacılardan olan Katz ve Kahn'a (1977) göre rol belirsizliği, belli bir statü ve pozisyonda olan bireyin hangi davranışları göstereceği konusunda yaşadığı belirsizlik durumudur. Walker ve diğerleri (1975) ise rol belirsizliğini, bireyin rolünü gerçekleştirebilmesi için gereken bilgiden yoksun olması sonucu yaşadığı olumsuz sonuçlar olarak tanımlamışlardır. Yapılan farklı bir tanıma göre, rol beklentilerini gerçekleştirirken kullanılan yöntemlerde ve rolle ilgili olarak yapılan dönütlerdeki bilgi eksikliği derecesidir (Erigüç, 1994).

Rol belirsizliği kavramı çok genel bir kavram olup örgüt içerisinde her zaman net olarak ortaya konulamamaktadır. Çalışanlar terfi, tayin, ilk işe başlama gibi durumlardan dolayı bazı karmaşıklıklar ve belirsizlikler yaşayabilmektedirler. Ancak bunlar bireyin o süre içindeki geçici durumundan kaynaklı olan ve zamanla kendiliğinden çözüme ulaşacak sorunlardır. Örgütsel açıdan rol belirsizliği sorununu ise bu geçici rol belirsizliği durumlarından ayıran kalıcı, yapısal ve süreklilik arz eden unsurlar bulunmaktadır. Bunların iyi tanımlanması ve neden olan faktörlerin belirlenmesi ve rol belirsizliği türlerinin bilinmesi önemlidir (Özer, 2018).

Rol Belirsizliği Türleri. Rol belirsizliği türleriyle ilgili araştırmalar incelendiğinde genel olarak Kahn ve diğerleri (1964) tarafından ortaya atılan ikili sınıflandırmanın (görev belirsizliği ve sosyal-duygusal belirsizlik) yer aldığı

görülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada da Kahn ve diğerlerinin (1964) bu sınıflandırması incelenmiştir.

Görev Belirsizliği: Çalışanın işiyle ilgili nelere yetkisi olduğunu, görev sınırlarını, sorumluluklarını bilmemesi, hedeflerin açık ve anlaşılır olmaması iş tanımlarının yetersiz veya mevcut olmaması durumudur (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Diğer bir deyişle, bireyin işiyle ilgili görev takımlarındaki bilgi eksikliği sonucu oluşan istenmeyen durumlardır.

Görev belirsizliği üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Kahn vd., 1964). Çalışanın rol beklentileriyle ilgili yeterli bilgiye ulaşamaması, bilgisi olsa dahi beklentilere ulaşmada hangi davranış kalıplarını kullanacağını bilememesi ve birden çok beklenti durumunda öncelik sırasına yerleştirememesi durumlarında çalışanlar için görev belirsizliği meydana gelmektedir.

Sosyal- Duygusal Belirsizlik: Bireyin gösterdiği başarıların diğerleri tarafından nasıl algılanıp değerlendirildiğinden emin olamamaları durumudur (Çepikkurt ve Pehlevan, 2018; Elmas Atay ve Gerçek, 2017). Çalışanların geri bildirim almadığı ve değerlendirme kriterlerinin belirgin ve açık olmadığı durumlarda sosyal duygusal belirsizlik ortaya çıkmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2018). Bunun sonucunda çalışan örgütle bütünleşememekte, örgüte ne gibi fayda sağladığını bilememekte ve doyumsuzluk yaşamaktadır.

Rol Belirsizliği Nedenleri ve Etki Eden Faktörler. Literatür incelendiğinde rol belirsizliği için nedenlere ve etki eden faktörlere bakıldığında bireysel ve örgütsel sebepler olarak farklı kaynaklarda iki gruba ayrıldığı görülmektedir (Jackson ve Schuler, 1985; King ve King, 1990). Bireysel faktörler okulda çalışan psikolojik danışmanlar açısından görev algıları ve eğitimlerindeki yetersizlikler, bilgi ve beceri eksiklikleri olarak sıralanabilir (Aydın, 1988). Ayrıca bunlara ek olarak psikolojik danışmanların kontrol odakları, özgüven, kişilik özellikleri ile yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleri de rol belirsizliğine etki eden bireysel faktörler olarak eklenmektedir.

Örgütsel açıdan rol belirsizliği nedenlerini Kahn ve diğerleri (1964), örgütün büyüklüğü ve karmaşık yapısı, örgütsel gelişmeye bağlı yeniden örgütlenme, çalışanların yer değiştirmeleri, yönetimin etkililiği ile yetersiz bilgi akışına bağlı olduğunu savunmuşlardır. Nicholson ve Goh (1983) ise rol belirsizliği için en önemli sebebin örgütsel yapı olduğunu belirtirken; Morris, Steers ve Koch (1979) ise çalışan sayısı,

Çalışanların alınan kararlara katılımı ve yönetici sayısının rol belirsizliğinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Rol atışması ve Rol Belirsizliğinin Sonuçları

Rol atışması ve rol belirsizliği kavramlarıyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında yüksek seviyede rol atışması ve rol belirsizliğin çalışanlar ile örgütler üzerinde çok çeşitli olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Aynı zamanda birbiriyle ilişkili bu iki kavramın benzer olumsuz sonuçlara yol açtığı, araştırmalar tarafından desteklenmektedir. Bu nedenle bu araştırmada rol atışması ve rol belirsizliğinin sonuçları birlikte ele alınmıştır.

Rol atışması ve rol belirsizliği alanında nc çalışmalar yapan Rizzo ve diğerlerine (1970) göre, rol atışması ve rol belirsizliği çalışanlarda iş stresi, endişe, kaygı yaşamalarına sebep olmakta ve kuruma karşı olumsuz hisler beslemesiyle sonuçlanmaktadır. Ayrıca zamanı yönetememe, iş doyumsuzluğu gibi birçok örgütsel olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Benzer şekilde başka araştırmalar da rol atışması ve rol belirsizliğin çalışanların yaşadığı gerginlik seviyeleri (Cooper, 1987; Akt. Köktürk, 2016), kuruma olan bağlılıkları (Fisher ve Gitelson, 1983), rgtsel performans ve bireysellik düzeylerini (Peterson vd., 1995) olumsuz anlamda etkiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Tüm bu olumsuz sonuçların aksine Kahn ve diğerleri (1964) rol atışması ve rol belirsizliğinin bazı olumlu sonuçlara da yol açabildiğini belirtmişlerdir. Buna göre rol atışması bireyi mücadele etmeye ve gelişmeye zorlamaktadır. Rol belirsizliği ise örgüte yeni durumlarla baş edebilme ve daha kolay uyum sağlayabilme ile esneklik sağlamaktadır.

İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde iş ve yaşam doyumuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ile iş doyum ve rol atışması, rol belirsizliği; iş doyum ve örgütsel destek; yaşam doyum ve rol atışması, rol belirsizliği ve örgütsel destekle ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

İş Doymu ve Yaşam Doymu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İş doymu kavramı Türkiye’de ilk kez Balcı (1985) tarafından yapılan bir araştırmayla incelenmiştir. Balcı (1985), bu çalışmada iş doymu kavramını sistematik olarak ele almış, okul yöneticilerinin iş doymularını çeşitli değişkenlere göre belirlemeye çalışmıştır. Yaşam doymu ile ilgili ilk araştırmalar, Köker’in (1991) ergenlerin yaşam doymu düzeylerine yönelik yaptığı yüksek lisans çalışmasıyla başlamıştır. İlerleyen yıllarda ise Dikmen (1995) iş ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi inceleyerek Türkiye’de bu iki kavramın birlikte ele alınmasında öncü olmuştur.

Literatür incelendiğinde iş ve yaşam doymu arasındaki ilişkiye dair genel kanı iş hayatındaki olumlu veya olumsuz gelişmelerin genel hayata da yansıtacağı ve aynı şekilde etkileyeceği durumudur. Diğer bir deyişle iş ve özel yaşam birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. Bu nedenle araştırmalarda iş ve yaşam doymu birlikte ele alınmaktadır. Türkiye’de bu yönde yapılan ilk araştırmalardan biri olan Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar (1998) tarafından yapılan çalışmada, iş ve yaşam doymu ilişkisini açıklayan kuramların etkililiği incelenmiştir. Araştırmaya bölünme, saçılma ve giderme modelleri dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda her modelin farklı kişilik tiplerine uygun olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca giderme etkisinin saçılma etkisine göre yaşam doymu üzerinde daha az etkili olduğu görülmüştür.

Demiröz (2001), Türk Silahlı Kuvvetleri’nde görevli astsubay ve subaylardan oluşan 201 kişilik grubun iş doymularını, yaşam doymularını ve iş stresi düzeylerini incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre grubun iş ve yaşam doymu düzeyleri beklenen düzeyden yüksekken, iş stresi düzeyleri beklentinin altında bulunmuştur. Kendi aralarında yapılan analizler neticesinde bu üç kavramın birbiriyle yakından ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Personelin yaşam doymu, iş doymu ve iş streslerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve mesleki eğitimde yeterlik veya yetersizlik duygularına göre değişmediği görülmüştür.

Ünal ve diğerleri (2001) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada Malatya’da çalışan hekimlerden oluşan 384 kişilik bir gruptan veri toplanıp analiz edilmiştir. Yaşam doymu düzeyi ile sosyodemografik değişkenler, iş doymu ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan araştırmada cinsiyet, medeni hâl, gelir seviyesi, yaş, unvan gibi bir dizi değişkenin tükenme, iş ve yaşam doymunu birlikte etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) çoğunluğu erkek olmak üzere 173 öğretmen üzerinde yaptığı çalışma ise öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu ile tükenmişlik seviyeleri yaşlarına, cinsiyetlerine ve görev sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu sonuçtan araştırmacı, öğretmenlerin işlerine yönelik olumsuz durumların sadece cinsiyet ve yaş gibi kriterlere göre değerlendirilemeyeceği yorumunu yapmıştır.

Öcal (2008) tarafından tekstil çalışanlarından oluşan 250 kişilik gruba yönelik yapılan araştırmada iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken, iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak Kısacık (2018) tarafından farklı meslek alanlarından aynı sayıda çalışanla yapılan benzer araştırmada aile-iş çatışmasının iş doyumunu pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş doyumunu, kariyer tatmini ile yaşam doyumunu arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bu üç kavramdan birinde artış görülmesi durumunda diğer ikisinin de %32-38 oranlarında bu değişimden etkilenip artış göstereceği regresyon analizi sonuçlarıyla da ifade edilmiştir.

Yılmaz Tekirgöl (2011) tarafından özel işletmelerde beyaz yaka çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, iş doyumunu ve yaşam mutluluğu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunurken, cinsiyet, kıdem gibi değişkenlerle arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra yaşla birlikte iş doyumunda azalma olduğu görülmüştür. Bu sonuç, meslekte geçirilen süre arttıkça sorumlulukların da artacağı, buna bağlı olarak iş doyumunda düşüş yaşanacağı şeklinde yorumlanmıştır.

Engelli çalışanların iş ve yaşam doyumları üzerine Kaya (2013) tarafından yapılan çalışmada örneklem, Ankara ve Konya'da 2012-2013 yıllarında farklı kurumlarda çalışan 122 bedensel engelli bireyden oluşmaktadır. Araştırmada bu bireylerin iş ve yaşam doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda bedensel engelli kişilerin çalışma süresi, gelir seviyeleri, iş deneyimleri, cinsiyetleri ve medeni hâllerine göre aralarındaki ilişki bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür. İş doyumunu, yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ise yaşları ve eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Akgündüz (2013) tarafından Kuşadası'ndaki konaklama işletmelerinde çalışan 233 kişiyle yürütülen çalışmada, bu işletmelerde iş ve yaşam doyumunu ile öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. İşgörenler üzerinde yapılan araştırmada iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif anlamlı ilişki bulunurken, öz yeterliliğin kısmen aracılık

etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, bölgede bulunan işletmelerin yöneticileri tarafından, çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerini yükseltmek amacıyla yürütülecek her bir uygulama ile onların iş ve yaşam doyumlarına da olumlu katkılar sağlanabileceği ifade edilmiştir.

Halk sağlığı müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada Dalkıran (2015), personellere ait iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamıştır. 254 kişilik örneklem grubundan toplanan veriler neticesine göre yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değerkenlere göre iş ve yaşam doyumları için anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Çalışma sonucunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkinin varlığı saptanmış ve iş doyumunun yaşam doyumunu yordadığı şeklinde yorumlanmıştır.

Yurt içinde yapılan araştırmalara bakıldığında çok farklı meslek gruplarıyla çalışıldığı ve araştırma bulguları birbirine benzer şekilde iş ve yaşam doyumunun birbirlerini etkilediği şeklinde sonuçlanmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum gibi çeşitli değerkenlerle iş ve yaşam doyumlarının incelendiği araştırmalarda ise birbirinden farklı bulgulara ulaşıldığı, analiz sonuçlarının tutarlılık göstermediği söylenebilir.

Okulda alışan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının incelendiği az sayıda araştırmada zyeterlilik (Durmuş, 2015), stresle başaçıkma stratejileri (Aysan ve Bozkurt, 2004; Bulut, 2007), okul türü ile cinsiyet ve yaş (ivilidağ, 2007) değerkenlerinin yaşam doyumunu ile arasında anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. İş doyumunu üzerinde psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmalar ise ilk iş doyumunu araştırmalarından yaklaşık on yıl sonrasına, 1990'ların sonuna dayanmaktadır. Kriz odaklı geleneksel rehberlik anlayışının yerini gelişimsel rehberliğe bırakması ve okulda görev yapan psikolojik danışmanlarda iş doyumunu araştırmaları aynı yıllara rastlamaktadır. Diğer bir deyişle, gelişimsel rehberlik modeliyle ilgili ilk yayınlardan Serdar Erkan tarafından 1995'te ortaya atılmasıyla birlikte (Nazlı, 2016), okulda çalışan psikolojik danışmanların alanda ve dolayısıyla uygulamada yaşanan değerifimlere paralel şekilde işlerinden ne derece doyum sağladıklarının merak konusu olmaya başlandığını düşündürmektedir. Aynı yıllarda yapılan araştırmalar ise okulda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumlarının, görevlerinin çoğunluğu ile olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu (Tezer, 1993; Akt. Sevim ve Hamamcı, 1999), cret ile meslekte gelişme ve yükselme gibi iş doyumunu etkilediği düşünülen konulardaki beklenti düzeylerinin gerçekleşme durumu arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu (Demir, 1998) bulgusuna ulaşılmıştır. Kocayörük (2000) tarafından yapılan araştırma, okulda çalışan

psikolojik danışmanların yetki, sorumluluk, yöneticinin alanla ilgili görev vermesi, öğrenci tutumları gibi birçok değişkenin iş doyumları ile arasında anlamlı fark bulunduğunu göstermiştir.

Okulda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumları üzerinde yapılan daha güncel araştırmaların ise özyeterlilik (Ekşi vd., 2015), mükemmeliyetçilik (Karababa ve Acun Kapıkıran, 2014) ve kendini geliştirme (Hamamcı, Oskargil Göktepe ve İnanç, 2004) gibi konularda yoğunlaştığını göstermektedir. Bulut Yazıcı (2018) yaptığı araştırmada, mesleki benlik saygıları ve çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iş doyumlarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmalar okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının çok çeşitli değişkenler tarafından etkilendiğini göstermektedir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

İş doyum ve yaşam doyumunun birlikte ele alındığı, aralarındaki ilişkinin incelendiği yurt dışı araştırmalara bakıldığında, Türkiye'deki araştırmalardan çok daha erken dönemlerde başladığı görülmektedir. İş doyum araştırmaları, ilk kez 1920'lerde Elton Mayo ve arkadaşlarının çalışmalarıyla başlamıştır. Yaşam doyum araştırmaları ise Neugarten ve diğerleri (1961) tarafından yaşlılar üzerinde yapılan ilk araştırmadan sonra hız kazanmıştır.

İş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan ilk araştırma Near ve diğerleri (1978) tarafından yapılan çalışmadır. Analiz sonuçları iş ve yaşam doyumunun aralarındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Aynı araştırmacılar olan Rice, Near ve Hunt (1979) tarafından yapılan diğer bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İş dışında komşuluk ilişkileri, evin kira olup olmaması, hane geliri, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlerle iş ve yaşam doyum arasındaki ilişki incelenmiş ve bir model öne sürülmüştür.

Schmitt ve Mellon (1980) tarafından yapılan bir araştırmada yaşam doyumunun iş doyumunu etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, işe katılım oranı iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Araştırmacılar tarafından bu sonuçlar, iş doyum ve verimlilik arasındaki ilişkinin çok net olmadığı ancak üretimin, devamsızlığın ve işçi sabotajının iş doyumuyla ilgili olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Dolaylı olarak iş doyumсуzluğu ekonomik bir takım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Judge ve Watanabe (1993) tarafından yapılan araştırma, iş ve yaşam doyumu arasında güçlü ve pozitif ilişki bulgusuyla sonuçlanmıştır. Buna göre yaşam doyumunun iş doyumunu yordama gücü, iş doyumunun yaşam doyumunu yordama gücünden daha fazladır. Diğer bir deyişle yaşam doyumu iş doyumunu daha fazla etkilemektedir. Bu bulgu, araştırmacılar tarafından genel yaşam doyumunun işle ilgili alanlar değerlendirildiğinde pozitif etkisi olduğu yönünde yorumlanmıştır.

Konuyla ilgili güncel araştırmalar iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiden daha çok iş ve yaşam doyumunun hangi değişkenler tarafından etkilendiğine odaklanmaktadır. Kişiliğin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri inceleyen Steel, Schmidt, Bosco ve Uggerslev (2018) tarafından yapılan bir meta analiz araştırmasına göre farklı kişilik tipleri iş ve yaşam doyumlarını farklı düzeylerde etkilemektedir. Araştırma sonucuna göre kişilik tipleri arasında iş ve yaşam doyumunun en güçlü yordayıcıları olarak nevroitiklik ve dışadönüklük gelmektedir.

Monahan ve Swanson (2019) tarafından 1990'lı yıllarda başlanan hukuk fakültesini tercih eden öğrenciler üzerinde yapılan geniş çaplı boylamsal bir araştırmaya göre evli olma durumu, çocuk sahibi olma durumu, gelir düzeyinin ve farklı kariyer tercihlerinin iş ve yaşam doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma koşulları ve sorumluluk bakımından üst düzey işlerde çalışan avukatların iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Coning, Rothmann ve Stander (2019) düşük ücret memnuniyetsizliğinin iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca araştırmaya dâhil edilen yaşam doyumu yüksek katılımcıların iş doyumlarının da yüksek olduğu, ancak iş doyumunu yüksek katılımcıların iş doyumlarının yaşam doyumlarını yordamadığı görülmüştür.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları üzerinde yapılan ilk araştırma Hansen (1967) tarafından ortaya atılmıştır. Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ile iş faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Okuldaki diğer personelle ilişkiler kurmak ve sürdürmek, rehberlik hizmetleri ve bireysel öğrenci görüşmelerinin iş doyumlarıyla en ilişkili faaliyetler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Rehberlik programı hazırlamanın ise iş doyumuyla ilişkisine rastlanmamıştır. Dietz (1972) de okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları üzerinde üzerinde benzer bir araştırma yapmıştır. Gade ve Houdek (1993) ise iş yükünün okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında birden fazla okulda görev alan psikolojik danışmanların düşük iş doyumunu ve tükenmişlik, stres ile rol

çatışması yaşadıklarını göstermiştir. DeMato ve Curcio (2004) yaptıkları karşılaştırmalı araştırmada 90'lı yıllara kadar okul psikolojik danışmanlarının genel iş doyumlarının yüksek olduğunu ancak son on yılda genel iş doyumunda azalma olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Okul psikolojik danışmanlarının iş ve yaşam doyumlarının birlikte ele alındığı araştırma sonuçlarının iş doyumunun yaş, meslekte geçirilen yıl ve olumsuz okul ortamı etkilerine rağmen genel yaşam memnuniyetini olumlu yönde yordadığını ortaya koymuştur (Bryant ve Constantine, 2005). Son on yılda yapılan araştırmalar okul yöneticileri ve okul psikolojik danışmanları arasındaki etkileşimin psikolojik danışmanların iş doyumlarını anlamlı olarak yordadığı (Clemens, Milsom ve Cashwell, 2009), idare destek ile okul personeliyle etkili iletişim kurmanın ise iş doyumuyla yüksek korelasyon gösterdiği bulunmuştur (Pyne, 2011). Yapılan araştırmalara bakıldığında okul psikolojik danışmanlarının iş doyumuyla ilgili araştırmalara oldukça erken başlanmasına rağmen az sayıda olduğu görülmüştür. Buna rağmen rol ve görevlerden stres, tükenmişlik ve okul ortamına kadar farklı değişkenlerin ele alındığı söylenebilmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumlarını ise neyin etkilediğiyle ilgili az sayıda araştırmaya rastlanmaktadır.

İş Doyumu ve Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumunun rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla birlikte ele alındığı çalışmalar yurt dışında Keller (1975) tarafından yapılan ve bu değişkenlerin iş doyumunu olumsuz yönde ve direkt olarak etkilediğini gösteren araştırmayla başlamışken, yurt içinde Yıldırım (1996) tarafından yapılan araştırmayla başlamıştır.

Keller (1975) rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve analiz sonuçları süpervizyon, ücret ve terfide yaşanan iş doyumsuzluğunun rol çatışmasıyla ilişkilendirildiğini göstermiştir. Rol belirsizliğinin ise kendi kendine çalışmayla negatif yönde ve anlamlı ilişki bulunurken; ödeme, terfi ve işbirliği halinde çalışmayla negatif yönde ancak anlamlı olmayan ilişki bulunmuştur.

Yıldırım (1996) Ankara'da çalışan ve bankacılardan oluşan 240 kişilik bir grupla yaptığı çalışmada tükenmişliğin iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışması, cinsiyet, statü ve işi isteyerek seçme gibi değişkenler tarafından yordayıp yordandığını ele almıştır. Elde edilen verilerin regresyon analiz sonuçları iş doyumunun tükenmişliğin ve rol çatışmasının güçlü bir yordayıcısı olduğunu gösterirken, rol belirsizliğinin tükenmişliğin sadece duygusal tükenme alt boyutunu yordadığını göstermiştir.

Babin ve Boles (1996) tarafından yapılan bir araştırma sonuçları ise iş performansının rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna etkilerinde aracılık etkisi olduğunu göstermiştir. Konuyla ilgili yapılan diğer araştırma sonuçlarından farklı olarak çatışma duygularının belirsizlik duygularından daha yoğun olduğu yorumu yapılmıştır. Bu da rol çatışmasının rol belirsizliğine göre daha olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir.

Konuyla ilgili Türkiye’de yapılan araştırmaların 2000’lerden sonra hız kazanmaya başladığı görülmektedir. Taşdelen’in (2000) bankacılık sektöründeki işgörenlerin demografik özelliklerinin onların iş doyumunu, rol belirsizliğini ve rol çatışmasını nasıl etkilediğini görmeyi ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçladığı araştırmada toplam dokuz bankada çalışan 149 kişiden veri toplanmıştır. Taşdelen (2000) bu çalışmada bulduğu, iş doyumunu ve rol çatışması ile rol belirsizliği arasında negatif yöndeki anlamlı ilişkiyi araştırmasının en temel sonucu olarak ifade etmektedir.

Bankacılık sektöründe Uğurluoğlu Ok (2002) tarafından tükenmişlik üzerine gerçekleştirilen başka bir araştırmada iş doyumunu, rol çatışması ve rol belirsizliği kovaryans değişken olarak incelenmek ve tükenmişliğin bazı değişkenlerle ilişkisine bakılmak istenmiştir. Bu amaçla 999 katılımcıdan toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışmada, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışması kovaryans üç değişken olduğunda işgörenlerin cinsiyetlerinin, görev sürelerinin, işlerinin yoğunluğunun ve statülerinin tükenmişlik seviyesini tahmin edebilmeye yararının anlamlı; medeni hâllerinin, yaşları ve eğitim seviyelerinin ve gelir düzeylerinin ise tükenmişlik düzeyini tahmin edebilmeye yararının anlamlı olmadığı görülmüştür.

Menteşe (2007) tarafından yapılan araştırmada Kütahya ili merkez ilçesinde çalışan bankacıların %61.29’undan alınan veriler analiz edilmiştir. Analizlere göre iş doyumunu ve rol belirsizliğin tükenmişliği yordadığı, ancak rol çatışmasının tükenmişliği herhangi bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Ayrıca rol belirsizliği ile duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif, anlamlı; düşük başarı hissi düzeyi ile arasında ise negatif, anlamlı ilişki olduğu da araştırma sonuçları arasında yer almaktadır.

Koustelios ve Kousteliou (1998) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma, rol çatışması ile iş doyumunun alt boyutlarından denetim, çalışma koşulları ile negatif yönde; rol belirsizliğinin iş doyumunun süpervizyon ve kendi kendine çalışmakla negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucu artan talepler, hızlı değişen çalışma ortamı ve öğretmenlerin bu ortamlara uyum sağlamadaki

yetersizlikleri gözlenen rol çatışması ve rol belirsizliği sebeplerinden olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Koustelios, Theodorakis ve Goulimaris (2004) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma sonuçları, rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumunun önemli yordayıcılarından biri olduğunu göstermiştir.

Tolay Sabuncuoğlu (2008), rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumunu ve tükenmişliğe etkisini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde çalışan 71 araştırma görevlisiyle gerçekleştirdiği araştırmayla incelemiştir. Çalışma bulgularına bakıldığında katılımcıların rol çatışması ve rol belirsizliği seviyelerinin düşük, iş doyumunu puanlarının ise oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları, rol belirsizliği ile rol çatışmasının, duyarsızlaşma ve duygusal yorgunluk düzeyini yükselterek iş doyumunu düzeyini düşürdüğünü göstermiştir. Bu duruma göre tükenmişlik, hem rol belirsizliği hem de rol çatışması ve iş doyumunu arasında aracı bir etki göstermiştir.

Hemşireler üzerinde Yeşilyurt (2009) tarafından yapılan araştırma, İstanbul'da bulunan 5 hastanede görevli 591 kişinin katılımıyla hemşirelerin iş doyumunu ve iş stresine yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasının etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda hemşirelerin yaşadıkları rol çatışmasının orta seviyede, rol belirsizliğinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı, rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş doyumunu arasında ise negatif, anlamlı ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Narin (2010) hemşirelerin rol belirsizliği ve rol çatışmasını, iş doyumunu ve iş stresini incelemek istediği çalışmasını Bağcılar Eğitim Araştırma Hastanesi'nde görev yapmakta olan 220 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Analiz sonuçlarına göre, rol belirsizliği ve rol çatışması arasında pozitif ve anlamlı; rol belirsizliği ile içsel iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında negatif ve zayıf ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akdaş (2015), yaptığı çalışmada 150 hemşireden veri toplamıştır. Devlet ve özel hastanede hemşirelerin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin tükenmişlik ile iş doyumuna etkisinin incelendiği çalışmada hemşirelerin rol belirsizliği ve rol çatışması seviyeleri orta düzeyde bulunmuştur. Verilerin analiz sonuçlarına göre rol çatışmasının iş doyumunu negatif yönde düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Topaloğlu (2017) ormancılık sektöründe işgörenlerin rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek için yürüttüğü çalışmada 204 katılımcıdan veri toplamıştır. Rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada iş doyumunu cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterirken medeni hâl, eğitim düzeyi, görev süresi ve görev türü gibi

değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Regresyon analizine göre ise rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumunu anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordadığı görülmüştür. Ayrıca çalışmada rol çatışması ve rol belirsizliği yaşama ile işten doyum elde edememe durumlarının genç personellerde daha fazla görüldüğü, bu durumun genç personele yetki avantajı sağlanarak giderilebileceği ifade edilmiştir.

Erten (2018) bağımsız denetçilik yapan 171 kişiyle yürüttüğü çalışmada iş doyumuna iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları, iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin artışının bağımsız denetçilerin iş doyumunu azalttığını göstermiştir. Genel iş doyumunu seviyesini düşüren en güçlü etmenlerin, iş yükü ve rol belirsizliği sonrasında ise rol çatışması olduğu görülmüştür. Ayrıca analiz sonuçlarına göre, rol belirsizliğinin gelir seviyesi ve yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşırken, rol çatışmasının hizmet yılı, medeni hâl durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında iş doyumunu rol belirsizliğinin orta düzeyde negatif yönlü, rol çatışmasının ve iş yükünün ise düşük düzeyde negatif yönlü yordadığı görülmüştür. Aynı sonuçlar rol çatışması, rol belirsizliği ve iş yükünün iş doyumundaki toplam varyansın %31'ini açıkladığını göstermiştir.

Rol belirsizliği, rol çatışmasının iş doyumuna etkilerini inceleyen çalışmaların genel olarak birkaç meslek grubu etrafında toplandığı ve benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılan araştırmalar oldukça sınırlı olmakla birlikte önemli bulgular vermektedir. Konuyla ilgili yapılan ilk araştırma (Redick, 1972) okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları ideal roller ile gösterdikleri rol kalıpları birbirinden farklı olduğunu ve rol belirsizliğinin deneyim, nevroz ile tolerans düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Thompson ve Powers (1983) tarafından yapılan araştırmada ise rol belirsizliği, rol çatışması ile işten ayrılma eğilimi ve iş doyumunu arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Buna göre rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş doyumunu arasında negatif, rol çatışması ve işten ayrılma eğilimi arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Coll ve Freeman (1997) yaptıkları araştırmada, araştırmaya katılan tüm okul psikolojik danışmanlarının rol çatışması ile mücadele ettiğini ancak ilkokulda görev yapan psikolojik danışmanların ortaokuldakilere göre daha fazla rol çatışması algıladıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Cervoni (2011) tarafından yapılan çalışmaya göre okul psikolojik danışmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması, danışmanlıkla ilgili konulara harcanan süre ve konsültasyona harcanan sürenin iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu

bulgusuna ulaşılmıştır. Violanti (2003) tarafından okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılan araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışmasının psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerini etkilediği bulunmuştur. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının rol belirsizliği düzeylerinde farklı alanlarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sorumluluklar ve kendilerinden neyin beklendiği gibi alanlarda psikolojik danışmanların rol belirsizlikleri düşük düzeyde bulunurken, dosyalamaya ayrılan zaman ve kendi alanlarında ne kadar otoriteye sahip oldukları konusunda belirsizlik yaşadıkları bulunmuştur.

Kirk Brown ve Wallace (2004) tarafından okul dışında çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumuyla negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacılar araştırma sonunda, yetersiz eğitimin danışmanların rol belirsizliği ve rol çatışmasında rolü olduğunu ve eğitimin danışmanın sorumluluğunda olduğunu vurgulamışlardır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar okulda çalışan psikolojik danışmanlarda rol çatışması ve rol belirsizliğinin düşük iş doyumunu, yüksek işten ayrılma eğilimi gibi istenmeyen sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir.

İş Doyumu ve Algılanan rgtsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumunu ve örgütsel destekle ilgili araştırmalar 1990' yıllarında başlamıştır. İlk araştırmalardan olan Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997) tarafından yapılan çalışma örgütsel destek ve iş doyumunu arasında yüksek düzeyde ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Yoon ve Thye (2002) araştırmalarında örgütsel destek ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili ve örgütsel bağlılığı arttırıcı rolleri olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Hemşirelerin rgtsel bağlılıkları, iş doyumları, algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ve liderlik algılarıyla ilgili Al-Hussami (2008) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, hemşirelerin iş doyumları ile örgütsel destek, liderlik davranışları ve örgütsel bağlılıkları arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. in'de yapılan bir başka araştırmaya göre örgütsel destek ve iş doyumunu ile çalışandan alınan verim arasındaki pozitif korelasyonun yanı sıra örgütsel destek ve iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık ve dört boyutun her biri arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir (Miao ve Kim2010). Kwak, Chung, Xu ve Eun-Yung (2010) Güney Kore hemşireleriyle yürüttükleri çalışmada iş doyumunu, örgütsel destek ve bakım kalitesi arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bogler ve Nir (2012) ğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, sonuçlar öğretmenlerin

güçlendirilmesinin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Örgütsel destekle iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar, Türkiye’de yurt dışındaki araştırmalara göre oldukça geç başlamıştır. Nalbant (2013) tarafından yöneticilerin sahip olduğu problem çözme becerilerinde iş doyumunu ve örgütsel desteğin rolünün incelendiği bir araştırmada 208 kişilik bir örneklem grubundan veri toplanmıştır. Analiz sonuçları iş doyumunu ve örgütsel desteğin yöneticilerin problem çözme becerilerinde önemli rolleri olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel desteğin yöneticilerin iş doyumları üzerinde pozitif bir etki yarattığı görülmüştür. Ayrıca çalışmada, yöneticilerin algıladıkları örgütsel desteğin ve iş doyumunun yükseltilmesine yönelik gerçekleştirilecek uygulama ve tedbirlerin onların problem çözme becerilerini geliştireceği ifade edilmiştir.

Sanayi sektöründe Engin (2015) tarafından örgütsel desteğin, iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Genel hedef olarak sektör çalışanları arasındaki farklılıkları göstermeyi amaçlayan araştırma 636 çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma bulguları, örgütsel desteğin alt boyutlarından olan duygusal desteğin dışsal iş doyumunu ile pozitif yönde, sosyal desteğin dışsal iş doyumunu ile pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışanların iş gördükleri alana göre içsel doyum alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu; hizmet alanında işgörenlerin içsel iş doyumlarının sanayi alanında işgörenlerinkine nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmada, alanyazında konuyla ilgili çalışmaların birçoğunda sektörlerden sadece bir tanesinin merkeze alınarak işgörenlerde iş doyumunu araştırmalarının yapıldığı belirtilerek bu çalışmanın farklı sektörlerde çalışan işgörenlerden elde edilen verileri taşıması sebebiyle literatür için değerli olabileceği ifade edilmiştir.

Engelli bireylerle çalışanlar üzerinde Oktar (2015) tarafından geniş çaplı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, engelli bireylere hizmet veren kurumlardaki işgörenlerin iş doyumlarına algıladıkları örgütsel desteğin ve tükenmişliklerinin etkisini incelemek üzere, aralarında öğretmen ve psikologların da bulunduğu 10 farklı meslek grubundan 183 kişinin katılımıyla yürütülmüştür. Analiz sonuçları algılanan örgütsel desteğin artmasının iş doyumunu düzeyinin artmasında önemli rol oynadığını göstermektedir.

Türe Yılmaz (2016), kamu hastanesi ve üniversitede çalışan 964 hemşireden veri topladığı çalışmada, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteği ve onların iş doyumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Hemşireler üzerine yaptığı bu çalışmada

hemşirelerin örgütsel destek ile iş doyumları arasında orta düzeyde, pozitif ilişki olduğunu saptamıştır.

Demirci (2016) tarafından yürütülen çalışmada 904 belediye personelinden görüşme ve anket yoluyla toplanan verilerin analizlerine göre personellerin hem algıladıkları örgütsel destek düzeyinin hem de iş doyumları düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bulgulara göre algılanan örgütsel destek iş doyumundaki değişimin %31'ini açıklayabilmektedir. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça örgüte olan bağlılıkları, iş doyumları artmakta, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Karabulut (2017) tarafından savunma ve havacılık dalında faaliyet gösteren 71 adet şirketin 448 çalışanı ile yapılan çalışmada örgütsel destek ve lider desteğinin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu tespit edilirken örgütsel bağlılığın ise iş doyumuna ve sosyal desteğin aralarındaki bağda dolaylı aracılık etkisi gösterdiği bulunmuştur.

Atalar (2019) tarafından eğitim yöneticileri ve öğretmenlerden oluşan 188 kişi üzerinde yapılan bir çalışmaya göre iş doyumuna ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı, iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğu görülmüştür. İş doyumunun işten ayrılma niyetinde etkili olduğu, ancak örgütsel desteğin moderatör rol üstlenmediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Sarıkaya (2019), Ankara'da görev yapan 497 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada bu öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel güven seviyeleri ve iş doyumları düzeyleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri orta seviyede bulunurken iş doyumları düzeylerinin cinsiyete, medeni hâllerine ve branşlarına göre anlamlı derecede farklılık göstermediği ancak öğretmenlerin yaşlarına ve görev sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki orta seviyede ve pozitif bulunmuştur. Diğer bir deyişle, analiz sonuçları örgütsel desteğin iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiş ve iş doyumundaki değişimin %48.7'sini açıkladığı belirtilmiştir.

İş doyumuna ve örgütsel desteğin incelendiği çalışmalara bakıldığında birçok çalışmada iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşıldığı görülmüştür. Bunun yanı sıra örgütsel desteğin işe bağlılık ve problem çözme becerileri gibi değişkenler üzerinde de pozitif etkisi olduğu çalışmacılar tarafından tespit edilmiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların diğer meslek alanlarına göre ise oldukça sınırlı olduğu ancak bu çalışmalarda iş doyumuna ve örgütsel destek arasındaki

ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Okul psikolojik danışmanlarında ise örgütsel desteğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte örgütsel destek algısına ilişkin araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Giegel (2013), okul psikolojik danışmanlarında rol belirsizliği ve rol çatışmasının yaygın olduğunu bu nedenle örgütsel desteğin savunuculuk ve uygunsuz görevler verilme noktasında önemli olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda ilkokulda görev yapan psikolojik danışmanların ortaokul ve lisedekilere göre daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Yaşam Doyumu ile Örgütsel Destek, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde yaşam doyumunu ile algılanan örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışmasının beraber ele alındığı araştırmalar yer almaktadır. Literatür incelendiğinde konuyla ilgili çalışmaların çok kısıtlı olduğu görülmektedir. Ek olarak yaşam doyumunu yerine öznel iyi oluş, mutluluk, psikolojik iyi oluş gibi kavramlar da kullanıldığı için bu kavramların konuyla ilgili yapılan araştırmalarına da yer verilmiştir.

Ertürk, Keskinçelik Kara ve Zafer Güneş (2016) tarafından 412 öğretmenle yürütülen çalışmada öğretmenlerin duygusal emek ve psikolojik iyi oluşlarında örgütsel desteğin alt boyutlarından biri olan yönetsel destek algısının etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin algıladıkları yönetsel destek duygusal emek düzeylerini yordamamakta ancak psikolojik oluşu düşük düzeyde yordamaktadır. Araştırmacıya göre yönetsel destek öğretmenlerin işe olan bağlılıklarını, güdülenme düzeylerini artırarak iş doyumlarına ve psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlamaktadır.

Yalçın (2018) tarafından rütbeli gazilerin örgütsel destek ile sosyal desteğin yaşam doyumlarına etkisinin incelendiği bir araştırmada analiz sonuçları örgütsel, sosyal ve çalışma arkadaşlarının desteğinin yaşam doyumuna olumlu etki ettiğini, ancak aile desteğinin bir etkisi olmadığını göstermiştir. Araştırmacı tarafından bu sonuç, kişilerin ailelerinden gördükleri destekleri sıradan ve olması gerektiği biçiminde düşündüklerini ve bu nedenle yaşam doyumlarına etki etmediği şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca bu üç kavram arasında da pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Oluk (2018) tarafından otel işletmelerinde yapılan, örgütsel destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, örgütsel adaletin örgütsel destek ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Örgütsel destek ile

öznel iyi oluş arasında .37 düzeyinde anlamlı ilişki saptanmıştır. Algılanan örgütsel destek düzeylerinde cinsiyetlerine ve turizm eğitimi almış olma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tiryaki Şen (2018) ise hemşirelerin yöneticilerinin, çalışma arkadaşlarının ve algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik iyi oluşlarına ve iş performanslarına olan etkisini incelemiştir. Analiz sonuçları psikolojik iyi oluşun, iş performansı ve yönetici desteği arasındaki ilişkide aracılık rolü olmadığı ancak bağlamsal performans ile çalışma arkadaşları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Özetle hemşirelerin psikolojik iyi oluşları ve iş performansları üzerinde çalışma arkadaşları ve örgütsel desteğin olumlu etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumları üzerine yapılan araştırmalar olmasına rağmen (Bulut, 2007; Çivilidağ, 2007; Degges-White ve Stoltz, 2015), rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel desteğin okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumları üzerindeki etkilerinin incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu araştırmalarda ise okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyilik hallerini sosyal destek, duygusal istikrar, maneviyet, fiziksel sağlık (Augustine, 2016) ile olumlu benlik, hedef belirleme, dindarlık (Purwaningrum, Hanurawan, Degeng ve Triyono 2019) gibi faktörlerin desteklediği bulgusuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, katılımcılara, kullanılan veri toplama araçlarına ve veri analiz tekniklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma okulda çalışan psikolojik danışmanların rol çatışması, rol belirsizliği ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumlarını yordama gücünü ortaya koymayı amaçlayan nicel bir araştırmadır. Bu nedenle araştırmanın modelini, genel tarama modeli ve bu modelin içinde yer alan karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli oluşturmaktadır.

Tarama modelinde önceden olan veya şu an olmakta olan durumu olduğu haliyle betimlemek amaçlanırken, ilişkisel tarama modelinde iki ya da ikiden fazla değişken arasındaki beraber değişimin veya bu değişimin seviyesinin saptaması hedeflenmektedir (Karasar, 2015).

Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'nda rehberlik öğretmeni kadrosunda görev yapmakta olan 350 rehberlik öğretmeni (okulda çalışan psikolojik danışman) olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken maksimum çeşitlilik tercih edilmiştir. Bu örnekleme yöntemi sayesinde evrene ilişkin önemli ipucu ve bilgilere ulaşılabileceği varsayılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009).

Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1 ile gösterilmiştir. Veriler psikolojik danışmanların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okulun bulunduğu yerleşim yeri türü, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı ve görev yapılan eğitim öğretim kademesi şeklindeki 5 demografik özellik açısından incelenmiş ve her bölümdeki kişi sayıları yüzdeleri ile belirlenmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	228	65.10
	Erkek	112	34.90
	Toplam	350	100.00
Yaş Grubu	23-27 yaş	73	20.90
	28-32 yaş	72	20.60
	33-37 yaş	46	13.10
	38-42 yaş	58	16.60
	42+ yaş	101	28.90
	Toplam	350	100.00
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	85	24.30
	6-10 yıl	73	20.90
	11-15 yıl	55	15.70
	16+ yıl	137	39.10
	Toplam	350	100.00
Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Türü	İl	194	55.40
	İlçe	126	36.00
	Köy	30	8.60
	Toplam	350	100.00
Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı	1	129	36.90
	2	139	39.70
	3	49	14.00
	4+	33	9.40
	Toplam	350	100.00
Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesi	Anaokulu	23	6.60
	İlkokul	98	28.00
	Ortaokul	132	37.70
	Lise	97	27.70
	Toplam	350	100.00

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların 228'inin (%65.10) kadın, 112'sinin (%34.90) erkek, 73'ünün (%20.90) 23-27 yaş arasında, 72'sinin (%20.60) 28-32 yaş arasında, 46'sının (%13.10) 33-37 yaş arasında, 58'inin (%16.60) 38-42 yaş arasında ve 101'inin (%28.90) 42 yaş ve üzerinde, mesleki kıdem olarak 85'inin (%24.30) 1-5 yıl arasında, 73'ünün (%20.90) 6-10 yıl arasında, 55'inin (%15.70) 11-15 yıl arasında 137'sinin (%39.10) ise 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olduğu, 194'ünün (%55.40) ilde, 126'sının (%36.00) ilçede ve 30'unun (%8.60) köyde bulunan bir okulda görev yaptığı, 129'unun (%36.90) okullarında bulunan psikolojik danışman sayısının 1, 139'unun (%39.70) okullarında bulunan psikolojik danışman sayısının 2, 49'unun (%14.00) okullarında bulunan psikolojik danışman sayısının 3 ve 33'ünün

(%9.40) okullarında bulunan psikolojik danışman sayısının 4 ve üzeri olduğu, okulda çalışan psikolojik danışmanların 23'ünün (%6.60) anaokullarında, 98'inin (%28.00) ilkokullarda, 132'sinin (%37.70) ve 97'sinin (%27.70) liselerde görev yaptığı görülmektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada psikolojik danışmanlara ilişkin genel bilgiler elde etmek için “Kişisel Bilgi Formu”; psikolojik danışmanların algıladıkları rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyleri için “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği”; algılanan örgütsel destek düzeyi için “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. İş doyum düzeyleri için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve yaşam doyumu düzeyleri için “Yaşam Doyumu Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Bu süreçteki yasal izin ve etik kurul onayı EK 6 ve EK 7’de sunulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgiler Formu, psikolojik danışmanlara ilişkin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı, okulun bulunduğu yer ve eğitim öğretim kademesi gibi bilgiler elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği

Ölçek Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Yıldırım (1996) ve Erigüç (1994) tarafından yapılmıştır. Ölçek, çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerini ölçmeye amacıyla 7’li Likert tipi ve 14 madde olarak hazırlanmıştır. Bu 14 maddeden 8 tanesi (3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14) rol çatışması, 6 tanesi (1, 2, 4, 6, 9, 13) ise rol belirsizliğiyle ilgilidir. Puanlama “çok yanlış”tan “çok doğru”ya doğru yapılmaktadır. Her maddenin en düşük puanı -3, en yüksek puanı +3’tür. Ölçekten elde edilen puanlar hesaplanırken 3, 7, 8, 10, 11 ve 14. maddelerin puanları tersine çevrilerek değerlendirmeye katılmıştır. Toplam puanların yüksek olması yaşanan rol belirsizliği ve rol çatışmasının yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği, literatürde sıklıkla kullanılan bir ölçek olup, farklı araştırmacılar tarafından geçerlik ve güvenilirliği değerlendirilmiştir. Jackson ve Schuler (1985) tarafından yaklaşık 200 bilimsel çalışma üzerinde gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında, incelenen çalışmalar arasında ölçeğin güvenilirlik değerinin en düşük .76 çıktığı tespit edilmiştir. Ölçek yurt içi alanyazında da sıklıkla tercih edilmektedir. Farklı araştırmalarda rol belirsizliği ve rol çatışması için güvenilirlik katsayıları ayrı ayrı hesaplanmış ve yüksek bulunduğu görülmüştür. Bahsedilen araştırmalardaki Cronbach Alpha değerleri rol çatışması için $\alpha = .72$ ile $\alpha = .90$ ve rol belirsizliği için $\alpha = .73$ ile $\alpha = .88$ arasında değerlere sahiptir (Akar ve Yıldırım, 2008; Bilgiç, 2010; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011; Doğan, Demir ve Türkmen, 2016; Polatçı ve Özyer, 2015). Yıldırım'ın (1996) çalışmasında ise güvenilirlik katsayılarını (Cronbach Alpha) rol çatışması için $\alpha = .81$, rol belirsizliği için $\alpha = .72$ olarak ortaya konmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı rol belirsizliği için $\alpha = .91$ ve rol çatışması için $\alpha = .79$ olarak hesaplanmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 boyut ve 29 maddeden oluşmakta olup 5'li Likert olarak hazırlanmıştır. Bu 3 alt boyut; öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet alt boyutlarıdır. Ölçeğin değerlendirilmesinde “Tamamen Katılıyorum” dan “Hiç Katılmıyorum” a doğru ifade edilen dereceler 5 puandan 1 puana doğru olacak şekilde hesaplanmaktadır. Ayrıca 3., 6. ve 7. maddeler olumsuz ifadeler olduğundan bu maddelerden elde edilen puanlar tersine çevrilerek değerlendirmeye katılmıştır.

Ölçeğin iç tutarlık katsayısını belirlemek için 217 kişilik öğretmen grubuna ölçek uygulanmış ve örgütsel destek toplam puan için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .95, öğretimsel destek için $\alpha = .83$, yönetsel destek için $\alpha = .89$ ve adalet için $\alpha = .92$ olarak bulunmuştur. Derinbay (2011) tarafından, ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Öğretimsel desteği ölçtüğü düşünülen ilk faktör 9 madde ile varyansın %5.02'sini yine 9 madde ile yönetsel destek olarak ikinci faktör varyansın %5.25'ini ve 11 madde ile adalet olarak üçüncü faktör varyansın %44.5'ini açıklamaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .97$ olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Ölçek, David, D. J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England ve Lloyd H. Lofquist tarafından 1967 yılında, ifadelerin her birinde, “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar 5’li Likert tipi ölçek olarak geliştirilmiştir. İçsel, dışsal ve genel iş doyumunu ölçmek üzere hazırlanmış olup 18 yaşın üzerinde kadın ve erkek çalışanlara uygulanabilmektedir. Ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Cronbach Alpha katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Özdayı (1990) tarafından yapılan bir araştırmada ölçek 1134 kişiye uygulanmış ve güvenilirliği .86 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha katsayısının .70’in üstünde bir değere sahip olması o çalışma için güvenilirlik seviyesinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu (Nunnally ve Bernstein, 1994), katsayının .80’in üstünde olmasının ise çalışmanın güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğunu (Field, 2009) göstermektedir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, iş doyumunu 20 farklı alt boyutta ölçmektedir. Bu 20 boyut şunlardır; çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, terfi imkânı, elde edilen gelir, yönetim ilişkileri, başarı, tanınmışlık, sosyal hizmetler, sorumluluk, örgütün güttüğü politikalar, statü, yeteneklerden faydalanma, güvenlik, gerçekleştirilen etkinlikler, otorite, yaratıcı olma, bağımsızlık, ahlaki değerler, değişiklik, çalışma şartları ile teknik yardımdır.

Ölçeğin uzun ve kısa formu bulunmaktadır. Uzun formu 100, kısa formu 20 maddeden oluşmaktadır (Telman ve Çelik, 2013). Bu çalışmada 20 maddeden oluşan kısa form kullanılmıştır. Ölçekte genel iş doyumunu düzeyi için değerlendirme yapılırken “Hiç Memnun Değilim” den “Çok Memnunum” a doğru ifade edilen dereceler 1 puandan 5 puana doğru olacak şekilde hesaplanmaktadır. Buna göre genel iş doyumunu düzeyi 20 ile 100 puan arasında değer alabilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .92$ olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Amacı, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumun derecesini belirlemek olan ölçek Yetim (1991) ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yetim (2003), ölçeğin test tekrar test güvenilirliğini .73 ve Cronbach Alpha katsayısını .86 ve olarak ortaya koymuştur.

Ölçek 5 madde, 7'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Her bir madde için “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru tercih edilebilecek ifadelerden alınabilecek puanlar 1 ile 7 arasında değişmektedir. Yaşam doyumu ölçeğinden alınabilecek toplam puan ise 5 ile 35 arasında değişmektedir. Toplam puanın artması, bireyin yaşamdan almış olduğu doyumun arttığını, puanın azalması ise yaşam doyumunun azaldığını belirtmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .93$ olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analize hazırlanması ve veri analiz tekniklerine yer verilmiştir.

Verilerin Analize Hazırlanması ve Varsayımların İncelenmesi

Araştırmada elde edilen veriler analiz edilmeden önce ölçeklerin ortalama puanları standardize edilmiş Z puanına dönüştürülmüş ve puan aralıkları incelenmiştir. Z puan aralığı, ± 4 aralığına araştırma grubunun büyük olması durumunda genişletilebilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Bu aralığın dışında değer olmadığından veri setinden veri çıkarılmamıştır.

Regresyon, bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için (yordamak) kullanılmaktadır. Regresyon analizi ile bağımsız değişkendeki değişimlerin bağımlı değişken tarafından ne kadar tahmin edilebildiği tespit edilebilmektedir. Regresyon analizinin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmaması gerekir. Normal dağılımın incelenmesi için çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Tüm boyutlar için çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerine yakın veya daha düşük olduğu tespit edilmiş ve verilerin normal dağılım koşulunu sağladığı kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantının olup olmadığının incelenmesi Pearson Korelasyon analizi ile yapılmış ve $-.513$ ile $.669$ arasında olan boyutlar ile regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu bağlantı sorununun tespiti için ek olarak incelenen varyans artış faktörü değerinin 10'dan küçük olduğu (2.838 ile 4.330), tolerans değerinin .10'dan büyük olduğu (.231 ile .352), koşul indeksinin (8.811 ile 19.447) ise .30'dan küçük olduğu ve bu nedenle çoklu bağlantı sorununun olmadığı

tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018). Regresyon analizinin bir diğer ön koşulu olan otokorelasyonun tespiti için Durbin-Watson katsayısının (2.04) 2'ye yakın olduğu ve bu nedenle otokorelasyon olmadığı belirlenmiştir.

Veri Analizi Teknikleri

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak yapılmıştır. Analizde öncelikle veri toplama araçlarından elde edilen puanlara ilişkin betimsel ve demografik istatistiklere yer verilmiştir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların rol çatışması, rol belirsizliği, algılanan örgütsel destek, iş ve yaşam doyumu düzeylerini incelemek için ölçeklere ilişkin puanlarının ortalaması (X) ve standart sapma (Ss) değerleri hesaplanmıştır.

Okulda çalışan psikolojik danışmanlarda iş ve yaşam doyumu puan ortalamaları cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, görev yapılan okulun bulunduğu yere, görev yapılan okuldaki psikolojik danışman sayısına ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için t-testi ve ANOVA testleri ile incelenmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden rol çatışması, rol belirsizliği ve algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişkenler olan iş ve yaşam doyumunu yordama derecesini tespit etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analiz, bağımsız değişken veya değişkenlere dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesi amacıyla yapılmaktadır. Analiz sonucu, açıklanan toplam varyansın yorumlanmasına imkân vermektedir. Ayrıca analizin istatistiksel olarak anlamlılığına ve ilişkinin yönüne ilişkin bilgi vermektedir (Büyüköztürk, 2007).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada yer alan veri toplama araçlarından elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistiklere ve analizler sonucunda elde edilen bulgular ile yorumlarına yer verilmiştir.

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmada yer alan katılımcıların Minnesota İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Algılanan Örgütsel Destek puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

	<i>n</i>	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	Medyan	Mod	<i>Ss</i>	ÇK	BK
RB	350	-3.00	2.83	-1.12	-1.50	-2.00	1.40	1.07	0.38
RÇ	350	-2.50	2.63	0.33	0.25	-0.50	1.13	-0.06	-0.55
ÖRD	350	1.10	4.83	3.15	3.28	3.62	0.83	-0.18	-0.80
İD	350	30.00	94.00	63.80	65.00	58.00	14.50	-0.27	-0.68
YD	350	5.00	35.00	20.45	22.00	22.00	7.48	-0.25	-1.02

Not: RB= Rol Belirsizliği; RÇ= Rol Çatışması; ÖRD= Örgütsel Destek; İD= İş Doyumu; YD= Yaşam Doyumu; ÇK= Çarpıklık Katsayısı; BK= Basıklık Katsayısı.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların rol belirsizliği puan ortalaması (\bar{X}) -1.12 ve standart sapma puanı (*Ss*) 1.40, rol çatışması puan ortalaması (\bar{X}) 0.33 ve standart sapma puanı (*Ss*) 1.13’dir. Psikolojik danışmanların algılanan örgütsel destek ölçeğine ait puan ortalaması (\bar{X}) 3.15 ve standart sapması (*Ss*) 0.83’tür. Psikolojik danışmanların iş doyumu ölçeğine ait puan ortalaması (\bar{X}) 63.80 ve standart sapması (*Ss*) 14.50’dir.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puan ortalaması (\bar{X}) 20.45 ve standart sapması (S_s) 7.48'dir.

Regresyon Analizinde Yer Alan Değişkenler Arası İlişkiler

Regresyon analizinde yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	\bar{X}	S_s	1	2	3	4	5
1. RB	-1.12	1.40	-				
2. RÇ	0.33	1.13	.669**	-			
3. ÖD	3.15	0.83	-.533**	-.513**	-		
4. İD	63.80	14.50	-.604**	-.556**	.651**	-	
5. YD	20.45	7.48	-.559**	-.475**	.480**	.649**	-

** $p<0.01$

Not: RB= Rol Belirsizliği; RÇ= Rol Çatışması; ÖRD= Örgütsel Destek; İD= İş Doymu; YD= Yaşam Doymu

Araştırmanın yordanan değişkenlerinden olan iş doymu ile rol belirsizliği ($r=-.604$; $p<0.01$) ve rol çatışması ($r=-.556$; $p<0.01$) arasında olumsuz yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunurken; iş doymu ile örgütsel destek ($r=.651$; $p<0.01$) arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın yordanan değişkenlerinden olan yaşam doymu ile rol belirsizliği ($r=-.559$; $p<0.01$) ve rol çatışması ($r=-.475$; $p<0.01$) arasında olumsuz yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunurken; yaşam doymu ile örgütsel destek ($r=.480$; $p<0.01$) arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Pearson korelasyon katsayılarının $-.513$ ile $.669$ arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Bu değişkenler arasında anlamlı düzeyde en düşük ilişkinin örgütsel destek ile rol çatışması ($r=-.513$; $p<0.01$) arasında olduğu, anlamlı düzeyde en yüksek ilişkinin ise rol çatışması ile rol belirsizliği ($r=.669$; $p<0.01$) arasında olduğu bulunmuştur.

İş Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde iş doyumunun rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulgularına yer verilmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

İş Doyumunun Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	5.294	1.361		3.891	.000
Rol Belirsizliği	-2.827	.539	-.273	-5.249	.000
Rol Çatışması	-1.984	.659	-.154	-3.009	.003
Örgütsel Destek	7.426	.786	.426	9.453	.000
R= .73		R ² = .52			
F(3,346)=129.12		p<0.05			

Rol çatışması, rol belirsizliği ve örgütsel destek algısı iş doyumunu .52 düzeyinde yordamaktadır ($R= .73$; $R^2= .52$; $p<0.05$). Rol çatışması, rol belirsizliği ve örgütsel destek algısı iş doyumundaki toplam varyansın %52'sini açıklamaktadır. En yüksek yordama gücü sırasıyla örgütsel destek algısı ($\beta=.426$), rol belirsizliği ($\beta=-.273$) ve rol çatışmasındadır ($\beta=-.154$). Rol belirsizliğinin ($t=-5.249$; $p<0.05$), rol çatışmasının ($t=-3.009$; $p<0.05$) ve örgütsel destek algısının ($t=9.453$; $p<0.05$) iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliği iş doyumunu olumsuz yönde, örgütsel destek algısı ise iş doyumunu olumlu yönde yordamaktadır.

Literatür incelendiğinde, rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumunu yordayıcı değişken olarak birlikte ele alındığı araştırma sayısı fazla olmasına rağmen sadece birinin ele alındığı çalışmalar da olduğu görülmektedir. Araştırmaların büyük bir kısmında rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumunu olumsuz yönde anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Koustelios ve Kousteliou 1998; Koustelios vd., 2004; Taşdelen, 2000; Özbozkurt, 2018; Wu ve Norman, 2006; Yeşilyurt, 2009). Diğer bir deyişle, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyet düzeyleri düşmektedir.

Keller (1975) yaptığı çalışmada, rol çatışmasının iş doyumunun alt boyutlarından olan süpervizyon desteği, ücret ve terfi ile rol belirsizliğinin ise tek başına çalışma ile arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, çalışanların yüksek iş memnuniyetlerinin, kendilerinden beklenen performansın açık ve anlaşılır olmasıyla ilişkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Babin ve Boles (1996) rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişkide iş performansının aracılık etkisini incelediği araştırmasında, rol çatışmasının işe katılım ve bağlılıkta dolayısıyla iş doyumunda rol belirsizliğinden daha güçlü olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, rol belirsizliğinin iş performansı bakımından rol çatışması kadar açık ve belirgin olmayan yapısıyla açıklanmıştır. Kişinin içsel motivasyonunun, diğerlerinden sağladığı dışsal motivasyondan daha etkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Araştırma sonucuna göre, rol belirsizliğinin iş doyumunu yordama gücü rol çatışmasından daha yüksektir.

Araştırma sonucuyla tutarlılık göstermeyen çalışmalar incelendiğinde; Düzenli'nin (2015) yaptığı çalışmaya göre, rol çatışması iş doyumunu azaltmakta ancak rol belirsizliği iş doyumunu arttırmaktadır. Bu bulgu, rol belirsizliği yaşayan ve bununla mücadele edebilen bireylerin iş doyumlarının özgüvene dayalı olarak arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Narin (2010) yaptığı çalışmasında, hemşirelerin rol belirsizliği ile içsel ve genel iş doyumları arasında olumsuz yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Akdaş (2015) ise hemşirelerin rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumlarını düşük düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Ayrıca Düzenli (2015) tarafından yapılan araştırma sonucuna benzer şekilde devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin rol belirsizlikleri ile iş doyumları arasındaki olumlu yönde zayıf ilişki bulunmuştur. Kirk Brown ve Wallace (2004) okulda çalışan psikolojik danışmanların rol belirsizliği, rol çatışması ile iş doyumları arasında anlamlı olmayan bir ilişki tespit etmiştir.

Alanyazındaki örgütsel destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, çoğunlukla iş doyumunu ile örgütsel destek arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır (Al-Hussami, 2008; Bogler ve Nir, 2012; Demirci, 2016; Eisenberger vd., 1997; Engin, 2015; Karabulut, 2017; Kwak vd., 2010; Miao ve Kim, 2010; Nalbant, 2013; Oktar, 2015; Polatçı, Ardiç ve Koç, 2014; Yoon ve Thye, 2002). Sarıkaya (2019) ve Yılmaz (2016) tarafından yapılan araştırmalar ise iş doyumunu ve örgütsel destek arasında orta düzey bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla araştırma sonucunun literatürle tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

İş doyumunu kavramı, ilk kez üretimde verimliliği artırmak adına ortaya çıkmıştır. Bireyin çalışmasının önündeki engellere neyin sebep olduğunu veya motivasyonunu neyin sağladığını öğrenmek, verimlilik için önemli görülmüştür. Bu nedenle iş doyumunu geçmişten günümüze kadar üretkenlik, performans ve başarının yanında işe gelmede isteksizlik, tükenmişlik ve işi bırakma isteği gibi birçok farklı durumla ilişkilendirilmiştir. Günümüzde ise hala iş doyumuyla ilgili araştırmaların popülerliğini koruması, iş doyumunu açıklayan faktörlerin çeşitlilik göstermesiyle ilişkili olabilir. Diğer bir ifadeyle, iş doyumunu üzerinde başka hangi faktörlerin etkili olduğunu açıklamak, ulaşılmak istenen hedeflere daha fazla yaklaşılmasını sağlayabilir. Bu açıdan düşünüldüğünde, toplumun kalkınmasında temel olarak görülen eğitimde kalitenin artması ve potansiyelini tam olarak kullanarak bireyler yetiştirilmesi gibi amaçlar okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların iş doyumlarıyla yakından ilişkili gibi görünmektedir. Okullarda ise rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine yönelik farkındalık ve beklentinin artmaya başlamasıyla psikolojik danışmanların çalışma koşulları ve nitelikleri gibi iş doyumlarına ilişkin konular tartışılmaya başlanmıştır (Yeşilyaprak ve Poyrazlı, 2011). Okul içerisinde psikolojik danışmanların ve verdikleri hizmetlerin önemi göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik danışmanların iş doyumlarını, rol ve sorumluluklarda algılanan sorunlar ile örgütsel desteğin de etkileyebileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırma sonucu, okulda çalışan psikolojik danışmanların okul ortamında üstlendikleri rollere dair belirsizlik ve çatışma algısına sahip olmaları durumunun, psikolojik danışmanların iş doyumunu negatif yönde etkilediğini göstermektedir.

Kahn ve diğerlerine (1964) göre rol belirsizliği ve rol çatışmasının rol göndericinin kendi içinde çatışması, rol uyumsuzluğu ve kişinin rollerini öncelik sırasına yerleştirememesi gibi birçok alt türü bulunmaktadır. Gelişimsel rehberlik anlayışıyla birlikte psikolojik danışmanların rol ve sorumlulukları da artmıştır. Dolayısıyla psikolojik danışmanların farklı türlerde çatışmalar ve rol belirsizlikler yaşıyor olabilecekleri düşünülmektedir. Alanda yer alan değişim ve gelişmelerin gerektirdiği rol kalıplarına yetenek, değer ve kişiliğinin örtüşmediğini düşündüğü için uyamayan psikolojik danışmanlar kişi-rol çatışması veya rol uyumsuzluğu yaşıyor olabilirler. Benzer şekilde koordinasyona dayalı roller ve görevlerde lider, bütünleştirici, esnek ve etkin olma gibi rol kalıpları göstermede yetersiz olan psikolojik danışmanların rol baskısı yaşıyor olabilecekleri düşünülmektedir. Okul içerisinde etkin ve üretken olan psikolojik danışmanların ise yeterli dönüt alamadıklarında okul ortamıyla bütünleşememeleri

sonucu sosyal-duygusal belirsizlik yaşamaları olası bir durum gibi görünmektedir. Sonuç olarak, psikolojik danışmanların rolleriyle ilgili algıladıkları sorunların işlerine yönelik aidiyet, adanmışlık ve güven duygusunu eksiltebileceği ve motivasyonlarını düşürebileceği gibi olası nedenlerden dolayı işlerinden duydukları memnuniyet seviyelerini etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu sonuç, okul rehberlik personeliyle olan etkili iletişimin, işbirliği içinde çalışmanın ve karşılıklı güven duygusunun, diğer bir deyişle örgütsel desteğin, işten alınan memnuniyet seviyesini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Okul içerisinde psikolojik danışmanın başta okul yöneticisi olmak üzere tüm öğretmenlerle dayanışma ve adaletin hakim olduğu bir ortamda görev yapıyor olmalarının iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Yaşam Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde yaşam doyumunun rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek algısı tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi bulgularına yer verilmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Yaşam Doyumunun Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	P
Sabit	12.111	1.505		8.050	.000
Rol Belirsizliği	-1.911	.322	-.358	-5.938	.000
Rol Çatışması	-.782	.394	-.118	-1.984	.048
Örgütsel Destek	2.048	.470	.228	4.361	.000
R= .61	R ² = .37				
F(3,346)=66.48	p<0.05				

Rol çatışması, rol benzerliği ve örgütsel destek algısı yaşam doyumunu .37 düzeyinde yordamaktadır ($R= .61$; $R^2= .37$; $p<0.05$). Rol çatışması, rol benzerliği ve örgütsel destek algısı yaşam doyumundaki toplam varyansın %37'sini açıklamaktadır. En yüksek yordama gücü sırasıyla rol belirsizliği ($\beta=-.358$), örgütsel destek algısı ($\beta=.228$) ve rol çatışması ($\beta=-.118$)'ndadır. Rol belirsizliğinin ($t=-5.938$; $p<0.05$), rol çatışmasının

($t=-1.984$; $p<0.05$) ve örgütsel destek algısının ($t=4.361$; $p<0.05$) yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Rol çatışması, rol benzerliği yaşam doyumunu olumsuz yönde, örgütsel destek algısı yaşam doyumunu olumlu yönde yordamaktadır.

Literatür incelendiğinde, yaşam doyumunu ile rol belirsizliği ve rol çatışmasının birlikte ele alındığı az sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Pishgooie, Rahimi ve Khaghanizadeh (2014) tarafından hemşirelerin rol çatışması düzeylerinin yol açtığı etkilerinin incelendiği çalışmada, rol çatışmasının hem kişisel hem de örgütsel bir takım sonuçlara yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Rol çatışmasının kişide kronik duygusal gerilimlere neden olduğu, bu nedenle kişinin hayat kalitesini düşürerek yaşamdan keyif alamamasına sebep olduğu belirtilmiştir. Perrone, Webb ve Blalock (2005) yaptıkları çalışmada rol çatışması ve rol uyumunun iş doyumunu düzeyine, evlilik ve yaşam doyumunu düzeyine etkilerini incelemiştir. Rol çatışmasının yaşam doyumunu ile doğrudan ilişkili olmadığını, ancak iş-aile çatışmasını ve evlilik doyumunu yordadığından dolayı ilişkili sayılabileceğini belirtmişlerdir. Hammel, Curtiss ve Heinen (1979) eczacıların rol belirsizliği ve rol çatışmalarının, iş ve yaşam doyumunu yordama gücünün incelendiği çalışmada, eczacıların yüksek düzeyde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşadıklarını ve bu durumun iş ve yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Örgütsel destek ile yaşam doyumunu arasında yapılan az sayıda çalışmada ise, düşük ve orta düzey bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Dixon ve Sagas, 2013; Ertürk vd., 2016; Oluk, 2018; Tiryaki Şen, 2018; Yalçın, 2018). Bu araştırmanın, yaşam doyumunu için rol belirsizliği ve rol çatışması değişkenleriyle elde edilen bulgular açısından literatürle tutarlılık gösterdiği, ancak örgütsel destek ile ilişkisi bakımından literatürle tutarlılık göstermediği söylenebilir.

Bireylerin yaşam doyumunu düzeyleri, anlam arayışları ve hayattan beklentileri gibi birçok konuyla ilişkilidir. Eş seçimi, aile ve arkadaş ilişkileri, çevre ve iş hayatı bu beklentilerden etkilenmektedir. Buradan hareketle, psikolojik danışmanların da yaşam doyumunu düzeylerinin iş hayatındaki beklentilerden etkilenebileceği söylenebilir. Bu beklentiler, okul rehberlik personeli tarafından gösterilen örgütsel destek olabileceği gibi okul içerisindeki görev ve sorumluluklarda algılanan belirsizlik ve çatışma durumlarının asgari düzeyde yaşanması da olabilir. Psikolojik danışmanlarca algılanan bu rol belirsizlikleri, rol çatışmaları veya düşük örgütsel destek algılamaları okula gitmede isteksizlik, işten ayrılma niyeti, duygusal çöküntü gibi doğrudan işe yönelik olarak ve dolaylı olarak da yaşam doyumsuzluğuyla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. İş ve yaşam doyumunu ilişkisinin taşma modelinde olduğu gibi iş hayatında yaşanan olumlu veya

olumsuz durumların genel yaşam memnuniyetine de yansıtacağı düşünülmektedir. Örgütsel destek anlamında ise eşitlik, adalet, özgürlük, saygı gibi değerlerin kabul gördüğü okul ortamında psikolojik danışmanların yaşamı daha olumlu algılayacağı düşünülmektedir. Hayata karşı olumlu duygulara sahip ve iyimser bireylerin daha aktif oldukları ve problem çözmeye yönelik davranışlar gösterdikleri bilinmektedir (Scheier ve Carver, 1987). Bu anlamda psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek, beraberinde birçok olumlu ve istenen durumları da getirdiğinden yaşam memnuniyetlerinin yükseldiğini söylemek mümkündür. Tüm bunlar düşünüldüğünde, rol belirsizliği ve rol çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde, örgütsel destek algısının ise olumlu yönde etkilemesinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okulun bulunduğu yer, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçları tablolastırılarak sunulmuştur.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten t testi analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kadın	228	63.10	14.48			
Erkek	122	65.12	14.52	348	-1.246	.213

Tablo 6’da görüldüğü üzere iş doyum düzeyi [$t(348) = -1.246; p > 0.05$] cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Okulda çalışan psikolojik

danışmanların cinsiyetlerinin farklı olması, iş doyumunu düzeylerinde farklılık yaratmamaktadır.

Literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda, kadın öğretmenlerin işlerinden erkeklerden daha fazla doyum sağladıkları (Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Hashim ve Mahmood, 2011; Ma ve MacMillan, 1999; Ololube, 2006; Shead, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2011), bazı çalışmalarda ise bunun aksine erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla doyum sağladıkları (Bishay, 1996; Mertler, 2002) yönünde sonuçlara rastlanmıştır. Ancak alanyazında sıklıkla görülen sonuç bu çalışmanın bulguları ile tutarlılık gösterecek şekilde iş doyumunu ve cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişki olmadığı şeklindedir (Akkuş, 2010; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Ayyıldız Erbek, 2017; Bayrı, 2006; Başaran, 2017; Bil, 2018; Bilir, 2007; Bora, 2016; Dalkılıç, 2014; H. Demirtaş, 2010; Z. Demirtaş, 2010; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Eranıl, 2014; Göç, 2017; İdi, 2017; Kağan, 2010; Karababa, 2012; Naktiyok, 2002; Papin, 2005; Sarıkaya, 2019; Uslu, 1999; Ünverdi, 2016).

İnsanlık tarihinin çok eski zamanlarından beri birbirinden çok farklı değer ve inançlara sahip kültürler oluşmuştur. Topluluk içerisinde kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleri ise her zaman kültürlerin bir parçası olarak yerini korumaktadır. Yaşamın tümünde belirlenen bu cinsiyet rollerine uymak istenen ve kabul gören bir durumdur. Dolayısıyla iş hayatında da kadın ve erkekler için belirli rol kalıpları bulunmaktadır. Kadınlardan daha çok itaatkâr ve uyumlu olmaları beklenirken, erkeklerden liderlik özellikleri göstermeleri ve objektif olmaları beklenmektedir. Okul içerisinde de bu durum, öğretmenlik mesleğinin kadınlara uygun olduğunun düşünülmesi, yöneticilerin büyük çoğunluğunun erkek olması gibi farklı şekillerde kendini göstermektedir. Cinsiyete dayalı bu tutum ve davranışların iş doyumunu farklı şekillerde etkilediği düşünülmektedir. Ancak araştırma bulgusu, psikolojik danışmanların kadın ya da erkek olmalarının iş doyumunu düzeylerinde herhangi bir farklılığa yol açmadığını göstermektedir. Psikolojik danışmanların iş doyumları üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında çoğunlukla cinsiyete göre fark olmadığı bulgusuna ulaşılmışken (Ekşi vd., 2015), az sayıda araştırmada erkek psikolojik danışmanların işlerinden daha çok doyum aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Aliyev ve Tunç, 2014; Çulha, 2017). Bu durum iş doyumunda cinsiyetin güçlü belirleyici bir unsur olmamasıyla açıklanmıştır. Bu çalışma sonucu ise kadın ve erkek psikolojik danışmanların iş koşullarının cinsiyete göre farklılık göstermemesiyle açıklanabilir. Daha açık bir deyişle, okulda çalışan psikolojik danışmanlar için kadın veya erkek olmak yapılan iş, gelir, statü, özlük hakları gibi konularda ayrıcalıklar meydana

getirmemektedir. Bu gibi nedenlerle okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği düşünülmektedir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin yaş grubuna göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 7

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Yaş Grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
23-27 yaş	73	61.38	15.21
28-32 yaş	72	61.22	16.34
33-37 yaş	46	62.28	15.08
38-42 yaş	58	66.90	13.82
42+ yaş	101	66.31	12.05

Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin yaş grubuna göre farklı olduğu Tablo 7’de görülmektedir. İş doyumunda en yüksek doyuma 38-42 yaş grubundaki psikolojik danışmanların sahip olduğu, en düşük doyuma 28-32 yaş grubundaki psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı fark
Gruplar arası	2201.502	4	550.375			23-27<38-42,
Grup içi	71225.895	345	206.452	2.666	.032	23-27<42+,
Toplam	73427.397	349				28-32<38-42, 28-32<42+

Tablo 8’de görüldüğü üzere, okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinde [$F(4,345)=2.666; p<0.05$] yaş grubu bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir.

İş doyumunda farkların hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre 42+ yaş grubu ($\bar{X}=66.31$) ve 38-42 yaş grubu ($\bar{X}=66.90$) psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin, 23-27 yaş grubu ($\bar{X}=61.38$) ve 28-32 yaş grubu ($\bar{X}=61.22$) psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkide çok farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yaygın olarak iş doyumunun yaşla arttığı düşünülmektedir (Bishay, 1996; Karataş ve Güleş, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2011; Ünverdi, 2016; Zembylas ve Papanastasiou, 2006). Yaşın ilerlemesiyle beraber meslekte geçirilen süre artmaktadır. Bu bağlamda yaş, okulda çalışan psikolojik danışmanlar için deneyim, bilginin artması ve mesleği benimseme anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle yaşla birlikte iş doyumunun artması beklenen bir sonuçtur.

Araştırma sonucuyla tutarlılık göstermeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Shead (2010), öğretmenlerin iş doyumunu ile yaşları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve genç öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum sağladıklarını bulmuştur. Benzer şekilde H. Demirtaş (2010) tarafından yapılan araştırmada 36-40 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyumunu, 41 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Bazı araştırmalar ise (Acar, 2016; Ağan, 2002; Akkuş, 2010; Aliyev, 2004; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Başaran, 2017; Eranıl, 2014; İdi, 2017; Karakuzu, 2013; Kıvılcım, 2014; Ma ve MacMillan, 1999; Şahin, 1999) öğretmenlerin iş doyumunun yaşla ilişkili olmadığını göstermişlerdir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, iş doyumunu düzeylerinin meslekte geçirilen süreye göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 9

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Mesleki Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
1-5 yıl	85	61.58	15.64
6-10 yıl	73	61.99	15.69
11-15 yıl	55	62.75	14.33
16+ yıl	137	66.58	12.80

Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklı olduğu Tablo 9’da görülmektedir. İş doyumunu puanlarında en yüksek doyuma mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanların, en düşük doyuma mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>Sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1777.776	3	592.592			
Grup içi	71649.621	346	207.080	2.862	.037	1-5<16+, 6-10<16+
Toplam	73427.397	349				

Tablo 10’da görüldüğü üzere, okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeyleri [$F(3, 346)=2.862; p<0.05$] mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

İş doyumunda farkların hangi mesleki kıdemler arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin ($\bar{X}=66.58$), mesleki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=61.58$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=61.99$) olan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalar, iş doyumunu ile mesleki kıdem arasındaki ilişkide araştırmadan araştırmaya farklı sonuçlarla karşılaşıldığını göstermektedir. Bazı araştırmalar mesleki kıdemin ve iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkili

olmadığı (Akkuş, 2010; Aliyev, 2004; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Başaran, 2017; Ma ve MacMillan, 1999; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Zaman, Kılıç ve Gümüşeli, 2010) sonucunu gösterirken, iş doyumunun mesleğin başlarında daha yüksek düzeyde olduğu çalışmalara da rastlamak mümkündür (Crossman ve Harris, 2006; İdi, 2017; Mertler, 2002). Meziroğlu (2005) ise diğer çalışmalarından farklı olarak, öğretmenlerin mesleğin ilk ve son yıllarında yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları, orta yıllarında ise iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun tam tersi olarak bazı çalışmalarda da mevcut araştırma bulgusunu destekler şekilde mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun yükseldiği bulunmuştur (H. Demirtaş, 2010). Marinell ve Coca (2013), mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin işi terk etme eğiliminde olduklarını meslekte geçirilen süre arttıkça işi terk etme eğiliminin düştüğünü ifade etmiştir. Yeni işe başlayan öğretmenler, mesleğin gereklerinin öngörülenden çok daha fazla olduğunu ve bu mesleği yapamayacaklarını düşünerek mesleklerini değiştirmek istemektedirler.

Elde edilen sonuç, yaş ve iş doyumunu arasındaki bulguya benzer şekilde, psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri süreye göre iş doyumlarının arttığını göstermektedir. Meslekte geçirilen sürenin artması, psikolojik danışmanlar için okuldaki diğer branşlara dâhil öğretmenlere göre daha fazla şey ifade etmektedir. Psikolojik danışmanların okul içerisindeki geçirecekleri zaman, her ne kadar önceden planlanmış olsa da herhangi bir kriz durumunda yeniden düzenlenip güncellenebilir bir işleyişe sahiptir. Ayrıca birbirinden çok farklı problemlerin çözümü için aileler, öğrenci ve öğretmenler danışan olarak gelebilmektedir. Bu gibi durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmek için bilginin yanında deneyim sahibi olmanın da çok önemli bir etken olduğu söylenebilir. Özetle, meslekte daha çok zaman geçiren psikolojik danışmanların daha tecrübeli oldukları düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, mesleki kıdemi yüksek psikolojik danışmanların işlerinden daha çok doyum aldıkları söylenebilir. Yeni işe başlayan psikolojik danışmanların iş doyumlarının meslekte daha çok zaman geçirenlere oranla düşük olması ise, benzer şekilde bireysel ve grup görüşmeleri ile okulda yaşanan problemler ve evrak düzenlemesi gibi mesleğin işleyişine yönelik durumlar haricinde mobbinge baş etme ve hak savunuculuğu anlamında da tecrübe sahibi olmamalarıyla açıklanabilir.

Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, iş doyumunu düzeylerinin görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı fark

gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 11 ve Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 11

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Yerleşim Yeri	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
İl	194	66.11	13.56
İlçe	126	61.15	14.58
Köy	30	60.03	17.66

Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin görev yapılan yerleşim yeri türüne göre farklı olduğu Tablo 11’de görülmektedir. Buna göre, en yüksek doyuma ilde görev yapan psikolojik danışmanların, en düşük doyuma ise köyde görev yapan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2343.569	2	1171.784			
Grup içi	71083.828	347	204.853	5.720	.004	İl>İlçe, İl>Köy
Toplam	73427.397	349				

Tablo 12’de yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinde [$F(2, 347)=5.720; p<0.05$] görev yapılan yerleşim yeri türü bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir.

İş doyumunda farkların görev yapılan hangi yerleşim yerleri arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre ilde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin ($\bar{X}=66.11$), ilçede görev yapan ($\bar{X}=61.15$) ve köyde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinden ($\bar{X}=60.03$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, iş doyumunun yerleşim yerine göre incelendiği araştırma sayısının çok az olduğu görülmüştür. Karababa'nın (2012) yaptığı çalışmada iş doyumunu ile görev yapılan yer arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgu ise, illerdeki okullarda görev yapan psikolojik danışmanların ilçe ve köylere göre iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu farklı şekillerde açıklanabilir. İl merkezinde ulaşım, alışveriş, sağlık gibi pek çok sektörde fırsatların ilçe ve köylere göre da kolay ve çeşitli olması sonucu genel yaşam memnuniyetinin iş doyumuna yansımaları olabilir. Ayrıca bu bulgu, il merkezinde bulunan okulların olanaklarının daha fazla olmasıyla da açıklanabilir. İl merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların okulun fiziksel olanaklarının yetersizliği gibi durumları çok daha az yaşamaları sebebiyle daha mutlu oldukları düşünülmektedir. Ayrıca illerde, köy ve ilçelere oranla daha deneyimli, mesleki kıdemi yüksek öğretmenler çalışmaktadır. Sorumluluklar ve işleyiş üzerinde bilgi ve deneyim sahibi olan öğretmenler okul içerisinde meslektaşları ve yöneticilerle daha az çatışma yaşayacaklardır. Dolayısıyla rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin uygulanmasında da psikolojik danışmanla işbirliği halinde çalışmayı sürdürebilecektir. Bu faktörün de ilde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin yükselmesinde güdüleyici etken olduğu düşünülmektedir.

Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Değişkenine İlişkin

Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, iş doyumunu düzeylerinin görev yaptıkları okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 13 ve Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 13

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Danışman Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
1	129	65.53	15.30
2	139	62.58	13.56
3	49	67.45	12.64
4+	33	56.79	15.38

Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin okulda görev yapan psikolojik danışman sayısına göre farklı olduğu Tablo 13'te görülmektedir. Buna göre en yüksek iş doyumuna okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 3 olan, en düşük doyuma ise okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 4 ve üzeri olan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2865.806	3	955.269			
Grup içi	70561.591	346	203.935	4.684	.003	1>4+, 3>4+
Toplam	73427.397	349				

Tablo 14'te yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, iş doyumunu düzeylerinde [$F(3, 346)=4.684; p<0.05$] okulda görev yapan psikolojik danışman sayısı bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir.

İş doyumunda farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffé testi yapılmıştır. Buna okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 1 olan ($\bar{X}=65.53$) ve 3 olan ($\bar{X}=67.45$) psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 4 ve üzeri olan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinden ($\bar{X}=56.79$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgu psikolojik danışman sayısının 4 ve üzeri olduğu durumlarda iş doyumunun düşebileceğini göstermektedir. Birden fazla psikolojik danışmanı olan okullarda okul müdürü tarafından bir kişi koordinatör psikolojik danışman olarak seçilmektedir. Bu anlamda iş doyumunda psikolojik danışman sayısı arttıkça iş doyumunun düşmesi, iş bölümünde yaşanan sorunlardan veya koordinasyonun sağlanamamasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Birden fazla okulda çalışan psikolojik danışmanı olan okullarda yöneticilerin rehberlik hizmetlerinin iş bölümündeki olumsuz veya ilgisiz tutumları psikolojik danışmanların işbirliği halinde çalışmasını engelleyebilmektedir. Bu, iş yükünün bir psikolojik danışmana yıkılması gibi

istenmeyen durumlara neden olacağı için iş doyumunda azalma yaşanabileceği söylenebilir. Ayrıca psikolojik danışman başına düşen öğrenci sayısının da araştırma sonucunu etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, iş doyumunu düzeylerinin görev yaptıkları eğitim öğretim kademesine göre anlamlı fark göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 15

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
Anaokulu	23	72.91	11.17
İlkokul	98	65.38	13.30
Ortaokul	132	62.47	15.48
Lise	97	61.87	14.20

Tablo 15’de görüldüğü üzere okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeyleri görev yapılan eğitim öğretim kademesine göre farklılık göstermektedir. En yüksek iş doyumuna anaokulunda görev yapan psikolojik danışmanların, en düşük iş doyumuna lisede görev yapan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16

İş Doyum Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2750.404	3	916.801			
Grup içi	70676.993	346	204.269	4.488	.004	Anaokulu>Ortaokul, Anaokulu>Lise
Toplam	73427.397	349				

Tablo 16’da yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, iş doyumunu düzeylerinde [$F(3,346)=4.488; p<0.05$] görev yapılan eğitim öğretim kademesi bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir. İş doyumunda farkların hangi eğitim öğretim kademeleri arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, anaokulunda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin ($\bar{X}=72.91$) ortaokulda görev yapan ($\bar{X}=62.47$) ve lisede görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinden ($\bar{X}=61.87$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, konuyla ilgili çok sayıda araştırma olmadığı görülmüştür. Altinkurt ve Yılmaz’ın (2014) yaptığı çalışmaya göre anaokullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, mevcut araştırma bulgusunu desteklemektedir. Anaokullarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının daha yüksek olması, anaokullarında öğrenci sayısının az olması, sınav stresi, ergenlik sorunları gibi zorlayıcı problemlerin yaşanmıyor oluşuyla açıklanabilir. Ayrıca Ankara’daki anaokullarında görev yapan öğretmen sayısının (1265), ilkokul (15399), ortaokul (18203) ve liselere (20357) oranla az olması rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri için öğretmene ve sınıfına daha fazla ve kaliteli zaman ayırabilmeyi olanaklı kılmaktadır. Benzer şekilde Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2018-2019 eğitim öğretim yılı eğitim istatistiklerine göre, anaokullarında 1 psikolojik danışmana 159 öğrenci düşerken, bu sayı ilkokullarda 362, ortaokullarda 368 ve liselerde 339’a ulaşmaktadır. Bu da daha fazla iş yükü ve her öğrenciye daha az vakit ayırma anlamına gelmektedir. Zaman zaman bu durum problemlerin çözümünün ertelenmesine neden olabilmektedir. Yeterli vakit ayıramayan psikolojik danışman işini iyi yapamadığı düşüncesiyle doyumsuzluk yaşayabileceği düşünülmektedir.

Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaşam doyumunu düzeylerinin alt boyutlarına göre cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev yapılan okulun bulunduğu yer, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı ve eğitim öğretim kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçları tablolaştırılarak sunulmuştur.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kadın	228	20.19	7.60			
Erkek	122	20.94	7.25	348	-.899	.369

Tablo 17’de görüldüğü üzere yaşam doyumu düzeyi [$t(348)=-.899$; $p>0.05$] cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Okulda çalışan psikolojik danışmanların cinsiyetlerinin farklı olması, yaşam doyumu düzeylerinde farklılık yaratmamaktadır.

Literatür incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ve yaşam doyumunu inceleyen araştırmalarda kadınların daha çok olumsuz duygu belirtmesine karşın genel yaşam doyumlarının erkeklerden anlamlı derece fazla olduğu farklı araştırmalar tarafından bulunmuştur (Braun, 1976; Cameron, 1975; Yetim, 2001). Ancak araştırma bulgularını destekler şekilde yaşam doyumunun cinsiyete göre değişmediği bulgusuna ulaşan çok sayıda çalışma da (Huebner, Suldo, Valois, Drane ve Zullig, 2004; Karababa, 2012; Liang, 1982; Palmore ve Luikart, 1972; Telef, 2011; Yenihan, Öner ve Balcı, 2016) bulunmaktadır.

Türkiye’de resmi okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş ve çalışma koşullarının cinsiyete göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Mobbinge uğrama, psikolojik ve sözlü şiddete maruz kalma gibi istenmeyen durumlar ise kadınların aleyhine gibi gözükmesine rağmen, erkek çalışanlar için de tehdit unsuru olarak sayılmaktadır. Ayrıca elde edilen gelir ve statü, kadın ve erkeklere eşit yaşam fırsatları sunmaktadır. İşteki memnuniyetin, yaşamın geneline yayıldığı düşüncesinden hareketle okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının bahsedilen sebeplerden dolayı cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı düşünülmektedir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 18 ve Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 18

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Yaş Grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
23-27 yaş	73	18.00	7.65
28-32 yaş	72	19.11	7.77
33-37 yaş	46	19.96	7.63
38-42 yaş	58	22.48	7.18
42+ yaş	101	22.24	6.57

Tablo 18’de görüldüğü üzere okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Yaşam doyumunda en yüksek doyuma 38-42 yaş grubundaki psikolojik danışmanların, en düşük doyuma ise 23-27 yaş grubundaki psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı fark
Gruplar arası	1140.870	4	285.218			23-27<38-
Grup içi	18373.804	345	53.257	5.355	.000	42, 23-
Toplam	19514.674	349				27<42+

Tablo 19’da yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, yaşam doyumu düzeylerinde [$F(4, 345)=5.355; p<0.05$] yaş grubu bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunda farkların hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, yaşam doyumunda 38-42

yaş grubundaki psikolojik danışmanların ($\bar{X}=22.48$) ve 42+ yaş grubundaki psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin ($\bar{X}=22.24$), 23-27 yaş grubundaki psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinden ($\bar{X}=18.00$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında yaş değişkeni ve yaşam doyumu arasında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmaların bir kısmı araştırma bulgularını destekler şekilde yaşam doyumunun yaşa göre farklılaştığını gösterirken (Fugl-Meyer vd., 2002; Gaymu ve Springer, 2010; Prenda ve Lachman, 2001; Ünal, 2015) bir kısmı ise yaşam doyumunun yaşa göre değişmediğini (Diener vd., 1999) göstermektedir. Okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşları arttıkça yaşam doyumlarının arttığı bulgusu, farklı şekillerde yorumlanabilir. İş hayatı bakımından düşünüldüğünde mesleki kıdem bulgusuna benzer şekilde, işin gerektirdiği rol ve becerileri öğrenmiş, mesleğiyle bütünleşmiş olan psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının daha yüksek olması beklenebilir. İş dışındaki yaşamda ise, maddi olarak daha rahat bir yaşama sahip olmak, hayattaki hedeflerini gerçekleştirmiş olmak gibi nedenlerle yaşam doyumlarının arttığı düşünülmektedir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, yaşam doyumu düzeylerinin meslekte geçirilen süreye göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 20 ve Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 20

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Mesleki kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
1-5 yıl	85	18.26	7.69
6-10 yıl	73	19.27	7.48
11-15 yıl	55	20.65	7.54
16+ yıl	137	22.36	6.88

Okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklı olduğu Tablo 20’de görülmektedir. Yaşam doyumunda en yüksek doyuma mesleki kıdemi 16+ yıl olan psikolojik danışmanların, en düşük doyuma ise mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan psikolojik danışmanlarının sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1009.937	3	336.646			
Grup içi	18504.737	346	53.482	6.295	.000	1-5<16+, 6-10<16+
Toplam	19514.674	349				

Tablo 21’de yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, yaşam doyumu düzeylerinde [$F(3,346)=6.295$; $p<0.05$] mesleki kıdem bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunda farkların hangi mesleki kıdemler arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, mesleki kıdemi 16+ yıl olan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin ($\bar{X}=22.48$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan ($\bar{X}=18.26$) ve 6-10 yıl olan psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu düzeylerinden ($\bar{X}=19.27$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında, yaşam doyumunun mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004; Avşaroğlu vd., 2005; Karababa, 2012; Şahin, 2010; Ünal, 2015). Bunun yanı sıra araştırma bulgusuyla paralellik gösteren, yaşam doyumunun kıdeme göre arttığı bulgusuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Ergün, 2016).

Psikolojik danışmanlarda kıdem arttıkça yaşam doyumlarının artması, kıdemle birlikte elde ettikleri statü, ekonomik güven, gelecek kaygısının azalması gibi sebeplerle açıklanabilir. Okulda çalışan psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri süre arttıkça kazandığı statü okul içerisinde ve sosyal çevresinde daha çok saygı görmesine ve bilgisine başvurulmasına neden olmaktadır. Bu açıdan kendini yetkin hissedenden psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının artması beklenen bir sonuç olarak düşünülmektedir.

Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, yaşam doyumu düzeylerinin görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 22 ve Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 22

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Yerleşim Yeri	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
İl	194	21.83	6.95
İlçe	126	19.41	7.79
Köy	30	15.90	7.17

Tablo 22'de görüldüğü üzere okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri görev yapılan yerleşim yerine göre farklılık göstermektedir. Yaşam doyumunda en yüksek doyuma ilde görev yapan psikolojik danışmanların, en düşük doyuma ise köyde görev yapan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 23'te yer almaktadır.

Tablo 23

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1126.048	2	563.024			
Grup içi	18388.626	347	52.993	10.624	.000	İl>İlçe, İl>Köy
Toplam	19514.674	349				

Tablo 23'te yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, yaşam doyumu düzeylerinde [$F(2, 347)=10.624; p<0.05$] görev yapılan yerleşim yeri türü bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunda farkların görev yapılan hangi yerleşim yerleri arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre yaşam doyumunda, ilde görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyumu

düzeylerinin ($\bar{X}=21.83$) ilçede görev yapan psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu düzeylerinden ($\bar{X}=19.41$) ve köyde görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinden ($\bar{X}=15.90$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında, yaşam doyumunun okulun bulunduğu yerleşim yerine göre ilişkisinin incelendiği çok sayıda araştırma olmadığı görülmüştür. Karababa (2012), yaptığı araştırmasında, psikolojik danışmanların çalıştığı yerleşim yerine göre yaşam doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Araştırma bulgusunu destekleyen çalışmalardan biri Erol, Sezer, Şişman ve Öztürk (2016) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmaya göre ilde yaşayan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri kırsalda yaşayan bireylerden anlamlı düzeyde yüksektir. Bu sonuç kentte eğitim, sağlık gibi alanlarda olanakların köy ve ilçelere göre yüksek olmasıyla açıklanmıştır.

İl merkezinde görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olması şehir merkezlerinin sağladığı imkânların ilçe ve köylere oranla daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Bunun yanında barınma, yeme-içme, eğlence, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçların karşılanmasının daha kolay olması, psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerini arttırıcı etken olarak düşünülmektedir.

Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, yaşam doyumu düzeylerinin görev yaptıkları okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 24 ve Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 24

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Danışman sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
1	129	19.91	7.92
2	139	20.45	7.10
3	49	22.35	7.52
4+	33	19.79	7.05

Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu düzeylerinin okulda görev yapan psikolojik danışman sayısına göre farklı olduğu Tablo 24’te görülmektedir. Yaşam doyumunda en yüksek doyuma okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 3 olan, en düşük doyuma ise okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 4 ve üzeri olan psikolojik danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 25’te yer almaktadır.

Tablo 25

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	228.828	3	76.276		
Grup içi	19285.846	346	55.739	1.368	.252
Toplam	19514.674	349			

Tablo 25’te yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, yaşam doyumu düzeylerinde [$F(3,346)=1.368$; $p>0.05$] okulda bulunan psikolojik danışman sayısı bakımından anlamlı düzeyde farklılık olmadığını göstermektedir. Okullarda çalışan psikolojik danışmanlar için kendileriyle beraber çalışan diğer psikolojik danışman sayısı, onların yaşam doyumu düzeylerinde farklılık yaratacak şekilde etkilememektedir. Elde edilen bulguda araştırmaya katılan psikolojik danışmanların okullarında psikolojik danışman başına düşen öğrenci sayısının bilinmiyor oluşunun sonucu etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okulda çalışan psikolojik danışmanların, yaşam doyumu düzeylerinin görev yaptıkları eğitim öğretim kademesine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirten tek faktörlü varyans analizi betimsel değerleri ve analiz sonuçları Tablo 26 ve Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 26

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizine İlişkin Betimsel Değerler

Okul türü	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
Anaokulu	23	24.22	5.68
İlkokul	98	20.48	7.81
Ortaokul	132	20.05	7.39
Lise	97	20.08	7.48

Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu düzeylerinin görev yapılan okul türüne göre farklı olduğu Tablo 26’da görülmektedir. Yaşam doyumunda en yüksek doyuma anaokulunda görev yapan psikolojik danışmanların, en düşük doyuma ise ortaokulda görev yapan psikolojik danışmanlarının sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 27

Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Öğretim Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	<i>Sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>
Gruplar arası	361.235	3	120.412		
Grup içi	19153.440	346	55.357	2.175	.091
Toplam	19514.674	349			

Tablo 27’de yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçları, yaşam doyumu düzeylerinde [$F(3, 346)=2.175; p>0.05$] görev yapılan okul türü bakımından anlamlı düzeyde farklılık olmadığını göstermektedir.

Elde edilen sonuca göre, psikolojik danışmanların yaşam doyumları görev yaptıkları eğitim öğretim kademelerine göre değişmemektedir. Telef (2011) yaptığı araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam doyumlarının ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ünal’ın (2015) araştırmasına göre ilkokulda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumları ortaokulda çalışan öğretmenlerin yaşam doyumlarından fazladır ancak bu durum anlamlı farklılık göstermemektedir. Ergün (2016) ise anaokulunda çalışan öğretmenlerin en yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ancak bu farkın anlamlı olmadığını

saptamıştır. Araştırma bulgusuyla tutarlılık gösterecek şekilde yaşam doyumunun eğitim öğretim kademesine göre farklılaşmadığı çalışmalar da bulunmaktadır (Günaçtı Atasoy, 2014; Karababa, 2012).

Araştırmada psikolojik danışmanların görev yaptıkları eğitim öğretim kademesi iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılığa yol açtığı sonucuna ulaşılmışken, yaşam doyumuna bakıldığında bu değişkenin anlamlı farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum yaşam doyumunun yalnızca mesleki çerçeveden açıklanamayacak kadar karmaşık ve kapsamlı bir kavram olmasıyla açıklanabilir. Günaçtı Atasoy'a (2014) göre iş ve çalışma koşulları yaşam doyumunu açısından önemli bir faktör olmakla birlikte, mesleğin bireyler açısından önemi ve yeri değişkenlik gösterebilir. Bu nedenle psikolojik danışmanların görev yaptıkları eğitim öğretim kademelerinin yaşam doyumlarını etkilememiş olabileceği düşünülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulguların genel sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

Sonuçlar

Araştırmanın iş doyumuna ilişkin alt amaçlara ait bulgular incelendiğinde;

- Rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş doyumunu olumsuz yönde anlamlı olarak yordadığı,
- Örgütsel desteğin iş doyumunu olumlu yönde anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Araştırmanın yaşam doyumuna ilişkin alt amaçlara ait bulgular incelendiğinde;

- Rol belirsizliği ve rol çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde anlamlı olarak yordadığı,
- Örgütsel desteğin yaşam doyumunu olumlu yönde anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Araştırmaya dâhil olan psikolojik danışmanların iş doyumları düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelendiği alt amaçlara ait bulgular;

- Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları düzeylerinin kadın veya erkek olmalarına göre anlamlı farklılık göstermediğini,
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların ileri yaşlarda iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğunu,
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri süreye göre iş doyumları düzeylerinde mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların lehine olacak şekilde anlamlı farklılık gösterdiğini,

- İlde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin köy ve ilçelerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğunu,
- Okulda bulunan psikolojik danışman sayısı 4 ve üzeri olanların en düşük iş doyumuna sahip olduğunu,
- Anaokullarında görev yapan psikolojik danışmanların en yüksek iş doyumuna sahip oldukları ve ortaokul ile lisede çalışanlara göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmaya dâhil olan psikolojik danışmanların yaşam doyumunu düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelendiği alt amaçlara ait bulgular;

- Okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumunu düzeylerinin kadın veya erkek olmalarına göre anlamlı farklılık göstermediğini,
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların ileri yaşlarda yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu,
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların meslekte geçirdikleri süre arttıkça yaşam doyumunu düzeylerinin arttığını,
- İlde görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyumunu düzeylerinin köy ve ilçelerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğunu,
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumunu düzeyleri görev yaptıkları okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre anlamlı farklılık göstermediğini,
- Anaokullarında görev yapan psikolojik danışmanların en yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını ancak bu düzeyin anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara yönelik öneriler araştırmacılara ve uygulayıcılara olacak şekilde iki ayrı grup şeklinde sunulmuştur.

Araştırmacılara öneriler:

1. Rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel desteğin okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Buna yönelik olarak daha geniş çaplı benzer bir çalışma Ankara ili dışında da evreni temsil edecek şekilde yapılabilir.

2. Araştırmada demografik özellikler olarak cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve görev yapılan eğitim öğretim kademesi incelenmiştir. Bu değişkenlere ek olarak okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumları medeni durum, aylık gelir gibi değişkenlere göre de ele alınabilir.

3. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Benzer bir çalışma için özel kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar ile de yürütülebilir.

4. Benzer bir araştırma daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak adına, okulda çalışan psikolojik danışmanlara özel, onların iş ve yaşam doyumu, rol belirsizliği ve rol çatışması ile örgütsel destek düzeylerini ölçen ölçme araçları geliştirilerek yapılabilir.

5. Psikolojik danışman sayısı ve iş doyumunda elde edilen sonuca göre, en düşük iş doyumuna okulunda görev yapan psikolojik danışman sayısı 4 ve üzeri olan psikolojik danışmanların olduğu saptanmıştır. Benzer bir çalışma öğrenci ve psikolojik danışman oranı göz önünde bulundurularak da yapılabilir.

Uygulayıcılara Öneriler:

1. Araştırma sonucuna göre, okulda çalışan psikolojik danışmanların mesleğin ilk yıllarında iş ve yaşam doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların okul içerisindeki önemi düşünüldüğünde, iş doyumlarının düşük olması birçok olumsuzluğa yol açacaktır. Bu nedenle çalışma şartları iyileştirilebilir, yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışmasına yönelik hizmet içi eğitim gibi önlemler alınabilir.

2. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu ölçteğinde en yüksek ortalama puana sahip olan madde “Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olmam bakımından” ifadesi iken; en düşük ortalama puana sahip olan madde “İş içerisinde yükselme imkânının olması bakımından” ifadesidir. Buna göre, okulda çalışan psikolojik danışmanların kariyer planlama ve terfi gibi istekleri göz önünde bulundurularak buna imkân verecek düzenlemeler yapılmalıdır.

3. Yapılan araştırmada köy ve ilçelerde görev yapan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumunu düzeylerinin, ilde görev yapanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Köy ve ilçelerde yer alan okulların olanakları psikolojik danışmanların daha etkili çalışabileceği şekilde geliştirilmelidir.

4. Araştırma sonucuna göre örgütsel desteğin okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Okul idarelerinin bu anlamda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri hakkında bilinçlendirilmesi ve rehberlik servisiyle işbirliği içinde çalışması önemli görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nca buna yönelik faaliyetler yürütülebilir.

5. Okulda alışan psikolojik danışmanların rol belirsizliği ve rol çatışmalarının en aza indirgenip iş ve yaşam doyumlarının artırılması için, tartışılan uygulamalar olarak görülen nöbet gibi konularda yaşanan sıkıntılar tekrar gözden geçirilerek ilgililer ile işbirliği içerisinde gerekli düzenlemeler yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Acar, F. M. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
- Adıgüzel, O. (2012). İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163-169. Erişim adresi: <http://www.acarin dex.com>
- Agbozo, G.K., Owusu, I.S., Hoedoafia, M.A., & Atakorah, Y.B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. doi: 10.11648/jhrm.20170501.12
- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113. Erişim adresi: <https://papers.ssrn.com>
- Akbaş Tuna, A. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Alguları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akdaş, E. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumuna Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Özyeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Akpınar, B. ve Bengisoy, A. (2017). Rehber Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Görüşleri. *Curr Res Educ*, 3(3), 129-141. Erişim adresi: <https://www.dergipark.org.tr>
- Aksaraylı, M. F. (2014). Türkiye’de İş Tatmini Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Tematik Açından Analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (35), 666-680. Erişim adresi: <http://www.sosyalarastirmalar.com>
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(4), 205-230. doi: 10.17130/ijmeh.2015.11.24.529
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/>
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40. doi: 10394/127183
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Aliyev, R., & Tunç, E. (2014). Self-efficacy in counseling the role of organizational psychological capital, job satisfaction and burnout. *Second Global Conference on Psychology Researches*, 28-29. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.922
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. doi: 10.1177/014920630302900107
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71. doi: 10.19126/suje.46033
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1(1). 1-26. doi: 10.1007/BF00286419

- Augustine, L. (2016). Faktors of psychological well being among school counselors. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(6), 662-667. Retrieved from: <https://web.a.ebscohost.com>
- Arslan, Ü., Karataş, U.Y. ve Dostuoğlu, E. (2019). Psikolojik Danışmanlık Alanında Mevcut ve Gelişen Etik Sorunlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 86-103. doi: 10.17860/mersinefd.515865
- Ardıç K. ve T. Baş (2001, Mayıs). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması*. IX. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- Arnolds, C.A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG Theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719. doi: 10.1080/09585190210125868
- Aslan Yılmaz, H. ve Dönmez, A. (2013, Haziran). İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Atalar, E. (2019). *İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Örgütsel Destek Algısının Moderatör Rolü (Yöneticiler ve Çalışanlar Açısından)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Ateş, H., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algularını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(2), 147-162. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D.J., & Hoeksema, S.N. (2012). *Psikolojiye Giriş* (Y. Alogan, Çev.). Ankara: Arkadaş Yayınevi. (2008).
- Avşaroğlu, A., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 115-129. Erişim adresi: <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr>

- Ayan, S., Kocacık, F., & Karakuş, H. (2009). Job satisfaction levels of high school teachers and affecting personal and institutional factors: A study of Sivas city. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10(1), 18-25. Retrieved from: <https://www.researchgate.net>
- Aydemir, P ve Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş*, 13(2), 127-153. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr>
- Aydın, A., Uysal, Ş., & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.122
- Aydın, G. (1988). Okullarda Rehberlik Uygulamalarında Bazı Sorunlar: Bir Karşılaştırma. *Eğitim ve Bilim*, 61-66. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr>
- Aydımay, A. (1996). *İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Resmi, Özel, Yabancı Özel Lise Öğretmenleri Üzerinde Yapılmış Bir Araştırma)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Aydıntan, B., & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net>
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004, Temmuz). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*: İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ayyıldız Erbek, B. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi. Ankara, Türkiye.
- Babin, B.J., & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75. doi: 10.1016/S0022-4359(96)90005-6.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53. doi: 10.1002/job.4030120104
- Bakotic, D. & Babic, T.B. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 207-213. Erişim adresi: <http://www.ijbssnet.com>
- Balcı, A. (1985). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Banton, M. (1969). *Roles: An introduction to the study of social relations*. London: Tavistock.
- Basım, N. H., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165. Erişim adresi: <https://www.academia.edu>
- Başalp, N. (2001). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
- Bayat, B. (1988). *Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu ile Yöneticilerin Davranışları Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Baycan, F. A. (1985). An Analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Unpublished master's thesis). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317. doi: 10.16951/iibd.39527
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, Türkiye.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol.
- Benigno, S. (2017). Counselor perceptions: let us do our job. *Journal of Education and Learning*, 6 (4), 175-180. doi: 10.5539/jel.v6n4p175

- Berber, D. (2010). *Ortaöğretim Kurumları Onuncu Sınıf Rehberlik Programı Uygulanmalarının Sınıf Rehber Öğretmenleri ve Rehber Öğretmenler Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557. doi: 10.1080/00223989809599287
- Bilgiç, R. (2010). İşe İlişkin Tutumlar, İş Rolü Algıları ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 67-86. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>
- Bilir, M. (2007). *Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleriyle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155. doi: 10.1.1.139.2498
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley
- Bryant, R., & Constantine, M.G. (2005). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9, 265-271. doi: 10.1177/2156759X0500900403
- Bogler, R., & Nir, A.E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306. doi: 10.1108/09578231211223310
- Bora, M. G. (2016). *Bir Üniversite Hastanesi İdari Kadro Çalışanlarında İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Bowen, C. F., Radhakrishna, R.B., & Keyser, R. (1994). Job satisfaction and commitment of 4-H agents. *Journal of Extension*, 32(1), 1-22. Retrieved from: <https://www.joe.org>
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18. Erişim adresi: <http://journal.dogus.edu.tr>

- Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Güvenin Rolü. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 7(25), 43-58. Erişim adresi: <https://www.academia.edu>
- Braun, P.M.W. (1976). *Psychological well being and location in the social structure* (Unpublished doctoral dissertation). University of Southern California, California, United States.
- Brayfield, A. H., Wells, R. V., & Strate, M. W. (1957). Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 41(4), 201-205. doi: 10.1037/h0048095
- Bulduklu, Y. (2005). Alt Gelir Gruplarında Etkili Olan Motivasyon Unsurları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Bulut, N. (2007). Relations between school psychological counselors' life satisfaction, strategies of coping with stress and negative automatic thoughts. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 1-13. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Bulut Yazıcı, E. (2018). *Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları Ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik* (D. İ. Erguvan Sarıoğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs Psikoloji. (2006).
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (7. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cameron, P. (1975). Mood as an indicant of happiness: Age, sex, social class and situational differences. *Journal of Gerontology*, 30, 216-224. doi: 10.1093/geronj/30.2.216
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Caulton, J.R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8. Erişim adresi: <https://www.regent.edu>

- Cervoni, A. (2007). *Role conflict, role ambiguity and ASCA functions as predictors of school counselor job satisfaction* (Unpublished doctoral dissertation). University at Buffalo, New York, United States.
- Cervoni, A. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1), 1-30. Retrieved from: <http://jsc.montana.edu/articles/v9n1.pdf>
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58. doi: 10.31671/dogus.2019.261
- Champoux, J.E. (2006). *Organizational behavior*. United States: Thomson.
- Chittom, S. A., & Sistrunk, W. E. (1990). *The relationship between secondary teachers' job satisfaction and their perceptions of school climate*. Paper presented at the Annual Meeting of Mid-South Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Chow, H.P.H. (2005). Life satisfaction among university students in a canadian prairie city: a multivariate analysis. *Social Indicators Research*, 70(2), 139-150. doi: 10.1007/s11205-004-7526-0
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development*, 77(2), 141-153. doi: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02434.x
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com>
- Civitçi, A. (2007). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkiler. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 321-336. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4, 341-372. doi: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Clemens, E. V., Milsom, A., & Cashwell, C. S. (2009). Using leader-member exchange theory to examine principal-school counselor relationships to school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 13, 75-85. doi: 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 and Counseling*, 31(4), 251-261. Retrieved from: <https://eric.ed.gov>

- Coning, J.A., Rothmann, S., & Stander, M.W. (2019). Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction?. *Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11. doi: 10.4102/sajip.v45i0.1552
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. doi: 10.1177/1741143206059538
- Currie, P., & Dollery, B. (2005). An empirical analysis of the relationship between perceived organizational support and the organizational commitment in the NSW police service. *UNE Working Paper Series in Economics*, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England. Erişim adresi: <https://www.une.edu.au>
- Çakır, S. ve Sezgin Nartgün, ř. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 554-570. doi: 10.17719/jisr.20185537229
- Çekmecelioğlu, H. ve Günsel, A. (2011). Rol Stresi Kaynaklarının İş Tutumları Açısından Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Çepikkurt, F. ve Pehlevan, Z. (2018). Kadın Basketbol Takımlarında Rol Belirsizliği Ve Grup Bütünlüğü Arasındaki İlişki. *Sport Science*, 13(2), 1-9. doi: 10.12739/NWS A.2018.13.2.2B0112
- Çetin, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26, 145-163. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com>
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik Kılıç, D.B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-235. doi: 20.500.12462/3874
- Çiçek Sağlam, A. (2007). Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde Hijyen ve Güdüleme Faktörlerinin Önemi. *Mehmet Afik Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 52-57. Erişim adresi: <http://docplayer.biz.tr>
- Çimen, M. ve şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Çivilidağ, A. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 129-144. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>

- Çobanoğlu, F. ve Derinbay, D. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 176-190. doi: 10.9779/PUJE751
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (5. Baskı). Ankara: Pegem.
- Çulha, Y. (2017). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Müdürlerinin Liderlik Stillerini Algıları ile Kendi İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Dağlı, S. (2014). *Rehber Öğretmen ve Psikolojik Danışmanların Kendi Mesleklerine İlişkin Algıları Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Dalkılıç, M. (2014). *Farklı Bölgelerde Çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretim Elemanlarının İş Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Dalkıran, D. (2015). *Halk Sağlığı Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmini ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Degges-White, S., & Stoltz, K. (2015). Development, meaning in life, and life satisfaction: differences among clinical mental health counselors, school counselors, and counselor educators. *Adultspan Journal*, 14(1), 49–61. doi:10.1002/j.2161-0029.2015.00036.x
- Değirmenci, S. (2006). *Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- DeMato, S.D. (2001). *Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Virginia, United States.
- DeMato, S.D., & Curcio, C.C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: a new look. *Professional School Counseling*, 7(4), 236-245. Retrieved from: <http://jstor.org>
- Demir, A. (2018). *Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmanın Yaşlıların Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Demir, C. (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Demirci, Y. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1051
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Demiröz, S. (2001). *Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubayların İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş Streslerinin Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2),185-200. Erişim adresi: <http://efdergi.inon u.edu.tr>
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.12.287
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100. Erişim adresi: <http://kefad2.ahievran.edu.tr>
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *Education Science*, 5(1), 199-209. Erişim adresi: <https://www.academia.edu>
- Deniz, M. (2005). İşletme Yönetiminde Motivasyon. M. Tikici (Ed.), *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. (ss. 126-167). Ankara: Nobel.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.
- Diener E., & Seligman, E.P. (2004). Beyond Money: toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-33. doi: 10.1007/978-90-481-2350-6_9
- Diener, E. (1984, May). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13

- Diener, E., Heintzelman, S.J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L.D., & Oishi S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58, 87-104. doi: 10.1037/cap0000063
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. S.J. Lopez & C.R. Snyder (Eds). *Positive psychology* (pp. 187-194). New York, NY: Oxford.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. Erişim adresi: <https://media.rickhanson.net>
- Dietz, S.C. (1972). Counselor role, function and job satisfaction. *Counselor Education and Supervision*, 12(2), 150–155. doi:10.1002/j.1556-6978.1972.tb01943.x
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(50), 115-140. doi:10.1501/SBFder_0000001851
- Dilci, T., Kaya, B. ve Aslan, G. (2011, Ekim). Yeni İlköğretim Programı Perspektifinde Sınıf Öğretmenlerinin Rehberlik Hizmetlerinin Rehberlik Hizmetleri Üzerine Görüşleri: Nitel Bir Çalışma (Adana İl Örneği). *XI. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Dılmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). Meslek Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289. Erişim adresi: <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr>
- Dixon, M.A., & Sagas, M. (2013). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247. doi: 10.1080/02701367.2007.10599421
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Dökmen, Ü. (2008), *Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çalışmaları ve Empati*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri ile İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.

- Durmuş, V. ve Şahin, B. (2015). Hastanelerde Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(6), 438-447. doi: 10.5455/pmb.1-1402554074
- Düzenli, Z. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Doyumuna Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 35-52. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Eisenberg, S., & Delaney, D. (1993). *Psikolojik Danışma Süreci* (N. Ören ve M. Takkaç, Çev.). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı (1993).
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. doi: 10.1037//0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. doi: 10.1037/0021-9010.82.5.812
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, ommitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. doi: 10.1037/0021-9010.75.1.51
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul Psikolojik Danışmanlarında İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Özyeterliliği ve Dinleme Becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103. doi: 10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314
- Elmas Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31-41. doi: 10.2307/2089716
- Engin, E. (2015). *İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sanayi ve Hizmet Sektörlerine Yönelik Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye.

- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, Türkiye.
- Erbek, E., Beştepe, E. Akar, H., Eradamlar, N. ve Alpkın, R.L. (2005). Evlilik Uyumu. *Düşünen Adam*, 18(1), 39-47. Erişim adresi: <http://onlinemakale.dusunenadamdergisi.org>
- Erdem, A.R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57. Erişim adresi: <http://pauogretimdergi.pau.edu.tr>
- Erdem, M. (2014). İş Yaşamı Kalitesinin İşe Yabancılaşmayı Yordama Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 519-544. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26. doi: 10.31671/dogus.2019.303
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence.
- Eren Gümüş, A. (2018). Okul Psikolojik Danışmanlarının Rollerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Algıları: Bir Karma Yöntem Araştırması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 151-168. doi: 10.17860/mersinefd.326684
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergün, B. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İş Gören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Erigüç, K. G. (1994). *Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları-Personel Devri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N. ve Öztürk, S. (2016). Yaşlılarda Yalnızlık Algısı ve Yaşam Doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 60-69. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Erten, M. (2018). *Bağımsız Denetçilerde Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Algılanan İş Yükünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Ertürk, A., Kesinkılıç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönelimsel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Evrin, S. (1972). *Şahsiyet Alanında Psikososyal Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş*. İstanbul: İTÜ Edebiyat Fakültesi.
- Fetsch, R.J., & Kennington, M.S. (1997). Balancing work and family in cooperative extension: History, effective programs and future directions. *Journal of Extension*, 35(1), 13-21. Retrieved from: <https://eric.ed.gov>
- Fettahlıoğlu, Ö. O. Ve Yaşan, D. (2017). Örgütsel İklimin İş Doyumuna Etkisine Yönelik Zihinsel Engelliler Öğretmenleri Üzerine Alan Çalışması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(2), 100-114. doi: 10.26728/ideas.23
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE.
- Fisher, C.D., & Gitelson, R. (1983). A meta analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320-333. doi: 10.1037/0021-9010.68.2.320
- Francesco, A.M., & Gold, B.A. (1998). *International organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fugl-Meyer, A.R., Melin, R., & Fugl-Meyer, K.S. (2002). Life satisfaction in 18- to 64-year-old swedes: In relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 34, 239-346. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behavior at work*. London: Psychology Press.
- Gade, E. M., & Houdek, B. (1993). Job satisfaction and functions of counselors in split school assignments. *School Counselor*, 41(2), 86-89. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org>
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34-53. doi: 10.5502/ijw.v2i1.3

- Gavino, M.C. (2005). *Understanding the impact of hr practices on employee attitudinal and behavioral outcomes: the role of perceived organizational support* (Unpublished doctoral dissertation). San Jose State University, California, United States.
- Gaymu, J., & Springer, S. (2010). Living conditions and life satisfaction of older Europeans living alone: a gender and cross-country analysis. *Aging and Society*, 30(7), 1153-1175. doi: 10.1017/S0144686X10000231
- Gerekan, B. ve Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(1), 29-54. Erişim adresi: <http://acikerisim.aku.edu.tr>
- Giegel, V. (2013). *The relationship between practising school's perceived organizational support and their service delivery* (Unpublished doctoral dissertation). University of Central Florida, Orlando, United States.
- Gleason-Wynn, P., & Mindel, C.H. (1999). A proposed model for predicting job satisfaction among nursing home social workers. *Journal of Gerontological Social Work*, 32(3), 65-79. doi: 10.1300/J083v32n03_05
- Glenn, N. D. (1975). Psychological well-being in the postparental stage: some evidence from national surveys. *Journal of Marriage and Family*, 37(1), 105-110. doi: 10.2307/351034
- Glenn, N.D., & Weaver, C.N. (1981). The contribution of marital happiness to global happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 43(1), 161-169. doi: 10.2307/351426
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi: 10.2307/2092623
- Göç, A. (2017). *Okul Yöneticilerinin Duygusal Emek ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Dair Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 133-156. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Göksel, A. ve Aydın, B. (2012). Lider-üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 247-271. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>

- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship based approach to leadership: development of LMX theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. doi: 10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Graham, C. (2011). Does more money make you happier? Why so much debate?. *Applied Research Quality*, 6(3), 219-239. doi: 10.1007/s11482-011-9152-8
- Gregson, T., & Wendell, J. (1994). Role conflict, role ambiguity, job satisfaction and the moderating effect of job-related self-esteem: A latent variable. *Journal of Applied Business Research*, 10(2), 106-113. doi: 10.19030/jabr.v10i2.5944
- Grunfeld, E., Whelan, T. J., Zitzelsberger, L., Willian, A. R., Montesanto, B., & Evans, W.K. (2000). Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. *Canadian Medical Association Journal*, 163(2), 166-9. Retrieved from: <https://www.researchgate.net>
- Gu, J., Zhen,T., Song, Y., & Xu, L. (2019). Job satisfaction of certified primary care physicians in rural Shandong Province, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-11. doi: 10.1186/s12913-019-3893-8
- Gullahorn, J.T. (1956). Measuring role conflict. *American Journal of Sociology*, 61(4), 299-303. doi: 10.1086/221760
- Gupta, N., & Beehr, T.A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behavior*, 2(3), 203-209. doi: 10.1002/job.4030020305
- Gümüş, A. E. (2017). Okul Psikolojik Danışmanlarının Kullandıkları Unvanın Mesleki Kıvanç, Psikolojik Danışman Özyeterliği ve Bazı Özniteliklerle Yordanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 2(18), 653-675. doi: 10.12984/egeefd.315891
- Günaçtı Atasoy, D. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ve Serbest Zamana Yönelik Tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye.
- Gündüz, B., İnandı, Y. ve Tunç, B. (2014). Okul Yöneticilerinin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Görüşleri: Betimsel Bir Çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 19-34. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75. Erişim adresi: <http://iibfdergi.ibu.edu.tr/>
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 12(1), 127-151. Erişim adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr>

- Gwozdz, W., & Sousa-Poza, A. (2010). Ageing, health and life satisfaction of the oldest old: An analysis for Germany. *Social Indicators Research*, 97(3), 397-417. doi: 10.1007/s11205-009-9508-8
- Hamamcı, Z., Oskargil Göktepe, E. ve İnanç, N. (2004, Temmuz). Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Mesleki Yönden Kendilerini Geliştirmeleri ve Mesleki Doyumları ile İlişkisinin İncelenmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Hammel, R. J., Curtiss F. R., & Heinen J. S. (1979). An evaluation of job and life satisfaction, role conflict, and role ambiguity among young pharmacy practitioners. *American Journal of Pharmacy*, 151(1), 29-37. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Hansen, J. C. (1967). Job satisfactions and job activities of school counselors. *The Personnel and Guidance Journal*, 45(8), 790-794. doi:10.1002/j.2164-4918.1967.tb04788.x
- Hashim, R. A., & Mahmood, R. (2011). What is the state of job satisfaction among academic staff at Malaysian Universities? *Universiti Tun Abdul Razak e-Journal*, 7(1), 15-26. Retrieved from: <http://repo.uum.edu>
- Hellman, C.M., Fuqua, D.R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effect of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642. doi: 10.1177/0013164406288158
- Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. *Industrial and Labor Relations Review*, 18(3), 364-376. doi: 10.2307/2520909
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd edition). Oxford: John Wiley.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Homans, G. C. (1968). A life of synthesis. *Research Article*, 12(1), 2-8. doi: 10.1177/0002764 26801200102
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford: Harper.
- Huebner, E. S., Suldo, S., Valois, R. F., Drane, W., & Zullig, K. (2004). Brief multidimensional students' life satisfaction scale: Sex, race, and grade effects for a high school sample. *Psychological Reports*, 94(1), 351-356. doi: 10.2466/PR0.94.1.351-356
- Hurlbert, J. S. (1991). Social networks, social circles and job satisfaction. *Work and Occupations*, 18(4), 415-430. doi: 10.1177/0730888491018004003

- Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304. doi: 10.1037/h0033095
- Işık, E. (2014). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ve Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- İskender, A. ve Güçer, E. (2018). Yaşam Doyumu ile Boş Zaman Kısıtlayıcıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Hiyerarşik Boş Zaman Teorisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 10(2), 1-16. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1985). A meta analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78. doi: 10.1016/0749-5978(85)90020-2
- Jacobson, E., Charters, W.W., & Lieberman, S. (1951). The use of role concept in the study of complex organization. *Journal of Social Issues*, 7(3), 18-27. doi: 10.1111/j.1540-4560.1951.tb02237.x
- Johlke, M.C., Stamper, C.L., & Shoemaker M.E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128. doi: 10.1108/02683940210417049
- Judge, T.A., & Locke, E. A. (1993). Effects of dysfunctional thought processes subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490. doi: 10.1037/1061-4087.51.4.252
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948. doi: 10.1037/0021-9010.78.6.939
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 30-55. doi: 10.1501/ankara-23671
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies of role conflict and role ambiguity*. New York: Wiley.
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94. doi: 10.1108/01437720710733483

- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.
- Karababa, A. ve Acun Kapıkıran, N. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 138-147. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Karabey, C. ve Karcıoğlu, F. (2008). Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 25-42. Erişim adresi: <https://studylibtr.com>
- Karabulut, İ. (2017). *Algılanan Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Savunma Sektöründeki Kobiler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 109-120. Erişim adresi: <http://yonetimekonomi.cbu.edu.tr>
- Karapınar, A. (2008). *Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow ve Herzberg'in Kuramlarına Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (28. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1977). *Örgütsel Toplumsal Psikolojisi* (H. Can ve Y. Bayar, Çev.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. (1977).
- Kavanagh, M. J., & Halpern, M. (1977). The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(1), 66-73. doi: 10.2307/255462

- Kaya, B. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Kaya, E. (2013). *Çalışan Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Keller, R.T. (1975). Role conflict and ambiguity: correlates with job satisfaction and values. *Personnel Psychology*, 28, 57-64. doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb00391.x
- Kelloway E. K., & Barling J. (1990). Item content versus item wording: Disentangling role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 738-742. doi: 10.1037/0021-9010.75.6.738
- Kepçeoğlu, M. (1996). *Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik*. Ankara: Özdemir Ofset.
- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*. İstanbul: Alf Aktüel.
- Keser, A. (2005). Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. A. Keser (Ed.). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. (ss. 179-195). Ankara: Nobel Yayın.
- Khaleque, A., & Rahman, M.A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-416. doi: 10.1177/001872678704000701
- Khan, T., & Mishra, G.P. (2013). Promotion as job satisfaction, a study on colleges of muscat, sultanate of oman. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 56-62. Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org>
- Kılıç, B. (2002). *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Kılıç Özmen, Z. ve Kabapınar, Y. (2019). Sınıf Öğretmenleri ve Okul Psikolojik Danışmanları Birbirlerini Nasıl Algılamaktadır?. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(53), 482-521. Erişim adresi: <https://www.dergipark.org.tr>
- Kılınç, T. (1991). Rol Çatışması Belirleyen Örgütsel Faktörler Ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1-2), 19-34. Erişim adresi: <https://arastirmax.com>
- Kılınç, T.(1985). Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1), 103-124. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>

- Kınık, S. (2007). *Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145. Erişim adresi: <http://iibfdergi.nigde.edu.tr>
- Kısacık, E. (2018). *İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Kariyer Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
- King, L.A., & King D.W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construcy validity. *Psychological Bulletin*, 170(1), 48-64. doi: 10.1037/0033-2909.107.1.48
- Kinzl, J.F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215. doi: 10.1093/bja/aei035
- Kirk-Brown, A., & Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 29-37. doi: 10.1002/j.2161-1920.2004.tb00875.x
- Kitapçı, H. (2001). TKY İçinde Özdeğerleme Kavramı ve Çalışanların İş Tatminin Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Çalışma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 4(16), 203-209. Erişim adresi: <http://dspace.marmara.edu.tr/>
- Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13, 16-35. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Kolçak, M. (2012). *Meslek Etiği*. Ankara: Murathan.
- Kosteas, V.D. (2010). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194. doi: 10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of greek teachers. *Psychological Reports*, 82(1), 131-136. doi: 10.2466/PR0.82.1.131-136

- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92. doi: 10.1108/09513540410522216
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Köktürk, A. (2016). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Değişime Direnme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- Krishnan, J., & Mary, V.S. (2012). Perceived organizational support- an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13. Retrieved from: <http://www.zenithresearch.org>
- Kula, A. (1999). *Öğretmenlerin Mesleki Tatminlerinde Cinsiyetin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Kundakçı, A.H. (2003). *Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hekimlerinin ve Hemşirelerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Faköltesi Dergisi*, 25(1), 285-299. Erişim adresi: <http://gefad.gazi.edu.tr>
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek Rehberliğı ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115. Erişim adresi: <http://www.yonbildergi.com>
- Kwak, C., Chung, B.Y., Xu, Y., & Eun-Yung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1292-1298. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014
- Lashley, C., & Boscardin, M. (2003). Special education administration at a crossroads: availability, licensure, and preparation of special education administrators. *Journal of Special Education Leadership*, 16(2), 63-75. Retrieved from: <http://copsse.education.ufl.edu>
- Liang, J. (1982). Sex differences in life satisfaction among the elderly. *Journal of Gerontology*, 37(1), 100-108. doi: 10.1093/geronj/37.1.100
- Linton, R. (1936). *A study of man: An Introduction*. New York: Appleton-Century-Crofts Inc.

- Littrell, P., Billingsley, B., & Cross, L. (1994). The effects of support on general and special educators stress, job satisfaction, health commitment and intent to stay in teaching. *Remedial and Special Education, 15*(5), 297-310. doi: 10.1177/074193259401500505
- Locke, E. A., Fitzpatrick, W., & White, F. M. (1983). Job satisfaction and role clarity among university and college faculty. *Review of Higher Education, 6*(4), 343-65. doi: 10.1353/rhe.1983.0012
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance, 3*(2), 157-189. doi: 10.1016/0030-5073(68)90004-4
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. & Sirola W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior, 19*(3), 305-320. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N
- Lunenburg, F.C. (2011). Goal setting theory of motivation. *International Journal Of Management, Business, And Administration, 15*(1), 1-6. Retrieved from: <http://www.nationalforum.com>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance, 6*, 99-110. doi: 10.1016/00305073(71)90007-9
- Ma, X., & MacMillan, R.B. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research, 93*(1), 39-47. doi: 10.1080/00220679909597627
- Maher, J.M., Doerksen S.S., Elavsky, S., Hyde, A.L., Pincus, A.L., Ram, N., & David, E.C. (2012). A daily analysis of physical activity and satisfaction with life in emerging adults. *Health Psychology, 32*(6), 647-656. doi: 10.1037/a0030129
- Marinell, W. H., & Coca, V. M. (2013). *Who stays and who leaves? Findings from a three-part study of teacher turnover in NYC middle schools*. New York: The Research Alliance for New York City Schools.
- Marşap, B. (1999). Muhasebe Çıkışlı Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerinde Yaş ve Mesleki Deneyim Süresinin Etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2*, 277-292. Erişim adresi: <http://turizm.ahbv.edu.tr>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.

- Menteşe, M. (2007). *İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye.
- Mertler, C. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers, *American Secondary Education*. 31(1), 43-53. Retrieved from: <https://www.jstor.org>
- Merton, R.K. (1957). The role set: problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120. doi: 10.2307/587363
- Mete, E. S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Mera-Kuramsal Bir Model* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Meziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye.
- Miao, R., & Kim, H.G. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction and employee Performance: An chinese empirical study. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), 257-264. doi: 10.4236/jssm.2010.32032
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2017). *Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği*. Erişim adresi: <https://orgm.meb.gov.tr>
- Monahan, J., & Swanson, J. (2019). Lawyers at the peak of their careers: A 30-year longitudinal study of job and life satisfaction. *Journal of Empirical Legal Studies*, 16(1), 4-25. doi: 10.1111/jels.12207
- Morris, J. H., Steers, R. M., & Koch, J. L. (1979). Influence of organization structure on role conflict and ambiguity for three occupational groupings. *Academy of Management Journal*, 22(1), 58-71. doi: 10.2307/255478
- Mossholder, K.W., Settoon, R.P., & Henegan, S.C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48(4), 607-618. doi: 10.2307/20159682
- Myers, D.G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.56
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), 165-185. Erişim adresi: <http://e-dergi.atauni.edu.tr>
- Nalbant, İ. (2013). *Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinde İş Doyumunun ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harp Akademileri Komutanlığı, İstanbul, Türkiye.

- Narin, Y. (2010). *İstanbul İlinde Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Rol Çatışması, İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Naumann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 1, 89-93. doi: 10.5465/ambpp.1995.17536322
- Naveed, A., Usman, A., & Bushra, F. (2011). Promotion: a predictor of job satisfaction a study of glass industry of lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 301-305. Retrieved from: <http://www.ijbssnet.com>
- Nazlı, S. (2016). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı* (6. Baskı). Ankara: Anı.
- Near, J.P., Rice, R.W., & Hunt, R.G. (1978). Work and extra work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 248-264. doi: 10.2307/255758
- Negiz, N. Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 207-229. Erişim adresi: <http://sbedergi.sdu.edu.tr/>
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2),134-143. doi: 10.1093/geronj/16.2.134
- Nicholson, P. J., & Goh, S. C. (1983). The relationship of organization structure and interpersonal attitudes to role conflict and ambiguity in different work environments. *Academy of Management Journal*, 26(1), 148-155. doi: 10.2307/256141
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oktar, M.N. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education*, 18(9), 60-67. Retrieved from: <https://eric.ed.gov>
- Oluk, P. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Adalet Faktörünün Aracılık Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Önder, S. (2006). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ören K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Özarslan, M. (2011). Vali Yardımcılarının Kişilik Tipi ve İş Tatminlerine İlişkin Kamusal ve Uygulamalı Bir Araştırma. *İdarecinin Sesi*, 143, 46-51. Erişim adresi: <http://www.tid.web.tr>
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281. Erişim adresi: <http://isarder.org>
- Özbozkurt, N. (2018). *Sağlık Çalışanlarına Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının İş Performansına Etkisi İş Tatminin Aracılık Rolü: Mersin İli Özel Hastanelerinde Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Özdemir, E. (2010). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmini Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Özdevecioğlu, M. (2003, Mayıs). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. K. Çonkar (Ed.), *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss. 695-710). Erişim adresi: <https://www.researchgate.net>
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74. Erişim adresi: <http://geriatri.dergisi.org>
- Özer, T. (2018). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Kamuda Çalışan Sağlık Personellerinin Tükenmişliklerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Sistem Ofset.

- Özkalp E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Öztürk, M. ve Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(2), 123-141. Erişim adresi: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr/sumbtd>
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.
- Özyurt, A., Hayran, O. ve Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *An International Journal of Medicine*, 99(3), 161-169. doi: 10.1093/qjmed/hcl019
- Pack, S. (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCCA athletic administrators* (Unpublished doctoral dissertation). The Ohio State University, Ohio, United States.
- Palmore, E., & Luikart, C. (1972). Health and social factors related to life satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13(1), 68-80. doi: 10.2307/2136974
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educator* (Unpublished doctoral dissertation). Arizona State University, United States.
- Parmaksız, İ. ve Gök, A. (2018). Okul Psikolojik Danışmanların Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Yürütülmesinde Karşılaştıkları Güçlükler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 247-265. doi: 10.21764/mauefd.359595
- Parsons, T. (1951). Illness and the role of the physician: A sociological perspective. *American Journal of Orthopsychiatry*, 21(3), 452-460. doi: 10.1111/j.1939-0025.1951.tb00003.x
- Pehlivan Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanlara Arasında Bir Örnek Olay Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye.
- Pergamit, M.R., & Veum, J.R. (1999). What is a promotion?. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4), 581-601. doi: 10.1177/001979399905200405

- Perrone, K.M., Webb L.K., & Blalock R.H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development, 31*(4), 225-238. doi: 10.1177/089484530503100401
- Peterson, M.F., Smith, P.B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., & Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 429-452. doi: 10.2307/256687
- Piko, B. F. (2005). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 43*(3), 311-318. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2005.05.003
- Pishgooie, A.H., Rahimi A., & Khaghanizadeh M. (2014). The effects of role conflict on nursing faculty; a systematic review. *International Journal of Medical Reviews, 1*(2), 69-74. Retrieved from: <http://www.ijmedrev.com>
- Pişkin, M. (2016). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (ss.43-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye Giriş* (T. Geniş, Çev.). İstanbul: Kaknüs Psikoloji. (2009).
- Polat, Ş. (2018). Görme Yetersizliği Olan ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Destek Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 19*(3), 511-530. doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.357697
- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2015). Rol Stresörlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Social Science Studies, 33*(1), 29-40. doi: /10.9 761/JASSS2810
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş ve Yaşam Doyumu Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23*(1), 267-287. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc
- Prenda, K. M., & Lachman, M. E. (2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging, 16*(2), 206-216. doi: 10.1037/0882-7974.16.2.206
- Purwaningrum, R., Hanurawan, F., Degeng, N.S., & Triyono, T. (2019). School counselor's psychological well being: A phenomenological study. *European Journal of Education Studies, 6*(2), 80-99. doi: 10.5281/zenodo.2691173
- Pyne, J. R. (2011). Comprehensive school counseling programs, job satisfaction, and the asca national model. *Professional School Counseling, 15*(2), 88-97. doi:10.1177/2156759x1101500202

- Randall, M.L., Cropanzano, C.A., Borrmann, A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7
- Rasch, R., & Harrell, A. (1990). The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professions, auditing. *Journal of Practice and Theory*, 9, 90-102. Retrieved from: <https://aaajournals.org>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 311-326. Erişim adresi: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr>
- Redick, B.D. (1972). *Role conflict and ambiguity among public school counselors in Franklin County, Ohio* (Unpublished doctoral dissertation). Ohio University, Ohio, United States.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with workrelated and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32(7), 605-623. doi: 10.1177/001872677903200706
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. doi: 10.2307/2391486
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior (12th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Ronen, S. S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308. doi: 10.1177/001872677803100401
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sağlam, U. (2017). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Değişime Olan Etkileri: Bir Alan Araştırması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi)*. Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi)*. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.

- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Sarpkaya, A. (2017). *Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Schaffer, R.H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1-29. doi: 10.1037/h0093658
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210. doi: 10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x
- Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central?. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58. doi: 10.1016/0001-8791(80)90037-8
- Scott, M., Swortzel, K. A., & Taylor, W. N. (2005). The relationships between selected demographic factors and level of job satisfaction of extension agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1), 102-115. doi: 10.5032/jae.2005.03002
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Psikolojik danışmanların meslek doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(12), 39-46.
- Shed, L. M. (2010). *An investigation of the relationship between teachers' ratings of their principals' leadership style and teachers' job satisfaction in public education* (Unpublished doctoral dissertation). Our Lady of the Lake University, San Antonio, United States.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492. doi: 10.1007/BF00352944
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational. J. R. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work westport* (pp. 149-164). CT: Quorum Press.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643. doi: 10.1037/0021-9010.76.5.637
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. doi: 10.1016/j.tate.2011.04.001
- Sonnenfeld, J. (1985). Shedding light on the Hawthorne studies. *Journal of Occupational Behavior*, 6(2), 111-130. doi: 10.1002/job.4030060203
- Spector, E. P. (1997). *Jobsatisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage Publications.
- Steel, P., Schmidt J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*, 72(2), 217-247. doi: 10.1177/0018726718771465
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com>
- Sun, Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* (Uzmanlık Yeterlik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Genel Müdürlüğü, Ankara, Türkiye.
- Suntur, A.S. (2012). *Havacılık Sektöründe İş ve Çalışan Niteliğinin Çalışanların Motivasyon ve İş Tatminine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyon ve Motivasyon Teorileri. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon* (ss. 83-147). Ankara: Nobel.
- Syptak, M. J., Marsland, D. W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: putting theory into practice. *American Academy of Family Physicians*, 6(9), 26-30. Erişim adresi: <https://scinapse.io>
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167. Erişim adresi: <http://efdergi.yyu.edu.tr/>
- Şentürken, C. (2018). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Özerklik Daranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye.

- Tabakoğlu, E. Z. (2016). *İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlinde Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, A. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70. Erişim adresi: <http://egitimvebilim.ted.org.tr>
- Taşdan, M. ve Yalçın, T. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Sosyal Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(4), 2569-2620. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr>
- Taşdelen, N. (2000). *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566. Erişim adresi: <http://acikerisim.gelisim.edu.tr>
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108. Erişim adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr>
- Telman, N. (1988). *İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Telman, N. ve Çelik, D. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*. Ankara: Nobel.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti* (1. Baskı). İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Terzi, Ş., Ergüner Tekinalp, B. ve Leuwerke, W. (2011). Yaşamdaki Anlam Ölçeğinin Çeşitli Yaş Gruplarına Göre Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. Ege Üniversitesi, İzmir
- Thibaut, J., W. & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thomas, J. L., & Castro, C. A. (2003). Organizational behavior and the U.S. peacekeeper. In T. W. Britt & A. B. Adler (Eds.), *Psychological dimensions to war and peace. The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp. 127-146). Westport, CT, US: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Thompson, D., & Powers, S. (1983). Correlates of role conflict and role ambiguity among secondary school counselors. *Psychological Reports*, 52(1), 239-242. doi: 10.2466/pr0.1983.52.1.239

- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tiryaki Şen, H. (2018). Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107. Erişim adresi: <http://journal.dogus.edu.tr>
- Tolay Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
- Topaloğlu, G. (2017). *Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye.
- Tozkoparan, G. (2008). Motivasyonda Süreç Kuramları. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon*. (ss. 105-132). Ankara: Nobel.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172. Erişim adresi: <http://dspace.marmara.edu.tr>
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 417-447. doi: 10.18074/cnuuibf.201
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 132-143. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda Çalışanların Gözünden Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 389-407. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>

- Türe Yılmaz, A. (2016). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346. doi: 10.17152/gefd.19766
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Uğurluoğlu Ok, S. (2002). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N.H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 193-204. doi: 20.500.12397/1687
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987. doi: 10.26466/opus.418335
- Ültanır, E. (2000). Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Mesleği ve Psikolojik Danışman Eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 102-111. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Ünal, A. (2015). *İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118. Erişim adresi: <https://www.journalagent.com>
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.

- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11- 48). Budapest: Eötvös University Press.
- Violanti, L. M. (2003). *The relationship of job stasfaction to role ambiguity and role conflict among school counselors* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nevada, Las Vegas, United States.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, S. L. ve Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behaviour: Contex, disposition and age. *Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-392. doi: 10.1080/00224540009600478
- Walker, O., Churchill, G. A., & Ford, N. M. (1975). Organizational determinants of the industrial Salesman's role conflict and ambiguity. *Journal of Marketing*. 39(1), 32-39. doi: 10.2307/1250800
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, University of Minnesota, Minneapolis, United States. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org>
- Wiggins, J.D. (1984). Personality-environmental factors related to job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*, 33(2), 169-177. doi: 10.1002/j.2164-585X.1984.tb01092.x
- Wilkerson, K., & Bellini, J. (2006). Intrapersonal and organizational factors associated with burnout among school counselors. *Journal of Counseling and Development*, 84, 440-450. doi: 10.1002/j.1556-6678.2006.tb00428.x
- Wu, L., & Norman, I.J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314. doi: 10.1016/j.nedt.2005.10.011
- Yalçın, B. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: Tsk Mensubu Rütbeli Gaziler Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yang, C.L., Hwang, M., & Chen, Y.C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.

- Yazgünoğlu, S. S. (2012). *Okul ve Sınıf Rehber Öğretmenlerinin İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programına İlişkin Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217. doi: 10.4026/1303-2860.2006.0032.x
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49. Erişim adresi: <http://www.siyasetekonomiyonetim.org>
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Yeşilyaprak, B. ve Poyrazlı,Ş. (2011, Ekim). Rehber Öğretmenlerde İş Doyumu Ve Yordayıcı Bazı Değişkenler. *XI.Ulusal PDR Kongresi*. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yeşilyurt, T. (2009). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Stresi ve İş Doyumuna Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Yetim, Ü. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem, and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish university students and academicians. *Social Indicators Research*, 61(3), 297-317. doi: 10.1023/A:1021911504113
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394. Erişim adresi: <https://www.pegem.net>

- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel Destek Algısı Üzerinde İş Yaşam Kalitesinin Rolü: Beş Yıldızlı Otel Aşçıları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105. doi: 10.29064/ijma.343213
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469. Erişim adresi: <https://www.pegem.net>
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the workplace legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 295-316. doi: 10.1080/00224540009600472
- Yoon, J., & Thye, S. (2002). A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124. doi: 10.1177/0730888402029001005
- Yoon, L., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945. doi: 10.1177/001872679905200704
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences* (Unpublished master's thesis). North Carolina State University, Carolina, United States.
- Young, M. H., Miller, B. C., Norton, M. C., & Hill, E.J. (1995). The effect of parental supportive behaviors on life satisfaction of adolescent offspring. *Journal of Marriage and Family*, 57(3), 813-822. doi: 10.2307/353934
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş Doyumu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572. Erişim adresi: <http://www.sosyalarastirmalar.com>
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/>
- Zaman Kılıç, S. ve Gümüşeli, A.İ. (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr>
- Zeitz, G. (1990). Age and work satisfaction in a government agency: a situational perspective. *Article In Human Relations*, 43(5), 419-438. doi: 10.1177/001872679004300502

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. C (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *A Journal Of Comparative Education*, 36(2), 229-24.
doi: 10.1080/03057920600741289





EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşlarım,

Bu çalışmada yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere okulda çalışan psikolojik danışmanların rol çatışması, rol belirsizliği ile algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam doyumlarını yordama gücünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Formda yer alan soruların doğru veya yanlış cevapları yoktur. Bu nedenle içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen her bir maddeyi atlamadan işaretleyiniz.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz:	K () E ()
Yaşınız:
Mesleki Kıdeminiz:	()1-5 ()6-10 ()11-15 ()16 yıl ve üzeri
Görev Yaptığınız Okulun Bulunduğu Yer:	() İl () İlçe () Köy
Okulunuzda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı:	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri
Eğitim Öğretim Kademesi:	() Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Orta Öğretim

EK 2. Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Ölçeği

	Çok Yanlış	Yanlış	Kısmen Yanlış	Belirsiz	Kısmen Doğru	Doğru	Çok Doğru
3. Birbirinden farklı şekillerde yapılması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.							
5. Herhangi birinin söylemesine gerek kalmadan ya da yardımı olmadan da görevimi yapabilirim.							
7. Görevimi başarmak için bazı karar ya da kurallara ters hareket etmek zorunda kalıyorum.							
8. Birbirinden farklı işlevleri olan iki ya da daha çok meslek grubuyla birlikte çalışıyorum.							
11. Biri tarafından kabul edilirken diğerlerinin kabul edemeyebileceği görevler yapıyorum.							
12. İşimle ilgili uygun kaynak ve malzeme olmadan da görevimi yapabilirim.							
13. Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar yeterlidir.							

EK 3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
2. Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
7. Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
9. Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10. Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
13. Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14. Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
16. Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
18. Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
21. Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
23. Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24. Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
29. Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					

EK 4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda verilen her bir ifade için “bu yönden işimden ne derece memnunum” şeklinde düşünerek size uygun olanı işaretleyiniz. İşimden;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansımı bana vermesi açısından					
7. Vicdana aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansım olması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olmam bakımından					
10. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
13. İş içinde yükselme imkânımın olması bakımından					
14. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
15. İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansımı bana sağlaması bakımından					
20. İş arkadaşlarıma ne yapacaklarımı söyleme şansına sahip olabilmem açısından					

EK 5. Yaşam Doyumu Ölçeği

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın							
2. Hayat şartlarım mükemmel							
4. Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim							
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim							

EK 6. Etik Kurul Onay

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 06/05/2019

Toplantı Sayısı : 06

Karar Sayısı : 196

196- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Gamze Atalan Yüksel**'in "Okul Psikolojik Danışmanlarının İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek" başlıklı tezi ile ilgili 04/03/2019 tarih ve 3/63 sayılı karar doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Gamze Atalan Yüksel**'in "Okul Psikolojik Danışmanlarının İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR

06/05/2019


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK 7. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1881896
Konu : Araştırma İzni

28.01.2019

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 10/01/2019 Tarihli ve E.128 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans öğrencisi Gamze ATALAN YÜKSEL'in "**Okul Psikolojik Danışmanlarının İş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Örgütsel Destek**" konulu çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (6 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

28.01.2019

Adres: Alparslan Türkeş cad. Emniyet Mah.4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik Ağ: ankara.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: Ayşe ARDA

Tel: 0 (312) 212 36 00
Faks: 0 (312) 221 02 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8439-7782-3861-bfa6-a5cd kodu ile teyit edilebilir.

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Okulda çalışan Psikolojik Danışmanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcıları Olarak Rol Belirsizliği, Rol Çatışması Ve Örgütsel Destek” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler, Kısaltmalar/ Simgeler Sayfası, Tablolar Dizini, Şekiller Dizini, Dipnotlar, Kaynaklar, Ekler, Özgeçmiş” (2) “Tırnak içinde ve blok olarak verilen (doğrudan) alıntılar” (3) “Yedi sözcüğe kadar olan benzerlik/örtüşme içeren metin kısımları” (4) “Öğrencinin lisansüstü tezi ile ilgili yapmış olduğu yayınlar ile yararlandığı mevzuat metinleri” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 29/09/2019
Gönderim Numarası	: 1182350887
Sayfa Sayısı	: 157
Sözcük Sayısı	: 28801
Karakter Sayısı	: 204615
Benzerlik Oranı	: %10
Savunma Tarihi	: 03/09/2019

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu bildirim ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin ve tek bir kaynakla eşleşme oranının %2’yi geçtiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Gamze ATALAN YÜKSEL

Tarih: 29/09/2019

İmza: 

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Gamze ATALAN YÜKSEL

E-posta Adresi : gamzeatalan@gmail.com

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Rehberlik Öğretmeni	Süleyman Şah Ortaokulu	2018-
Rehberlik Öğretmeni	Cumayanı Yıldırım Beyazıt Ortaokulu	2014-2018

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Gazi Üniversitesi	2010-2014