

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**



**OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ
DOYUMU, YILMAZLIK DÜZEYLERİ VE ALGILADIKLARI
ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Burcu YILDIRAY

Danışman

Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK

Bu çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesi tarafından PYO.EGF.1904.21.003 proje numarası ile desteklenmiştir.

SAMSUN
2022

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

İmza

... /... / 20...

Öğrenci Adı SOYADI

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ DOYUMU, YILMAZLIK DÜZEYLERİ VE ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 13/05/2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 17

Tek kaynak oranı : % 4 çıkmıştır.

İmza

13/05/2022

Seher BALCI ÇELİK

ÖZET

OKULLARDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ DOYUMU, YILMAZLIK DÜZEYLERİ VE ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Burcu YILDIRAY
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı
Yüksek Lisans, Mayıs/2022
Danışman: Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK

Bu araştırmanın amacı, 2020-2021 eğitim öğretim yılı Eskişehir ve Samsun ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemektir. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen bu araştırmanın örneklem grubunu resmi ve özel okulların farklı kademelerinde çalışan 164'ü erkek 336'sı kadın olmak üzere 500 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem grubuna Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yılmazlık Ölçeği uygulanmıştır. Ölçme araçlarından elde edilen veriler SPSS 20.0 ve AMOS 21.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçme araçlarından elde edilen verilerin örneklem grubunda ne derecede geçerli ve güvenilir olduğunu tespit etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve yılmazlık arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi, algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve yılmazlık düzeyini ne derecede yordadığını tespit etmek amacıyla ise Basit Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır. Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete, görev yapma süresine, okulun türüne ve kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ise Tek Yönlü Manova Analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri, algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri ve iş doyumunu düzeyi ile yılmazlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini ve yılmazlık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Son olarak psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumunu düzeylerinin ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete ve çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılaşmadığı; görev yapma süresi ve çalışılan okulun kademesine göre ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Algılanan örgütsel destek, İş doyumunu, Yılmazlık, Okul, Psikolojik danışman

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTON, RESILIENCE LEVELS AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT LEVELS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS WORKING IN SCHOOLS

Burcu YILDIRAY
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Program
Master, May/2022
Supervisor:Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK

This study aims to examine the relationship between the perceived organizational support levels, job satisfaction, and resilience levels of psychological counselors working in public schools and private schools affiliated with the Ministry of National Education in the provinces of Eskişehir and Samsun in the 2020-2021 academic year, in terms of various variables. The study's sample group, which was conducted with the correlational survey model, consists of 500 psychological counselors, 164 men, and 336 women working in different grades of public and private schools. Perceived Organizational Support Scale, Job Satisfaction Scale, and Resilience Scale were applied to the sample group within the scope of the study. The data obtained from the measurement tools were analyzed using SPSS 20.0 and AMOS 21.0 programs. To determine the validity and reliability of the data obtained from the measurement tools in the sample group, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed, and the Cronbach Alpha coefficients were calculated. Pearson Correlation Analysis was applied to determine whether there is a relationship between perceived organizational support, job satisfaction, and resilience; Simple Linear Regression analysis was used to determine to what extent perceived organizational support predicted job satisfaction and resilience level. One-Way Manova analysis was applied to determine whether the psychological counselors' perceived organizational support levels, job satisfaction levels, and resilience levels differ significantly considering gender, seniority, school type, and grade. As a result, a significant relationship was found between psychological counselors' perceived organizational support levels and job satisfaction levels, perceived organizational support levels and resilience levels, and job satisfaction levels and resilience levels. In addition, it was determined that the levels of perceived organizational support by the psychological counselors significantly predicted the levels of job satisfaction and resilience. Finally, psychological counselors' perceived organizational support levels, job satisfaction levels, and resilience levels did not differ significantly considering gender and type of school. Still, it has been determined that there is a significant difference considering the seniority and the school grade.

Keywords: Perceived organizational support, Job satisfaction, Resilience, School, Psychological counselor

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Benim için oldukça verimli geçen tez yazım sürecimi tamamlarken bu süreçte bana yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen kişilere teşekkür etmek istiyorum. Başta lisans ve yüksek lisans eğitim sürecinde desteğini esirgemeyen, bütün akademik çalışmalarım için beni teşvik eden ve yeni çalışmalar için cesaretlendiren danışmanım Prof. Dr. Seher Balcı Çelik'e teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans eğitim sürecimde bana katkı sağlayan bütün bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Lisans eğitim sürecimden yüksek lisans eğitim sürecimin sonuna kadar her zaman desteklerini hissettiğim, tez yazım sürecimde bazı noktalarda benden bile daha çok çaba sarf eden ve yanımda olmadıkları halde stresli hissettiğim her an destek olan bütün arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak bugüne gelebilmem için emeklerini ve desteklerini hiç esirgemeyen, her zaman bana güvenen ve daha iyisini yapabileceğime inanan canım annem Hanife Yıldıray'a, canım babam Ferhat Yıldıray'a ve bütün hayatım boyunca örnek aldığım ve hayatımdaki bütün başarılarımın asıl mimarı olan biricik ablam Duygu Yıldıray'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Burcu YILDIRAY

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Denenceler	3
1.5. Sayıtlar ve Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
2. İLGİLİ LİTERATÜR	7
2.1. Algılanan Örgütsel Destek.....	7
2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı	7
2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri	9
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri/Etki Eden Faktörler	14
2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	19
2.1.5. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	22
2.2. İş Doyumu.....	27
2.2.1. İş Doyumu Kavramı.....	27
2.2.2. İş Doyumunun Kuramsal Temelleri.....	29
2.2.3. İş Doyumunu Belirleyen Faktörler	38
2.2.4. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	42
2.3. Yılmazlık.....	46
2.3.1. Yılmazlık Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	46
2.3.2. Yılmazlıkla İlgili Model ve Yaklaşımlar	48
2.3.3. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler.....	57
2.3.4. Yılmazlık Düzeyleri Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri.....	60
2.3.5. Yılmazlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	62
3. YÖNTEM	67
3.1. Araştırmanın Modeli.....	67
3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	67
3.3. Veri Toplama Araçları	68
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	68
3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	68
3.3.3. İş Doyumu Ölçeği.....	69
3.3.4. Yılmazlık Ölçeği.....	69
3.4. Verilerin Analizi	69
3.4.1. Ölçme Araçlarının Geçerlik ve Güvenilirliklerinin Hesaplanması	69
3.4.2. Elde Edilen Verilerin Normallik ve Çok Değişkenli Normallik Analizleri	70
3.4.3. Araştırmanın Hipotezleri Doğrultusunda Uygulanacak Analizler	71
3.5. İşlem.....	71
4. BULGULAR	72
4.1. Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	72

4.2. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	75
4.3. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması.....	75
4.4. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Türüne Göre Farklılaşması	76
4.5. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Kademesine Göre Farklılaşması ..	78
5. TARTIŞMA.....	79
5.1. Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	79
5.2. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	82
5.3. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması.....	86
5.4. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Türüne Göre Farklılaşması	90
5.5. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Kademesine Göre Farklılaşması ..	93
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
6.1. Sonuç	97
6.2. Öneriler	97
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	97
6.2.2. Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler.....	98
KAYNAKÇA.....	100
EKLER	125
Ek (1). Etik Kurul Kararı	125
Ek (2). Araştırmanın Yürütülmesi İçin Eskişehir İli Valilik İzni.....	126
Ek (3). Araştırmanın Yürütülmesi İçin Samsun İli Valilik İzni.....	127
Ek (4). Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Kullanım İzinleri.....	128
Ek (5). Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları	129
Kişisel Bilgi Formu.....	129
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	130
İş Doyumu Ölçeği.....	132
Yılmazlık Ölçeği.....	133
ÖZ GEÇMİŞ.....	135

SİMGELER VE KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ASCA	: American School Counselor Association
SPSS	: Statistical Package Program For Social Sciences
AMOS	: Analysis of Model Structures
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
İD	: İş Doyumu
Y	: Yılmazlık
F	: Varyans Analizi
p	: Anlamlılık Değeri
R	: Korelasyon Katsayısı
R ²	: Belirlilik Katsayısı
η^2	: Eta Kare Değeri
Λ	: Wilks Lambda Değeri
VIF	: Varyans Şişirme Faktörü

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1: Porter-Lawler'in Geliştirmiş Olduğu Beklenti Kuramı'na Göre İş Doyumunun Gelişimi	37
Şekil 2.2: Henderson ve Milstein'in Geliştirmiş Olduğu Yılmazlık Çemberi.....	56

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Çalışma Yaşamına Uyarlanması.....	30
Tablo 2.2: Belli Başlı Risk Faktörleri ve Sınıflandırılması.....	58
Tablo 2.3: Koruyucu Faktörler ve Sınıflandırılması.....	60
Tablo 3.1: Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanlara Ait Betimsel İstatistikler.....	68
Tablo 3.2: Ölçme Araçlarına Ait Model Uyum İyiliği İndeksi Değerleri ve İç Tutarlık Katsayıları.....	69
Tablo 3.3: Ölçme Araçlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	70
Tablo 4.1: Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu ve Yılmazlık Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.2: Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu ve Yılmazlık Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 4.3: Algılanan Örgütsel Desteğin Yılmazlığı Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 4.4: Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 4.5: Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi.....	75
Tablo 4.6: Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi.....	76
Tablo 4.7: Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 4.8: Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi.....	77
Tablo 4.9: Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 4.10: Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Okul Kademesine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi.....	78
Tablo 4.11: Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları.....	79

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanlar, bilişsel ve duyuşsal süreçleri, psikomotor seviyeleri, ilgi, istek ve ihtiyaçları bakımından farklılık gösterirler. Bu farklılıklar, onların güdülenmelerini etkileyerek dengesizlik durumunu ortaya çıkarabilir. Yaşanan bu dengesizlik durumunda insanlar iş birliğine ve yardımlaşmaya gereksinim duyarlar ve bu gereksinimlerini gidermek amacıyla gruplar kurarlar. İnsanların, hem anlık gereksinimleri hem de gelecek zamanda ortaya çıkabilecek olan gereksinimleri düşünerek bir araya gelmesi, gruplaşmalarına neden olur. Grup kurma veya gruplaşma, herhangi bir örgüte katılma veya farklı bir örgüt kurmanın ilk basamağı olarak ifade edilebilir (Cemaloğlu ve Şahin, 2017: 1). Örgütler, belirli bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen iki veya ikiden fazla insandan oluşan bir yapıdır. Örgütler, belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için yapısal süreçler oluştururlar ve kişilerarası ilişkileri ve sahip olunacak hak veya sorumlulukları düzenleyen kuralları planlarlar. Örgütler, insanların günlük yaşamında bulunan ve yaşamın her alanında bulunan yapılardır ve bu bağlamda hastaneler, okullar ve üniversiteler, özel şirketler, kamu kurumları, dernekler, sivil toplum kuruluşları, ordu ve buna benzer yapılar örgütlere örnek verilebilecek en temel yapılardır (Topaloğlu ve Koç, 2017: 23; Zencirkıran ve Keser, 2018: 1).

Okul örgütleri, okullar, önceden belirlenen eğitimsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerin planlandığı ve yürütüldüğü örgütler olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2020: 2). Okullarda yürütülen eğitim ve öğretim faaliyetleri, örgütün belirlemiş olduğu amaçları gerçekleştirmeyi sağlar. Öğretim faaliyetlerindeki amaç, öğrencilere bilimsel bilgiler vererek zihinsel gelişimlerini sağlamaktır ve yıllık öğretimin planlanması, öğretimin yapılması ve izlenmesi ve ders araç-gereçlerinin sağlanması gibi faaliyetler öğretim faaliyetlerine örnek gösterilebilir. Eğitim faaliyetlerindeki amaç ise zihinsel faaliyetlerin yanında psikolojik, kültürel ve sosyal gelişimlerini sağlamaya yardımcı olmaktır. Psikolojik danışmanlık rehberlik hizmetleri, sosyal etkinlikler ve eğitici çalışmalar eğitim faaliyetlerine örnek gösterilebilir (Akar, 2015: 289). Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, öğrencilerin kişisel özelliklerine ve gereksinimlerine göre kişisel gelişim, toplumsal gelişim ve kariyer gelişimlerine yönelik yürütülen hizmetlerdir (Memduhoğlu, 2008: 18). Okullarda rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesi için bir

komisyon bulunmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu, müdür yardımcıları, okul psikolojik danışmanı, her kademedeki seçilen birer tane sınıf rehber öğretmeni, okul aile birliğinden bir temsilci ve okul öğrenci temsilcisinden oluşmakta ve bu komisyonda herkesin farklı görevi bulunmaktadır (Şişman, 2013: 278). Komisyon üyelerinden biri olan okul psikolojik danışmanları, üniversitelerde bulunan “*eğitimde psikolojik hizmetler*”, “*psikolojik danışma ve rehberlik*” ve “*rehberlik ve psikolojik danışmanlık*” programlarından ya da sayılan programlara denk olarak kabul edilen programlarda okuyan ve en az lisans seviyesinde eğitim alan personellerdir (MEB, 2021).

Eğitim örgütlerinden biri olan okullarda çalışan psikolojik danışmanlar, örgüt içerisinde stres yaratan ve kendilerini olumsuz etkileyen pek çok durum yaşarlar. Örneğin öğrenci velilerinin normal olmayan istekleri, psikolojik danışma yapabilecek ortam yetersizliği veya okul idaresinin ve öğretmenlerin yanlış tutumlara sahip olması okul psikolojik danışmanlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Tagay ve Çakar, 2017: 1179). Okul psikolojik danışmanlarını olumsuz etkileyen ve strese neden olan faktörler genel olarak “*eğitim sistemi ile ilgili faktörler*”, “*yönetici ve müfettişlerle ilgili faktörler*”, “*öğrencilerle ilgili faktörler*” ve “*görevle ilgili faktörler*” olarak alt başlıklarda incelenebilir (Aydın, 2016: 73). Bu araştırmada, okul psikolojik danışmanlarını olumsuz etkileyen “*yönetimsel veya örgütsel faktörler*” ele alınmıştır. Okul yönetiminin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yeterince bilgiye sahip olmaması, yönetimin ve okulda bulunan diğer öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik olumsuz tutumları veya yönetim ile okul psikolojik danışmanları arasındaki iletişimde yaşanan problemler okul psikolojik danışmanlarını olumsuz etkiler ve stres yaşamalarına neden olur (Güven, 2009; Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2006; Parmaksız ve Gök, 2018; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt içerisinde kendilerini strese sokan durumlar yaşadığı zaman yönetimin kendisine yardım edeceğine güvenmesini (Rhoades ve Eisenberger, 2002), *iş doyumu*, çalışanların işlerini ve iş esnasında kazandıkları tecrübelerini değerlendirerek edindiği olumlu veya olumsuz duygularını (Neelamegam, 2010), *yılmazlık* ise bireylerin stres veya başarısızlık gibi risk faktörleri ile baş etme ve kendini yenileyebilme; olumsuz durumlar sonrasında ise kendi ölçütlerinin daha üstünde performans göstermesi için kendi güçlerini kullanabilme yeteneğini (Luthans ve Youssef, 2004; Tusaie ve Dyer, 2004) ifade eden terimlerdir.

Psikolojik danışmanların çalıştığı okulda yönetsel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan olumsuz tecrübelerinin ve yaşantılarının örgütsel destek algısını, iş doyumunu ve yılmazlığı olumsuz etkileyebileceği düşüncesi; bu faktörlerden kaynaklanan olumsuz örgütsel destek algısının iş doyumlarını ve yılmazlığı yordayabileceği düşünülmüştür.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmada *“Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”* sorusuna cevap aranmıştır.

1.3. Alt Problemler

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeylerini ve yılmazlık düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
2. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun türüne (devlet okulu/özel okul) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Okul psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun kademesine (ilkokul/orta okul/lise) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Denenceler

1. Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu ve yılmazlık düzeylerini anlamlı şekilde yordamaktadır.

2. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
3. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
4. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun türü (devlet okulu/özel okul) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
5. Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun kademesine (ilkokul/orta okul/lise) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

1.5. Sayıtlar ve Sınırlılıklar

Bu araştırma yürütülürken, araştırmaya dahil olan örneklem grubunun belirlenen evreni temsil ettiği, araştırmaya dahil olan bireylerin gönüllü olarak katılım sağladıkları ve araştırma sorularına içten ve dürüst cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Bu araştırmanın evreni Eskişehir ve Samsun illerinde okullarda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlarla sınırlıdır. Araştırmanın konusu kapsamında psikolojik danışmanlardan alınan kişisel bilgiler cinsiyet, çalışma yılı, okul türü ve okul kademesi bilgileri ile sınırlıdır. Son olarak araştırmada elde edilen veriler “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği” ve “Yılmazlık Ölçeği” ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Belirli hedeflere ulaşmak için grup oluşturmuş insanların çabalarını düzenlemeye yardımcı olmak amacıyla belirlenmiş ilkeler, yapılar ve süreçlerin bütünü örgüt olarak ifade edilmektedir (Genç, 2017: 54).

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanların, bünyesinde olduğu örgüte yaptığı katkıların örgüt tarafından ne derecede değer verdiğine ilişkin geliştirdiği inançlar algılanan örgütsel destek olarak ifade edilmektedir (Eisenberger, Huntinton, Hutchison ve Sowa, 1986: 500).

İş Doyumu: Çalışanların, işinden elde ettiği maddi kazançlar ve birlikte çalışmaktan hoşlandığı kişilerle beraber bir eser ortaya çıkarmaktan mutluluk duyması iş doyumu olarak ifade edilmektedir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2014: 162).

Yılmazlık: İnsanların geçmişte yaşadığı veya bulunduğu zamanda karşılaştığı zorluklara olumlu şekilde uyum sağlaması yılmazlık olarak ifade edilmektedir (Riley ve Masten, 2005: 13).

Psikolojik Danışman: Amerikan Okul Psikolojik Danışmanlar Birliği (ASCA, 2022) psikolojik danışmanları öğrencilere okulda başarılı olabilmeleri ve kariyerlerini planlamaları için yardımcı olan, yüksek seviyede eğitim almış ve profesyonel olarak sertifikalandırılmış bireyler olarak ifade etmişlerdir.

Okul: Herhangi bir toplumun eğitim gereksinimlerinin karşılanması amacıyla kurulan örgütler okul olarak ifade edilmektedir (Sağlam, 2008: 199).

1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Psikolojik danışmanlar, okul örgütlerinde görev yapmakta olan çalışanlardandır ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmelerinde doğrudan rol almakta ve örgütün başarısını doğrudan etkileyebilmektedirler. Psikolojik danışmanların hem çalışma yaşamında yaşadıkları olaylar, süreç içerisindeki iş doyumlarını olumsuz etkileyebilir ve bu durum yılmazlık düzeyini olumsuz etkileyen risk faktörleri haline gelebilir; bu durumun ise bulunduğu örgütün başarısını da olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Bu yüzden psikolojik danışmanların yılmazlıkları ve iş doyumları, içerisinde bulunduğu örgütlerin de üzerinde durması gereken önemli bir konudur.

Herhangi bir örgütte, bireylerin yönetimin kendisini desteklediğini hissetmesi onların hem iş doyumlarını hem de yılmazlık düzeylerini etkilediği bilinmektedir (Akçakanat, Uzunbacak ve Köse, 2018; Anafarta, 2015; Annakkaya ve Atanur Baskan, 2021; Cömert ve Yürür, 2017; Çetinkaya Büyükbodur, 2018; Demir Saykılı, 2019; Demirci, 2019; Diken, Koçyiğit, Topaloğlu ve Yılmaz, 2019; Düzgün ve Yeşiltaş, 2019; Mert ve Şen, 2019; Oktar, 2019; Usufllu, 2020). Bir günün önemli bir saat aralığında okulda bulunan psikolojik danışmanların okul idaresinden gördüğü destek ise onların hem işten aldıkları doyumları hem de yılmazlıkları üzerinde olumlu etkileri olabilmektedir. Psikolojik danışmanları kapsayan ilgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların yönetsel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan olumsuz etkileyen durumlar yaşadığını inceleyen araştırmaların (Güven, 2009; Hatunoğlu ve

Hatunoğlu, 2006; Parmaksız ve Gök, 2018; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012) olduğu fakat örgütten algıladıkları desteğin etkilerini inceleyen bir araştırmanın olmadığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik danışmanların iş doyumlarını (Bulut Yazıcı, 2018; Cırhinlioğlu ve Demir, 2017; Çağırıcı, 2017; Karatepe, 2021; Köksal, 2019) ve yılmazlık düzeylerini inceleyen araştırmalar (Arslan, 2018; Burhan, 2021; Doğan, 2020; Güzel, 2021; Özkapu, 2019) bulunmakla beraber bu sayı oldukça kısıtlıdır.

Verilen bilgilerin işığında bu araştırmanın amacı okul örgütünde çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve yılmazlığı ne derecede etkilediğini belirlemektir. Bu araştırmanın, hem okul örgütünün hedeflerini gerçekteştirmedeki başarısını arttırmak; hem de örgütün içerisinde bulunan psikolojik danışmanların iş doyumlarını ve yılmazlıklarını güçlendirebilmesi için nelerin yapılması gerektiğine ilişkin işık tutan nitelikte bir araştırma olması beklenmektedir. Ayrıca bu araştırmanın bulguları, hem psikolojik danışmanlara hem de eğitim örgütlerinde çalışan diğer bireylerle ilgili alanyazına katkıda bulunacaktır.

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Bu bölümde “*algılanan örgütsel destek kavramı*”, “*algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri*”, “*algılanan örgütsel desteğe etki eden faktörler*” ve “*algılanan örgütsel desteğin sonuçları*” açıklanmıştır.

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Bireylerin çevresi ile kurduğu ilişkileri, çevresinde bulunan uyarıcıların bireyin duyu organları aracılığıyla beynine uyarım göndermesi yoluyla gerçekleşmektedir. Algı ise, beyne ulaşan uyarıların yorumlanması yoluyla bireyin çevresinde bulunan nesnelere veya olaylara anlam vermesine verilen isimdir. Bireylerin algılamaları geçmiş deneyimler, bulunan çevre veya psikolojik durum gibi pek çok durumdan etkilenebilir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2014: 93; Özen, 2020: 22-27). Bu sebepten dolayı “algılanan” kavramı bireyin kendi çevresini algılaması” ile bağlantılı ve öznel bir kavramdır. Bu bağlamda bireyin çalıştığı örgüte olan bakış açısı ya da örgütte yaşanan bazı olaylar, çalışanların algılamalarında farklılıklara neden olmaktadır. Örneğin çalışılan örgüt içerisinde yapılan uygulamaları bazı çalışanlar olumlu olarak algılayabilirken bazı çalışanlar ise olumsuz bir şekilde algılayabilir (Özdevecioğlu, 2003b: 116). Bu bilgilerin yanı sıra bireylerin bulunduğu ortamlardan biri olan çalışma ortamında da bireylerin örgüte yönelik çeşitli algıları olabilmektedir. Bu algılar yapılan işin koşullarına yönelik, örgütün sahip olduğu iklimine yönelik, iş yerinde çalışan diğer kişilere yönelik ve örgütün içinde bulunduğu çevreye yönelik algılar veya buna benzer algılar olup algılanan örgütsel destek de bu algıların içinde bulunmaktadır (Kurt, 2020: 4). Algılanan örgütsel destek kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Çalışanların, yürütmekte olduğu işi etkileyici bir şekilde yapması gerektiğinde ve örgüt içerisinde stres yaratan durumlarla başa çıkması gerektiğinde içinde bulunduğu örgütün kendisine yardım edeceğine güvenmesi algılanan örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır (Rhoades and Eisenberger, 2002: 698). Ayrıca çalışanların içerisinde bulunduğu örgüte yaptığı katkıların örgüt tarafından ne derecede değer verdiğine ilişkin geliştirdiği inançlar algılanan örgütsel destek olarak ifade edilmektedir (Eisenberger, Huntinton, Hutchison and Sowa, 1986: 500). Hellman, Fuqua ve Worley (2006) benzer şekilde algılanan örgütsel desteği, bir çalışanın içinde

bulunduğu örgütte yapmış olduğu çalışmalara örgütün değer vermesi; örgütün çalışanlarının iyiliğini önemsemesi ve kendisine bağlı olduğunu hissettirmesine yönelik inanışlar olarak tanımlamıştır.

Bireyler, çalıştıkları örgütün tutum ve davranışlarına, geleneklerine ve benimsedikleri politikalarına bakarak belirli inançlar geliştirmektedirler. Bu inançların olumlu olması, bireylerin örgütsel destek algısı geliştirmelerine yol açmaktadır. Bu bağlamda algılanan örgütsel destek, çalışanların içinde bulunduğu örgütün kendilerine saygı gösterip göstermemesi, önem verip vermemesi veya kendilerinin örgüte olan katkılarına değer verip verilmemesi hakkında genel değerlendirmeleri ve inançlarıdır (Celep, 2014: 245).

Algılanan örgütsel destek kavramı, çalışanların içinde buldukları örgüt ile gönül bağı kurmada etkili olabilen ve örgüt tarafından kendisine değer verilmesi, yalnız hissettirilmemesi ve herhangi bir durumda arkasında durulduğunun hissettirilmesi gibi beklentilerinin karşılanmasını ifade etmektedir. (Turunç ve Çelik, 2010: 184). Bahsedilen bu ve benzeri beklentiler genel olarak “*uyum desteği*”, “*kariyer desteği*” ve “*finansal destek*” olmak üzere üç alt boyutta incelenebilir (Kramier and Wayne, 2004: 217-218):

- *Uyum Desteği*: Örgütün, çalışanları transfer etme sürecinde çalışanın ailesiyle birlikte örgüte uyum sağlaması ile ilgilenmesi,
- *Kariyer Desteği*: Örgütün, çalışanlarının kariyer ihtiyaçlarıyla ilgilenmesi,
- *Finansal Destek*: Örgütün, çalışanların mali ihtiyaçları ile ilgilenmesini ifade etmektedir.

Örgütteki verimliliğin ve diğer örgütlerle olan rekabet gücünün artması için örgütün bünyesinde bulundurduğu çalışanların işten aldıkları doyumun ve örgüte yönelik bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Çalışanların işe, işten aldıkları doyumun ve örgüte yönelik bağlılıklarının yüksek olması için örgütün çalışanlarına değer verdiğini ve onları önemsemiğini göstermesi gerekmektedir. Çalışanlar, örgütün kendisini önemsemiğini hissederse, yani örgütsel destek algısına sahip olursa daha verimli çalışır. Bu sebepten dolayı örgütlerin, çalışanlarının örgüte olan katkılarına, duygularına, düşüncelerine ve karakteristik özelliklerine değer verme gibi davranışlar sergilemeli ve çalışanlarına çeşitli olanaklar sağlamaları gerekmektedir (Bozkurt, 2007: 146).

İş ortamında çalışanlarının refahını ve mutluluğunu dikkate alan, beklentilerini göz önünde bulunduran kısacası çalışanlara destekleyici bir tutum sergileyen örgütlerin özellikleri beş boyutta incelenebilir (Özdevecioğlu, 2003b: 117).

- *Çalışanların, işe ilişkin öneri, fikir veya eleştirilerini dikkate alma ve uygulamaya geçirme:* Herhangi bir örgüt, bünyesinde bulunan çalışanların fikirlerini ve eleştirilerini dikkate alıp bu fikir ve eleştiriler dahilinde değişiklikler yaparsa çalışan kendisinin dikkate alındığının farkına varır ve bu durum çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanır.
- *Çalışanlara başarılı olduğu zaman örgütte devam edebileceğine ilişkin güven verme, bir dereceye kadar iş güvenliğini sağlama:* Örgüt, bünyesinde bulunan çalışanlarına, hatalarının hoşgörüsü ile karşılanacağı ve yapılan işin başarılı olması durumunda örgütte kalmaya devam edeceğini hissettirirse çalışan her an işten kovulma korkusunu yaşamayacağını farkına varır ve bu durum çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanır.
- *Örgüt içerisindeki iletişimi daha iyi hale getirme:* Örgüt içerisinde gerçekleşen meslektaş-meslektaş ilişkilerinin, yönetici-çalışan ilişkilerinin ve yönetici-yönetici ilişkilerinin olumlu ve yüksek seviyede olması örgüt ikliminin olumlu hale gelmesini sağlar; bu durum çalışanları motive eder ve örgütsel destek olarak algılanır.
- *Örgüt içerisinde bulunan tüm çalışanlara eşit davranma:* Örgütün, bünyesinde bulunan tüm çalışanlara eşit davranması, çalışanların hak ettiğini düşündüğü zaman karşılığını alabilmesi çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanırken örgüt içerisinde ayrımcılık yapılması çalışanlar tarafından olumsuz algılanır.
- *Çalışanları önemseme:* Yöneticiler tarafından başarıları takdir edilen, övülen ve önemsenen çalışanlar yöneticilerini destekleyici bir yönetici olarak algılar.

2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerinden olan “*ERG Teorisi*”, “*Örgütsel Destek Teorisi*”, “*Sosyal Değişim Teorisi*”, “*Lider-Üye Değişim Kuramı*” ve “*Karşılıklı İlişki Norm Kuramı*” açıklanmıştır.

2.1.2.1. ERG Teorisi

ERG teorisi (E: Existence, R: Relatedness, G: Growth), Alderfer (1969) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda Maslow' un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisinde olduğu gibi bireylerin gereksinimleri dikkate alınmıştır fakat insanın motive olması için gerekli olan gereksinimler varoluş, ilişki kurma ve gelişme olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır (Alderfer, 1969: 145). Bu teori ilgili ayrıntılı bilgi iş doyumunun kuramsal temellerinde verilmiştir.

2.1.2.2. Örgütsel Destek Teorisi

Örgütsel destek teorisi, herhangi bir örgütün bünyesinde bulunan bir çalışanın o örgütten aldığı ücret, eğitim ve sosyal-duygusal destek gibi kaynakların karşılığında işinde daha yüksek performans sergileme, daha fazla rol alma veya daha az devamsızlık yapma gibi olumlu davranışlar sergileyeceğini varsayan bir teoridir. Ayrıca bu teori çalışanların, içinde bulunduğu örgütün onlara ve onların refahlarına ne kadar değer verdiğine dair inançlar oluşturduğunu savunmaktadır (Aselage and Eisenberger, 2003: 492; Michael, Evans, Jansen and Haight, 2005: 173).

Bir çalışanın algıladığı örgütsel destek, içinde bulunduğu örgütün ona karşı tutum ve davranışlarından etkilenmekte ve çalışanın bu tutum ve davranışların altında yatan örgütsel nedenleri yorumlamasını etkilemektedir (Eisenberger, Huntinton, Hutchison and Sowa, 1986: 500). Algılanan örgütsel destek, çalışanın içinde bulunduğu örgütten çok örgüt içerisinde kendi beklentilerinin desteklenme derecesi konusunda anlaşma olduğu anlamına gelmektedir ve örgütün, çalışanlarının gelecekteki yaşanma ihtimali olan hastalıkları, hataları ve üstün performanslarına ilişkin muhtemel tepkileri ile çalışanlara adaletli bir ücret ödeme ve çalışanın işini anlamlı hale getirmeye ilişkin muhtemel tepkileri içermektedir. Algılanan örgütsel desteğin varlığı, çalışanın bağlı olduğu örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması için daha fazla çaba göstermesine sebep olmakta; algılanan örgütsel desteğin içerisinde övgünün ve onayın bulunması dahilinde ise çalışanın örgütün hedeflerine ulaşma çabalarında daha fazla katılım ve daha üstün performans göstermesine yol açmaktadır (Eisenberger, Huntinton, Hutchison and Sowa, 1986: 500).

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel destek kavramını açıklarken algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de dikkate alır. İlk olarak algılanan örgütsel destek, karşılıklılık normu temelinde çalışanda örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasını sağlama ve örgütün refahına değer verme gibi sorumluluk hissi oluşturmalıdır. Ayrıca algılanan örgütsel destek,

çalışanların övgü, onay, saygı ve sosyal-duygusal ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Son olarak algılanan örgütsel destek, çalışanın işteki performansının yükseldiği zaman ödüllenenin de artacağı düşüncesine dair inançlarını geliştirmelidir. Bu psikolojik süreçlerin olması, hem örgütler için hem de bünyelerinde bulunan çalışanları için fayda sağlamaktadır. Çalışanlar bu süreçlerle içinde bulunduğu örgüte bağlılık gösterirler ve iş performanslarında artışlar görünür. Çalışanların olumlu duygu düşünce ve davranışları ise, örgüt için olumlu (örneğin artan performans ve duygusal bağlılık) sonuçları doğurur (Rhoades and Eisenberger, 2002: 699).

2.1.2.3. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal mübadele veya sosyal alışveriş teorisi olarak da isimlendirilen sosyal değişim teorisinde öne çıkan iki isim Homans (1961) ve Blau (1964)'dur. Homans (1961), çalışmalarında davranışsal psikolojiye ağırlık vererek bireylerin birbiri ile etkileşimine odaklanmıştır. Blau (1964) ise temel olarak Homans'ın teorisini benimsemekle beraber daha çok birbirleri ile karşılıklı etkileşimde bulunan gruplara ağırlık vermiştir (Özkalp, 2004: 34).

Sosyal değişim, bireylerin aslında başkalarından elde etmeyi bekledikleri ve genel olarak elde ettikleri kazançlar tarafından motive edilen gönüllü faaliyetlerini ifade etmektedir. Fiziksel olarak baskı kurularak yaptırılan faaliyetler gönüllü faaliyet olarak sayılmazken diğer güç unsurları ile uyum ve bu uyumun ortaya çıkardığı fayda karşılığında sunulan faaliyet ise, gönüllü bir hizmet olarak dikkate alınabilir. İçselleştirilmiş kalıplara uyum değişim tanımının içinde yer almaz fakat sosyal baskılara uyum ise, dolaylı olarak değişimlere neden olmaktadır. Örneğin, bazı bireyler hiç görmedikleri insanların minnettarlığını kazanmak yerine aynı yardımı yapan akranlarının onayını almak amacıyla yardımda bulunurlar. Yapılan bu yardımların alıcıları ve onay alınacak kişiler aynı olmasa da yardımlar sosyal onay için değişime uğrar. Sosyal değişim, ekonomik değişimden önemli bir şekilde farklılık göstermektedir. En temel fark ise, sosyal değişimin gerektirdiği sorumlulukların belirtilmemiş olmasıdır. Örneğin alınacak bir eşya ya da mülk için gereken fiyat belli iken sosyal değişimde bir bireyin diğerine iyilik yapmasıyla birlikte bu iyiliğin geri dönüşü beklenir fakat kesin olarak niteliği bilinmez (Blau, 1964: 91-93).

2.1.2.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Lider-üye değişimi teorisi, ilk olarak Dansereau, Graen ve Haga (1975: 49)'nın "Dikey İkili Bağlantı Modeli" şeklinde isimlendirdiği daha sonra ise, alanyazında "Lider-Üye Etkileşimi" olarak isimlendirilmiş bir teoridir. Bu teori temel olarak bir lider veya yönetici ile üye arasındaki dikey ikili ilişkiyi açıklamaktadır. Bu dikey ilişki çeşitli şekillerde olabilir. Örneğin bazı üyeler, sadece çalışmaya devam etme koşulundan dolayı işin gerektirdiklerini ve yöneticinin isteklerini yere getirirken bazı üyeler ve yöneticiler arasındaki ilişki bağlılığa dayalı olabilmektedir.

Lider-üye değişimi kuramına göre liderler her üye ile aynı şekilde ilişki kurmak yerine her üye ile farklı bir iletişim kurmakta veya farklı değişimler geliştirmektedirler. Bu kurama göre üye ile lider arasındaki değişim iki farklı şekildedir. Grup içi değişim (in-group) olarak isimlendirilen değişim ilişkisinde üye ile lider arasında olan ilişkide yüksek seviyede karşılıklı güven, saygı, sevgi ve karşılıklı destek bulunmaktadır. Grup dışı değişim (out-group) olarak isimlendirilen değişim ilişkisinde ise üye ve lider arasında olan ilişki temel olarak iş sözleşmesinin gerektirdiklerine bağlıdır ve karşılıklı güven, sevgi veya destek oldukça düşüktür (Graen and Uhl-Bien, 1995: 227; Liden and Maslyn, 1998: 43).

Lider-üye değişiminin gelişimi yöneticilerin ve üyelerin davranışlarından ve özelliklerinden etkilenir; yönetici ve üyelerin arasındaki ilişkinin nitelikli bir ilişki olması ise yöneticilere, çalışanlara ve genel olarak örgüte fayda sağlamaktadır. Lider-üye değişimi, yöneticiler ve üyeler arasındaki ilişkilerin nasıl geliştiğini ve ilişkilerin sonuçlarının örgütsel işleyiş için ne olduğunu açıklar; bu yönüyle dikey ikili bağlantı modelinden farklılık göstermektedir (Graen and Uhl- Bien, 1995: 229). Lider-üye değişimi bir üye ile yönetici arasındaki değişim ilişkisini etkilemekte ve yöneticiler örgütün temsilcileri olduğu için bir yönetici ile üye arasında meydana gelen değişimler üyenin algıladıkları örgütsel desteği etkileyebilmektedir (Silbert, 2005: 7).

Lider-üye değişimi teorisi, rol teorisi ve sosyal değişim teorisini temel alarak oluşmuş bir teoridir. Rol teorisine göre yöneticiler üyeleri değişik işlerle sınırlar. Üyelerin verilen görevlere uymaları ve kendilerinin güvenilir olduğunu yöneticiye gösterme dereceleri, oluşan lider-üye ilişkisinin türünü oluşturmaktadır (Liden and Maslyn, 1998: 44). Sosyal değişim teorisi ise çalışma yaşamındaki insan davranışlarını anlayabilmek için en etkili modellerden biridir. Bu teori, içindeki etkileşimlerin yüksek kaliteli ilişkiler oluşturma potansiyelinin olduğunu fakat bu etkileşimin sadece belli şartlar altında oluşabileceğini savunmaktadır (Cropanzano and Mitchell, 2005: 874). Lider-üye değişimi teorisi, kişilerin karşılıklı iletişimleri, etkileşimleri ve

değişimleri üzerine temellendirilmiş bir teori olup davranış temelli olmasından dolayı sosyal değişim teorisi ile paralellik göstermektedir (Akkoç, 2019: 15).

2.1.2.5. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen karşılıklı ilişki norm kuramı, algılanan örgütsel destek kavramının kuramsal temellerinden biridir. Gouldner (1960), karşılıklılık normunun birbirleri ile ilişkili olan iki ana gereklilikten oluştuğunu savunmaktadır. Bunlardan ilki bireylerin kendilerine yardım eden diğer bireylere yardım etmesi gerektiği, ikincisi ise bireylerin kendilerine yardım eden diğer bireylere zarar vermemeleri gerektiğidir. Kendi çalışmalarında da Gouldner'in kuramına değinen Blau'ya (1964) göre de bireylerin birbirlerine iyilikte bulunması ve bu iyiliklerin karşılıklı yapılması sosyal ilişkilerde güvenin artmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşamında karşılıklı ilişki kuramına örnek verilecek olursa bir çalışanın meslektaşına iş konusunda yardımcı olması ve meslektaşı da aynı şekilde gönüllü olarak karşılık vermesi aralarında karşılıklı güvenin büyümesine neden olur (Blau, 1964: 94)

Karşılıklı ilişki norm kuramı, tüm değer sistemlerinde yer alan ve özellikle ahlaki simgelerde evrensel olarak bulunan ana içeriklerden biridir. Karşılıklılık normu evrensel olmakla beraber koşullardan bağımsız değildir. Karşılıklılık normunun getirmiş olduğu sorumluluklar, toplumun içinde bulundurduğu üyelere göre değişiklik gösterebilmektedir (Gouldner, 1960: 171). Karşılıklılık normu, temel olarak bireylerden birinin sağladığı bir faydaya diğerinin karşılık vermek isteyeceğine odaklanmış olsa da çalışma hayatında karşılıklılık normuna bakıldığı zaman genel olarak beklenen karşılık çalışandan, çalıştığı örgüte yönelik olacak şekilde tek yönlü olarak ele alındığı görülmektedir. Şöyle ki çalışan içinde bulunduğu örgütün sağlamış olduğu herhangi bir yarara karşı sorumluluk duygusu olarak karşılık verme güdüsüne girmektedir. Bunun yanısıra çalışandan içinde bulunduğu örgüte yönelik bir karşılıklılık ilişkisinde örgütte oluşan sorumluluk duygusu, diğer çalışandan örgüte yönelik olan ilişki kadar ele alınmamaktadır. Çünkü çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman örgüt, kurulan bu ilişkinin güçlü olan tarafıdır. Fakat karşılıklılık normuna göre çalışanın örgüte sağlamış olduğu fayda örgütte de geri ödeme sorumluluğu oluşturmalıdır (Yürür, 2019: 254).

Karşılıklılık normuna dayalı olarak örgütün çalışanına yönelik değer verici ve önemseyici tutum ve davranışları, çalışanların da örgütün refahını önemsemeye ve

hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma sorumluluğu hissettirecektir. Çalışanlar, hissettikleri bu sorumluluğu çalıştıkları örgüte daha fazla duygusal bağlanarak veya örgüte yardım etmek için daha fazla çabalayarak minnettarlığını gösterebilir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch and Rhoades, 2001: 42).

2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri/Etki Eden Faktörler

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğe etki eden faktörlerden olan “*örgütsel adalet*”, “*yönetici desteği*”, “*örgütsel ödüller ve çalışma koşulları*” ve “*kişisel özellikler*” açıklanmıştır.

2.1.3.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, herhangi bir örgütte çalışan bireyin kendisine dair adaletli davranılıp davranılmadığına ilişkin yargıya varmalarına yardımcı olan bir algıdır. Birey, sahip olduğu bu algı ile çalıştığı örgüte yönelik olumlu veya olumsuz bir tutum geliştirir (Öztuğ ve Baştaş, 2012: 125). Greenberg (1990), örgütsel adalet kavramının örgütsel davranışla ilgili pek çok sonucu potansiyel olarak açıklayabileceğini iddia etmiştir. Örgütsel adalet, örgütle doğrudan ilişkilidir ve örgütte bulunan adaleti betimleyen bir kavramdır. Özellikle de çalışanların kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığını belirlemeye ve belirlenen tespitlerin örgüte ilgili diğer faktörlere ne derecede etki edeceğini tespit etmede oldukça etkilidir (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel adalet, Adams (1963) tarafından geliştirilmiş olan “Eşitlik Teorisi” temeline dayanmaktadır. Adams (1963: 424), eşitsizlik kavramını kişinin işinden algıladığı girdiler ve sonuçları arasında ters oranda bir ilişki olması olarak tanımlamıştır. Yürüttüğü araştırmalarında ise çalışanların içinde buldukları örgütte algıladıkları eşitsizliklerin nedenlerini tespit etmeye çalışmış, sonucunda çalışanların algıladıkları adalet veya adaletsizliğin onların motive olmalarını etkilediğini bularak örgütsel adaletin de temel varsayımını oluşturmuştur (Baş, 2020: 20).

Çalışanların, işine yönelik tutumlarının nedeninin anlaşılması için örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile incelenmesi gerekmektedir. Örgütsel adaletin üç alt boyutu bulunmaktadır ve bu alt boyutlar: (1) *Dağıtımsal Adalet*, (2) *İşlemsel Adalet*, ve (3) *Etkileşimsel Adalet* şeklindedir (Aryee, Budhwar and Chen, 2002: 268).

- *Dağıtımsal Adalet*: Dağıtımsal adalet kavramı, herhangi bir işte çalışan bireylerin, iş yerinden aldığı ödüllerin veya cezalandırmaların belli kriterlere göre dağıtıldığını ve bu dağıtımların adil ve uygun olduğunu savunan bir

kavramdır (Leventhal, 1980: 27). Bireyler, çalıştığı örgütten kazandığı ücret, prim, terfi veya sosyal haklar gibi sonuçları adil olmayan veya adaletsiz algılayabilmektedir. Birey kendi kazanımları ile diğer bireylerin kazanımları arasında karşılaştırmalar yapar ve bunun sonucunda kendilerine verilen ödüllerin veya cezaların adaletli olup olmadıklarına ilişkin algılar geliştirir. Bu algılar ise bireyin tutum ve davranışlarında değişikliklere neden olur (Özdevecioğlu, 2003a: 78).

- *İşlemsel Adalet:* Dağıtımsal adalet ile benzerlik göstermekle beraber işlemsel adalette çalışanların örgütün maaş ya da terfi gibi ödüllendirmeye karar verilmesindeki veya izlenecek yöntemlerin belirlemesindeki izlediği sürece ilişkin algılarını ifade eder (Rahim, Magner and Shapiro, 2000: 14). İşlemsel adalette karar verme sürecine ve karar verenler ile astlar arasında iki yönlü iletişimin etkili olup olmadığı vurgulanmaktadır (Dai and Xie, 2016: 56).
- *Etkileşimsel Adalet:* Etkileşimsel adaletle göre bireyler, kişilerarası iletişim ve karar verme süreçlerine duyarlıdır. Örneğin bireylerin iletişimde doğruluk ve saygı gibi beklentileri bulunur (Bies and Shapiro, 1987: 202). Etkileşimsel adalet, sosyal değişim teorisini vurgular ve sosyalleşme, kişilerarası bilgi paylaşımı ve giderek artan iletişimle birlikte ilişkisel bağlılığı güçlendirmektedir (Luo, 2007: 645).

2.1.3.2. Yönetici Desteği

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerden biri olan yönetici desteği, kişilerarası iletişimi içerir ve çalışanın sosyal açıdan bulunduğu örgüt içinde rahat olduğunu algılaması açısından önemli bir etkidir. Yöneticilerin çalışanlarla olumlu ilişkiler kurması, teşvik etmesi ve desteklemesi çalışanların örgütsel desteği arkanlarında hissetmelerine, içerisinde bulunduğu örgütü sahiplenmesine ve örgütün belirlediği hedeflerine ulaşması için hareket etmesine yardımcı olmaktadır (Boyacı, 2017: 9).

Örgüt yöneticileri, iş performansı ile ilgili resmi olmayan geri bildirimler veya liyakat ücretinin belirlenmesi gibi kişisel değerlendirmelerde daha büyük rol oynarlar. Yöneticiler, hem çalışanlara rehberlik etmede hem de çalışanları değerlendirme konusunda örgütün temsilcileri olarak hareket ettikleri için çalışanlar yöneticiler tarafından algıladıkları desteği yöneticinin kişisel desteğinden ziyade örgütün desteği olarak algılama eğiliminde olurlar. Bu yüzden çalışanların yöneticilerden algıladıkları

desteğin, içinde bulunulan örgütten algılanan örgütsel desteğin üzerindeki etkisi büyüktür (Rhoades, Shanock and Eisenberger, 2006: 689).

Çalıştığı örgüt tarafından değerli hissettirilen ve iyi bir tavır gören yöneticiler örgüt ile yüksek oranda özdeşleşirler ve böylece çalışanların algılanan örgütsel desteğini güçlü bir şekilde etkilerler. Genel olarak bakıldığında çalışanlar, örgüt tarafından önem gösterilen yöneticilerin içinde bulunduğu örgütün özelliğini somut olarak yansıttığını düşünürler. Yöneticinin içinde bulunduğu örgütten algıladığı örgütsel destek, çalışanın bulunduğu örgütten algıladığı örgütsel desteğe öncülük etmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski and Rhoades, 2002: 566).

Yönetici desteği, örgütsel desteğin ortaya çıkmasında önemli bir rol olmasına rağmen algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel desteğin birbirinden ayrılan noktaları olduğu göz ardı edilmemelidir. Yöneticiler, çalışanları motive etmek ve işe devam etmelerini sağlamak amacıyla örgütü sadece temsil etmekle kalmaz, çalışanlarda kısmen değişikliğe neden olabilmektedir. Örneğin bir çalışanın içinde bulunduğu örgütten algıladığı destek yüksek olsa bile yöneticiden aldığı destek düşük olabilir (Akın, 2008: 143; Stinglhamber and Vandenberghe, 2003: 253)

Bhanthumnavin (2001), algılanan yönetici desteğini *duygusal destek*, *bilgi desteği* ve *maddi destek* olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir. *Duygusal destek*, sevgi, önem ve kabul gösterme ile stres, çatışma ve iş zorlukları ile başa çıkmada yardımcı olmayı kapsayan davranışlardır. *Bilgi desteği*, çalışanlara işlerindeki performanslarına ilişkin geri bildirimde bulunmak, iş ile ilgili bilgi ve becerilere ilişkin rehberlik etme gibi davranışları içermektedir. Son olarak *maddi destek* ise malzeme kaynakları, mali destek ve gerekli olan materyal kaynaklarını içermektedir.

2.1.3.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları

Çalışanlar, sağladıkları faydanın bir karşılığı olarak örgütün kendisine maaşta artış, promosyon, terfi gibi mali destek vermesini veya yeni kariyer fırsatlar sunmasını, örgütün kendisine değer verdiği şeklinde algılamaktadırlar. Çalışanlar, bu algı ile birlikte hem ödüle sahip olmak için hem de örgüt tarafından farkında olunmanın vermiş olduğu teşvik ile örgüte sağlayacağı faydayı arttırmaya çalışmaktadır. Kısacası çalışanlara sunulan ödüller ve çalışma koşulları ile çalışanların örgüte sağlayacağı faydalar arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Ergül, 2019: 9). Algılanan

örgütsel desteği etkileyen diğer bir faktör olan örgütsel ödüller ve çalışma koşulları, *ödülleri ve promosyonlar, iş güvenliği, özerklik (otonomi), stres faktörleri, eğitim ve örgüt büyüklüğü* gibi alt başlıklarda incelenebilir (Rhoades and Eisenberger, 2002: 700). Bu başlıklar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

- *Ödüller ve promosyonlar*: Örgütsel destek teorisi, çalışanlara verilen uygun ödüllerin ve/veya promosyonların çalışanların bulunduğu örgüte ve böylece algıladıkları örgütsel desteğe olumlu katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Rhoades and Eisenberger, 2002: 700).
- *İş güvenliği*: Örgütün, bünyesinde bulunan çalışanlarına ilerleyen süreçte de işine devam edebileceğine ilişkin güven vermesinin çalışanların algıladıkları örgütsel destek üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Rhoades and Eisenberger, 2002: 700).
- *Özerklik (otonomi)*: özerklik kavramı, kişinin veya toplumun uyacağı kararları kendisinin koyması, kendi kendini yönetme hakkı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). İş yaşamında özerklik ise en temel ifadeyle çalışanların örgüt içerisindeki kararlara katılma seviyeleridir. Çalışanların özerklik algılarının yüksek olması, onların işlerine yönelik sorumluluk hissetme derecelerini arttıracaktır. Özerklik, çalışma ortamında iş doyumunu, motivasyonu ve iş etkinliğinin artmasına, dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin artmasına yol açar (Fındık, 2011: 18).
- *Stres Kaynakları*: Stres kaynakları, çalışanlara baş edemeyeceklerini düşündüren örgüt içi veya örgüt dışı baskıların tamamıdır (Üren, 2011: 14). Çalışan, işiyle ilgili stres faktörlerini, örgütün kontrol edebildiği faktörler olarak algıladığı sürece bu kaynaklar algılanan örgütsel desteği olumsuz olarak etkiler. Örgüte bağlı olan stres kaynakları, *aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması* olarak üç başlıkta incelenebilir. *Aşırı iş yükü*, belirlenen işin çalışanın belirli bir zaman içerisinde bitiremeyeceği kadar fazla olmasını ifade etmektedir. *Rol belirsizliği*, çalışanın örgüt bünyesinde kendisine verilen görev hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasını, *rol çatışması* ise çalışanın birbiriyle ters/uyumsuz olan sorumlulukların varlığını ifade etmektedir (Rhoades and Eisenberger, 2002: 700).

- *Eğitim:* Wayne, Shore ve Liden (1997), çalışanların örgüt içerisinde bulunan formal veya informal eğitimlere katılmasının algıladıkları örgütsel destek düzeylerine olumlu katkıda bulunduğunu savunmaktadırlar.
- *Örgüt büyüklüğü:* Çalışanların bünyesinde bulunduğu örgütün büyüklüğü algıladıkları örgütsel desteği etkilemektedir. Çalışanlar, nispeten büyük örgütlerde artan resmi prosedürler ve politikalarla birlikte örgütün kendilerine verdiği değer azaldığı düşüncesine girerler. Daha küçük örgütlerde ise örgüt, çalışanın ondan beklenen iş talepleri ile başa çıkıp çıkamamalarıyla daha yakından ilgilenmektedir (Dekker and Barling, 1995: 47; Rhoades and Eisenberger, 2002: 700)

2.1.3.4. Çalışanın Özellikleri

Çalışanın özellikleri, *kişilik özellikleri* ve *demografik özellikler* olarak iki alt başlıkta incelenebilir.

Kişilik özellikleri, çalışanın içinde bulunduğu örgütteki davranışlarını ve dolayısıyla örgüte yönelik tutumlarını etkileyerek algılandıkları örgütsel desteği olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Kaplan, 2010: 53). Örneğin kişinin çalıştığı örgütte arkadaşça davranışlarda bulunması, örgütteki diğer çalışanlarda olumlu bir izlenim bırakmasını sağlar ve böylece çalışan örgütte bulunan diğer çalışanlarla ve amirlerle etkili çalışma ilişkileri kurabilir. Tam tersine örgüt içerisinde saldırgan veya geri çekilme davranışı sergileyen çalışan, hedeflenen çalışma ilişkilerini engelleyerek olumsuz duygulanıma neden olur ve sonuç olarak bu durum algılanan örgütsel desteği azaltabilir (Rhoades and Eisenberger, 2002: 701).

Demografik özellikler ise çalışanın cinsiyeti, yaşı, hizmet yılını veya eğitim düzeyini içeren özelliklerdir. Bu özellikler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

- *Cinsiyet:* Cinsiyete göre algılanan örgütsel desteğin değişip değişmediğini belirleyen pek çok araştırma bulunmakla beraber araştırmaların sonuçları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Ülkede yapılan bazı araştırmalara göre (Gökpınar, 2014; Gül, 2010; Kalağan, 2009; Kerse, 2017) algılanan örgütsel destek düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken bazı araştırmalara göre (Derinbay, 2011; Eğriboyun, 2013; Yakut Özek, 2016; Uğur, 2017) ise cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

- *Yaş*: Algılanan örgütsel desteğin çalışanın yaş durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırmalar, birbirleri ile farklı sonuçlar göstermektedir. Örneğin Keskin (2019), Samat (2020), yaptıkları araştırmalarda çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, yaşın ilerlemesiyle arttığını yani doğru orantı olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra Kerse (2017), Kestek, Çolakoğlu ve Atay (2018) yaptıkları araştırmalarda ise çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, yaşın ilerlemesi ile azaldığını yani ters orantılı olduğunu tespit etmişlerdir.
- *Eğitim Düzeyi*: Çalışanların eğitim düzeylerinin onların algıladıkları örgütsel desteklerinde etkili olduğu, eğitilmiş olan çalışanların eğitilmiş olmayan çalışanlara oranla örgütsel desteği daha fazla algıladıkları söylenebilir (Keskin, 2019: 61). Yine de eğitim düzeyine göre algılanan örgütsel desteğin farklılaştığını (Güler, 2020; Fındık, 2011; Gürbüz, 2012) ve farklılaşmadığını tespit eden araştırmalar (Gökpinar, 2014) bulunmaktadır.
- *Hizmet Yılı (Kıdem)*: Çalışanların, örgütte buldukları süre ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Örneğin örgütte daha uzun süre çalışan bireyler örgüt tarafından kendisine yapılan muamelenin daha farklı yönlerine odaklanarak örgütsel desteğe ilişkin daha olumlu görüşlere sahip olabilir (Rhoades and Eisenberger, 2002: 701).

2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğin sonuçlarından olan “iş tatmini”, “örgütsel bağlılık”, “örgütsel adanma”, “zorunluluk hissetme”, “performans-ödül beklentisi” ve “geri çekilme davranışı” açıklanmıştır.

2.1.4.1. İş Tatmini

Örgütün performansını ve verimliliğini arttırmanın pek çok farklı yolu ve yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemlerden önemli ve etkili olanlarından biri ise çalışanların istek ve beklentilerini yerine getirme, özendirme, isteklendirme ve motive etme yoluyla genel olarak çalıştıkları işten memnun olmalarını sağlamaktır (Aydın, 2008: 361). Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal ve duygusal gereksinimlerini karşılama, performans-ödül beklentilerini artırma ve ihtiyaç duyulduğu halde çalışanlara yardım etme yoluyla genel olarak iş doyumlarına olumlu katkıda bulunmaktadır (Rhoades and Eisenberger, 2002: 701).

Çalışanların örgüte sağladıkları yararların sonunda diğer çalışanlarla eşit davranıldığını hissetmeleri, işlerinden doyum almalarını kolaylaştırır. Çalışanların onlara verilen işlerden tatmin olmaması durumunda örgütlerin yaşayabileceği bazı sorunlar aşağıda sıralanmıştır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2014: 165):

- İşe devamsızlığın artış göstermesi
- Örgüte olan bağlılığın azalması
- İşe ve işyerine yabancılaşma
- Çalışma ortamında stresin artmasıyla gelen çatışmalar ve kavgaların sıklaşması
- İş yerinde bulunan makine, teçhizat vb. şeylere zarar verme veya örgüt içinde hırsızlık vakalarının artış göstermesi

Örgütsel destek kavramı ile iş tatmini birbirleriyle ilişkili olmakla beraber farklı konuları ifade etmektedir. Örneğin bir örgütün finansal kaynaklarının çalışanları ödüllendirmek için yeterli olmaması, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği azaltmaz ama iş doyumlarını azaltır. Ya da örgütün çalışanlarını ödüllendirirken sağduyulu davranması, iş tatminini genel olarak arttırsa bile algılanan örgütsel destek düzeyinde bir artışa neden olmayabilir. Çalışanların yaptıkları işten aldıkları doyumun düşmesi, içinde bulunduğu örgütten kendini geri çekme davranışı göstermesine ve yapılan işin azalmasına neden olabilir. Çalışanların değerleri ile örgütün kendi değerleri arasında uyum sağlanmaması durumunda da çalışanlar işlerinden daha az doyum alabilirler (Celep, 2014: 257).

2.1.4.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, en temel şekilde çalışanların, içerisinde buldukları örgüte karşı hissettiği güç olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasında mübadele ile gerçekleşir. Çalışanların, talep ettikleri beklentilerin gerçekleşmesi karşılığında kendilerini örgüte bağlı hissederler; örgüt ise kendisine bağlılık gösteren çalışanların daha iyi performans göstereceği sayılısından dolayı ellerindeki kaynakları kullanmakta çekinmezler (Balci, 2003: 27-33; Nartgün ve Menep, 2010: 290).

Eisenberger ve arkadaşlarına göre (1986), algılanan örgütsel destek kavramı, örgütsel bağlılık kavramı ile temel olarak birbirlerinden farklı kavramlar olsa da bazı yönleri birbirine benzemektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan bağlılık derecesini ifade ederken algılanan örgütsel destek ise örgütün çalışanlarına olan

bağlılık derecesini ifade etmektedir (Aube, Rousseau and Morin, 2007: 481). Sonuç olarak çalışanın kendisini örgüte bağlı hissetmesi için örgütün çalışanlara onlara bağlı olduğunu ve onları desteklediğini hissettirmeleri gerekmektedir. Yapılan ulusal ve uluslararası araştırmalarda da örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel destek ile ilişkili olduğu görülmüştür (Afif, 2018; Alcan, 2018; Borgas, 2020; Engin, Ünsar ve Oğuzhan, 2020; Kalidass and Bahron, 2015; Kıranlı Güngör ve İlişen, 2018; Kim, Eisenberger and Baik, 2016; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffard and Adis, 2017; Naktiyok ve İşcan, 2019; Taştan, İşçi ve Arslan, 2014; Zagenczyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood and Sawyer, 2020).

2.1.4.3. Örgütsel Adanma

Örgütsel adanma kavramı, bireylerin çalıştığı örgüte yönelik hissetmiş olduğu bağın kuvvetini ifade eden bir kavramdır. Örgütsel adanmanın varlığının örgütsel başarıyı olumlu etkilediği ve örgütün yaptığı hizmetin kalitesinde olumlu katkılarda bulunduğu; aksi takdirde işe devamsızlık yapma, işten ayrılma veya işe geç gelme gibi olumsuz davranışların örgüt içerisinde arttığı ve hizmet kalitesinde düşüşlerin olabileceği savunulmaktadır (Atar, 2009: 3)

Toplumsal gelişim kuramı, algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda örgüt iyiliği için çalışma zorunluluğu hissini uyandırdığını ve çalışanların örgütün amaçlarını yerine getirmek için çalışmasına yol açtığını savunmaktadır. Çalışanlar, bu zorunluluklarını, örgüte yönelik giderek artan bir adanmışlıkla yerine getirirler. Buradaki adanmışlık kavramı, çalışanın içinde bulunduğu örgütten herhangi bir karşılık almayı beklemeden örgütün amacını gerçekleştirmek için çaba sarf etmesini ifade etmektedir (Celep, 2014: 250).

2.1.4.4. Zorunluluk Hissetme

Gouldner (1960)'ın geliştirmiş olduğu karşılıklılık normu bireylerin kendilerine yardım eden diğer bireylere yardım etmesi gerektiği temel almaktadır. Çalışma ortamında karşılıklılık normuna göre örgütün çalışanlarına göstermiş olduğu destek algısı çalışanlarda örgütün refahını ve iyiliğini önemsemesine ve örgütün belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma zorunluluğu hissetmesine yol açmaktadır. Çalışanlar, hissettikleri bu zorunluluk veya borçluluk hissini, örgütün yararı için daha yüksek performans göstererek ve duygusal olarak bağlı hissederek giderebilirler (Eisenberger et al., 2001: 42).

2.1.4.5. Performans-Ödül Beklentisi

Çalışanlar, içinde bulunduğu örgütün onlara sunduğu olanaklardan elde edilen materyal ve sembolik yararların kendilerine neler kazandırdığını belirlemek amacıyla algılanan örgütsel desteği kullanabilmektedirler. Performans-ödül beklentisi ile algılanan örgütsel destek arasında bulunan ilişki çift yönlü olabilmektedir. Çalışanın sergileyeceği yüksek performans için beklediği ödül, algılanan örgütsel desteğin düzeyinden etkilenmektedir. Örgütün, çalışanlarının katkılarına verdiği değer artması, çalışanların beklediği ödülün artmasına ve böylece performansın yükselmesine yol açar (Eisenberger, Fasolo and Davis-LaMastro, 1990: 52)

2.1.4.6. Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı, çalışanın iş yerine geç gelmesi ve devamsızlık yapması (Eisenberger et al., 2014), çalışmaya devam ederken yeni iş araması (Kurtessis et al., 2017) ve/veya isteyerek işi bırakması (Tett and Meyer, 1993) gibi davranışları içermektedir. Bu davranışlar çalışanın algıladığı örgütsel desteğin bir sonucu olup, algılanan olumsuz tutumlar çalışanların geri çekilme davranışı göstermesine neden olabilmektedir. Algıladıkları örgütsel destek düzeyleri düşük olan çalışanların işten ayrılma eğilimi gibi geri çekilme davranışı gösterme ihtimalleri daha yüksektir (Büyükgoze, 2014: 16).

Çalışanların, iş yerine zamanında gelmeme ya da işi bırakma gibi geri çekilme davranışı göstermesi, çalıştığı işten soğuduğunun bir işareti olarak kabul edilmektedir ve bu sebepten dolayı sergilenen bu tür davranışlar, örgütlerin verimliliği bakımından belirleyici bir role sahiptir. Çünkü çalışanın yaptığı işinden soğuması, onun çalışma ortamında olumlu davranışlar sergilemesinden ziyade geri çekilme davranışları sergilemesine neden olur. Bu durumdan dolayı çalışanların geri çekilme davranışları göstermesi, yöneticilerin özellikle üzerinde durması gereken konulardan birisidir (Erdemli, 2015: 2).

2.1.5. Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İlgili alanyazın incelendiğinde psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin ele alındığı araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu, sadece Atalan Yüksel (2019)'in yürüttüğü araştırmada algılanan örgütsel desteğin ele alındığı görülmüştür. Atalan Yüksel (2019), anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan

350 psikolojik danışmanın algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyumlarını olumlu şekilde yordadığını saptamıştır. Bu araştırmada, algılanan örgütsel destek cinsiyet, görev yapma süresi, çalışılan okulun türü (devlet okulu veya özel okul) ve kademe (ilkokul, ortaokul veya lise) gibi mevcut araştırmanın incelemiş olduğu veya başka bağımsız değişkenlere göre incelenmemiştir. Bu sebepten dolayı eğitim örgütlerinde çalışmakta olan ve örgütsel destek algısından etkilenen diğer grup olan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin ele alındığı araştırmalar incelenmiştir.

Deniz (2021), 454 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetine, okul kademesine (ilkokul veya ortaokul), eğitim durumuna ve mezun olunan fakülteye göre algıladıkları örgütsel desteğin anlamlı farklılaşmadığını; okul türüne (devlet okulu veya özel okul), yaşa ve mesleki kıdeme göre ise anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bulgulara göre 20-25 yaş aralığında, 26-30 yaş aralığında ve 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel düzeyleri 41 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretmenlere oranla; 1-5 yıldır çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel düzeyleri 6-10 yıldır ve 21 yıl ve daha fazla süredir çalışan öğretmenlere oranla; 11-15 yıldır çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel düzeyleri ise 21 yıl ve daha fazla süredir çalışan öğretmenlere oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Genç (2021), proje okullarında görev yapmakta olan 318 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve sonuç olarak öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, hizmet süresine ve görev yaptığı okul türüne göre anlamlı farklılaşmadığını; cinsiyete göre ise anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bulgulara göre proje okullarında görev yapmakta olan erkek öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi kadınlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Polat (2021), yürüttüğü araştırmasında görme yetersizliği olan 154 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemiş ve sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaştığını, medeni duruma ve görev yapma süresine göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bulgulara göre erkek öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri kadın öğretmenlere oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Kurt (2020), farklı okullarda görev yapmakta olan 350 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen bir araştırma yürütmüş ve sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, branşa ve okul türüne göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Özdemir, Çoban, Gün, Çeltek ve Koptagel Çeltek (2020), yürüttükleri araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 352 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemişlerdir. Bulgulara göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri cinsiyete, yaşa, kıdeme ve görev almaya devam ettiği son okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyleri okulun türüne göre ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Lisans mezunu olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri lisansüstü mezunu öğretmenlerden; ortaokulda çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ise lisede çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Meriç, Öztürk Çiftçi ve Yurtal (2019), sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinden oluşan 352 kişilik örneklem grubunun algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen bir araştırma yürütmüşlerdir. Bulgulara göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterirken, medeni duruma, alana (sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni) ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara bakıldığında erkek öğretmenlerin algıladıkları örgütsel düzeyleri kadınlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tanrıöğen ve Serter (2019), 218 öğretmenle yürüttüğü araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, yaşa, mesleki kıdeme, eğitim durumuna ve branşa göre anlamlı farklılaşmadığını; okul türüne göre (ilkokul, ortaokul veya lise) göre ise anlamlı olarak farklılaştığını tespit etmişlerdir. Bulgulara göre ortaokulda çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, lisede görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Kartal, Yirci ve Özdemir (2015), ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan toplam 290 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemiş ve sonuç olarak cinsiyete, çalışma süresine ve okul türüne (ilkokul, ortaokul, genel lise veya meslek lisesi) göre anlamlı olarak farklılaşmadığını; branş değişkeninde ise sayısal

branş öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri sözel branş öğretmenlere oranla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Derinbay (2011), ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 494 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemiş ve sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete, branşa, eğitim durumuna, okulda başarısından dolayı aldığı ödüle ve çalışılan okulun öğrenci sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını; yaşa ve mesleki kıdeme göre ise anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bulgulara göre 23-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri 39-46 yaş grubunda olan öğretmenlerin yaş grubunda olan öğretmenlerden; 8-14 yıl çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ise 15-21 yıl çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

2.1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Garcia, Urbano ve Castelao (2021), Covid-19 salgını sürecinde karantina döneminde çalışan 640 öğretmenin iş-aile etkileşimi, teknoloji kullanımına yönelik stresleri ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre algılanan örgütsel destek düzeyleri ile teknoloji kullanımına yönelik stres arasında negatif yönde yüksek seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Bibi, Khalid ve Hussain (2019), okullarda görev yapan 85 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri, duygusal bağlılık düzeyleri ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bulgulara göre algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında, algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ve algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Richardson (2019), ortaöğretim kademesinde bulunan 27 özel eğitim öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yürütmüş ve sonuç olarak öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırma bulgularına göre

öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri cinsiyete, etnik kökene, yaşa ve görev yapma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Malik ve Noreen (2015), duygusal iyi oluş ile mesleki stres arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü incelemek amacıyla 210 öğretmen ile birlikte bir araştırma yürütmüş ve sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin, öğretmenlerin duygusal iyi oluş ile mesleki stres düzeyleri için aracılık rolü görevi gördüğünü tespit etmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına göre mesleki stres ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ahmed, İsmail, Amin ve İslam (2014), toplamda 20 öğretmen ve 353 öğrenci ile yürütmüş olduğu araştırmada algılanan örgütsel desteğin öğretmenlere ve öğrencilere olan etkilerini incelemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yüksek olmasının onları olumlu etkilediği ve böylece öğretmenlerin öğrencilerin okul içerisindeki ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebildikleri; dolayısıyla öğrencilerin okuldan aldıkları doyumun ve akademik performanslarının arttığı görülmüştür.

Breen (2013), algılanan örgütsel destek ile öğretmen yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 114 öğretmen ile bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile öğretmen yeterliliği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile disiplin etkililiği alt boyutu arasında pozitif yönde orta seviyede; algılanan örgütsel destek ile öğretme etkililiği alt boyutu arasında ise pozitif yönde düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Knight (2013), geleneksel eğitim anlayışında eğitim ve alternatif eğitim anlayışında eğitim sürdüren okullarda çalışmakta olan toplam 179 öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelemiştir. Sonuç olarak farklı eğitim anlayışına sahip okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Rahaman (2012), örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 100 öğretmen ile birlikte bir araştırma yürütmüş ve sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede; algılanan örgütsel destek

düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2. İş Doyumu

Bu bölümde “*iş doyum kavramı*”, “*iş doyumunun kuramsal temelleri*”, ve “*iş doyumunu belirleyen faktörler*” açıklanmıştır.

2.2.1. İş Doyumu Kavramı

Her çalışan, kendi işine ve çalıştığı yerdeki ilişkilerine zaman içerisinde zihinsel bir tutum geliştirir. Oluşan bu zihinsel tutum, işgörenin kendi işi hakkında bilgisi, işinin sonucuna yönelik yaklaşımı ve kendi çalışma ortamının koşullarından önemli bir biçimde etkilenmektedir. Çalışanların yaşadığı iş tecrübeleri sonucunda ortaya çıkan mental durumu olumlu ise bu durum iş doyumunu olarak nitelendirilir (Barutçugil, 2004: 389).

İş hayatı, çalışanlara işle ilgili tecrübeler kazandırmasının yanı sıra, çalışma esnasında yaşanan farklı duyguların birikmesine de neden olur. Çalışan birey, bu tecrübeler sonucunda işe ilişkin zihinsel ve duygusal olarak bir tutum geliştirir. Birey, işine ilişkin olumsuz tecrübeler biriktirdikçe kendi işinden ve çalıştığı yerden memnun olmayan bir çalışan haline gelir. Asıl istenilen ve amaçlanan durum ise çalışanların yaptıkları işten ve işe yönelik koşullardan memnun kalarak nihayetinde işle ilişkin doyuma ulaşmalarıdır (Eğinli, 2009: 36).

En temel ifade ile çalışanların, işlerine yönelik duygularının bir tepkisi olan iş doyumunu, 1920’lerde ortaya çıkan fakat 1940’larda önemi tam olarak anlaşılan bir kavramdır (Akşit Aşık, 2010: 32). İş doyumunu ile ilgili yapılan ilk araştırmaların Birinci Dünya Savaşı sürecinde ve Taylor’un yürütmüş olduğu araştırmalar olduğu söylenebilir. Bu araştırmalar klasik yaklaşım çerçevesi içerisinde değerlendirilmiş ve bu araştırmalarda bireylerin sosyal taraflarına yönelik gereken önem gösterilmemiştir. Örneğin, çalışanların ücretinin arttırılmasının bireylerde iş doyumunu arttıracağını savunmuşlardır. Hawthorne’ un 1927’de başlattığı ve deneyler dizisi şeklinde yürütülen araştırmalar ise davranışsal yaklaşımın temellerini oluşturmuştur. Davranışsal yaklaşım, klasik yaklaşımın aksine bireylerin sosyal yanlarıyla bir bütün olarak incelenmesi gerektiğini savunmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159).

Alanyazın incelendiğinde iş doyumunu ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından pek çok farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir. Bu tanımlamaların bazıları aşağıda verilmiştir.

Locke (1969), iş doyumunu bireyin yürüttüğü işin kendi değerlerine ulaşmayı kolaylaştırdığını veya kendini başarılı hissettirdiğini algılaması sonucunda ortaya çıkan tatmin edici duygular olarak tanımlamıştır. Locke (1969)'a göre bireyin işinden doyum alıp almaması, onun işinden ne istediği ve işin ona neler sunduğuna dair algılaması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Hackman ve Oldham (1975), iş doyumunu bireyin çalıştığı işten duyduğu mutluluk olarak tanımlamıştır. Spector (1997) ise iş doyumunu, bireyin çalıştığı işi ile ilgili genel duyguları veya işinin farklı yönleri ile ilgili tutumların birleşimi, Wanous ve Lawler (1972) ise iş doyumunu işin bütün yönlerine olan memnuniyetin toplamı olarak ifade etmiştir.

Davis (1984), iş doyumunu kişilerin sahip oldukları işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak tanımlamakla beraber iş doyumunun yorumlanabilmesi için çalışanların genel duygu durumuna da bakılması gerektiğini savunmuştur. Örneğin iki farklı çalışan aynı işi vasat olarak görse bile aynı işten aldıkları doyum farklı olabilir. Davis (1984)'e göre toplum ve aile yaşamından aldığı doyumunu yüksek olan bireyin vasat olan işten aldığı doyum düşüktür. Çünkü işten aldıkları doyum diğer alanlardan aldığı doyumların altındadır. Öte yandan toplum ve aile yaşamından aldığı doyumunu düşük olan bireyin vasat olan işten aldığı doyum yüksek olabilir. Çünkü işten aldıkları doyum diğer alanlardan aldığı doyumların üstündedir.

Başaran (1988) iş doyumunu çalışanların, örgütteki çalışma yaşamını değerlendirmesi neticesinde ulaştığı haz duygusu olarak tanımlamıştır. Ona göre bireylerin çalışma yaşamından aldıkları haz derecesi yükseldikçe bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları da o derece yükselmektedir. Bu tanıma benzer bir şekilde Neelamegam (2010), iş doyumunu kavramını bireylerin işlerini ve işlerinden edindikleri tecrübelerini değerlendirmesi ile ortaya çıkan hoşça giden veya olumlu duygusal durum olarak ifade etmiştir. Ona göre bu pozitif duygular bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığına önemli ölçüde bir katkıda bulunur.

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işin ve işten kazandıklarının kendi gereksinimleriyle ve bireysel değer yargıları ile uyuşup uyuşmadığını fark ettiğinde yaşadığı duygu olarak tanımlanabilir. İş doyumunun bu tanımında bazı noktalar dikkat çekmektedir ve bu noktalar aşağıda sıralanmıştır (Barutçugil, 2004: 388):

- Bireyin bilinçli olup olmadığı fark etmeksizin değer verdiği rastgele bir şeyi elde etme isteği ve bununla beraber bu isteğini gerçekleştirme derecesi iş doyumunu belirlemektedir.
- Önem verilen değerler bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bu sebepten dolayı farklı çalışanlar işten farklı doyumlar elde edebilirler.
- İş doyumunu, bireylerin algılama şekilleri ile ilişkilidir. Bireyin isteklerinin, değerlerinin ve kazandıklarının farkında olmama veya doğru şekilde algılamama olasılığı daima bulunmaktadır.
- İş doyumunun ele alınıp incelenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi, iş doyumunun işe ve çalışma alanındaki ilişkilere yönelik duygusal ve bireye özgü bir tepki olmasından dolayı kolay değildir.
- Bireyde doyumunu sağlayan işin nitelikleri bireyin yaşı, cinsiyeti, sahip olduğu inançları ve değerleri, işe ilişkin tecrübeleri ve işe yönelik beklentilerine göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2. İş Doyumunun Kuramsal Temelleri

2.2.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları nelerin giderdiğini ele almaktadır. Bahsi geçen bu kuramlar iş doyumuna, hangi etmenlerin bireyleri motive edip etmediğini araştırma yoluna gitmişlerdir (Önder, 2007: 21). Verilen bu bilgiler ışığında bu bölümde “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Çift Etmen Kuramı”, “Alderfer’ in VIG Kuramı”, “X ve Y kuramı” ve “Başarı Gereksinimleri Kuramı” incelenecektir.

2.2.2.1.1. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, bireylerin gereksinimlerini ilk kez bilimsel bir şekilde inceleyen ve motivasyon hakkındaki gelişmelere yol açan kişidir. Maslow, yaptığı araştırmalarda bireylerin neden bazı fedakarlık göstererek işlerde çalışmayı kabul ettikleri, neden iş doğrultusunda bazı bireylerden emirler almayı ve onlara itaat etmeyi kabul ettikleri sorularına cevap aramıştır. Yaptığı araştırmaların sonucunda ise bireylerin “biyolojik, psikolojik ve sosyal” birer varlık olarak bazı ihtiyaçlara sahip olduklarını ve kendi davranışlarında da bu ihtiyaçlarını doyurma isteğinin yer aldığını tespit etmiştir (Eren, 2015: 30).

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde temel iki yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara göre bireyin gereksinimleri bir sebebe dayanır ve doyurulan gereksinimler motive edici bir öge olmaktan çıkar ve yerini doyurulmamış farklı bir gereksinime bırakır. Çalışma hayatına bir örnek verilecek olursa sendikalar ilk önce çalışanların ücretleri, çalıştıkları yerin güvenliği gibi konular hakkında görüşmeler yaparlar. Bahsi geçen bu konular Maslow' un hiyerarşisine göre düşük seviyedeki gereksinimleri ile alakalıdır. Bu gereksinimler karşılandıktan sonra ise çalışanların kendini gerçekleştirme, ego gibi daha üst düzeydeki ihtiyaçlarının doyurulması hedeflenir (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2014: 154). Aşağıdaki tabloda Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve bu hiyerarşinin çalışma hayatına uyarlanması verilmiştir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 373).

Tablo 2.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Çalışma Yaşamına Uyarlanması

İhtiyaçlar Hiyerarşisinde İhtiyaç Seviyesi ve Doyum Getirecek Etkenler			Çalışma Hayatında Doyum Getiren Etkenler
1	Fizyolojik İhtiyaçlar	Yiyecek ve içecekler, uyku, cinsellik vb.	Ücret, hoş giden çalışma koşulları, ek ödemeler
2	Güvenlik İhtiyacı	Güvenlik, korku hissetmeme	İş yerinde güvenli çalışma şartları, sigorta, emeklilik
3	Sosyal İhtiyaçlar	Arkadaşlık, aile ilişkileri, ait olma, sevgi, kabul görme	Ekip arkadaşları ile arkadaşça ilişkiler, örgüt içinde piknik veya parti gibi sosyal faaliyetler
4	Saygınlık İhtiyacı	Özsaygı, kendine güven, itibar, başarı	Ünvan, sorumluluk, işinde yüksek statüde bulunma, statüye uygun ücret
5	Kendini Gerçekleştirme	Bireylerin yaratıcı yeteneklerini kullanmaları, ilerleme vb.	Yaratıcılık için imkanlar, örgütte ilerleme, anlamlı bir iş vb.

Maslow, bahsi geçen bu beş temel gereksinim dışında iki gereksinim türü de öne sürmüştü fakat bu türlerin üzerinde fazla yoğunlaşmamıştır. Bunlar bilişsel gereksinim ve estetik gereksinim olarak isimlendirilmiştir. Bilişsel gereksinimler; anlama, öğrenme, bilme, çözümlenme gibi isteklerden oluşurken estetik gereksinimler ise güzellik temelli gereksinimlerdir. Bu gereksinimlerin üzerinde fazla durulmamasının sebebi kendini gerçekleştirmeye başlamış bireylerin bu gereksinimlere de sahip olması varsayımı olabilir (Onaran, 1981: 15).

2.2.2.1.2. Alderfer' in ERG Kuramı

Alderfer (1969), bireylerin gereksinimlerinin karşılanması ile istekleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sonucunda Maslow' un belirlemiş olduğu beş gereksinimi sadeleştirerek bireylerin motive olabilmesi için gereksinimlerini *var olma ihtiyacı*, *ilişki kurma ihtiyacı* ve *büyüme ihtiyacı* olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır.

Bu kuramın ismini de oluşturan üç temel gereksinim aşağıda sıralanmıştır (Alderfer, 1969: 145; Kondalkar, 2007: 110).

- *Var Olma İhtiyacı (E-Existence)*: Var olma ihtiyacı bireylerin yiyecek-içecek, güvenli barınma ortamı veya uyku gibi ana gereksinimlerini ifade etmektedir. Maslow' un barınma, güvenlik, açlık ve susuzluk gibi fizyolojik gereksinimlerine karşılık gelmektedir.
- *İlişki Kurma İhtiyacı (R-Relatedness)*: İlişki ihtiyacı bireylerin kişilerarası ilişkilerini sürdürme arzusu ile ilişkilidir. Bireylerin birbirlerine karşılıklı olarak güven duymayı, ilgi göstermeyi, başkalarına saygı duymayı ve sevmeyi barındıran bu gereksinim ve Maslow' un statü ve tanınma gibi sosyal gereksinimler ve saygı gereksinimine karşılık gelmektedir.
- *Büyüme veya Gelişme İhtiyacı (G-Growth)*: Gelişme ihtiyacı bireylerin hedeflerini gerçekleştirmelerine ve kişiliğinin gelişmesine ilişkin gereksinimlerdir. Bu ihtiyaç, Maslow' un başarı, özerklik, öz saygı gibi saygı ihtiyacı ile ilişkilidir.

Alderfer'in geliştirmiş olduğu ERG kuramı ile Maslow'un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin ERG kuramı, ihtiyaçlar hiyerarşisinin aksine bireyin aynı anda bütün ihtiyaçlardan etkilenebileceğini savunmaktadır. Ayrıca Alderfer, Maslow'un aksine bireyin giderilmeyen ihtiyacından vazgeçerek daha temel ihtiyacına yöneldiğini savunmaktadır. Örneğin bireyler çalıştıkları ortamda duygusal destek veya statü gibi ilişki ihtiyacı içinde bulunan ihtiyaçlarını karşılayamazsa daha temel ihtiyaçlarından olan ücret veya sağlık sigortası gibi var olma ihtiyacı içinde bulunan ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır (Schultz and Schultz 1998: 241).

2.2.2.1.3. Çift Etmen (Hijyen-Güdülenme) Kuramı

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramında giderilmeyen gereksinimlerin güdüleyici olarak değişeceğini; giderilenlerin ise bireyi o yolda davranışa iteceğini belirtmiştir. Fakat çevresel faktörler gibi durumlar bu savın daima doğrulanamamasına neden olmaktadır. Çift etmen kuramı ise gereksinimlerin ne zaman güdüleyici olarak değişeceği sorusuna cevap aramaktadır (Onaran, 1981: 45).

Bu kuram, Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından geliştirilmiş bir kuramdır ve bireylerin aktif ve verimli şekilde çalışabileceği işyeri koşullarını araştıran bir dizi araştırmaların sonucu ortaya çıkmıştır. Çift etmen kuramını savunan

araştırmacılar, çalışanların güdülenmesi konusunu daha çok teşvik eden (zendiren) araçlar üzerinden açıklamaya çalışmıştır (Eren, 2015: 32).

Çalışanların güdülenmesi için gerekli olan teşvik araçları hijyen faktörleri ve güdüleyici faktörler olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır. Hijyen faktörleri, bulunmadığı takdirde iş tatminsizliğine yol açan fakat bulunduğu takdirde de çok fazla motive etme gücü olmayan faktörlerdir. kişiler arası ilişkiler, fiziki çalışma koşulları, cret, Őirket politikaları, idari uygulamalar, menfaatler veya iş güvenliği gibi faktörler hijyen faktörlerine örnek olarak verilebilir. Güdüleyici faktörlere ise bulunduğu takdirde motive etme gücü yüksek olan faktörlerdir. Bu faktörlerin hem çalışanların verimliliği üzerindeki hem de örgütlerin verimliliği üzerindeki etkisi büyüktür. Başarı, çevrede tanınma, iş içerisinde ilerleme, kazanım veya sorumluluk gibi faktörler güdüleyici faktörlere örnek olarak verilebilir (Herzberg, Mausner ve Snyderman 1959: 113; Kondalkar, 2007: 105-106).

Bu kuram, çalışma alanlarında öncelikle hijyen faktörlerinin iyileştirilmesi gerektiğini daha sonra ise iş yerinde motivasyonu arttıran güdüleyici faktörlerin bulundurulmasının zorunlu olduğunu savunmaktadır. Örneğin bir çalışanın iş yerindeki yönetimi, ücret koşulları veya işveren ve çalışan arasındaki ilişki iyi değilse bu çalışanı iş yerinde tutmak oldukça zordur. Bahsi geçen koşullar sağlanmış olsa bile çalışanda güdülenme olmayabilir. Çalışanın güdülenmesi için hijyen faktörlerinin yanında başarı duygusunun tatmini, sosyal statü kazanma gibi güdülenme faktörünün de sağlanması gerekmektedir (Eren, 2015: 33).

2.2.2.2. X ve Y Kuramı

McGregor (1957), Maslow' un ortaya koyduğu temel gereksinimleri inceleyerek X ve Y kuramını geliştirmiştir ve bu kuramda bireyleri işlerine olan bakış açıları, iş yerinde gdlenmelerine temel oluşturan psikolojik yaklaşımları ve iş yerindeki çalışma alışkanlıklarına göre çeşitli gruplara ayırmıştır. X ve Y kuramı, birbirine benzer noktalara sahip olmakla beraber motivenin kaynağı açısından birbirinden ayrılmaktadır. X kuramına göre çalışanların hayatında motive olması ve hedeflere yönelmesi için yönetim tarafından ödüllendirilmeleri, cezalandırılmaları veya kontrol edilmeleri gerekirken Y kuramına göre ise çalışanların iş hayatında motive olması ve hedeflere yönelmesi için gereken motive kaynağı kendisindedir. Burada yönetimin görevi çalışanların kendilerini geliştirmeleri için çalışma koşullarını ve yöntemlerini düzenlemektir (McGregor, 1957: 166-170).

X ve Y kuramının varsayımları aşağıda sıralanmıştır (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015: 106):

X Kuramı

- Bireyler çalışmaktan hoşlanmazlar ve olanak buldukça kaçınmaya çalışırlar.
- Bireyler statü olarak iş yerinde yükselmeye ve çalışmaya istekli değildirler, işlerinde sorumluluk üstlenmekten çekinirler ve kendilerine kar getirecek işleri yaparlar.
- Bireylerin çalışması için korkutulması, yönlendirilmesi veya gözdağı verilmesi gerekir.
- Bireyler yalnızca kendilerini düşündüklerinden dolayı örgütün amaçlarının kendisi için herhangi bir önemi yoktur.

Y Kuramı

- Bireylerin istirahat etmesi veya eğlenceli vakit geçirme arzusu kadar herhangi bir işte çalışarak fiziksel veya zihinsel olarak çaba sarf etmesi de doğaldır.
- Bireyler, öğrenmeyi arzulurlar ve gerekli şartlar sağlandığında sorumluluk almaktan hoşlanırlar.
- Bireyler, ödüllerin yanında başarı gereksinimini gidermek amacıyla hedeflerine yönelirler.
- Bireyler işe girdiklerinde, daha önce belirlediği hedeflere ulaşmak için kendisini denetler ve yönlendirirler.

2.2.2.2.1. Başarı Güdüsü Kuramı

McClelland (1976), geliştirmiş olduğu başarı gereksinimi kuramında bireylerin güdüleri birincil (biyolojik) ve ikincil (öğrenilmiş veya sosyal) güdüler olarak sınıflandırmamış ve iş doyumuna yönelik diğer kuramların aksine bütün güdülerin öğrenme ile kazanılabileceğini savunmuştur. Bu kuramın temeli başarıma güdüsü, güç kazanma güdüsü ve ilişki kurma (bağlılık) güdüsü olmak üzere üç temel güdünün oluşabilmesi için bireylerinin davranışları ile çevresel faktörlerin nasıl birleştirileceği konusuna dayalıdır ve bu güdülerin her biri bireylerde farklı türde tatmin duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 375). Başarı güdüsü kuramında olan başarı güdüsü, bağlılık güdüsü ve güç güdüsü aşağıda açıklanmıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2014: 156).

- *Başarı Güdüsü:* McClelland, bireylerin çoğunda başarı gereksiniminin potansiyel olarak bulunduğunu savunmaktadır. Ona göre bu gereksinimin

ortaya çıkmasına neden olacak fırsat ve şartlar her zaman olmayabilir. Başarı güdüsü ise bireyin ilgilendiği konularda en iyi olma arzusu ve mükemmelliğe ulaşma duygusu şeklinde tanımlanmaktadır.

- *Bağlılık (İlişki Kurma) Güdüsü*: Bu güdünün temeli bireyin diğer insanlar ve gruplarla ilişki içerisinde olmasına dayanmaktadır. Bu gereksinim, kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Örneğin bazı bireyler arkadaşlık ilişkisi kurmaktan hoşlanırken bazıları ise para veya çıkar gibi maddi ödüller edinmek amacıyla arkadaşlık kurmayı isterler.
- *Güç Kazanma Güdüsü*: Bu güdü, bireyin etrafında bulunan insanlarla olan ilişkilerinde egemen olma arzusunu ifade etmektedir. Güç kazanma gereksiniminde olan bireyler genel olarak diğer bireyler üzerinde etki sahibi olmayı arzularlar ve bu güce sahip oldukları durumlarda diğer kişilerle yarışmaktan hoşlanırlar.

2.2.2.3. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, kapsam kuramlarının iş doyumunun karmaşık süreçlerini açıklama konusunda yetersiz kalması nedeniyle ortaya çıkan kuramlardır. Bu kuramlar, bireylerin içsel etmenlerinden çok dışsal etmenlere odaklanmaktadır. Süreç kuramlarına göre, gereksinimler bireyleri davranışlara yönlendiren etmenlerden sadece biri olmaktadır (Önder, 2007: 29). Bu bölümde “*Hakkaniyet Teorisi*”, “*Cornell Modeli*”, “*Eşitlik Teorisi*”, “*Beklenti Teorisi*”, “*Hedef Belirleme Teorisi*”, “*Porter-Lawler Beklenti Değer Kuramı*” ve “*Değer- Algı Teorisi*” incelenecektir.

2.2.2.3.1. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi Adams’ın (1963) geliştirmiş olduğu bir teori olup; iş yerinde kendisini yetersiz ya da gereğinden fazla bir şekilde ödüllendirilmiş olarak gören bireylerin sorun yaşayacaklarını ve bu sorunun kişide eşitliği yeniden oluşturma çabasına yol açacağı varsayımına dayanmaktadır. Bu teoriye göre eşitlik veya eşitsizliğe yönelik tepkiler, bireylerin farklı girdi/sonuç oranları için tercihlerinin bir işlevidir (Huseman, Hatfield and Miles, 1987: 222). Girdi ve sonuç kavramları aşağıda detaylandırılmıştır.

Girdiler, bir ücret karşılığında hizmet görme ilişkisine giren bir bireyin, kurduğu bu ilişkiye getirmiş olduğu eğitim, zeka, toplumsal statü, ustalık gibi niteliklerdir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bu girdilerin birey tarafından

algılanan girdiler olduğudur. İş ilişkisine girdiği örgüt bahsi geçen bu nitelikleri girdi olarak algılamayabilir. Sonuç- diğer bir ifade ile ödüller- ise algılanan girdilere beklenen karşılık olarak ifade edilebilir. Kişinin girdileriyle (katkılarıyla) edindiği ödüller arasında bir dengesizlik oluştuysa kişi eşitsizlik hisseder (Onaran, 1981: 167).

Goodman (1974)' a göre bireyler, algıladıkları ödülleri veya sonuçlarının algılanan girdilerine oranını kendine referans olarak aldığı bir iş arkadaşının sonuçlarının girdilerine oranı ile kıyaslar. Bahsi geçen bu iki eşitlik oranı, birbirine eşit veya yakın düzeylerde ise çalışanların içinde bulunduğu örgütle olan ilişkisini eşit veya adil olarak algılar ve böylece işe yönelik doyumları artar. Tam tersi olarak çalışanlar iki oran arasında eşitsizliği fark ettiklerinde, bu eşitsizlik algısı çalışanlarda eşitsizliğin büyüklüğü ile orantılı bir şekilde gerilim yaratır (aktaran Donovan, 2001: 54).

Bu teorinin benimsediği düşünceler aşağıda özetlenmiştir (Huseman, Hatfield and Miles, 1987: 222):

- Çalışanlar, kendilerinin sonuç/girdi oranını başkalarının sonuç/girdi oranı ile kıyaslayarak değerlendirme yaparlar.
- Çalışanın sonuç/girdi oranları ile diğer çalışanların sonuç/girdi karşılaştırmaların eşit olmadığı halde eşitsizlik algılanır.
- Çalışanın algıladığı eşitsizlik ne kadar büyükse, çalışan kendini o kadar sıkıntıda hisseder.
- Çalışan, eşitsizlik algısından dolayı ne kadar çok sıkıntılı hissederse, eşitliği yeniden sağlayabilmek için daha çok çalışır.

2.2.2.3.2. Beklenti Teorisi

Bu teorinin temeli, Lewin ve Tolman' ın 1930-1940 yılları arasında yaptıkları araştırmalara dayanır. Bu teoriye göre insanlar yaşadıkları andaki ve gelecekteki davranışlarını bilinçli olarak seçerler. Bu teoriyi savunan araştırmacılar, bilişsel olmayan modelleri savunan araştırmacıların savunduğu “insanların kendiliğinden güdülenmiş oluşu” düşüncesini reddeder. Onlara göre bireylerin motivasyon düzeyleri yaşamakta oldukları çevreye bağlıdır. Bireylerin yaşadığı bu çevre, onların ihtiyaçları ve beklentileri ile uyum sağlıyorsa kişi motive olabilmektedir (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2014: 158).

Vroom, Lewin ve Tolman' ın düşüncelerini, çalışanların güdülenmelerine uygulamış ve beklenti teorisini geliştirmiştir (Onaran, 1981: 71). Vroom, bireyin farklı

iki hedeften birini istemesi, birini diğere tercih etmesi veya seçeneklerden ikisini de istememesi olayını “*valance*” terimi ile açıklamıştır. “*Beklenti*” kavramını ise belirli bir eylemin belirli bir hedefle sonuçlanacağına olan geçici inanç olarak açıklamıştır. Sonuç olarak beklentilerin ve *valance*’ ların çarpılması ile bireylerin bir eylemde bulunma gücü, diğere bir ifade ile motivasyon gücü elde edilir. Bu değerlerin birinin sıfır olması bireyde harekete geçme gücünü de sıfırlamaktadır. Örneğin bir çalışan, çalıştığı örgütte yüksek başarı göstermek isteyebilir fakat çalışmanın kendisini başarıya ulaştıracağına inanmazsa kendinde başarmaya ulaşacak gücü bulamaz (Onaran, 1981: 73).

Bu teoriye göre insanların motive olması, sadece yaptıkları işin ya da başka bir şeyin sonunda bir ödülün olacağını bilmesi ile gerçekleşmez. Burada önemli olan bireyin elde edeceği ödüle vermiş olduğu değerdir. Örneğin bazı çalışanlara göre stres düzeyi yüksek olan daha üst bir kademeye terfi olmak bir ödül olmazken; bazı çalışanlara göre bu bir ödüldür. İşverenlerin, bu konuda dikkat etmesi gereken nokta çalışanların gereksinimlerini giderecek ödülleri bulabilmektir. Ayrıca bu modeli kullanmak isteyen işverenlerin, çalışma hayatında başarılı olacakları hususunda çalışanlarına güven duygusunu aşımaları da önemlidir (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2014: 160).

2.2.2.3.3. Hedef Belirleme Teorisi

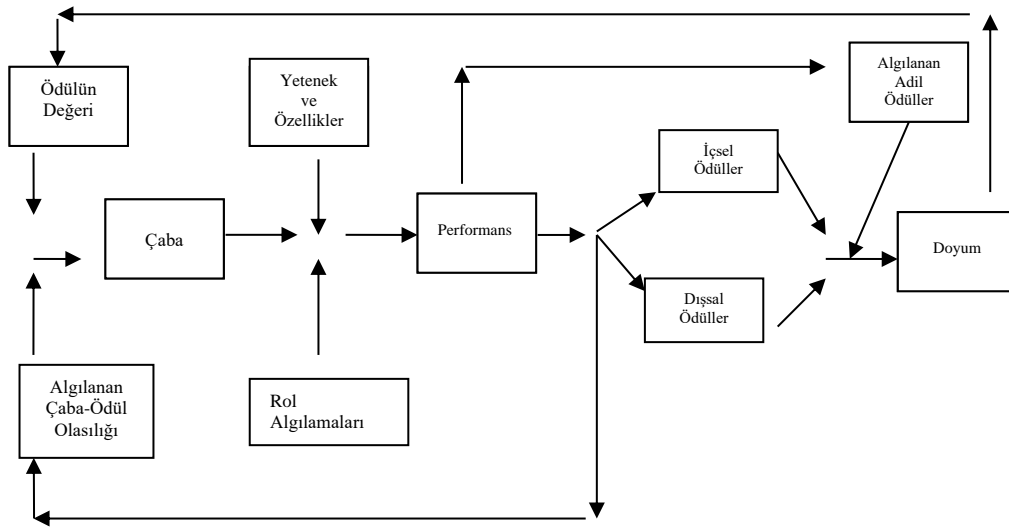
Hedef belirleme teorisi, Locke tarafından geliştirilmiş bir teori olup bireylerin davranışlarını belirleyen ana faktörün hedef ve önceden düşünülmüş istekler olduğu varsayımına dayanmaktadır (Kalebaşı, 2014: 39). Bu teoriye göre bireylerin hedefleri ve arzuları, iş motivasyonları için kaynak oluşturmaktadır ve hedefler performans için bir değerdir. Bu teori, ayrıca bireylerin kendisine zor hedefler belirlediği zaman gösterdikleri performansın kolay hedeflerdeki performanslarından daha fazla olduğunu savunmaktadır. Bu teoride savunulan başka bir varsayım ise bireylerin geri bildirim gerektiren hedeflerin getirdiği motivasyonun; geri bildirim gerektirmeyen hedeflerin getirdiği motivasyondan daha fazla olduğudur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise bireyin kendi çabasıyla elde etmiş olduğu geri bildirimler, dışsal yollardan edindiği geri bildirimlerden daha motive edicidir (Özen Kutanis, 2003: 79).

2.2.2.3.4. Porter-Lawler Beklenti Değer Kuramı

Porter- Lawler, Vroom’ un modelinden yola çıkarak yeni bir kuram geliştirmiştir. Maslow, Herzberg ve Vroom’ un kuramlarının aksine Porter- Lawler,

geliştirdiği bu kuramda tatmin ve performans arasındaki ilişkiyi dikkate almışlardır (Baysal ve Tekarslan, 1987: 99).

Porter- Lawler' in temel varsayımı motivasyon, performans ve tatmin kavramlarının birbirlerinden farklı kavramlar olduğudur. Porter- Lawler' in geliştirdiği bu modelde ilk üç basamak Vroom' geliştirdiği modelle aynı olmakla beraber çabanın doğrudan performansa yol açmadığı da görülmektedir. Motivasyon, memnuniyet ve performans kavramı arasındaki karmaşık ilişkinin incelenmesi için geliştirilen model Şekil 2.1' de verilmiştir (Luthans, 1981: 190-191).



Şekil 2.1. Porter-Lawler 'in Geliştirmiş Olduğu Beklenti Kuramı 'na Göre İş Doyumunun Gelişimi

Modelde görüldüğü üzere Porter-Lawler, içsel ve dışsal ödüllerden bahsetmektedir. Ödüllerin birey tarafından değerlendirilmesi, bireyin bahsi geçen ödülün diğerlerine kıyasla adaletli olup olmadığına yönelik algılamalarına dayanır. Birey, kendine verilen ödülü diğer kişilerin aldığı ödüllerle karşılaştırdığında ve kendi başarısına uygun olmayan değerlendirmeye karşı karşıya kaldığında algıladığında tatmini olumsuz şekilde etkilenir (Dalgan, 1998: 36).

2.2.2.3.5. Cornell Modeli

Smith, Kendall ve Hulin (1969), bu modelin temel hatlarını oluşturan *referans çerçevesi* kavramını ortaya çıkarmışlardır. Bu kavram, en basit şekilde bireyin herhangi bir konuda değerlendirme yaparken dikkate aldığı iç ölçülerdir. Bu ölçü, bireyin geçmiş yaşantıları, sahip olduğu beklentileri ve verili olan bir uyarıcı karşısındaki değişme eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesi temel olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır (aktaran Sun, 2002: 20-21):

- *Zaman Bakış Açısı:* Bu boyut kısa süreli ve uzun süreli şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bireyin işini değiştirmeyi düşündüğü zaman dikkate aldığı çerçeve uzun süreli referans çerçevesine; iş yerine giderken yapmayı hedeflediği işleri bu işler için harcayacağı zamanın uygun olup olmadığı veya yöneticisinin gün içindeki sabırsızlığı gibi konuları düşünmesi ise kısa süreli referans çerçevesine örnek olarak gösterilebilir.
- *Mutlak- Göreli Boyutu:* Bireyin değerlendirme yapması için belirlediği referans noktası yani standardı bazen verili bir bağlamdan bağımsız (mutlak), bazen ise verili bir bağlama mahsus olmak üzere görecelidir. Örneğin, bireyin çalıştığı yere yaptığı katkılarla edindiği kazanımları, benzer işlerde çalışan bireylerin yaptıkları ve edindikleri ile kıyaslaması göreceli bir değerlendirmedir.
- *Tanımlayıcı- Değerlendirici Boyut:* Tanımlayıcı boyut, işe ait olan ve yoruma açık olmayan mesai saatleri, sıcaklık, kirlilik gibi konularla ilgilidir. Değerlendirici boyut ise bireyin yorumuna açık olabilen yöneticinin yeterliliği, yönetimin adaletli davranıp davranmadığı gibi konularla ilgilidir.

2.2.3. İş Doyumunu Belirleyen Faktörler

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

Bu bölümde “cinsiyet”, “yaş”, “eğitim”, “medeni durum” ve “bireysel nedenler” açıklanmıştır.

2.2.3.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalar kadınların iş doyumlarının erkeklere oranla daha düşük olduklarını göstermektedir. Araştırmacılar, bu durumu erkeklerin kadınlardan daha nitelikli işlerde çalışıyor ve daha düşük ücret alıyor olmalarına bağlamaktadır. Bu araştırma sonuçları ile çelişen araştırma bulguları da bulunmaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’ de yapılan araştırmalara göre kadınlar erkeklere oranla daha niteliksiz işlerde çalışmalarına rağmen daha fazla doyum almaktadırlar. Araştırmacılar bu durumun sebebini ise kadın çalışanların iş yerlerinde sosyal ilişkilere daha fazla önem vermelerine yordamaktadırlar (Karaman, 2010: 59).

2.2.3.1.2. Yaş

Genel olarak iş doyumunu ile yaş arasında doğru orantılı bir ilişki ve bununla birlikte önce artış gösteren sonra azalan ve daha sonra tekrar yükselen yani “U” şeklinde bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin U şeklinde olması şu basamaklarla açıklanabilir: İlk olarak genç çalışanların işine henüz yeni başlamış olmaları ve kendi akranlarına kıyasla bir işe sahip olmaları onların iş doyumlarının yükselmesine sebep olmaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe, akranlarının çekici işler bulmasıyla kendi işlerine yönelik beklentileri artar ve böylece iş doyumları düşer. Son olarak yaşlı çalışanlar beklentilerinin karşılanmadığını fark ettiğinde işleri ile ilgili karşılaştırmaları daha az yaparak işinden daha fazla doyum almaktadırlar (Clark, Oswald and War, 1996: 76-77).

2.2.3.1.3. Eğitim

İş doyumunu ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmaların bulguları genel olarak eğitim seviyesinin yükselmesinin iş doyumunun düşmesine neden olacağını göstermektedir. Örneğin Klein ve Meher yaptıkları çalışmada kişilerin eğitim seviyelerinin yükseldikçe ile iş doyumlarının düştüğünü tespit etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumun sebebini bireylerin kendi koşullarını, seçmiş oldukları diğer insanların koşulları ile kıyaslıyor olmalarına bağlamıştır. Örneğin üniversite mezunu olan bireyler yöneticilerinin maaşlarını kendi maaşları ile karşılaştırdıkları için ücret doyumları düşmektedir (Karaman, 2010: 62).

2.2.3.1.4. Medeni Durum

Bireylerin iş doyumları ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların çoğunda evli olan çalışanların bekar olan çalışanlara oranla çalıştıkları işten daha fazla doyum aldıkları görülmüştür (Önem, 2018: 40). Telman ve Ünsal (2004), evli ve bekar çalışanların iş doyumları arasında bu şekilde bir fark olmasının, evli çalışanların aile yaşamındaki doyumlarını çalışma yaşamlarına da yansıttıklarından dolayı olabileceğini ifade etmişlerdir (Güner, 2007: 58).

2.2.3.1.5. Bireysel Nedenler

Her bireyin kendine özgü kişiliği ve bu kişiliğe bağlı olarak farklı değer yargıları ve inançları bulunmaktadır. Bu farklılıklar onların çalışma hayatında da ortaya çıkmaktadır ve iş doyumunu etkilemektedir. Örneğin bazı çalışanlar çalıştıkları işte bağımsız olabilmeyi tercih eder, aksine bazı çalışanlar ise sürekli amirlerinden direktifler alarak işlerini yürütmekten doyum alırlar. Bazı çalışanlar kolay işleri

yapmayı tercih ederken bazı çalışanlar ise diğerlerini zorlayan işleri yapmaktan daha çok doyum alırlar (Erdoğan, 1996: 234).

İş doyumunu ile bireyin kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar stresle baş edemeyen bireylerin iş doyumlarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra sosyal, girişken ve dışadönük bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Rothman and Coetzer, 2002: 31).

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Bu bölümde “*ücret*”, “*terfi*”, “*çalışma koşulları*”, “*işin niteliği*”, “*yönetim biçimi*” ve “*çalışma arkadaşları*” açıklanmıştır.

2.2.3.2.1. Ücret

Ücret, çalışanların işlerinden doyum almasını sağlayan önemli etkenlerden biridir. Bireyin, çalıştığı yerden aldığı ücretin kendi gereksinimlerini giderip giderememesi onun iş doyumunu etkiler. Çalışanın işten aldığı doyumun yüksek olması için kişinin aldığı ücret ile yaptığı işi orantılı olarak algılaması gerekmektedir. Ücret konusunda önemli olan başka bir nokta ise ücret dağıtımında adaletli olunmasıdır. Çalışanlar, aldıkları ücretleri çalıştıkları yerdeki diğer çalışanların aldığı ücret ile karşılaştırırlar ve yaptıkları bu karşılaştırma sonucunda olumlu algılara sahip olursa bu algılar onların iş doyumlarını da olumlu bir şekilde etkiler. Sonuç olarak bireylerin iş doyumunun sağlanması ve böylece işteki başarısının artırılması için ücretin kişinin beklentisine, gösterdiği performansa ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adaletli bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5).

2.2.3.2.2. Terfi

Çalışanların iş yerinde ilerleme fırsatına sahip olması yani terfi haklarının olması, onların kendi başarılarını ve sahip olduğu kapasitelerini iyileştirmelerinde rol oynayabilir. Ayrıca bireyler büyük ihtimalle çalıştıkları yerde alınan terfi kararlarının adaletli olduğunu algıladıkları seviyede işlerinden doyum alacaklardır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126). Genel bir ifade ile kişilerin elde ettiği başarılar doğrultusunda bulunduğu konumdan daha yüksek bir konuma getirileceğini bilmesi, iş doyumuna olumlu bir etki sağlayacaktır (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

2.2.3.2.3. Çalışma Koşulları

Bireyin çalıştığı yerin aydınlatması, ısıtması, havalandırması, konforu, düzeni gibi özellikler, o iş yerinin çalışma koşullarını oluşturmaktadır (Orhaner Gündüz, 2016: 15). Çalışma yerinin gereğinden fazla soğuk ya da gereğinden fazla sıcak olması, bireyin çalıştığı işyerinin evine olan uzaklığı gibi işin fiziki koşulları iş doyumunu belirli bir çerçeve içinde etkilemektedir. İş doyumunu ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışanların tehlikesi bulunmayan ortamlarda ve rahat bir ortamda çalışan bireylerin işlerinden daha fazla doyum aldığını göstermektedir (Erdoğan, 1996: 245).

2.2.3.2.4. İşin Niteliği

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri, bahsi geçen işin yaşanılan topluma nasıl yansıtıldığıdır. Çalışanların yapmayı tercih ettiği veya yapmayı düşünmediği işler de kültürlerin yarattığı ideallere göre değişiklik göstermektedir. Bireyin yaptığı iş, yaşamış olduğu toplumun kültüründe gerektiğinde kabul görmüyorsa veya birey bu işi yapmayı hayal etmiyorsa işinden aldığı doyum azalacaktır. Ayrıca yapılan işin bireyin ilgisini çekmesi ve bireye öğrenme olanağı sağlaması gibi yapısal özellikleri de iş doyumunu arttıran etkenlerdendir. Yapılan işin bireyin ilgisini çeken bir iş olması iş doyumunu etkileyen etmenler arasında önemli bir yere sahiptir (Serençelik, 2005: 81).

2.2.3.2.5. Yönetim Biçimi

Çalışanın işine karşı olumsuz duygular beslememesini ve bu sayede işten doyum almasını sağlayabilecek etkenlerden biri yöneticinin çalışanlara karşı tutumudur. Yöneticinin çalışan tüm bireylere aynı tutumu sergileme, çalışanların problemlerine çözümler üretme ve çalışanların gereksinimlerinin farkında olduğunu onlara hissettirme gibi davranışları çalışanların kendisini değerli hissetmesine ve güven/minnettarlık duygusunu hissetmesine fayda sağlar. Böylece çalışanlar işlerine karşı olumlu duygulara sahip olarak işten aldıkları doyum artabilmektedir (Bilir, 2007: 26).

Çalışanlar, iş yerinde ortaya koyduğu işten dolayı övgü almak ister fakat çoğu çalışan ise olumsuz eleştirileri sevmez. Bu durumdan dolayı yaptığı işten övgü alan çalışanın iş doyumunu yükselir. Diğer taraftan yapılan bu övgünün yapılan işin değerlendirilmesi ile birlikte yapılması, çalışana geribildirim sağlayarak ona bir sonraki işi daha iyi yapmasına olanak sağlamaktadır (Başaran, 2000: 220).

2.2.3.2.6. Çalışma Arkadaşları

İş yaşamındaki ilişkiler, genel olarak karşılıklı hizmet esasına dayalı fonksiyonel bir ilişkidir ve bu ilişkilerin iyi olması, çalışanın iş doyumunu arttıracak bir ögedir. Bunun yanında, çalışanlar aynı yerden bulunmaktan hoşlanmaya dayalı ilişkiler de kurmaya ihtiyaç duyarlar. Bir örgütte çalışanların kümeleşerek veya toplu halde olma ihtiyacının olması ve bu ihtiyaçların karşılanması o işten alınan doyumla doğru orantılıdır (Başaran, 2000: 220).

Vaktinin çoğunu iş yerinde geçiren çalışanların bulunduğu grubun başarılı olması ve çalışma arkadaşlarının uyumlu davranışlar sergilemesi, iş doyumlarının artmasına yol açacaktır. Bunun yanında çalışan sayısının az olması iş doyumunu arttırırken fazla çalışan sayısının fazla olması iş doyumunda düşüklüğe neden olur. Büyük örgütlerde, bünyelerinde çalışanlarının beklentilerinin giderilmesi küçük örgütlere oranla daha zordur. Ayrıca çalışan sayısının fazla olduğu örgütlerde çalışanlar arasında olan iletişim az olmaktadır ve bu durumdan dolayı çalışanlar birbirleriyle yakınlık ve arkadaşlık kurmakta zorlanmaktadır (Kalebaşı, 2014: 33).

2.2.4. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İlgili alanyazına bakıldığında hem okul psikolojik danışmanlarının hem de eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan diğer öğretmenlerin iş doyumlarını inceleyen pek çok araştırmanın olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanların iş doyumlarını inceleyen araştırmalara örnek verilecek olunursa; Karatepe (2021), çeşitli illerde görevde yapmakta olan 470 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların iş doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arasında negatif yönde ve düşük seviyede; iş doyumları ile bilişsel esneklik düzeyleri arasında ve iş doyumları ve stresle başa çıkma düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik danışmanların iş doyumlarının %21'i belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik ve stresle başa çıkma ile açıklanmaktadır. Son olarak psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri cinsiyete, medeni duruma ve mesleki deneyime göre anlamlı farklılaşmazken yaşa, eğitim durumuna ve çalışılan gruba (çocuklar, ergenler veya diğerleri) göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bulgulara göre lisansüstü eğitim gören psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri lisans eğitimi gören psikolojik danışmanlardan; çocuklarla çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri diğer kişilerle çalışan psikolojik danışmanlardan;

20-25, 36-40 ve 41 ve üzeri yaş aralığında bulunan psikolojik danışmanların iş doyumları ise 26-30 yaş aralığında bulunan psikolojik danışmanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Köksal (2019), devlet okulu ve özel eğitim okulunda görev yapmakta olan 317 okul psikolojik danışmanının iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların iş doyumları cinsiyete, çalışılan okulun türüne, eğitim düzeyine, daha önce engelli bireylere psikolojik danışma hizmeti verme durumuna göre ve daha önce özel eğitim örgütünde çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken özel eğitim dersi alma durumuna, özel eğitim konusunda destek alabilecekleri uzman kişinin olma durumuna ve psikolojik danışmanın engelli yakını olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre erkek, özel eğitim örgütlerinde çalışan, PDR mezunu olan, lisansüstü eğitim alan ve daha önce engelli bireylere psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti veren psikolojik danışmanların iş doyumları diğerlerine oranla anlamlı şekilde daha yüksektir.

Bulut Yazıcı (2018), çeşitli örgütlerde görev yapmakta olan 335 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve psikolojik danışmanların iş doyumlarının çalışılan örgütün türüne, mezuniyet alanına, cinsiyete ve lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Cirhinlioğlu ve Demir (2017), özel eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan 108 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yaş, mesleki tecrübe, mezun olunan bölüm, medeni durum ve gelir düzeyi değişkenlerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Öte yandan iş doyumları cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi, yer ve hizmet türüne göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Bulgulara göre eşinden ayrılmış veya eşi vefat etmiş, 18-23 yıldır çalışmakta olan ve aylık gelir düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iş doyumları diğerlerine oranla anlamlı şekilde daha yüksektir; 21-25 yaş aralığında olan ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan psikolojik danışmanların iş doyumları ise diğerlerine oranla anlamlı şekilde daha düşüktür.

Çağırıcı (2017), çeşitli örgütlerde görev yapan 80 psikolojik danışmanın iş doyumunu çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, çalışma yılına, çalışılan örgüte, aylık gelire, sorumlu oldukları öğrenci sayısına ve çalışma ortamına (açık ofis-kendi ofis) göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Çulha (2017), çeşitli eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan 100 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların iş doyumları cinsiyete ve okulun yöneticisi ile çalıştıkları süreye göre anlamlı farklılık gösterirken yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, mezun olunan bölüm, kıdem ve çalıştıkları örgütün türü (resmi veya özel) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre erkek psikolojik danışmanların iş doyumları diğerlerine oranla anlamlı şekilde daha yüksek; okulun yöneticisi ile 1 yıldan daha az süredir çalışan psikolojik danışmanların ise iş doyumları diğerlerine oranla daha düşüktür.

Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015), yapmış oldukları araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını incelemiştir. 160 okul psikolojik danışmanı ile yürütülen bu araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik danışmanların iş doyumları yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte iken cinsiyet, çalışılan okulun öğrenci sayısı, eğitim durumu, yaşanan yer, okulun türü (ilkokul, ortaokul veya lise) ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre 26-30 yaş aralığında olan psikolojik danışmanların iş doyumları, 22-25 yaş aralığında olan psikolojik danışmanlardan; 5-10 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları ise 1 yıldan daha az süredir çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Umay (2015), çeşitli örgütlerde çalışan 323 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında psikolojik danışmanların iş doyumları, yaşadıkları yerden alınan memnuniyete, alınan izin sayısına, meslek değiştirme isteğine, çalıştığı okula ulaşım durumuna ve sigara kullanma duruma göre anlamlı farklılık gösterirken cinsiyet, yaş, medeni duruma, evlilik süresine, çocuk sayısına, aylık gelire, eğitim duruma, mezun olunan bölüme, mesleki kıdeme, çalıştıkları kurum türüne ve seminer ve kongrelere katılıma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre erkek, yaşadığı yerden memnun olan, mesleğini değiştirmek istemeyen, çalıştığı kuruma yürüyerek ulaşan ve sigara kullanmayan psikolojik danışmanların iş doyumları diğerlerine oranla anlamlı şekilde daha yüksek iken işyerinden 21 gün veya daha fazla izin alan psikolojik danışmanların iş doyumları ise diğerlerinden anlamlı şekilde daha düşüktür.

Özen (2011), devlet okullarında, özel okullarda ve rehberlik araştırma merkezlerinde çalışmakta olan 258 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyete,

eğitim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediğini; çalışılan örgütün türüne ve mezun olunan alana göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bulgulara göre özel okullarda çalışanların ve PDR mezunu olan psikolojik danışmanların iş doyumları, devlet okullarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan ve eğitim fakültesinin diğer bölümlerinden mezun olan psikolojik danışmanlara oranla anlamlı şekilde daha yüksektir.

Kağan (2010), devlet ilköğretim okulları, özel ilköğretim okulları ve rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan toplamda 248 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların iş doyumları cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Bunun yanında, psikolojik danışmanların iş doyumları çalışılan örgütün türü ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel okullarda çalışan ve PDR mezunu olan psikolojik danışmanların iş doyumları rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan ve eğitim fakültesinin diğer bölümlerinden mezun olan psikolojik danışmanlara oranla anlamlı şekilde daha yüksektir.

2.2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Young, Moulton, Julian, Smith ve Butler (2021), okullarda görev yapmakta olan 134 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrenciler için farklılık yaratabilme algısı, destekleyici yönetime sahip olma ve tatil sürelerinin fazla olması psikolojik danışmanların iş doyumlarını olumlu etkilemekte; düşük maaş verilmesi ve çalıştıkları vaka sayısının fazla olması ise psikolojik danışmanların iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir.

Riddle (2019), okullarda görev yapmakta olan 87 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir ve cinsiyete, çalışılan okulun kademesine ve psikolojik danışmanın etnik kökenine göre anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Bulgulara göre erkek psikolojik danışmanların ve Kafkasya kökenli psikolojik danışmanların iş doyumları kadınlara ve Afrika/Amerika kökenli psikolojik danışmanlara oranla daha yüksek iken ortaokulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları ise liselerde çalışan psikolojik danışmanlara oranla daha düşüktür.

Galanaugh (2018), okullarda görev yapmakta olan 367 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve psikolojik danışmanların

cinsiyetlerine, görev yapma sürelerine, yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılık bulmamışlardır.

Patton (2018), okullarda çalışmakta olan 86 psikolojik danışmanın iş doyumlarını incelemiş ve psikolojik danışmanların çalışma ortamındaki rol belirsizliğinin iş doyumlarını anlamlı şekilde yordadığını tespit etmiştir. Bulgulara göre psikolojik danışmanların çalışma ortamındaki sahip olduğu rollerin niteliği belirsizleştikçe psikolojik danışmanların iş doyumları da azalmaktadır. Ayrıca psikolojik danışmanların iş doyumları görev yapılan okulun kademesine göre (ilkokul, ortaokul veya lise) anlamlı farklılık göstermemektedir.

Boon, Jaafar ve Baba (2015), okullarda görev yapmakta olan 541 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların meslekteki deneyimleri ve öz yeterlik algıları arttıkça iş doyumları da artmakta iken stres veya kaygı gibi duygu durumlarını olumsuz etkileyen etkenler arttıkça ise iş doyumları azalmaktadır.

Slaughter (2015), liselerde görev yapmakta olan 10 psikolojik danışmanla nitel görüşme yöntemi ile yürüttüğü araştırmada psikolojik danışmanların iş doyumlarını incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik danışmanlara idarenin desteğini hissettirme ve onların çalışma ortamında psikolojik danışmanlık ve rehberlik dışında görevlerini azaltma (örneğin büro görevleri veya test koordinasyonluğu) gibi uygulamalar psikolojik danışmanların iş doyumlarını olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Bentley (2014), okullarda görev yapmakta olan 258 psikolojik danışmanın iş doyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre ilkokulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları, ortaokulda ve lisede çalışan psikolojik danışmanlara oranla; devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları ise özel okullarda çalışan psikolojik danışmanlara oranla anlamlı şekilde daha yüksektir.

Kavenska, Smekalova ve Smahaj (2013), 63 psikolojik danışmanın iş doyumlarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik danışmanların okul yönetimi ve okul içerisinde bulunan diğer öğretmenler tarafından benimsendiğini düşünmeleri onların iş doyumlarını olumlu şekilde etkilemektedir.

2.3. Yılmazlık

2.3.1. Yılmazlık Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Yılmazlık kavramı ilk defa “*Resilience*” olarak on dokuzuncu yüzyılın başlarında Amerika’da ortaya çıkmıştır. Özellikle 1800’lü yılların sonlarında din adamı olan Horatio Alger’ in fakir ve evsiz bireylerle ilgili olan hikayeleri, insanlara yaşadıkları zorluklardan iyi bir şans, güçlü bir irade ve sıkı bir çalışma ile kurtulabileceklerini aşlamıştır. 1950’li yıllarda ise “*hayatta kalan (survivor)*” terimi, alkol bağımlısı ebeveynlere, kendisine istismarda bulunan eşe veya yaşamını tehdit eden hastalığa sahip olan ve duygusal ve/veya sosyal bozulmalar olmadan bu zorlukların üstesinden gelebilen bireyleri ifade etmek için kullanılmıştır. *Resilience* kavramı ise hayatta kalan kavramı ile aynı süreci anlatmakta ve daha çok bilimsel çalışmalarda kullanılmıştır (Tarter and Vanyukov, 1999: 86).

İlgili literatüre bakıldığında “*Resilience*” kavramı ile ilgili pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Örneğin Block ve Kremen (1996) *resilience* kavramını bireyin hayatında bulunan sıkıntılara ve tehditlere başarılı bir biçimde uyum sağlamaya yardımcı olan kişisel özellikleri olarak, Connor ve Davidson (2003), bireyin sahip olduğu ve karşısına çıkan zorluklar karşısında başarılı olmasını sağlayan özellikler olarak, The Merriam-Webster Sözlüğü (2005) değişim veya talihsizlikten kurtulma veya uyum sağlayabilme yeteneği olarak, Walsh (2006), ise bireyin hayatında bulunan sıkıntılardan kurtulabilme kapasitesi ve yaşadığı zorlukların üstesinden gelebilme yeteneği olarak tanımlamıştır.

Türkiye’deki alanyazına bakıldığında *resilience* kavramı farklı araştırmacılar tarafından “*kendini toparlama gücü*” (Çetinkaya ve Bulut, 2019; Çıkrıkçı ve Odacı, 2020; Kaya ve Demir, 2017; Malak, 2011; Sarıçam, İlbay, Uysal, Çardak ve Akın, 2012; Terzi, 2006), “*dayanıklılık*” (Basım ve Çetin, 2011; Çam ve Büyükbayram, 2017; Karademir ve Açak, 2019; Sezgin, 2012; Sürücü ve Bacanlı, 2010; Tümlü ve Recepoğlu, 2013), “*sağlamlık*” (Arslan, 2015; Doğan, 2015; Gizir, 2007; Hoşoğlu, Kodaz, Bingöl ve Batık, 2018; Kararımak, 2006; Öz ve Yılmaz, 2009) ve “*yılmazlık*” (Demirbaş, 2010; Gürkan, 2006; Kaner, Bayraklı ve Güzeller, 2011; Öğülmüş, 2001; Özcan, 2005; Yıldırım, 2016) olmak üzere farklı şekillerde kullanılmıştır. Bu araştırmada *resilience* kavramı için yılmazlık terimi kullanılmıştır.

Yılmazlık kavramı Türkiye’deki alanyazında ilk defa Öğülmüş (2001) tarafından kişiler arasında farklılık gösterebilen ve zamanla değişim gösterebilen kişisel bir özelliği ve stres ya da zorluğun üstesinden gelmeyi ifade eden bir kavram olarak kullanılmıştır. Bireyin riskli durumlarla ilişkili edindiği tecrübelerle rağmen

yaşam sonuçlarının nispeten iyi olması bireyin yılmazlığının bir göstergesidir (Rutter, 2001: 13). Araştırmacılar, risk ve koruyucu faktörlerin etkileşiminden ortaya çıkan yılmazlık kavramını açıklarken üç farklı yöne dikkat çekmişlerdir (Fraser and Richman, 2001: 190). Bu yönler:

- Bireyin yüksek riskli durumlara maruz kalmasına rağmen başarılı olması
- Bireyin baskı altında yüksek riskli durumlara başarılı bir biçimde uyum sağlaması
- Bireyin yaşadığı travmalardan kurtulması veya yaşadığı olumsuz olaylara başarılı bir şekilde uyum sağlaması

Stewart, Reid ve Magnham (1997) yılmazlığın tanımlarını inceleyerek yılmazlık kavramını bireylerin yaşamlarında önemli değişimler, zorluklar veya riskler karşısında başarılı bir şekilde başa çıkma yeteneği olarak tanımlamışlardır ve alanyazındaki bu tanımların ortak noktalarını şu şekilde belirlemişlerdir (Stewart, Reid and Magnham, 1997: 22):

- Yılmazlık, bireylerin kişisel özellikleri ile çevreleri arasında olan karmaşık bir etkileşimdir.
- Yılmazlık, bireylerin risk faktörleri (stres) ile koruyucu faktörleri (baş çıkma yeteneği) arasındaki dengeden oluşmaktadır.
- Risk faktörleri ve koruyucu faktörler, yılmazlık tanımlarında ortak bulunan kavramlardır.
- Yılmazlık dinamik, gelişimseldir ve yaşamın farklı evrelerinde değişebilmektedir.
- Yılmazlık özellikle risklerin ve streslerin en fazla bulunduğu geçiş evrelerinde (örneğin okula başlama, ergenlik, işsizlik, ailenin dağılması ya da çocuk sahibi olma gibi) önem göstermektedir.

2.3.2. Yılmazlıkla İlgili Model ve Yaklaşımlar

Bu bölümde yılmazlıkla ilgili model ve yaklaşımlardan olan “*Masten’in Risk ve Yılmazlık Modeli*”, “*Kumpfer’in Yılmazlığın Çatısı Modeli*”, “*Wolin’lerin Yılmazlık Yaklaşımları*”, “*Weinstein Beklenti İletişimi Modeli*”, “*Yılmazlığın Meta Kuramı*” ve “*Henderson ve Milstein’in Yılmazlık Çemberi Modeli*” açıklanmıştır.

2.3.2.1. Masten’ in Risk ve Yılmazlık Modeli

Masten ve Reed (2002), yılmazlık kavramını “bireyin gelişimlerine yönelik ortaya çıkan tehditlere rağmen gelişimsel görevlerini yerine getirme” olarak tanımlamışlardır ve yılmazlık modellerini “*değişken odaklı modeller*” ve “*birey odaklı modeller*” olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.3.2.1.1. Değişken Odaklı Yılmazlık Modelleri

Değişken odaklı modeller, bireylerin yaşadığı zorluklara karşı uyum sağlamasına fayda sağlayan koruyucu faktörleri belirlemek için bireyler ile onların buldukları çevreleri ve deneyimleri arasındaki bağlantıyı inceleyen modellerdir (Masten and Reed, 2002: 78). Değişken odaklı modeller “ilave model, etkileşimli model ve dolaylı model olarak” üç alt başlıkta incelenmiştir.

- *İlave Model:* Bu model, bireyin yaşamında bulunan risklerin ve varlıkların, onların yaşamlarında karşılarına çıkan zorlu deneyimlere karşı uyum sağlamalarını desteklediğini öne sürmektedir. Burada riskler, bireylerin yaşamış olduğu zorlukları ifade ederken varlıklar ise bireyin riskleri dengeleyebilmek amacıyla sahip olduğu şeyleri ifade etmektedir. Risk faktörleri, ortaya çıktıklarında bireyi olumsuz etkileyen, olmadığı takdirde ise hiçbir olumsuz etkisi bulunmayan faktörlerdir (örneğin aileden birinin kaybı). Varlıklar ise, sahip olunduğu takdirde bireyi olumlu etkileyen, olmadığı takdirde ise hiçbir olumsuz etkisi bulunmayan faktörlerdir (örneğin çeşitli yetenekler). Bireylerin sahip olduğu varlıkların artırılması veya risk faktörlerinin azaltılmasına yönelik müdahalelerin temeli bu ilave modeline dayanmaktadır. Risk faktörlerinin baskınlığı, kişinin dayanıklılığını olumsuz etkilerken sahip olunan varlıkların baskınlığı ise dayanıklılığı olumlu etkilemektedir (Masten and Reed, 2002: 78).
- *Etkileşimli Model:* Bu modelde, günlük yaşamdaki risklerin veya zorlukların etkisini değiştiren düzenleyici faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, “*kırılganlık*” faktörleri ve “*koruyucu*” faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Kırılganlık faktörleri, bireyin yaşamındaki riskli/zorlu duruma karşı duyarlılığını arttıran veya azaltan faktörler olarak ifade edilmektedir ve basit düzenleyicidir. Koruyucu faktörler ise herhangi bir riskli/zorlu yaşantı deneyimiyle tetiklenen ve bireyi bahsi geçen yaşantının olumsuzluğundan korumaya yönelik faaliyete geçen risk-aktif faktörlerdir. Bu faktörler, arabalarda bulunan hava yastıkları gibi tehdidin varlığında ortaya çıkar ve

olumsuz durumu engellemeye çalışır. Örneğin ebeveynlerin, kendi yaşamlarındaki riskli/zorlu durumlardan çocuklarını uzak tutmaya çalışmaları bu düzenleyici faktöre örnek olarak verilebilir (Masten and Reed, 2002: 79).

- *Dolaylı Model:* Dolaylı model, doğrudan olan tüm modelleri içermekle beraber bu modelde bir etmen başka etmenlerin aracılığı ile riskler veya varlıklardan etkilenmektedir. Örneğin doğum öncesi yapılan bakımlarla beraber erken doğumun engellenmesi sadece erken doğum riskini değil erken doğumla bağlantılı olan tüm riskleri ortadan kaldırır (Masten and Reed, 2002: 79).

2.3.2.1.2. Birey Odaklı Yılmazlık Modelleri

Birey odaklı modeller, zorluklar karşısında dayanıklı durabilen insanları tanımlar ve risklere/zorluklara uyum gösteremeyen bireyler arasındaki farkı tespit etmeye yönelik modellerdir (Masten and Reed, 2002: 80). Birey odaklı modeller “örnek olay incelemesi, klasik model ve tanısal yılmazlık modeli olarak” üç alt başlıkta incelenmiştir.

- *Örnek Olay (Öykü) İncelemesi:* Örnek olayları incelemek doğrudan bir model olmamakla beraber bireylerin geçmişte yaşanan yılmazlık öykülerinin incelenmesi, daha büyük çapta araştırmalar yapılması için bir ilham olması yönüyle birey odaklı model olarak sayılmaktadır.
- *Klasik Model:* Bu modelde yaşamları boyunca pek çok zorluklarla karşılaşmalarına rağmen son derece başarılı olan bireylere dikkat edilmiştir; zorluklarla karşılaşmış bireyler incelemeye alınmış ve zorluklara karşı uyum sağlayan ve sağlayamayan bireyler arasında karşılaştırma yapılmıştır.
- *Tanısal Yılmazlık Modeli:* Bu model, bireyleri risk/zorluk seviyeleri ve yeterlik/uyum seviyeleri olmak üzere iki ana başlıkta sınıflandırır. Bu modelde;
 - Zorluklarla fazla karşılaşmayan ve olaylara karşı düşük düzeyde dayanıklılık gösteren bireyler “savunmasız” olarak sınıflandırılabilir.
 - Zorluklarla fazla karşılaşmayan ve olaylara karşı yüksek düzeyde dayanıklılık gösteren bireyler “yetkin-zorsuz” olarak sınıflandırılabilir.
 - Zorluklarla fazlasıyla karşılaşan ve olaylara karşı yüksek düzeyde dayanıklılık gösteren bireyler “yılmaz” olarak sınıflandırılabilir.

- Zorluklarla fazlasıyla karşılaşan fakat olaylara karşı düşük düzeyde dayanıklılık gösteren bireyler “uyumsuz” olarak sınıflandırılabilir.

2.3.2.2. Kumpfer’ in Yılmazlığın Çatısı Modeli

Kumpfer (1999) yılmazlık kavramını, bu kavramla ilişki olan kavramlar, yılmaz olan bireyin özelliklerini ve bireyin çevresi ile olan etkileşimlerini ele alan dinamik bir çerçeve içerisinde açıklamıştır. Yılmazlığın Çatısı modeli, genel olarak risk ve koruyucu faktörler olarak isimlendirilen çevresel faktörler, yılmaz bir bireyin özellikleri ve olumsuz bir yaşam deneyiminden sonra olumlu sonucun yanı sıra birey ve çevresi ile birey ve sonuç arasındaki dinamik süreçlerden oluşmaktadır.

Bu modelde altı ana alan bulunmaktadır. Bu alanlardan dördü (*stres kaynakları/zorluklar, çevresel bağlam, içsel benlik özellikleri ve olumlu sonuçlar*) etki alanlarını ifade ederken iki alan (*kişi-çevre etkileşimsel süreç ve yılmazlık süreci*) ise dört etki alanı arasında bulunan kesişme noktalarıdır. Bu etki alanları aşağıda detaylı açıklanmıştır (Kumpfer, 1999: 183-184):

- *Stres Kaynakları/ Zorluklar:* Yılmazlık sürecini harekeye geçiren stres kaynakları/zorluklar, bireyin kendi dengesinde ya da çevresinde (örneğin aile, toplum veya gruplar) bozulmalar oluşturur. Burada bireyin algıladığı stresin derecesi, onun stres faktörünü algılamasına, bilişsel olarak değerlendirmesine ve tehdit edici olarak yorumlayıp yorumlamamasına göre değişmektedir.
- *Çevresel Bağlam:* Bu alan bireyin aile, okul veya akran grupları gibi kritik alanlarında göze çarpan risk ve koruyucu faktörler ile süreçlerin etkileşimini içerir.
- *Kişi-Çevre Etkileşimsel Süreç:* Bu alan, birey ile çevresi arasındaki etkileşimini ve bireyin tehditleri aktif veya pasif algılama, yorumlama ve aktif başa çıkmasını içerir.
- *İçsel Benlik Özellikleri:* Bu alanda bireyin farklı kültürlerde, farklı gelişim görevlerinde veya farklı kişisel ortamlarda başarılı olabilmesi için gereken bilişsel, duygusal, davranışsal, fiziksel ve ruhsal yeterlilikleri bulunmaktadır.
- *Yılmazlık Süreçleri:* Bu alanda bireyin çeşitli stres faktörlerine ya da zorluklara maruz kalma yoluyla edindiği kısa ya da uzun vadeli yılmazlık veya stresle başa çıkma süreçleri bulunmaktadır.

- *Olumlu Sonuçlar veya Belirli Görevlerde Başarılı Uyum:* Bireyin yetişkinlikte yılmaz bir birey olma ihtimalinin artmasını içeren bu alan bir sonuç olmamakla beraber bireyin daha sonra yaşayabileceği olumsuz tecrübelerle karşı daha yılmaz durabileceğinin bir göstergesidir.

2.3.2.3. Wolinler' in Yılmazlık Yaklaşımı

Wolin ve Wolin (1993), gözlemlemiş olduğu danışanların yılmazlıklarını inceleyerek oluşturduğu bu yılmazlık yaklaşımında danışanların zayıf yönlerine değil güçlü yönlerine odaklanarak yılmazlığa ilişkin davranışları yedi alt başlık altında sınıflandırmışlardır. Bu yedi yılmazlık türü aşağıda açıklanmıştır (Wolin and Wolin, 1993: 5; Thomsen, 2002: 32-33):

- *İçgörü:* Kafa karışıklığını gideren zor sorular sorma ve dürüst cevaplar verme alışkanlığı olarak tanımlanmaktadır. İçgörü, anlama, bilme ve algılama kavramlarını da içinde barındırır.
- *Bağımsızlık:* Bireyin, kendisine zarar verebileceği düşüncesiyle ailesinden fiziksel ve duygusal olarak uzaklaşması, ailesiyle kendisi arasına mesafe koyması olarak tanımlanmaktadır.
- *İlişkiler:* Bireyin, ailesinden alamadığı sevgi, huzur ve saygı gibi ihtiyaçları elde etmek için diğer insanlarla kurmuş olduğu yakın ve tatmin edici bağlar olarak tanımlanmaktadır.
- *Girişim:* Bireyin, sıkıntılarının sorumluluğunu alması ve zorlu şartlar karşısında kendi yılmazlığını test etmeye başlaması anlamına gelmektedir.
- *Yaratıcılık:* Bireyin, yaşadığı acıları ve kendisine zarar veren yaşantılarını herhangi bir sanat formatında yansıtması, diğer bir ifade ile eski yıkıntıları üzerine yeni bir dünya inşa etmeleri anlamına gelmektedir.
- *Mizah:* Bireyin kendisine gülererek, yaşadığı acıları ve sıkıntıları azaltma yeteneği anlamına gelmektedir.
- *Ahlak:* Bireyin, kötülüklerle çevrili yaşamında kendi iyiliğini diğerlerine aşılmaya yönelik vicdan olarak tanımlanmıştır.

Bu yaklaşıma göre bireylerin kendi yılmazlığını güçlendirebilmesi için maruz kaldığı zorlukları kabul ederek hayatını sürdürmeye devam ettirecek gücü keşfetmeye çalışması gerekmektedir (Thomsen, 2002: 23). Son olarak yılmazlık, bireylerin kişilik özelliklerine göre gruplanma eğiliminde olan bir özelliktir. Örneğin dışa dönük ve girişken özelliklere sahip olan bireylerin yılmazlık özellikleri içe dönük ve çekingen

bireylerin yılmazlık özelliklerine göre farklılık göstermektedir (Wolin and Wolin, 1993: 5).

2.3.2.4. Weinstein Beklenti İletişimleri Modeli

Weinstein ve diğerlerinin (1991) geliştirmiş olduğu beklenti iletişim modeli, okul ortamında bulunan öğrencilerden beklentileri ve “*olumlu beklenti iklimi*” oluşturulması için yapılması gereken düzenlemeleri ifade eden bir modeldir. Beklentileri öğrencilere iletmede önemli bir yeri olan okul ortamının özelliklerinin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi öğrencilerin yılmazlıklarını güçlendirmesine ve başarılı olmasına yardımcı olur. Öğrencilerin yılmazlıklarını güçlendiren okul ortamının özellikleri sekiz alt başlıkta sınıflandırılmıştır. Bu başlıklar aşağıda açıklanmıştır (Weinstein et al., 1991: 337):

- *Müfredat*: Olumlu beklenti ikliminin oluşturulması için öğrencilere verilecek sabit görevlerin yerine her öğrencinin katılabileceği anlamlı ve teşvik edici görevler oluşturulmalıdır.
- *Gruplama*: Öğrencileri belirli özelliklere göre gruplamak (örneğin okuma grupları), akranlar arasında karşılaştırmalara neden olmaktadır. Bu yüzden öğrencilerin eğitimi için gruplama esnek olmalı ve öğrencilerin ilgilerine hitap etmelidir.
- *Değerlendirme*: Öğrencileri sadece belirli ölçütler bakımından değerlendirmek yerine birden fazla yeteneği veya performansı ölçen çeşitli yaklaşımlar ve stiller kullanılmalıdır.
- *Motivasyon*: Rekabete dayalı öğretme stilleri öğrenciler arasındaki karşılaştırmaları arttırarak öğrencilerin içsel motivasyonlarını azaltır. Bu yüzden iş birliğine dayalı öğretme stratejileri kullanılmalıdır.
- *Öğrenmede Sorumluluk*: Öğrencilerin derse aktif olarak katılımlarını sağlamak ve öğrencilere öğrenme ortamında karar alabilme fırsatının tanınması gerekmektedir.
- *Sınıf ilişkileri*: Sınıf içerisinde sadece akademik olarak kurulan iletişim çeşitliliği azaltır. Bu yüzden sınıf içerisinde başarıyı elde etmek için ılımlı, mizahi ve güven verici bir iletişimin kurulması ve her öğrenciye eşit derecede davranılması gerekmektedir.

- *Ebeveyn-Sınıf İlişkileri:* Ebeveynlerle kurulan iletişimin sınırlılığı olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu yüzden ebeveynlerle aktif bir biçimde iletişim kurulmalıdır.
- *Okul-Sınıf İlişkileri:* Öğrencilerin okulun tamamında yapılan aktivitelere katılımlarının aktif olması, olumlu beklenti ikliminin oluşturulmasında etkilidir.

2.3.2.5. Richardson ve Yılmazlığın Meta Kuramı

Richardson (2002) tarafından geliştirilen bu kurama göre yılmazlık, bireylerin yaşamındaki zorluklardan kurtulmalarına yardımcı olacak güce veya varlığa sahip olmalarıdır. Geliştirilen bu meta kuramda temel olarak bireyin herhangi bir duruma karşı fiziksel, zihinsel ve ruhsal uyumu *biyopsikospiritüel denge* olarak isimlendirilmiştir ve bu kuram, bireyin biyopsikospiritüel dengesinin çevrede bulunan risk faktörleri ile etkileşime girmesiyle birlikte yaşanan bozulmaları, yeniden uyum sağlamaya hazır olmayı ve yılmaz bir şekilde yeniden uyum sağlamayı gösteren doğrusal bir modeldir.

Bu kurama göre bireylerin yaşamlarında stres yaratan durumlar her zaman bulunmaktadır ve bireylerin yılmazlıkları daha önceden yaşanan olumsuz durumlara karşı adaptasyon düzeylerinden etkilenmektedir. Birey, yaşadığı olumsuz durum sonrası yaşanan bozulmalardan sonra yeniden uyum sağlama sürecine girer. Bu süreçte dört farklı durum meydana gelebilir (Richardson, 2002: 310):

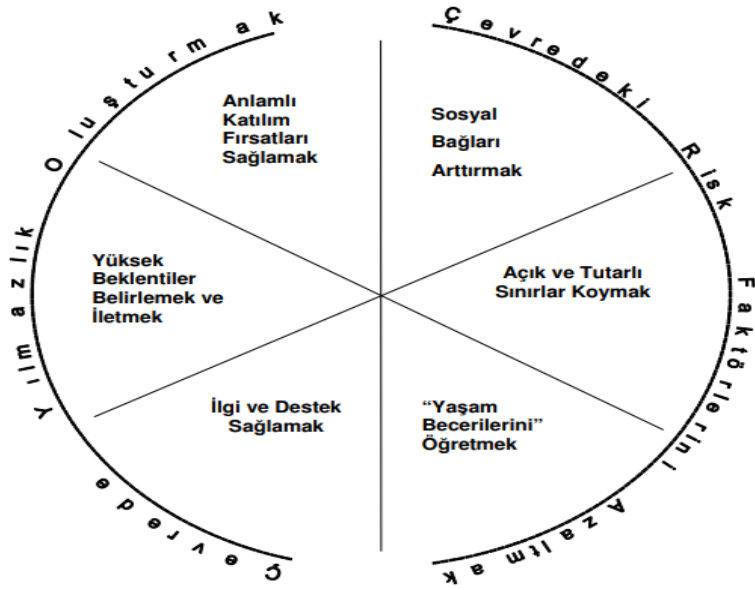
- Yaşanılan bozulma, bireyin yılmazlığını daha da güçlendirebilir.
- Birey yaşanan bozulma ile yılmazlığını güçlendirmek yerine eski biyopsikospiritüel dengesine dönebilir.
- Yaşanılan bu bozulma düzelir fakat birey bu bozulma sürecinden sonra bazı motivasyon veya dürtülerini kaybederek daha düşük bir dengeye sahip olabilir.
- Birey yaşanan bu bozulma sonrası yeniden uyum sağlamak için kendine zarar verme gibi olumsuz stratejiler kullanabilir.

Richardson' a (2002) göre bireylerin sahip olduğu kaynaklar ve içinde bulunduğu çevre, onların yılmazlıklarını tetiklemekte veya etkinleştirmektedir; yılmazlık her bireyde bulunan bir kabiliyettir. Aşağıda bu kuramın bazı sınırlılıkları ve sayıltıları aşağıda verilmiştir (Richardson, 2002: 312):

- Doğrusal bir model olan bu kuram, belirli bir yaşantı ile ilgili olduğundan dolayı yalnızca bir olayı yansıtır. Bunun yanı sıra bireylerin yaşamlarında aynı anda gerçekleşebilecek birden fazla yıkım ve yeniden uyum sağlama süreci bulunabilmektedir.
- Yılmazlık süreci, yeni bilgilerin travmatik olaylara uyum sağlama amacıyla birkaç saniye içerisinde gerçekleşebilir.
- Yılmazlık süreci, sadece bireyler için değil, çiftler, aileler ve diğer gruplar için de geçerli bir süreçtir.
- Birey, olumsuz yaşantıları sonucunda yaşadığı bozulmalar sonrası yılmaz bir şekilde yeniden uyum sağlamadığı takdirde hayatında bozulmalar yaşamaya devam edecektir. Bu durumun sebebi, bireyin yılmazlığa ilişkin özellikler kazanamamış olmasıdır.
- Bireyin doğuştan getirmiş olduğu yılmazlığın öğeleri, deneyimlenen olumsuz durumlar sonucunda yaşanan bozulmalarla birlikte ortaya çıkar. Bozulmalar yaşanmadığı takdirde birey kendi biyopsikospiritüel dengesini aynı şekilde korumayı tercih eder.

2.3.2.6. Henderson ve Milstein' in Yılmazlık Çemberi

Henderson ve Milstein (1996), yılmazlık kavramını kişiden kişiye farklılık gösterebilen ve zaman içerisinde artış veya azalış gösterebilen bir özellik olarak tanımlamışlardır. Ayrıca geliştirmiş oldukları ve yılmazlığın bireyin çevresinde gelişmesine ilişkin altı alt boyutun açıklandığı “*Yılmazlık Çemberi*” Şekil 2.2’de verilmiştir (aktaran, Gürkan, 2006).



Şekil 2.2. Henderson ve Milstein'in geliştirmiş olduğu Yılmazlık Çemberi

Çember, bireyin yılmazlığını geliştirmeye yönelik altı adımdan oluşmaktadır. Çemberin sağ tarafında bulunan üç öge bireyin çevresinde bulunan risk faktörlerini; sol tarafında bulunan üç öge ise bireyin çevrede yılmazlık geliştirmeye yönelik olan yöntemleri açıklamaktadır. Bu çembere göre yılmazlığın geliştirilmesi için gerekli olan adımlar “sosyal bağları arttırmak”, “açık ve tutarlı sınırlar koymak”, “yaşam becerilerini öğretmek”, “ilgi ve destek sağlamak”, “yüksek beklentiler belirlemek ve iletmek” ve “anlamlı katılım fırsatları sağlamak” şeklindedir. Bu adımlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Henderson and Milstein, 1996:12-13):

1. *Sosyal Bağları Arttırmak*: Bireylerin -özellikle çocukların- çevresinde bulunan akranları veya diğerleri ile olumlu ve güçlü bağlar kurması, yılmazlığın geliştirilmesine yardımcı olur.
2. *Açık ve Tutarlı Sınırlar Belirlemek*: Bireylerin davranışlarını şekillendiren kuralların ve bireylerden beklenen davranışların açık bir şekilde belirtilmesi yılmazlığın geliştirilmesine yardımcı olur.
3. *Yaşam Becerilerini Öğretmek*: İletişim becerileri, problem çözme ve karar verme becerileri, iş birliği, stres yönetimi ve atılganlık becerileri gibi becerilerin öğretilmesi, özellikle ergenlik dönemindeki risklerin başarı ile atlatılarak yılmazlığın geliştirilmesine yardımcı olur.

4. *İlgi ve Destek Sağlamak*: İlgi ve destek sağlamak, yılmazlığın geliştirilmesi için en kritik noktadır ve koşulsuz saygı ve cesaretlendirmeyi içerir.
5. *Yüksek Beklentiler Belirlemek ve İletmek*: Bu adım, hem yılmazlık alanyazınında hem de akademik başarılarla ait alanyazınında dikkat edilen bir konudur. Bireylerin motive olabilmesi için çevrenin bireye dair yüksek fakat gerçekçi beklentileri olması gerekmektedir. Bireye ilişkin düşük beklentilerin varlığı bireyin kendisi için de düşük beklentiler benimsemesine neden olur.
6. *Anlamlı Katılım Fırsatları Sağlamak*: Bireylere okul çağından itibaren sorumluluklar verilmesi; problem çözme, hedef belirleme, karar verme ve planlama fırsatının sağlanması yılmazlığın güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır.

2.3.3. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler

2.3.3.1. Yılmazlık ve Risk Faktörleri

Risk faktörleri, genel olarak çocuk veya yetişkin bir bireyin olumsuz şeyler yaşama olasılığını arttıran bir ya da daha fazla faktör olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca risk faktörleri, bireyin yaşamında devam etmekte olan olumsuz sonuçları sürdürmeye ve şiddetini arttırmaya neden olan faktörlerdir. Risk faktörleri, biyolojik ve karakteristik özellikler ya da çevresel koşullar gibi sınıflandırılmanın yanı sıra yaşanan olumsuz durumla doğrudan ilişkili olan veya olmayan faktörler olarak da sınıflandırılabilir. Örneğin, okul başarısızlığı veya niteliksiz ebeveyn varlığı gibi faktörler olumsuz durumlarla doğrudan ilişkili değildir fakat bu faktörler çocuğun gelişiminde çeşitli olumsuz gelişimsel sonuçlara yol açmaktadır. Bunun yanı sıra bazı faktörler ise belirli olumsuz sonuçlarla doğrudan bağlantılıdır. Örneğin Benard (1991), ebeveynlerin alkole olan aşırı düşkünlüğünün, çocukların da alkole yönelmesiyle doğrudan ilişkili bir faktör olduğunu savunmaktadır. Risk faktörlerini inceleyen araştırmalar ise faktörlerin genel olarak birden fazla olumsuz duruma yol açabileceğini göstermektedir (Richman and Fraser, 2001: 2-4).

Riskler ile ilgili dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. İlk olarak, çocuğun veya gencin risk faktörleri tek bir alanla sınırlı değildir, bireyin yaşamında çok çeşitli risk faktörleri olabilmektedir. İkincisi “risk altında” olma kavramı temel olarak bir olayın olma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmek için kullanılıyor olsa da riskler nadir olarak sayısal olarak değerlendirilir. Sayısal olarak değerlendirme yapılsa bile risk ve olasılık kavramlarının ayrımının yapılması nadirdir.

Örneğin bireyin herhangi bir bozukluk geliştirme olasılığı diğer bireylerden daha yüksek olsa bile bozukluk geliştirmeyebilir. Son olarak “risk altında” olma kavramı, bir olayın veya durumun olma olasılığını arttıracılabilecek etmenlerle zayıf bir ilişki içerisindedir (Little, Axford and Morpeth, 2004: 106).

Vance (2001: 47), bireylerin yaşamlarında olan ve onları olumsuz etkileyen bazı risk faktörlerini sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Belli Başlı Risk Faktörleri ve Sınıflandırılması

Erken Gelişimsel Risk Faktörleri	Hamilelik, doğum veya erken doğumdan kaynaklanan yan etkiler Zor, utangaç veya endişeli mizaca sahip olma Diğer kardeşler arasında en fazla iki yaş olma durumu
Aile Stres Faktörleri	Düşük gelire sahip olma Ebeveynlerin boşanması, ayrılması veya bir evde ebeveynlerden sadece birinin olması Dört ya da daha fazla kardeşe sahip olmak Ailenin sıklıkla taşınması
Ebeveyn Bozuklukları	Ebeveynlerin madde kullanması Ebeveynlerde zihinsel veya duygusal bozuklukların olması Ebeveynlerin suçlu bireyler olması
Ebeveyn-Çocuk İlişkisi	Çocuğun annesiyle zayıf veya güvensiz bağlar kurması Bebeklik döneminde anne ya da bakım veren kişinin uzun bir süre yanında olmaması Ebeveynler ve çocuk arasında sıklıkla yaşanan çatışmalar
Travma ve İhmal	Çocuğun şiddete veya çatışmaya tanık olması Fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmak
Çocukluk Bozukluğu	Kalıcı tıbbi sorunlara sahip olma Nörogelişimsel bozukluklar Zeka geriliği ya da düşük IQ seviyesi Zihinsel veya duygusal bozukluklara sahip olma Alkol veya madde kullanımı Saldırgan davranışlara sahip olma Suç işleme
Sosyal Yönelim	Okulda başarısız olma veya okulu bırakma Suç işleyen akran grubunun varlığı Genç yaşta yaşanan hamilelik

2.3.3.2. Yılmazlık ve Koruyucu Faktörleri

Koruyucu faktörler, çocukların veya yetişkinlerin maruz kaldıkları risk faktörlerine karşı direnmeye veya farklı yollarla karşı koymalarına yardımcı olan karakteristik özellikler ya da çevresel koşullardır. Koruyucu faktörler, karakteristik özellikler ya da çevresel koşullar olarak sınıflandırılmasına bakılmaksızın iki farklı etkide bulunmaktadır. *Dengeleyici etkide* koruyucu faktörler, risk faktörleri ve olumsuz sonuç olasılığı üzerinde doğrudan etkilidir. Örneğin Farrington (1996)’ya zeka, suçluluk üzerinde doğrudan etkisi olan bir koruyucu faktördür. Bireyin herhangi

bir risk faktörü ile etkileşime girmesi halinde ise koruyucu faktörler *tamponlama etkisi* göstermektedir. Örneğin yüksek zeka, yoksulluğa maruz kalan çocukları koruyabilmektedir. Yüksek zekanın yoksulluk üzerinde etkisinin daha büyük olduğu varsayılırsa; yüksek zeka, düşük gelirli çocukların suç işleme olasılığını azaltarak tampon görevi görmektedir (Richman and Fraser, 2001: 4).

Koruyucu faktörler, bireylere yönelik etkilerini açıklayan süreçler bakımından incelenebilir. Koruyucu faktörlerin yılmazlıkla ilgili sonuçlara yol açan süreçleri “(1) olumsuz durumların veya stres faktörlerinin tehlikeliğini azaltma, (2) stres faktörleriyle karşı karşıya kalma durumunu azaltma, (3) herhangi bir stres faktörünün yol açtığı olumsuz olay zincirlerini kırma, (4) olumlu benlik saygısını ve güven duygusunu geliştirme, (5) olumlu fırsat ve seçeneklerin çeşitliliğini artırma ve (6) duyguları düzenleme ve başa çıkma becerilerini kolaylaştırma” süreçlerinden oluşmaktadır (Cummings, Davies ve Campbell, 2000: 145; Cummings, Braungart-Rieker and Rocher-Schudlich, 2003: 233).

Koruyucu faktörler ve yılmazlık kavramı tanımları arasında bir ayrım yapılmaktadır. Koruyucu faktörler, bireyin yaşamının tamamında süregelen durumlar iken yılmazlık ise yalnızca olumsuz durumlar yaşandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Yılmazlık kavramı genel olarak kişisel özellikler olarak tanımlansa da bireyin kendisinden bağımsız olan ve olumsuz durumlarla başa çıkmada yardımcı olan dış faktörler de yılmazlık kavramı içerisindedir. Bu dış faktörler, hem koruyucu faktörler hem de yılmazlık faktörleri olarak sınıflandırılabilir. Örneğin bireyin geniş bir ailede yaşıyor olması, aile-çocuk bağına daha da güçlendirerek koruyucu faktör olarak sınıflandırılabilir; ayrıca bireyin geniş bir ailede yaşıyor olması olası kriz anlarında duygusal destek sağlama yoluyla yılmazlık faktörü haline gelebilir (Beauvais and Oetting, 1999: 104).

Koruyucu faktörler, bireyin içinde bulunduğu şartlara veya zamana göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin otoriter bir aileye sahip olma veya dini değerlere olan bağlılık, yetişkinlik döneminde koruyucu faktörlere örnek verilebilirken aynı faktörler ergenlik döneminde risk faktörü olarak ifadelendirilebilir. Bu nedenle kişisel özellikler veya çevresel faktörler, risk faktörleri ya da koruyucu faktörler olarak sınıflandırılırken değişiklik gösterebilmektedir. Faktörleri risk veya koruyucu faktör olarak sınıflandırırken hata yapılmaması için faktörlerin derece açısından incelenmesi daha uygun olabilir (McCubbin, 2001: 14).

Vance (2001: 45-46), bazı koruyucu faktörleri alt kategorilere göre sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2.3. Koruyucu Faktörler ve Sınıflandırılması

Çocuğun Mizaç Özellikleri	Kolay mizaca sahip olma Bağımsız, dışa dönük bir çocuk olma
Çocuğun Sosyal Becerileri	Sempatik olma Yaşlıları ile iyi geçinebilme Yetişkinlerle iyi geçinebilme İyi bir mizah anlayışına sahip olma Empati kurabilme
Çocuğun Yetkinlikleri	Ortalamanın üzerinde zekaya sahip olma İyi problem çözme yetenekleri İyi okuma becerileri İyi bir öğrenci olma ve derslerin dışında da mesleki etkinliklere aktif katılım
Koruyucu Algılar	Algılanan yetkinlik düzeyi İç kontrol odağı Gelecek için gerçekçi umutlar ve beklentilere sahip olma Bağımsız fikirli olma
Ev Ortamının Genel Olarak Görünüşü	Bireyin ilk çocuk olması Ebeveynlerin lise düzeyi veya daha üst düzeyde eğitim almış olması Ebeveynlerin çalışıyor olması Ebeveynlerin olmaması durumunda çocuğa bakım verecek bireylerin varlığı Dini aktivitelere katılım sağlama durumu Aile içinde belirli kurallar veya rutinlerin varlığı Aile içerisinde disiplinin adil olarak uygulanması
Ebeveyn-Çocuk İlişkisi	Anne ve çocuk arasında güvenli bağların kurulması Çocuğun, ebeveynlerinin kendisine önem verdiğini algılaması Ebeveynlerle kurulan sıcak ve olumlu ilişkiler
Sosyal Destek Ağı	Çocuğun, ailesi dışında akıl alabileceği yetişkin bireylerin varlığı Akran desteği İç ruhsal inanç

2.3.4. Yılmazlık Düzeyleri Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

Yılmaz bireyler *bağlılık*, *kontrol* ve *mücadele etme* olarak sınıflandırılan üç temel özelliğe sahiptir. *Bağlılık*, bireyin yaşama dair faaliyetlere etkin olarak katılma ve kendini yaşama adanmış olarak hissedebilme yeteneğidir. *Kontrol*, bireyin yaşadıkları olayları yönetebileceklerine veya olaylar üzerinde etkisi olabileceğine dair inançlarıdır. *Mücadele etme* ise bireyin yaşamlarındaki değişimlerin normal olduğu düşüncesi, değişimlerin tehdit edici durumdan çok olumlu durumları temsil ettiğine dair inançları ve yaşamında daha fazla gelişimin olması için değişimin beklentisidir (Kaplan, 1999: 20; Kobasa, 1979: 3).

Benard (1991), yılmazlık ile ilgili yaptığı araştırmalar sonucunda yılmaz çocukların dört temel özelliğe sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu özellikler aşağıda açıklanmıştır (Benard, 1991: 7-10; Benard, 2004: 13-14):

- *Sosyal Yeterlik*: Sosyal yeterlik, çocuğun genel olarak uyum sağlamasının ve iyi oluşunun bir göstergesi olarak ifade edilir. Bu özelliğin içerisinde *cevap verebilirlik, empati/önemseme, merhamet, iletişim ve bağışlayıcılık* gibi diğer bireylerle ilişki veya bağlılık kurabilmek için gerekli olan beceri ve tutumlar bulunmaktadır.
- *Problem Çözme Becerileri*: Bu özellik, içerisinde *planlama yapabilme, esneklik, eleştirel düşünme becerisi* ve *içgörü* gibi hem bilişsel hem de sosyal problemlere alternatif çözümler üretebilmek için gerekli olan becerileri barındırır.
- *Özerklik*: Bireyin bağımsız hareket edebilme ve çevresinde bulunanlar üzerinde kontrol sahibi olma duygusunu hissetmesi özerklik olarak tanımlanmaktadır ve bu becerinin içerisinde *pozitif kimlik, iç kontrol odağı, farkındalık, mizah, uygun mesafe koyabilme* ve *öz farkındalık* gibi özellikler bulunmaktadır.
- *Bir Amaç Duygusu*: Bireyin bir amaç duygusuna sahip olması, onun yaşamının bir anlamı olduğuna dair inançlarının olduğunun göstergesidir ve bir amaç duygusuna sahip olan bireyler *iyimserlik ve umutluluk, maneviyat, hedef odaklılık, dayanıklılık, parlak bir geleceğe dair inanca sahip olma, eğitimde isteklilik, başarı motivasyonlarına ve mantıklı beklentilere sahip olma* gibi özelliklere sahiptirler.

Coutu (2002)'ya göre yılmazlık düzeyleri yüksek olan bireylerin üç genel özelliği bulunmaktadır. Bu bireyler, maruz kaldıkları zorlu durumları soğukkanlılıkla kabul edebilirler, yaşadıkları zorlu olayları reddetmek yerine bir anlam bularak durumu daha kabul edilir duruma getirebilirler ve zorlu durumlar karşısında doğaçlama yetenekleri ile ellerinde olan mevcut imkanlarla en etkili çözümlere ulaşabilirler. Bireyler, bu özelliklerin sadece biri ya da ikisine sahip olarak zorlu durumlarla başa çıkabilirler fakat bireyin tamamen yılmaz bir birey olarak nitelendirilmesi için üç özelliğe de sahip olması gerekmektedir.

Öğülmüş (2001), yılmazlık düzeyleri yüksek olan bireylerin problem çözme konusunda becerilere sahip, yaşamış oldukları travmalardan ders çıkarabilen, eleştirel

düşünme yeteneğine sahip olan, yaşamlarında başarılı olma güdüsüne sahip olan ve yaşamlarına dair belirli amaçlara sahip olan bireyler olduğunu ifade etmiştir. Çapan ve Arıcıoğlu (2014) ise yılmazlık düzeyleri yüksek olan bireylerin, stres ve travma yaratan olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabilen bireyler olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.5. Yılmazlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İlgili alanyazına bakıldığında zaman psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerini inceleyen araştırmalarda çoğunlukla “resilience” kavramının “psikolojik sağlamlık” olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Burhan (2021), yürüttüğü araştırmada okullarda görev yapmakta olan 418 psikolojik danışmanın psikolojik sağlamlık düzeylerini incelemiş ve psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, yaşa, eğitim durumuna, gelir durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılaştığını bulmuştur. Bulgulara göre erkek, evli olan, 35 yaşının üzerinde olan, doktora eğitimi olan, yüksek gelire sahip ve meslekte 5 veya daha az süredir çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri diğerlerinden anlamlı bir şekilde daha fazladır.

Güzel (2021), çeşitli okullarda görev yapmakta olan toplam 310 psikolojik danışmanın psikolojik sağlamlıklarını çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve psikolojik danışmanların cinsiyetine, medeni durumuna, görev yaptığı kurum türüne (resmi veya özel), mezuniyet durumuna, mezuniyet branşına, görev yaptığı örgüt düzeyine (ilkokul, ortaokul, lise veya rehberlik araştırma merkezleri) ve görev süresine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulmamışken, psikolojik danışmanların görev aldığı örgüt dışında başka örgütlerde görev alıp almama durumuna göre psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulmuştur. Bulgulara göre görev yaptığı örgüt dışında başka örgütlerde görevlendirilen psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri, görevlendirme almayan psikolojik danışmanlara oranla anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

Ok Taş (2021), çeşitli okullarda görev yapmakta olan 508 psikolojik danışmanın psikolojik sağlamlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemiş ve cinsiyete, yaşa, mezuniyet durumuna ve meslekte çalışma süresine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar tespit

etmiştir. Bulgulara göre erkeklerin ve 32-37 yaş aralığında olan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri diğerlerine oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Meslekte çalışma yılı 0-5 yıl olan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri, 23- 28 yıl arası çalışan psikolojik danışmanlardan ve lisans mezunu olan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek lisans mezunu psikolojik danışmanlardan anlamlı şekilde daha düşüktür.

Doğan (2020), çeşitli okullarda görev yapmakta olan 406 psikolojik danışmanla yürüttüğü ve psikolojik sağlamlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelediği araştırmasında psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin cinsiyete, okulun türüne (resmi veya özel), okulun kademesine göre (anaokulu, ilkokul, ortaokul veya lise), okulda bulunan öğrenci sayısına ve okul yönetiminin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini destekleme düzeylerine göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir. Psikolojik danışmanların çalışılan okulun sosyoekonomik düzeyine ve meslekte yeterlik düzeyine göre psikolojik sağlamlık düzeylerinde ise anlamlı farklılık bulmuştur. Bulgulara göre psikolojik danışmanların kendilerini yeterli görmeleri, onların psikolojik sağlamlık düzeylerini olumlu etkilemektedir. Ayrıca sosyoekonomik düzeyleri yüksek olan okullarda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri diğerlerine oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Özkapu (2019), çeşitli devlet okullarında, geçici eğitim merkezlerinde ve çadır kentlerde Suriyeli çocuklarla çalışan toplamda 275 okul psikolojik danışmanı ile yürüttüğü çalışmada psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Bulgulara göre psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık düzeyleri cinsiyete, yaşa, kardeş sayılarına, doğum sırasına ve görev yapılan okul türüne göre (çadır kent, geçici eğitim merkezi veya devlet okulu) anlamlı farklılaşmamaktadır.

Arslan (2018), yürüttüğü çalışmada okullarda görev yapmakta olan 263 psikolojik danışmanın psikolojik sağlamlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve sonuç olarak psikolojik danışmanların sigara kullanımı, alkol kullanımı ve madde deneyimi durumlarına göre psikolojik sağlamlıkları arasında anlamlı farklılıklar bulmazken internet kullanım süresine göre psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Bulgulara göre psikolojik danışmanların internet kullanım süresi azaldıkça psikolojik sağlamlık düzeyleri artmaktadır.

Bu kısımda resilience kavramının ilgili alanyazında “yılmazlık” olarak kullanıldığı ve örneklem grubunda eğitim örgütlerinde çalışan diğer öğretmenlerin bulunduğu araştırmalara örnek verilmiştir.

Yıldırım (2016), 200 okul öncesi öğretmeni ile yürüttüğü araştırmada öğretmenlerin yılmazlığının bazı alt boyutlarının mesleklerini sevip sevmemeleri, meslektaş desteğinin ve yönetici desteğinin olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bulgulara göre mesleğini seven öğretmenler, sevmeyenlere oranla kendilerini anlamlı bir şekilde daha güçlü hissetmektedirler. Meslektaş desteğini hisseden öğretmenler, hissetmeyenlere oranla girişimcilik becerileri anlamlı bir şekilde daha fazladır. Son olarak yönetim desteğini hisseden öğretmenlerin amaca ulaşma algısı hissetmeyenlere oranla anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Irmak ve Izgar (2015), ortaokul ve liselerde görev yapan 245 matematik öğretmenin yılmazlık düzeylerini inceleyen bir araştırma yürütmüşler ve sonucunda matematik öğretmenlerinin yılmazlık düzeylerinin cinsiyete ve okul türüne göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Kırımlıoğlu, Yıldırım ve Temiz (2010), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 253 beden eğitimi ve spor öğretmenin yılmazlık düzeylerini inceleyen bir araştırma yürütmüşler ve öğretmenlerin yılmazlık düzeylerinin cinsiyete, okul türüne (ilkokul veya ortaokul), çalışma yılına ve medeni duruma göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

2.3.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Lee ve diğerleri (2019), 133 psikolojik danışmanın yılmazlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve sonuç olarak cinsiyetin ve medeni durumun yılmazlığı anlamlı bir şekilde yordamadığını; yaşın ve eğitim düzeyinin ise yılmazlığı anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmişlerdir.

Bodack (2015), 181 psikolojik danışmanın yılmazlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve sonuç olarak cinsiyete göre yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulmuşken yaş ve meslekteki deneyim yılına göre yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınların yılmazlık düzeyleri erkeklere oranla anlamlı şekilde daha yüksektir. Ayrıca psikolojik danışmanların iş doyumu, meslektaş doyumu ve iş sorumluluklarından

memnuniyet ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük seviyede; işi bırakma ve mesleği bırakma düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Çerkez ve Öztörel (2019), Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde (KKTC) bulunan ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin yılmazlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemişler ve sonuç olarak psikolojik danışman adaylarının yılmazlık düzeylerinin cinsiyete ve kardeş sayısına göre anlamlı farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Harris (2019), öğretmenlerin yılmazlık düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemek amacıyla 133 öğretmenle bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yılmazlık düzeylerinin %43'ü bilinçli farkındalık ve vicdanlılık özelliğinin birleşimiyle açıklanmaktadır. Ayrıca yılmazlık düzeylerinin %34'ü gözlem yeteneği ve vicdanlılık özelliğinin; %38'i açıklama yeteneği ve vicdanlılık özelliğinin; %25'i bilinçli şekilde hareket etme ve vicdanlılık özelliğinin; %29'u içsel deneyimleri yargılamama özelliği ile vicdanlılık özelliğinin; %34'ü ise içsel deneyimlere karşı tepkisiz olma özelliği ile vicdanlılık özelliğinin birleşimiyle açıklanmaktadır.

Leatherbarrow (2019), öğretmenlerin yılmazlık düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 8 öğretmenle görüşme tekniği ile nitel bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre kendine güvenen, öğrenci merkezli ve liderlik özelliklerine sahip olan öğretmenlerin yılmazlıkları olumlu şekilde etkilenmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okul içerisinde ve/veya okul dışında destekleyici ilişkiler kurması ve zamanı dengelemeyi (örneğin zamanı yönetmek veya zaman ayırabilmek) öğrenmesi, onların yılmazlıklarını koruyan faktörlerdendir.

Flores (2016), öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile öğrencilere yardım edebilme yeteneklerine dair inançları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 50 öğretmen ile bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin, öğrencilerine yardım edebilme yeteneklerine dair inanç düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Merril (2013), öğretmenlerin yılmazlıklarının kaynağını belirlemek amacıyla 23 öğretmenle görüşme tekniği ile nitel bir araştırma yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin okul içerisindeki yılmazlıklarının ana kaynağı

öğrencilerinin üzerinde olumlu etkilere sahip olmalarıdır. Ayrıca öğretmenlerin rollerini değiştirebilme ve kariyerlerini geliştirebilme yetenekleri, onların yılmazlıklarına olumlu katkıda bulunmaktadır.

Belknap (2012), öğretmenlerin kendilerini hangi durumlarda daha yılmaz hissettiklerini belirlemek amacıyla 9 öğretmenle görüşme tekniği ile nitel bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler en çok mesleklerinde desteklendiklerini hissettiklerinde ve mesleklerinde bir fark yaratabildiklerini algıladıkları zaman kendilerini yılmaz hissetmektedirler.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, okullarda çalışmakta olan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemek ve psikolojik danışmanların algılanan örgütsel destek düzeyinin ve iş doyumunun yılmazlık düzeylerini yordayıp yordamadığını incelemek hedeflenmiştir. Bu yüzden bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ve iki değişken ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma yöntemi olan (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012: 16) ilişkisel tarama modelinin bir türü olan korelasyonel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Eskişehir ve Samsun ilinde yaşayan ve okullarda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Bu evrenden örneklem seçimi yapılırken ilk olarak Eskişehir ve Samsun'da okulda çalışan psikolojik danışman sayısı ve ilçelere göre dağılımı öğrenilmiştir. Eskişehir'de toplam 352 psikolojik danışman; Samsun'da ise toplam 680 psikolojik danışman bulunmaktadır. Örneklem seçimi için araştırmaya en ulaşılabilir katılımcıları dahil eden yöntem olan uygun örnekleme yöntemi (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012: 92) kullanılmıştır ve örneklem seçimi için her iki ilin de merkeze bağlı ilçelerinde çalışan psikolojik danışmanların tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Eskişehir'de bulunan psikolojik danışmanların %92'si (186'sı Odunpazarı ilçesinde, 139'u ise Tepebaşı ilçesinde olmak üzere toplam 325 psikolojik danışman), Samsun'da bulunan psikolojik danışmanların ise %58'si (111'i Atakum ilçesinde, 206'sı İlkadım ilçesinde, 53'ü Canik ilçesinde, 21'i ise Tekkeköy ilçesinde olmak üzere toplam 391 psikolojik danışman) merkeze bağlı ilçelerde çalışmaktadır. Sonuç olarak Eskişehir ili merkez ilçelerinde çalışan psikolojik danışmanların %76'sına (250 psikolojik danışman), Samsun ili merkez ilçelerinde çalışan psikolojik danışmanların ise %63'üne (250 psikolojik danışman) ulaşılmıştır. Toplamda 1032 kişilik psikolojik danışman evreninden 500 kişilik bir örneklem seçilmiştir.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlara ait betimsel istatistikler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3.1. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanlara Ait Betimsel İstatistikler

		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	164	32,8
	Kadın	336	67,2
Meslekte Çalıştığı Süre (Yıl)	0-5 Yıl	90	17,9
	6-11 yıl	140	29,9
	12-17 Yıl	94	18,8
	18 Yıl ve Üzeri	176	35,2
Çalışılan Okulun Türü	Devlet Okulu	399	79,8
	Özel Okul	101	20,2
Çalışılan Okulun Kademesi	İlkokul	152	30,4
	Ortaokul	182	36,4
	Lise	166	33,2

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda okulda çalışan psikolojik danışmanların cinsiyetleri, meslekte çalışma sürelerini, çalıştıkları okulun türünü (devlet okulu ve özel okul) ve çalıştığı okulun kademesini (ilkokul, ortaokul ve lise) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Derinbay (2011) tarafından geliştirilen *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*, 3 tanesi ters puanlanan madde olmak üzere 29 maddeden oluşan ve 5’li likert tipinde olan bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracı “öğretimsel destek”, “yönetimsel destek” ve “adalet” olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracının bütün maddeleri için iç tutarlık katsayısı .95; öğretimsel destek alt boyutuna ait maddelerin iç tutarlık katsayısı .83; yönetimsel destek alt boyutuna ait maddelerin iç tutarlık katsayısı .89; adalet alt boyutuna ait maddelerin iç tutarlık katsayısı ise .92 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracından alınan yüksek puanlar, bireylerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçme aracının bütün maddeleri için iç tutarlık katsayısı .95; öğretimsel destek alt boyutu için iç tutarlık katsayısı .83; yönetimsel destek alt boyutu için iç tutarlık katsayısı .90; adalet alt boyutu için ise iç tutarlık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeği

Tezer (1991) yılında geliştirilmiş olan *İş Doyumu Ölçeği*, ters puanlanan maddesi olmayan ve tek alt boyutlu ve 10 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Her madde için 1-4 aralığında puan alınmaktadır. Güvenirlilik analizleri sonucunda ölçme aracının Sperman-Brown katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracından alınan yüksek puanlar, bireylerin işten doyum aldığını göstermektedir. Tezer, 2001 yılında bu ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğini tekrardan incelemiş ve güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlık katsayısı .81 olarak hesaplamıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçme aracının bütün maddeleri için iç tutarlık katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. Yılmazlık Ölçeği

Gürkan (2006) tarafından geliştirilen *Yılmazlık Ölçeği*, 23'ü ters puanlanan madde olmak üzere toplam 50 maddeden oluşan ve 5'li likert tipinde olan bir ölçme aracıdır. Bu ölçme aracı "güçlü olma", "girişimci olma", "iyimser olma/yaşama bağlı olma", "iletişim/ilişki kurma", "öngörü", "amaca ulaşma", "lider olma" ve "araştırmacı olma" olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracının iç tutarlık katsayısı aynı grupta yapılan iki analize göre sırasıyla .78 ve .87 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik analizi sonucunda iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı ise .89 olarak bulunmuştur. Ölçme aracından alınan yüksek puanlar bireylerin yılmazlık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçme aracının bütün maddeleri için iç tutarlık katsayısı .94; olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

3.4.1. Ölçme Araçlarının Geçerlik ve Güvenilirliklerinin Hesaplanması

Araştırmada kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yılmazlık Ölçeği 'nin araştırma örnekleminde ne seviyede geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi; ölçme araçlarının bu araştırma içerisinde ne seviyede güvenilir sonuçlar verdiğini tespit etmek amacıyla ise iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçme Araçlarına Ait Model Uyum İyiliği İndeksi Değerleri ve İç Tutarlık Katsayıları

	AÖD	İD	Y
--	-----	----	---

x² (Ki-Kare uyum değeri)	1048.664	87.918	3408.850
sd (serbestlik derecesi)	364	31	1140
x²/sd	2.842	2.836	2.990
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	.061	.061	.063
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	.871	.965	.761
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	.915	.967	.789
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	.875	.950	.715
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	.915	.967	.790
α (Cronbach Alfa Katsayısı)	.95	.85	.94

AÖD=Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İD=İş Doyumu Ölçeği, Y=Yılmazlık Ölçeği

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen Ki-Kare (x^2) uyum değerleri, x^2 /sd değerleri, RMSEA değerleri ve GFI değerleri mutlak uygunluk ölçütü değerleri olarak isimlendirilir ve bu değerler, elde edilen modellerin örneklem verisine uygun olup olmadığını belirler (McDonald & Ho, 2002). Byrne (2011) ise örneklem büyüklüğünün 250 kişiden fazla olduğu durumlarda x^2 /sd değerinin 5'ten küçük, RMSEA değerinin 0.07 den küçük ve GFI değerinin .090'dan büyük olması gerektiğini savunmaktadır. Verilen bu bilgiler ışığında bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarının genel olarak örneklem grubu için geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.2. Elde Edilen Verilerin Normallik ve Çok Değişkenli Normallik Analizleri

Psikolojik danışmanların Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu ve Yılmazlık ölçeklerinden aldıkları toplam puanların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ölçme Araçlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Min. Değer	Maks. Değer	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
AÖD	500	113.1360	62.00	145.00	15.92422	-.467	.454
İD	500	31.5720	12.00	40.00	4.47223	-.664	.802
Y	500	209.0060	109.00	250.00	22.86113	-.768	.703

*AÖD=Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İD=İş Doyumu Ölçeği, Y=Yılmazlık Ölçeği

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 aralığında olması, verilerin normal dağıldığının bir göstergesidir. Bu bilgiye göre ölçme araçlarından elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen verilerin çok değişkenli normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı doğrudan

tespit edilemediği için çok değişkenli normallik varsayımı Mahalanobis uzaklık değerleri incelenerek yapılmıştır. Araştırmanın her bir hipotezi için üç bağımlı değişken olmasından dolayı Mahalanobis uzaklığı kritik değer 16.27 olarak kabul edilmiştir (Can, 2016). Yapılan analizler doğrultusunda elde edilen verilerden bu kritik değer aşan verinin olmadığı görülmüştür. Değişkenlere ait kovaryanslar arasında anlamlı fark olup olmadığı Kovaryans Matrislerinin Homojenliği Testi (Box's Test) ile, hata varyansların homojenliği ise Levene Testi ile tespit edilmiştir. Bu testlerin sonucunda, elde edilen verilerin Basit Doğrusal Regresyon Analizi'ne ve Tek Yönlü Manova Analizi'ne uygun olduğu görülmektedir.

3.4.3. Araştırmanın Hipotezleri Doğrultusunda Uygulanacak Analizler

Araştırmada kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yılmazlık Ölçeği'nin araştırma örnekleminde ne seviyede geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu tespit etmek için AMOS 21.0 Paket Programı, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise SPSS 20.0 Paket Programı kullanılmıştır. Okullarda çalışan psikolojik danışmanların algılanan örgütsel destek düzeyleri iş doyum düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi; algılanan örgütsel destek düzeylerinin ve iş doyum düzeylerinin yılmazlık düzeyini ne derecede etkilediğini tespit etmek amacıyla ayrı ayrı Basit Doğrusal Regresyon Analizi; algılanan örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete, çalışma yılına, çalışılan okulun türüne ve çalışılan okulun kademesine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Manova Analizi yapılmıştır. Tek Yönlü Manova Analizi sonucunda anlamlı bulunan farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile Tukey testi uygulanmıştır.

3.5. İşlem

Araştırma için öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan uygulama izni alınmıştır. Daha sonra ölçme araçlarının Eskişehir ve Samsun ilinde çalışan psikolojik danışmanlara uygulanması için il valiliklerinden uygulama izni alınmıştır. Uygulama izinleri alındıktan sonra iki ilde bulunan resmi ve özel okulların listesi elde edilmiş ve psikolojik danışman kadrosu bulunmayan okullar araştırma listesinden çıkarılmıştır. Bu işlemler sonrasında örnekleme dahil edilen okullarda bulunan psikolojik danışmanlarla yüz yüze görüşülmüştür. Görüşme esnasında araştırmaya dair gerekli açıklamalar yapıldıktan

sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan psikolojik danışmanlara kişisel bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yılmazlık Ölçeği uygulanmıştır. Psikolojik danışmanların ölçme araçlarını doldurma süreleri 15-25 dakika arasında değişmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı kapsamında yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

4.1. Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Denence 1: *Okulda çalışan psikolojik danışmanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri, iş doyumu ve yılmazlık düzeylerini anlamlı şekilde yordamaktadır.*

Okulda çalışan psikolojik danışmanların örgütsel destek düzeyleri, iş doyumu ve yılmazlık düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını test etmek amacı ile ilk önce aralarındaki ilişkiye bakılmıştır. Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumu düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.1’ de verilmiştir.

Tablo 4.1. Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu ve Yılmazlık Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İlişki	İş Doyumu	Yılmazlık
Algılanan Örgütsel Destek	1	
İş Doyumu	.551**	1
Yılmazlık	.263**	.427**

**p<.001.

Tablo 4.1’e bakıldığında algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasında ($r=.55$), algılanan örgütsel destek ile yılmazlık arasında ($r=.263$) ve iş doyumu ile yılmazlık arasında ($r=.427$) anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Pearson korelasyon katsayılarına bakıldığında (Kalaycı, 2009) psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde; iş doyumları ile yılmazlık düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

Tablo 4.2’ de ise ölçme araçlarına ait alt boyutlarla toplam puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.2. Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu ve Yılmazlık Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	.872	1											
3	.934	.735	1										
4	.93	.712	.825	1									
5	.551	.565	.495	.474	1								
6	.263	.310	.233	.199	.427	1							
7	.229	.260	.210	.172	.392	.923	1						
8	.212	.270	.176	.156	.398	.839	.667	1					
9	.228	.249	.212	.178	.365	.772	.614	.726	1				
10	.168	.210	.150	.118	.240	.722	.532	.608	.580	1			
11	.212	.235	.185	.175	.279	.723	.660	.520	.494	.503	1		
12	.257	.280	.235	.206	.376	.790	.740	.581	.539	.466	.534	1	
13	.182	.266	.146	.114	.305	.797	.669	.608	.509	.676	.555	.597	1
14	.213	.210	.196	.185	.215	.590	.550	.325	.367	.398	.480	.515	.494

1=Algılanan Örgütsel Destek Toplam Puan, 2=Algılanan Örgütsel Destek Öğretimsel Destek Alt Boyutu, 3= Algılanan Örgütsel Destek Yönetimsel Destek Alt Boyutu, 4= Algılanan Örgütsel Destek Adalet Alt Boyutu, 5= İş Doyumu Toplam Puan, 6= Yılmazlık Toplam Puan, 7= Yılmazlık Güçlü Olma Alt Boyutu, 8=Yılmazlık Girişimci Olma Alt Boyutu, 9=Yılmazlık İyimser Olma Alt Boyutu, 10= Yılmazlık İletişim/İlişki Kurma Alt Boyutu, 11= Yılmazlık Öngörü Alt Boyutu, 12=Yılmazlık Amaca Ulaşma Alt Boyutu, 13=Yılmazlık Lider Olma Alt Boyutu, 14= Yılmazlık Araştırmacı Olma Alt Boyutu, Not: Tablodaki tüm korelasyon değerleri $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.2’ deki korelasyon değerlerine bakıldığında (Kalaycı, 2009) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplam puanları ile kendi alt boyutlarına ait toplam puanlar arasında yüksek ve çok yüksek seviyede anlamlı bir ilişkinin; Yılmazlık Ölçeği toplam puanları ile kendi alt boyutlarına ilişkin toplam puanlar arasında ise orta ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. İş Doyumu Ölçeği’nin toplam puanları ile diğer ölçme araçlarının alt boyutlarına ait toplam puanlar arasında düşük ve orta seviyede; Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği alt boyutlarına ait toplam puanlar ile Yılmazlık Ölçeği alt boyutlarına ait toplam puanlar arasında ise çok düşük ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yılmazlık düzeylerini yordayıp yordamadığının belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.3’ te verilmiştir.

Tablo 4.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Yılmazlığı Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	Tolerans	VIF
	Sabit	166.298	7.091		23.451	.000		
Yılmazlık	Algılanan Örgütsel Destek	.377	.062	.263	6.082	.000	1.000	1.000

n=500 R=.263, R²=.069, F=36.990, p<.01

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin yılmazlık düzeylerini ne derecede yordadığını tespit etmek için yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyi ile yılmazlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş (R=.263, R²=.069), algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür (F₍₁₋₄₉₈₎=36.990, p<.05). Belirlilik katsayısına (R²) bakıldığında ise psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin yaklaşık %7'sinin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile açıklandığı görülmektedir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda yılmazlık düzeyini yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Yılmazlık} = (0.377 \times \text{Algılanan Örgütsel Destek}) + 166.298$$

Psikolojik danışmanların algıladıkları iş doyumunu düzeylerinin yılmazlık düzeylerini yordayıp yordamadığının belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	Tolerans	VIF
	Sabit	14.056	1.200		11.717	.000		
İş Doyumu	Algılanan Örgütsel Destek	.155	.010	.551	14.746	.000	1.000	1.000

n=500 R=.551, R²=.304, F=217.430, p<.01

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini ne derecede yordadığını tespit etmek için yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyi ile yılmazlık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş (R=.551, R²=.304), algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür (F₍₁₋₄₉₈₎=217.430, p<.05). Belirlilik katsayısına (R²) bakıldığında ise psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin

yaklaşık %30'unun algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile açıklandığı görülmektedir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda iş doyumunu düzeyini yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{İş Doyumu} = (0.155 \times \text{Algılanan Örgütsel Destek}) + 14.056$$

4.2. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Denence 2: Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Manova Analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4.5' te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi

Kovaryans Matrislerinin Homojenliği Testi (Box's Test)	Gruplararası Varyans Eşitliği Testi (Levene Test)	Etki	Wilk's Lambda	F	Hipotez Serbestlik Derecesi	Hata Serbestlik Derecesi	P	
.364	AÖD İD Y	.859 .306 .214	Cinsiyet	.996	.744	3	496	.526

*AÖD= Algılanan Örgütsel Destek, İD= İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.5'e bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığı görülmektedir (Wilk's Lambda (Λ) = .996; $F_{3,496} = 9.03$; $p = .526$, kısmi $\eta^2 = .004$).

4.3. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması

Denence 3: Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek ve iş doyumunu düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Manova Analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4.6' da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi

Kovaryans Matrislerinin Homojenliği Testi (Box's Test)	Gruplararası Varyans Eşitliği Testi (Levene Test)	Etki	Wilk's Lambda	F	Hipotez Serbestlik Derecesi	Hata Serbestlik Derecesi	P	
.142	AÖD İD Y	.119 .559 .774	Çalışma Yılı	.951	2.785	9	1202	.003**

*AÖD=Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.6'ya bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olduğu görülmektedir (Wilk's Lambda (Λ) = .951; $F_{6,1202} = 2.785$; $p=.003$, kısmi $\eta^2 = .017$). Tablo 4.7' de ise bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig	Kısmi Eta Kare
Çalışma Yılı	AÖD	2632.483	3	877.494	3.513	.015	.021
	İD	153.689	3	51.230	2.586	.053	.015
	Y	288.437	3	96.146	.183	.908	.001

*AÖD=Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.7'ye bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre 6-11 yıldır okullarda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ($\bar{x}=115.879$) 18 yıl ve daha fazla süredir okullarda çalışmakta olan psikolojik danışmanlardan ($\bar{x}=110.665$) anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4.4. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Türüne Göre Farklılaşması

Denence 4: Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri

ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek, iş doyum ve yılmazlık düzeylerinin okul türüne göre farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Manova Analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4.8’ de verilmiştir.

Tablo 4.8. Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi

Kovaryans Matrislerinin Homojenliği Testi (Box’s Test)	Gruplararası Varyans Eşitliği Testi (Levene Test)	Etki	Pillai’s Trace	F	Hipotez Serbestlik Derecesi	Hata Serbestlik Derecesi	P
.015	AÖD .341 İD .287 Y .698	Okul Türü	.017	2.889	3	496	.035**

*AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tek Yönlü Manova Analizi’nin bütün varsayımları sağlanmadığı zamanlarda Pillai’s Trace değerine bakılması daha güvenilir olduğundan dolayı (Alpar, 2003) algılanan örgütsel destek, iş doyum ve yılmazlık düzeylerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan analizde Trace değeri göz önünde bulundurulmuştur (Box’s Test=.015, $p<.05$). Tablo 4.8’ e bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin okul türüne göre farkın anlamlı olduğu görülmektedir (Pillai’s Trace = .017; $F_{3,496} = 2.889$; $p=.035$, kısmi $\eta^2 = .017$). Tablo 4.9’ da ise bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.9. Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig	Kısmi Eta Kare
Okul Türü	AÖD	51.240	1	51,240	.202	.654	.000
	İD	38.593	1	38.593	1.933	.165	.004
	Y	989.434	1	989.434	1.897	.169	.004

*AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.9’a göre psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin okul türüne göre farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında özel okullarda çalışan

psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ($\bar{x}=113.7723$) ve yılmazlık düzeyleri ($\bar{x}=211.8020$) devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ($\bar{x}=112.9749$) ve yılmazlık düzeylerinden ($\bar{x}=208.2982$) nispeten daha yüksek; özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların ($\bar{x}=31.0198$) iş doyum düzeyleri ise devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlardan ($\bar{x}=31.7118$) nispeten daha düşüktür.

4.5. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Kademesine Göre Farklılaşması

Denence 5: Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu, yılmazlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyleri çalıştıkları okulun kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek, iş doyumunu ve yılmazlık düzeylerinin okul türüne göre farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Manova Analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4.10' da verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Örgütsel Destek, İş Doyum ve Yılmazlık Düzeylerinin Okul Kademesine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Manova Analizi

Kovaryans Matrislerini n Homojenliği Testi (Box's Test)	Gruplararası Varyans Eşitliği Testi (Levene Test)	Etki	Wilk's Lambda	F	Hipotez Serbestlik Derecesi	Hata Serbestlik Derecesi	P
.510	AÖD .773 İD .994 Y .692	Okul Kademesi	.969	2.594	6	990	.017*

*AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.10' a bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin okul kademesine göre farkın anlamlı olduğu görülmektedir (Wilk's Lambda (Λ) = .969; $F_{6,990} = 2.594$; $p=.017$, kısmi $\eta^2= .015$). Tablo 4.11' de ise bu farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.11. Farklılaşmanın Hangi Gruptan Kaynaklandığına İlişkin Anova Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig	Kısmi Eta Kare
Okul Kademesi	AÖD	1586.467	2	793.233	3.155	.043	.013
	İD	88.408	2	44.204	2.221	.110	.009
	Y	1413.990	2	706.995	1.355	.259	.005

*AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İD=İş Doyumu, Y=Yılmazlık

Tablo 4.11'e bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre anlamlı farklılık bulunmamakla beraber ilkokulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ($\bar{x}=115.8289$) lisede çalışan psikolojik danışmanlardan ($\bar{x}=111.8675$) nispeten daha yüksektir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

5.1. Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Okullarda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyum düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuç olarak psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde; iş doyumları ile yılmazlık düzeyleri arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyum düzeylerini ve yılmazlık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmış ve sonuç olarak psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyum düzeylerini ve yılmazlık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Elde edilen bulgulara bakıldığında psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin %7'sinin iş doyum düzeylerinin ise %30'unun algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile açıklandığı görülmektedir. İlgili alanyazına bakıldığında mevcut araştırmada incelenen

değişkenler arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Aşağıda bu araştırmalara yer verilmiştir.

Eğitim sektöründe ve diğer sektörlerde görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında birbirleri ile örtüşmeyen araştırma bulgularının olduğu görülmektedir. Anafarta (2015), Demir Saykılı (2019), Diken, Koçyiğit, Topaloğlu ve Yılmaz (2019), Oktar (2019) ve Usufllu (2020) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur; bu bulgular mevcut araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ateş (2019), Polatçı, Ardıç ve Koç (2014) ve Yuvka ve Gül (2022) yaptıkları çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuşken Eser ve Bedel (2017) ve Karadirek (2020) ise pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu bulgulardan farklı olarak Karaca (2019) ise, okul öncesi öğretmenlerinden oluşan bir örnekleme yaptığı çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Aslan (2020) ve Genç (2018) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır; bu sonuçlar mevcut araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında Ahmad ve Yekta (2010), Bogler ve Nir (2012), Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016), Miao (2011) ve Zumrah ve Boyle (2015) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Baranik, Roling ve Eby (2010), Bertnarto ve diğerleri (2020), Bibi, Khalid ve Hussain (2019), Cullen, Edwards, Casper ve Gue (2014) ve Kurtessis ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi yapılan araştırmalardaki örneklem grubunun farklı örgütlerde çalışması ve bu örgütlerin çalışma koşullarının farklılık göstermesi, örneklem grubundaki çalışanların örgüt yönetiminin çalışanlara yönelik tutumunun farklılık göstermesi veya örneklem gruplarındaki çalışanların demografik ve bireysel olarak farklılık göstermesi olabilir.

Eğitim sektöründe ve diğer sektörlerde görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında birbirleri ile örtüşmeyen araştırma bulgularının olduğu görülmektedir. Akçakanat, Uzunbacak ve Köse (2018), Annakkaya ve Atanur Baskan (2021), Cömert ve Yürür (2017), etinkaya Büyükbodur (2018), Demirci (2019), Düzgün ve Yeşiltaş (2019), ve Mert ve şen (2019) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur; bu bulgular mevcut araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bekmezci, Orçanlı ve Fırat (2020), Büyükgöze (2014), alışkan ve Pekkan (2017) ve Habip, Tanyıldızı ve Kazan (2020) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyi üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında benzer şekilde Annakkaya ve Atanur Baskan (2021), Büyükgöze (2014), Düzgün ve Yeşiltaş (2019) ve Mert ve şen (2019) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyi üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır; bu sonuçlar mevcut araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bunun yanı sıra Cömert ve Yürür (2017) ve Demirci (2019) yaptıkları çalışmalarında ise algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır. Bekmezci, Orçanlı ve Fırat (2020), alışkan ve Pekkan (2017) ve Saraçoğlu (2019) ise mevcut araştırmanın aksine yılmazlık düzeyinin algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde etkisi incelenmiş ve anlamlı etkiler bulunmuştur. Yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında Fu, Sun, Wang, Yang ve Wang (2013), Hui, Cao, Lou ve He (2014), Lin (2013), Sihag ve Sarikwal (2015), Qiu ve diğerleri (2020) ve Wang, Liu, Zou, Hao ve Wu (2017) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Aria, Jafari ve Behifar (2019), Azim ve Dora (2016), Ho ve Chan (2022), ve Lin (2013) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin yılmazlık düzeyi üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi yapılan araştırmalardaki örneklem grubundaki çalışanların farklı yönetim yapısına veya çalışma koşullarına sahip olması, çalışanların iş hayatında yaşadıkları stres ya da olumsuz durumları engelleyen farklı koruyucu faktörlere sahip

olması veya farklı örneklem gruplarındaki çalışanların demografik ve bireysel olarak farklılık göstermesi olabilir.

Son olarak eğitim sektöründe ve diğer sektörlerde görev yapan çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularına bakıldığında birbirleri ile örtüşmeyen araştırma bulgularının olduğu görülmektedir. Başer (2020), Çetin ve Basım (2011), Dönmez (2014), Kanbur, Kanbur ve Özdemir (2017), Kurt (2011), Mizmizoğlu (2018) ve Ok Taş (2021) yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur; bu bulgular mevcut araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Doğan (2020) yaptığı çalışmada çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuşken; Karacabey ve Bozkuş (2019) yaptıkları çalışmada iş doyumunu düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında Brown, Wey ve Foland (2018), Ghandi, Hejazi ve Hudgins (2017), Hansen, Buitendach ve Kanengoni (2015), Larrabee ve diğerleri (2010), Meneghel, Borgogni, Miraglia, Salanova ve Martinez (2016), Zhang ve diğerleri (2020) ve Zheng ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi yapılan araştırmalardaki örneklem grubundaki çalışanların farklı çalışma koşullarına sahip olması, örgütlerde bulunan çalışma arkadaşlarının farklı olması, çalışanların iş hayatında yaşadıkları stres ya da olumsuz durumları engelleyen farklı koruyucu faktörlere sahip olması veya farklı örneklem gruplarındaki çalışanların demografik ve bireysel olarak farklılık göstermesi olabilir.

5.2. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Manova Analizi yapılmış ve psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığı görülmüştür (Wilk's Lambda (Λ) = .996; $F_{3,496} = 9.03$; $p = .526$, kısmi $\eta^2 = .004$). Psikolojik danışmanların

ölçme araçlarından aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında ise erkeklerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ($\bar{x}=114.39$) ve İş Doyumu Ölçeği'nden ($\bar{x}=31.89$) aldıkları puanların ortalamalarının kadınlara oranla (AÖD: $\bar{x}=112.52$, İD: $\bar{x}=31.41$) nispeten daha fazla olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Yılmazlık Ölçeği'nden alınan puan ortalamalarına bakıldığında ise kadınların puan ortalamalarının ($\bar{x}=209.07$) erkeklere oranla ($\bar{x}=208.85$) nispeten daha fazla olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bulguları psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin sadece cinsiyet ile açıklanamayacağını göstermektedir. Bu durumun sebebi ise algılanan örgütsel desteği, iş doyumunu ve yılmazlığı etkileyen pek çok farklı faktörün varlığı olabilir. Bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar aşağıda ayrı ayrı tartışılmıştır.

İlgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit eden araştırmaya rastlanılmamıştır Eğitim örgütlerinde çalışan diğer öğretmenlerle yürütülen araştırmalara bakıldığında ise mevcut araştırma ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin cinsiyete göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Genç (2021), Meriç, Öztürk Çiftçi ve Yurtal (2019) ve Polat (2021) yürüttükleri çalışmalarda erkeklerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin kadınlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin cinsiyete göre farkın anlamlı olup olmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında ise Deniz (2021), Derinbay (2011), Kurt (2020) ve Tanrıoğen ve Sertel (2019) yaptıkları çalışmalarında erkek öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin kadın öğretmenlere oranla nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Bu bulgular mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Kartal, Yirci ve Özdemir (2015) ve Özdemir, Çoban, Gün, Çeltek ve Koptagel Çeltek (2020) ise çalışmalarının bulgularında kadın öğretmenlerin puan algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin erkek öğretmenlere oranla nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı okullarda çalışan öğretmenlerin cinsiyet sayılarının farklılık göstermesi veya okul yönetimlerinin farklılık göstermesi, okulların çalışma koşullarının farklılık göstermesi veya katılımcıların demografik ve karakteristik özelliklerinin farklılık göstermesi olabilir. Nitekim diğer sektörlerde bulunan

çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında Keklik Okul (2021), Kestek, Çolakoğlu ve Atay (2018), Kurtipek, Ayyıldız Durhan ve Güngör (2021) ve Yıldız Bağdoğan (2018) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra Engin, Ünsar ve Oğuzhan (2020) ise yürüttükleri çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyete göre farkın anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Boateng (2014), Nwanzu (2017), Shoss, Eisenberger, Restubog ve Zagenczyk (2013) ve Zhong, Wayne ve Liden (2016) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Khursid ve Arjum (2012), Livingston ve Forbes (2016) ve Zhou ve Miao (2014) yürüttükleri çalışmalarda çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin cinsiyete göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunun cinsiyete göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Çulha (2017), Köksal (2019) ve Umay (2015), yaptıkları çalışmalarında erkeklerin iş doyumunu düzeylerinin kadınlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bulut Yazıcı (2018), Çağırıcı (2017), Kağan (2010) ve Özen (2011) yürüttükleri araştırmada erkek psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin kadın psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Bu bulgular mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Ekşi, Ismuk ve Parlak, (2015) ve Karatepe, (2021) yaptıkları çalışmalarında kadın psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin erkek psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı okullarda çalışan psikolojik danışmanların cinsiyet sayılarının farklılık göstermesi, çalıştıkları okulların çalışma koşullarının farklılık göstermesi veya katılımcıların demografik ve karakteristik özelliklerinin farklılık göstermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ve diğer sektörlerde bulunan çalışanların iş doyumunu düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında da Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Doğan ve Akandere (2019), Tarcan İçigen ve Uzut (2012), Taş ve Selvitopu (2020), Yılmaz ve Boğa Ceylan (2011)

yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumlarının cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığını; Güner, Çiçek ve Can (2014), Kabakcı ve Güdek (2020) ve Şahin (2013) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumlarının cinsiyete göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Abdulla, Djebarni ve Mellahi (2011), Anari (2012), Johnson (2012), Matos, Neushotz, Quinn Griffin ve Fitzpatrick (2010), Strydom, Nortje, Beukes, Esterhuysen ve Westhuizen (2012) ve Tschopp, Grote ve Gerber (2014) yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumları düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Mahmood, Nudrat, Asdaque, Nawaz ve Haider (2011), Mondal, Shrestha ve Bhaila (2011), ve Usop, Kadtong ve Usop (2013) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumları düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Yılmazlık düzeyinin cinsiyete göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Burhan (2021) ve Ok Taş (2021) yaptıkları çalışmalarında erkek psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin kadın psikolojik danışmanlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yılmazlık düzeyinin cinsiyete göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında ise, Doğan (2020) ve Güzel (2021) yaptıkları araştırmalarında erkek psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin kadın psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Özkapu (2019) yaptığı çalışmasında ise, kadın psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin erkek psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ve bu bulgu mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı örgütlerde çalışan psikolojik danışmanların cinsiyet sayılarının farklılık göstermesi, katılımcıların iş ortamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yollarının farklılık göstermesi veya katılımcıların demografik ve karakteristik özelliklerinin farklılık göstermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ve diğer sektörlerde bulunan çalışanların yılmazlık düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında Demren (2020), Küçüktahtılıdil (2016), Öztürk (2019), Sezgin (2012) ve Topkaya ve Korucu (2018) yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Kızanlıkları

ve Çöp (2017) ve Yiter (2019) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Allan, McKenna ve Dominey (2014), Kumar ve Dixit (2014), Young, Greenbaum ve Dormady (2017) ve Wasden (2014) yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Catabay, Stockman, Campbell ve Tsuyuki (2019), Guillasper, Oducado ve Soriano (2021), Sacco, Cuirzynski, Harvey ve Ingersoll (2015) ve Zagalaz, Manrique, Velede, Zagalaz Sanchez ve Gonzalez (2020) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin cinsiyete göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

5.3. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Manova Analizi yapılmış ve psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olduğu görülmüştür (Wilk's Lambda (Λ) = .951; $F_{9,1202} = 2.785$; $p=.003$, kısmi $\eta^2 = .017$). Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığına bakıldığında ise psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkın anlamlı olduğu; iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin ise çalışma yılına göre farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Psikolojik danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında 6-11 yıldır görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının ($\bar{x} = 115.879$) 18 yıl ve daha fazla süredir görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarından ($\bar{x} = 110.665$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. 0-5 yıldır veya 12-17 yıldır görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları 18 yıl ve daha uzun süredir görev yapmakta olan psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Psikolojik danışmanların İş Doyumu Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında 12-17 yıldır görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının diğerlerinin ortalamalarından nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Yılmazlık Ölçeği'nden alınan puan ortalamalarına bakıldığında ise 0-5 yıldır görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının diğerlerinin ortalamalarından nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bulguları psikolojik danışmanların iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin sadece çalışma süresinin farklılığı ile açıklanamayacağını; görev yapılan sürenin algılanan örgütsel destek düzeylerini ise önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu durumun sebebi ise algılanan örgütsel desteği, iş doyumunu ve yılmazlığı etkileyen pek çok farklı faktörün varlığı olabilir. Çalışma süreleri farklı olan psikolojik danışmanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı farklılık göstermesinin sebebi ise örnekleme dahil olan psikolojik danışmanların farklılığının yanı sıra psikolojik danışmanların görev yaptıkları okul yönetimi yapısının da farklılık göstermesi olabilir. Bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar aşağıda ayrı ayrı tartışılmıştır.

İlgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma süresine göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit eden araştırmaya rastlanmamıştır. Eğitim örgütlerinde çalışan diğer öğretmenlerle yürütülen araştırma sonuçlarında ise mevcut araştırma ile örtüşen ve örtüşmeyen bulgular görülmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı farklılaştığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Deniz (2021), Derinbay (2011), Hatipoğlu (2015), Sarıkaya (2019) ve Ulucan (2018) yaptıkları çalışmalarında 5 yıldan daha az süredir okullarda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, 21 yıl veya daha uzun süredir çalışan psikolojik danışmanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular, mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmekle beraber mevcut araştırmanın bulgularında mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, 21 yıl ve daha uzun süredir okullarda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile anlamlı farklılık göstermemektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin çalışma sürelerine göre anlamlı farklılaşmadığı araştırmalara bakıldığında ise birbirleri ile örtüşmeyen bulguların olduğu görülmektedir. Örneğin İlişen (2017), Özdemir, Çoban, Gün, Çeltek ve Koptagel Çeltek (2020) ve Terzi ve Çelik (2016) yaptıkları çalışmalarında mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin 21 yıl veya daha uzun süredir çalışan psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha

yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını; Karaca (2019), Süzerler (2013) ve Tanrıoğen ve Sertel (2019) yaptıkları çalışmalarında ise 21 yıl veya daha uzun süredir görev yapmakta olan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin ise diğerlerine oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı okullarda çalışan öğretmenlerin veya aynı okulda çalışan öğretmenlerin çalışma sürelerinin farklılık göstermesi, okul yönetimlerinin farklılık göstermesi ya da çalışanların örgütsel destek algılarının zaman içerisinde değişiklik göstermesi olabilir. Nitekim diğer sektörlerde bulunan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında Boz, Özkan ve Aydın (2017), Deniz ve Çetin (2018), Kestek, Çolakoğlu ve Atay (2018) ve Taner ve Ercan İştin (2019) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Sü Eröz ve Şittak (2019) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Chung (2017), Conway ve Coyle-Shapiro (2012), Hayton, Carnabuci ve Eisenberger (2012), Miao (2011), Yongxing, Hongfei, Baoguo ve Lei (2017) ve Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell ve Thatcher (2010) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Cao, Hirschi ve Deller (2014), Cullen, Edwards, Casper ve Gue (2014), Kim, Eisenberger ve Baik (2016) ve Neves ve Eisenberger (2012) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunun çalışma süresine göre anlamlı farklılaşmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Kağan (2010) ve Özen (2011) yaptıkları çalışmalarında 5 yıl veya daha az süredir çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğunu; Çağırıcı (2017), Çulha (2017) ve Güneş (2020) yaptıkları çalışmalarında ise en az 6 yıldır çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğunu; Karatepe (2021) ise yaptığı çalışmasında ise 21 yıl veya daha uzun süredir çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu düzeylerinin diğerlerine oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın

anlamli olmadigini tespit etmislerdir. Bu bulgular, mevcut arastirmanin bulgulari ile ortusmektedir. Is doyumunun calisma suresine gore anlamli farklilastigini tespit eden arastirmalara bakildiginda ise Cirhinlioğlu ve Demir (2017) ve Kadioğlu (2014) yaptiklari calismalarinda gorev yapma suresinin arttikca is doyumunu duzeyinin arttigini; Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) ise yaptiklari calismalarinda gorev yapma suresinin arttikca is doyumunu duzeyinin azaldigini tespit etmislerdir. Arastirma bulgularinin birbirleri ile ortusmemesinin sebebi farkli okullarda calisan psikolojik danismanlari calisma surelerinin farklilik gostermesi veya calisanlari surec icerisinde calisma kosullari ya da ücret gibi kosullardan aldiklari doyumun farklilik gostermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe calisan öğretmenlerin ve diğeri sektörlerde bulunan calisanlari is doyumunu duzeylerini inceleyen arastirmalara bakildiginda da Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Kabakcı ve Güdek (2020), Tarcan İçigen ve Uzut (2012) ve Yılmaz ve Boğa Ceylan (2011) yaptiklari calismalarinda calisanlari is doyumunu duzeylerinin calisma yilina gore farkinin anlamli olmadigini; Güner, Çiçek ve Can (2014) ve Taş ve Selvitopu (2020) ise yaptiklari calismalarinda calisanlari is doyumunu duzeylerinin calisma yilina gore farkinin anlamli oldugunu tespit etmislerdir. Yurt disinda ve diğeri sektörlerde calisan bireylerle yapilan arastirmalari bulgularina bakildiginda Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes ve Salovey (2010) ve Laird, Harvey ve Lancaster (2015) yaptiklari calismalarinda calisanlari is doyumunu duzeylerinin calisma yilina gore farkin anlamli olmadigini; Chen, Ployhart, Thomas, Anderson ve Bliese (2011), Chordiya, Sabharwal ve Goodman (2017), Oosthuizen, Coetzee ve Munro (2016) ve Riza, Ganzach ve Liu (2016) ise yaptiklari calismalarinda calisanlari is doyumunu duzeylerinin calisma yilina gore farkin anlamli oldugunu tespit etmislerdir.

Psikolojik danismanlari yilmazlik duzeylerinin incelendigii arastirmalara bakildiginda mevcut arastirmanin bulgulari ile örtüşen ve örtüşmeyen arastirmalari olduğu görülmektedir. Yilmazlik duzeyinin calisma suresine gore anlamli farklilasmadigini tespit eden arastirmalara bakildiginda Güzel (2021) yaptigi calismasinda 7 yıl veya daha uzun süredir calisan psikolojik danismanlari yilmazlik duzeylerinin diğerielerine oranla nispeten daha yüksek oldugunu fakat bu farkin anlamli olmadigini tespit etmiştir. Bu bulgular, mevcut arastirmanin bulgulari ile örtüşmekle beraber mevcut arastirmanin bulgularinda mesleğe yeni baslayan psikolojik danismanlari yilmazlik duzeylerinin nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkin anlamli olmadigi görülmektedir. Yilmazlik duzeyinin calisma suresine göre farkin

anlamli olduğunu tespit eden araştırma bulgularına bakıldığında ise Burhan (2021) yaptığı çalışmasında mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin anlamli bir şekilde daha yüksek olduğunu; Ok Taş, (2021) ise, 23 yıl ve daha uzun süredir çalışan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin anlamli şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı örgütlerde çalışan psikolojik danışmanların çalışma sürelerinin farklılık göstermesi veya örneklem gruplarındaki çalışanların iş ortamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yollarının süreç içerisinde farklılık göstermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ve diğer sektörlerde bulunan çalışanların yılmazlık düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında Kızanlıklı ve p (2017), Kktatlıdil (2016), ztrk (2019) ve Sezgin (2012) yaptığı çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamli olmadığını; Yiter (2019) ise yaptığı çalışmasında çalışanların yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamli olduğunu tespit etmiştir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Gu ve Li (2013) ve Rushton, Batcheller, Schroeder ve Donohue (2015) yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamli olmadığını; Mallak ve Yıldız (2016), Moreno, Navarro, Molleda ve Fuentes-Lara (2019), Palma-Garcia ve Hombrados-Mendieta (2014) ve Talavera-Velasco, Luceno-Moreno, Garcia-Albuerno ve Martin-Garcia (2021) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin çalışma yılına göre farkının anlamli olduğunu tespit etmişlerdir.

5.4. Okulda alışan Psikolojik Danışmanların Algılanan rgtsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Türüne Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin okulun türüne göre farkın anlamli olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Manova Analizi yapılmış ve psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin okulun türüne göre farkın anlamli olduğu görülmüştür (Pillai's Trace = .017; $F_{3,496} = 2.889$; $p=.035$, kısmi $\eta^2= .017$). Bu farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda gruplar arasında farklılık görülmemiştir. Psikolojik danışmanların Algılanan rgtsel Destek

Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında özel okulda görev yapan psikolojik danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (\bar{x} =113.7723) ve Yılmazlık Ölçeği'nden (\bar{x} =211.8020) aldıkları puanların ortalamalarının devlet okulunda çalışan psikolojik danışmanlara oranla (AÖD: \bar{x} =112.9749, Y: \bar{x} =208.2982) nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puan ortalamalarına bakıldığında ise devlet okulunda çalışan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının (\bar{x} =31.7118) özel okulda çalışan psikolojik danışmanlara oranla (\bar{x} =31.0198) nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bulguları psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin sadece okul türü değişkeni ile açıklanamayacağını göstermektedir. Bu durumun sebebi ise algılanan örgütsel desteği, iş doyumunu ve yılmazlığı etkileyen pek çok farklı faktörün varlığı olabilir. Bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar aşağıda ayrı ayrı tartışılmıştır.

İlgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin okul türüne göre anlamlı farklılaşp farklılaşmadığını tespit eden araştırmaya rastlanılmamıştır. Eğitim örgütlerinde çalışan diğer öğretmenlerle yürütülen araştırma sonuçlarında ise mevcut araştırma ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin okul türüne göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Deniz (2021), Doğan (2014), Gül (2010), Kaçamak (2019) ve Nayır (2011) yaptıkları çalışmalarında özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlara oranla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Mevcut araştırmanın bulgularında da özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, devlet okullarında görev yapmakta olan psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerinin farklılık göstermesi, özel okul ve devlet okulu yönetim biçimlerinin veya çalışanlara yönelik tutumlarının farklılık gösterebilmesi ya da çalışanların örgütsel destek algılarının bireysel olarak farklılık göstermesi olabilir. Nitekim diğer sektörlerde bulunan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen araştırmalara ve yurt dışında yürütülen araştırmalara bakıldığında

Fettahoğlu (2006), Güney, Akalın ve İlsev (2007), Mathafena ve Grobler (2021), Sezgili (2021) ve Xerri, Farr-Wharton, Brunetto, Shacklock ve Robson (2014) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin kurum türüne göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunun okul türüne göre farkın anlamlı olmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Çulha (2017) ve Güneş (2020) yaptıkları çalışmalarında devlet kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğunu; Çağırıcı (2017) ise yaptığı çalışmasında özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. İş doyumunun okul türüne göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Çabuk Aktaş (2021), Kadioğlu (2014), Kağan (2010) ve Özen (2011) ise özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin devlet okullarında görev yapmakta olan psikolojik danışmanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı psikolojik danışmanların çalıştıkları okul türünün farklılık göstermesi veya çalışanların süreç içerisinde ücret, terfi ya yaptığı işin niteliği gibi koşullardan aldıkları doyumun farklılık göstermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ve diğer sektörlerde bulunan çalışanların iş doyum düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında Şakacı (2018) yürüttüğü çalışmasında çalışanların iş doyum düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir. Gider, Şimşek, Ocak ve Top (2011), Güngör ve Çetin (2018), Karademir (2016) ve Kama (2017) ise yürüttükleri çalışmalarında çalışanların iş doyum düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Andersen ve Kjeldsen (2013) ve Eovarosson ve diğerleri (2021) yürüttükleri çalışmalarında çalışanların iş doyum düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Danzer (2019), Dobrinic ve Fabac (2021), Rahman ve diğerleri (2019), Sanchez-Sanchez ve Fernandez Puente (2021), Shacklock, Brunetto ve Farr-Wharton (2012) ve Wang, Yang ve Wang (2012) ise yürüttükleri çalışmalarında çalışanların iş doyum düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Yılmazlık düzeyinin okul türüne göre anlamlı farklılaşmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Doğan (2020) yaptığı çalışmada devlet okulunda çalışan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin özel okulda çalışan psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmiştir. Güzel (2021) ise özel okulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin ise devlet okulunda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlara oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı psikolojik danışmanların çalıştıkları okul türünün farklılık göstermesi veya örneklem gruplarındaki çalışanların iş ortamında sahip olduğu koşulların karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yolları üzerinde farklı etkiler göstermesi olabilir. Nitekim diğer sektörlerde bulunan çalışanların yılmazlık düzeylerini inceleyen araştırmalara ve yurt dışında yürütülen araştırmalara bakıldığında Artan, Irmak, Karaman ve Cebeci (2020), Begenirbaş ve Turgut (2016), Dirzyte ve Patapas (2022), Ölmezoğlu İri ve Korkmaz (2021) ve Yalçın ve Çavuşoğlu (2017) yaptıkları çalışmalarında çalışanların yılmazlık düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir.

5.5. Okulda Çalışan Psikolojik Danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri, İş Doyum Düzeyleri ve Yılmazlık Düzeylerinin Okulun Kademesine Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin okul kademesine göre farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Manova Analizi yapılmış ve psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumları ve yılmazlık düzeylerinin okul kademesine göre farkın anlamlı olduğu görülmüştür (Wilk's Lambda (Λ) = .969; $F_{6,990} = 2.594$; $p=.017$, kısmi $\eta^2 = .015$). Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığına bakıldığında ise, psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin okul kademesine göre farkın anlamlı olduğu; iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeylerinin ise, okul kademesine göre farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Psikolojik danışmanların Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında ilkokulda görev yapmakta olan psikolojik

danışmanların puan ortalamalarının ($\bar{x}= 115.82$) lisede görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarından ($\bar{x}= 111.86$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaokulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamaları ise lisede görev yapmakta olan psikolojik danışmanlardan nispeten daha yüksek olsa da ($\bar{x}= 112.04$) bu fark anlamlı değildir. Psikolojik danışmanların İş Doyumu Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamalarına bakıldığında ilkokulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının ($\bar{x}= 32.17$), ortaokulda ($\bar{x}= 31.47$) ve lisede ($\bar{x}= 31.13$) görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarından nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Yılmazlık Ölçeği'nden alınan puan ortalamalarına bakıldığında ise lisede çalışan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının ($\bar{x}= 211.19$), ilkokulda ($\bar{x}= 207.01$) ve ortaokulda ($\bar{x}= 208.67$) görev yapmakta olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarından nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bulguları psikolojik danışmanların iş doyumlarının ve yılmazlık düzeylerinin sadece okul kademesinin farklılığı ile açıklanamayacağını; görev yapılan okul kademesi farklılığının ise algılanan örgütsel destek düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu durumun sebebi ise, iş doyumunu ve yılmazlığı etkileyen pek çok farklı faktörün varlığı olabilir. Görev yaptıkları okul kademeleri farklı olan psikolojik danışmanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı farklılık göstermesinin sebebi ise örnekleme dahil olan psikolojik danışmanların farklılığının yanı sıra psikolojik danışmanların görev yaptıkları okul yönetiminin de yürüttüğü yönetim biçiminin farklılık göstermesi olabilir. Bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar aşağıda ayrı ayrı tartışılmıştır.

İlgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin okul kademesine göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit eden araştırmaya rastlanılmamıştır. Eğitim örgütlerinde çalışan diğer öğretmenlerle yürütülen araştırma sonuçlarında ise, mevcut araştırma bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen bulguların olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin okul kademesine göre puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında Ergül (2019), İlişen (2017), Kurt (2020), Nayır ve Taşkın (2017), Özdemir, Çoban, Gün, Çeltek ve Koptagel Çeltek (2020) ve Tanrıoğen ve Sertel (2019) yaptıkları çalışmalarında lisede görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan

öğretmenlere oranla anlamlı bir şekilde daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin okul kademesine göre farkının anlamlı olmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Deniz (2021) yaptığı çalışmada ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin diğer kademelerde çalışan öğretmenlerden; Hatipoğlu (2015), Kartal, Yirci ve Özdemir (2015) ve Terzi ve Çelik (2016) ise yaptığı çalışmalarında ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin diğer kademelerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı okullarda ve farklı kademelerde çalışan öğretmenlerin veya aynı okul içerisinde çalışan öğretmenlerin kademelerinin farklılık göstermesi, okulların yönetim biçimlerinin ya da yönetimin çalışanlara yönelik tutumlarının farklılık göstermesi, farklı kademelerde bulunan öğretmenlerin yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan algı farklılıkları veya çalışanların örgütsel destek algılarının bireysel olarak göstermesi olabilir.

Psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunun okul kademesine göre farkın anlamlı olmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015), Güneş (2020) ve Kadioğlu (2014) yaptıkları çalışmalarında ortaokulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin diğer kademelerde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlardan nispeten daha yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırma bulguları, mevcut araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. İş doyumunun okul kademesine göre farkın anlamlı olduğunu tespit eden araştırmalara bakıldığında ise Nas, Sak ve Şahin Sak (2017) yaptığı çalışmada ilkokulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin diğer okul kademelerinde görev yapanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı psikolojik danışmanların çalıştıkları okul kademesinin farklılık göstermesi veya çalışanların süreç içerisinde yaptığı işin niteliği gibi koşullardan aldıkları doyumun farklılık göstermesi veya farklı kademelerde bulunan öğrencilere yönelik yürütülen çalışmaların iş doyumları üzerinde farklı etkiler göstermesi olabilir. Nitekim eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin ve diğer sektörlerde aynı sektör içerisinde farklı departmanlarda bulunan çalışanların iş doyumunu düzeylerini inceleyen araştırmalara

bakıldığında Çolak, Altinkurt ve Yılmaz (2017), Demirci (2019), Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ve Tarcan İçigen ve Uzut (2012) yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin çalışılan kurum kademesine göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Altinkurt ve Yılmaz (2014), Güner, Çiçek ve Can (2014), Kabakcı ve Güdek (2020) ve Karademir (2016) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin çalışılan kurum kademesine göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yurt dışında ve diğer sektörlerde çalışan bireylerle yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında Ferguson, Frost ve Hall (2012), Olsen ve Huang (2019) ve Skaalvik ve Skaalvik (2011) yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin çalışılan kurum kademesine göre farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Marston (2010) ve Perte (2019) ise yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin çalışılan kurum kademesine göre farkının anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında yılmazlık düzeyinin okulun kademesine göre farkın anlamlı olmadığını tespit eden araştırmalara bakıldığında, Güzel (2021) yaptığı çalışmada lisede görev yapmakta olan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin, ortaokulda ve ilkokulda görev yapan psikolojik danışmanlardan nispeten daha yüksek olduğunu; Doğan (2020) ise yaptığı çalışmada ilkokulda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeyinin, ortaokulda ve lisede görev yapmakta olan psikolojik danışmanlardan nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan diğer öğretmenlerle yürütülen ve yılmazlık düzeyinin okul kademesine göre farkının anlamlı olmadığı araştırmalara bakıldığında Bozgeyikli ve Şat (2014), Bozkurt ve Levent (2021) ve Irmak ve Izgar (2015) yaptıkları çalışmalarında ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin yılmazlık düzeylerinin ilkokulda veya lisede görev yapmakta olan öğretmenlerden nispeten daha yüksek olduğunu; Çetin (2019) ve Demir Polat (2018) ise ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin yılmazlık düzeylerinin ortaokul veya lisede görev yapmakta olan öğretmenlere oranla nispeten daha yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularının birbirleri ile örtüşmemesinin sebebi farklı psikolojik danışmanlar ve öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesinin farklılık göstermesi veya örneklem gruplarındaki çalışanların farklı kademelerde yaptıkları işin niteliği ya da iş ortamında sahip olduğu koşulların karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yolları üzerinde farklı etkiler göstermesi olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular kısaca özetlenmiş ve elde edilen bilgiler ışığında daha sonra yapılacak araştırmalar için araştırmacılara öneriler verilmiştir.

6.1. Sonuç

- Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde orta seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerinin belirli bir kısmının algılanan örgütsel destek düzeyi tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışmanların yılmazlık düzeylerinin belirli bir kısmının algılanan örgütsel destek düzeyi tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri çalışılan okulun türüne göre farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına ve çalışılan okulun kademesine göre farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeyleri ve yılmazlık düzeyleri, çalışma yılına ve çalışılan okulun kademesine göre farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma, Eskişehir ve Samsun ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ve özel okullarda çalışan 500 psikolojik danışmanla yürütülmüştür. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırmak ve evrene ilişkin daha kapsamlı yorumlamalar yapabilmek için Türkiye'nin diğer illerinde bulunan ve sayıca daha fazla psikolojik danışmana ulaşarak araştırma tekrardan yürütülebilir. Ayrıca yürütülecek yeni araştırma evrenine okul psikolojik danışmanlarının yanı sıra RAM'larda, özel psikolojik danışma merkezlerinde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, çeşitli bakanlıklarda veya özel şirketlerin insan kaynakları biriminde psikolojik danışman unvanı ile çalışan bireyler dahil edilerek araştırmanın kapsamı genişletilebilir.

Bu çalışmada katılımcılardan elde edilen bilgiler *cinsiyet, çalışma yılı, çalışılan okulun türü ve çalışılan okulun kademesi* ile sınırlıdır. Okul psikolojik danışmanları ile yürütülmek istenen başka bir çalışmada bu bilgilerin yanı sıra katılımcıların *yaş, medeni durum, gelir düzeyi, mezun olunan anabilim dalı, bulunduğu son okuldaki çalışma süresi, okulda bulunan yöneticiyle çalışma süresi* gibi bağımsız değişkenler eklenebilir. Ayrıca araştırmanın temel değişkenleri olan *algılanan örgütsel destek, iş doyumu ve yılmazlık* değişkenlerinin yanı sıra *örgütsel adalet, örgütsel bağlılık* veya *psikolojik sermaye* gibi değişkenlerin eklenmesi, psikolojik danışmanlarla ilgili olan oldukça kısıtlı alanyazına katkı sağlayacak nitelikte araştırmaları ortaya çıkaracaktır.

6.2.2. Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler

Okulda çalışan psikolojik danışmanların işlerinden doyum almaları ve çalışma hayatı sürecinde karşılarına çıkan ve onları olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkması, hem çalışanın bireysel hayatını olumlu etkiler hem de çalışılan okulun belirlediği hedefleri gerçekleştirmede başarılı olmasına yardımcı olur. Psikolojik danışmanlar, öğrencilerin okul ortamında edindiği olumsuz deneyimlerini ve stres yaratan durumlarını paylaştıkları ilk kişilerden biri olduğu için yılmaz bir kişiliği olan ve işinden doyum alan bir psikolojik danışmanın işini daha verimli yürütmesi, öğrenciler için de okulda daha verimli bir süreç yaşamasına yardımcı olabilir. Psikolojik danışmanların okul idaresinden algıladıkları örgütsel desteğin varlığı ya da seviyesi, onların hem iş doyumlarını hem de yılmazlıklarını etkilediğinden dolayı psikolojik danışmanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerini, iş doyumu düzeylerini ve yılmazlık düzeylerini arttırabilecek programların hem okul yönetimine

hem de psikolojik danışmanlara yönelik planlanması verimliliği arttıracaktır. Bu sebepten dolayı okul yönetiminde bulunan personellere ve okul psikolojik danışmanlarına eş zamanlı olarak destekleyici örgüt kültürünü pekiştiren bilgilendirici seminerler veya karşılıklı etkileşimlerin olacağı paneller düzenlenebilir.

Psikolojik danışmanların iş doyumlarını arttırabilmek için talebe bağlı olarak okul ortamında çalışma koşullarının iyileştirilmesi, özellikle yeni göreve başlayan psikolojik danışmanlar için işin niteliğine ilişkin eğitici seminer, konferans veya panel gibi programların düzenlenmesi gibi yaptırımlar uygulanabilir. Psikolojik danışmanların yılmazlıklarının güçlendirilmesi için ise bu uygulamalara ek olarak psikoeğitim programları düzenlenebilir. Yılmazlık düzeyleri düşük olan psikolojik danışmanlara yönelik bireysel psikolojik danışma programlarının düzenlenmesi veya bu programlara olanak verilmesi de psikolojik danışmanlara faydalı olacak etkinliklerdendir.

KAYNAKÇA

- Abdulla, J., Djebarni, R., and Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE A case study of the Dubai police. *Personel Review*, 40(1), 126-146.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and, Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Afif, A. H. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. *Sleep and Hypnosis*, 20(4), 290-293.
- Ahmad, Z. A., and Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184.
- Ahmed, I., İsmail, W. K., Amin, S. M., and İslam, T. (2014). Role of perceived organizational support in teachers' responsiveness and students' outcomes. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 246-256.
- Akar, F. (2015). "Okulda eğitim-öğretim hizmetlerinin yönetimi" . U. Akın (ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 289-336). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., ve Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 173-193.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 141-170.
- Akkoç, S. (2019). *Lider üye değişimi ile duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: bir kamu kurumunda uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), 31-51.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Allan, J. F., McKenna, J., and Dominey, S. (2014). Degrees of resilience: profiling psychological resilience and prospective academic achievement in university inductees. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(1), 9-25.
- Alpar, R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş 1*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti: iş tatmininin aracılık rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.

- Andersen, L. B., and Kjeldsen, A. M. (2013). Public service motivation, user orientation, and job satisfaction: a question of employment sector? *International Public Management Journal*, 16(2), 252-274.
- Annakkaya, E. E., ve Atanur Baskan, G. (2021). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853.
- Aria, A., Jafari, P., and Behifar, M. (2019). Authentic leadership and teachers' intention to stay: the mediating role of perceived organizational support and psychological capital. *Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital*, 9(3), 67-81.
- Arslan, G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 73-82.
- Arslan, H. (2018). Psikolojik danışmanların mutluluk, psikolojik sağlamlık ve bağımlılık durumları Arasındaki İlişkiler. *Sağlık Bilimlerinde Eğitim Dergisi*, 1(1), 17-35.
- Artan, T., Atak, I., Karaman, M., ve Cebeci, F. (2020). Koronavirüs (COVID-19) salgınında sosyodemografik özellikler, psikolojik sağlamlık ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 15(4), 79-94.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., and Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- ASCA (2022, January). Who are school counselors? school counselor roles & ratios. Retrived 15 January 15, 2022, from <https://www.schoolcounselor.org/About-School-Counseling/School-Counselor-Roles-Ratios>.
- Aselage, J., and Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Aslan, H. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452-1469.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Atalan Yüksel, G. (2019). *Okulda çalışan psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel destek*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılamaları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü*. Basılmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Aube, C., Rousseau, V., and Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aydın, H. (2008). "Örgütlerde personelin tatmini". M. Şimşek ve A. Çelik (ed.). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar* (s. 361-373). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Aydın, İ. (2016). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Azim, A. M., and Dora, M. T. (2016). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological capital. *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 9(2), 99-118.

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., and Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, H. N., ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Baş, M. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü-erzincan'daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Başaran, İ. E. (1988). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Kızılay.
- Başer, B. (2020). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Baysal, A. C., ve Tekarslan, E. (1987). *Davranış bilimleri 1-2*. İstanbul: Bayrak Matbaacılık.
- Beauvais, F., and Oetting, E. R. (1999). "Drug use, resilience and the myth of the golden child". M. D. Glantz, and J. L. Johnson (eds.). *Resilience and development positive life adaptations* (s. 101-108). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Begenirbaş, M., ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Dokuz Eylül Üniversitesi*, 31(1), 57-93.
- Bekmezci, M., Orçanlı, K., ve Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876.
- Belknap, B. M. (2012). *Fostering resilience in beginning special education teachers*. Unpublished Doctoral Thesis, The George Washington University, Washington.
- Benard, B. (1991). *Fostering resiliency in kids: protective factors in the family, school and community*. California: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Benard, B. (2004). *Resiliency: what we have learned*. San Francisco: WestEd.
- Bentley, T. S. (2014). *An examination of the relationship between ramp (recognized asca model program) and job satisfaction among school counselors*. Unpublished Doctoral Thesis, Capella University, Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences, Minnesota.
- Bertnarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatria, I., Purwanto, A., and Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support , job satisfaction toward life satisfaction: evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Bhanthumnavin, D. (2001). *Supervisory social support and the multi-level performance in thai health centers*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Minnesota, United States.
- Bibi, A., Khalid, M. A., and Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859.
- Bies, R. J., and Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: the influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.

- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley and Sons.
- Block, J., and Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Boateng, F. D. (2014). Perceived organizational support and police officer effectiveness: testing the organizational support theory in Ghana. *International Criminal Justice Review*, 24(2), 134-150.
- Bodack, K. L. (2015). *Relationships between personality and demographic factors with resilience in school psychologists*. Unpublished Doctoral Thesis, Indiana University, Bloomington.
- Bogler, R., and Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Boon, O. P., Jaafar, W. M., and Baba, M. (2015). Factors contributing to job satisfaction among school counselors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 211, 803-810.
- Borgas, K. (2020). *The role of POS in the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior*. Unpublished Ph.D. Thesis, Northcentral University, School of Social and Behavioral Sciences, California.
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Boz, M., Özkan, Ç., ve Aydın, Ş. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: otelcilik sektöründe bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*(16. ÜİK Özel Sayısı), 71-86.
- Bozgeyikli, H., ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: özel okul örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Bozkurt, D., ve Levent, A. F. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7968-8000.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., and Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout and job satisfaction among british secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.
- Breen, I. T. (2013). *The influence of perceived organizational support on collective teacher efficacy*. Unpublished Doctoral Thesis, Keiser University Fort Lauderdale.
- Brown, R., Wey, H., and Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(3), 306-313.

- Bulut Yazıcı, E. (2018). *Rehber Öğretmenlerin iş doyumları ile kariyer yaşantıları, mesleki benlik saygıları ve kişisel sağlık davranışları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Burhan, S. (2021). *Psikolojik danışmanlarda şefkat yorgunluğu ve ikincil travmatik stres arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, applications, and program ming (Multivariate Applications Series)*. New York: Routledge.
- Can, A. (2016). *SPSS İle bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., ve Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., ve Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cao, L., Hirschi, A., and Deller, J. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: the role of career satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2013-2032.
- Catabay, C. J., Stockman, J. K., Campbell, J. C., and Tsuyuki, K. (2019). Perceived stress and mental health: The mediating roles of social support and resilience among black women exposed to sexual violence. *Journal of Affective Disorders*, 259, 143-149.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde örgütsel adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, F. (2017). "Birey, örgüt ve yönetim". S. Özdemir, ve N. Cemaloğlu (ed.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (s. 1-33). Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., and Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: a new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159-181.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., and Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: a cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178-195.
- Chung, Y. W. (2017). The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349.
- Cirhinlioğlu, Z., ve Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: izmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Clark, A., Oswald, A., and War, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Connor, K. M., and Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Conway, N., and Coyle-Shapiro, J. A. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role

of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 277-299.

- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Cömert, Y., ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Cropanzano, R., and Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., and Gue, K. R. (2014). Employess' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *J Bus Psychology*, 29, 269-280.
- Cummings, E. M., Braungart-Rieker, J. M., and Rocher-Schudlich, T. D. (2003). "Emotion and personality development in childhood". R. M. Lerner, M. A. Easterbrooks, and J. Mistry (eds.). *Handbook of psychology: development psychology* (s. 211-239). United States of America: John Wiley & Sons Publishers.
- Cummings, E. M., Davies, P. T., and Campbell, S. B. (2000). *Developmental psychopathology and family process, theory, research, and clinical implications*. New York: The Guilford Press.
- Çabuk Aktaş, D. (2021). *Psikolojik danışmanların iş yaşam kalitelerinin, bilişsel duygu düzenleme stratejileri ve algıladıkları stres düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çağırıcı, S. F. (2017). *Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, A., ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çam, O., ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2), 118-126.
- Çapan, B. E., ve Arıcıoğlu, A. (2014). Psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak affedicilik. *e-International Journal of Educational Research*, 5(4), 70-82.
- Çarıkçı, İ. H., ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri. *Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(2), 157-172.
- Çerkez, Y., and Öztörel, İ. (2019). Resilience, life satisfaction and forgiveness of prospective psychological counselors. *Revista San Gregorio*, 1(32), 84-91.
- Çetin, E. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığı ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F., ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetinkaya Büyükbodur, A. (2018). *Sosyal hizmet uzmanlarında psikolojik dayanıklılık ve ikincil travmatik stresin incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çetinkaya, A., ve Bulut, S. S. (2019). Lise öğrencilerinde kendini toparlama gücü düzeyleri ve öznel iyi oluşu artırma stratejilerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(55), 1053-1084.
- Çıkrıkçı, N., ve Odacı, H. (2020). Ön-Ergenler için Kendini Toparlama Gücü Ölçeği: ilk psikometrik bulgular. *EKEV Akademi Dergisi*, 82, 263-280.
- Çolak, İ., Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2017). Öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 189-208.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dai, L., and Xie, H. (2016). Review and prospect on interactional justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 55-61.
- Dalgan, Z. (1998). *Okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dansereau, F., Graen, G., and Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations a longitudinal investigation of the leader making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Danzer, N. (2019). Job satisfaction and self-selection into the public or private sector: Evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 57, 46-62.
- Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*. K. Tosun, (çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Dekker, I., and Barling, J. (1995). Workforce size and work-related role stress. *Work & Stress*, 9(1), 45-54.
- Demir Polat, D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Demir Saykılı, M. (2019). *Bakıcı personelin engelli bakımına yönelik tutumları, örgütsel destek, iş doyumunu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiler*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirbaş, N. (2010). *Yaşamda anlam ve yılmazlık*. Yüksek Lisans Tezi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirci, D. (2019). *Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demirci, U. (2019). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258.
- Demirtaş, Z., ve Alanoglu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(2), 83-100.
- Demren, H. H. (2020). *112 acil sağlık hizmetleri personelinde psikolojik sağlamlık ve sosyo-demografik değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algularına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Deniz, G., ve Çetin, B. (2018). İşgörenlerin “dışsal prestij ve örgütsel destek” algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 3(1), 23-36.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. Ö., ve Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde algılanan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- Dirzyte, A., and Patapas, A. (2022). Positive organizational practices life satisfaction, and psychological capital in the public and private sector. *Sustainability*, 14(488), 1-27.
- Dobrinic, D., and Fabac, R. (2021). Familiarity with mission and vision: impact on organizational commitment and job satisfaction. *Business Systems Research*, 12(1), 124-143.
- Doğan, B. B. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Doğan, M., ve Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre*, 17(2), 154-162.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Donovan, J. J. (2001). "Work motivation". A. Neil, D. S. Ones, H. Kepir Sinangil and C. Viswesvaran (eds.). *Industrial, work and organizational psychology Volume 2* (s. 53-76). London: SAGE Publications.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Düzgün, E., ve Yeşiltaş, M. (2019). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), 533-552.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 17-43.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzales-Morales, M. G., Wickham, R. E., and Buffardi, L. C. (2014). The supervisor POS–LMX–Subordinate POS Chain: moderation by reciprocation wariness and supervisor’s organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 635-656.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Engin, E., Ünsar, A. S., ve Oğuzhan, A. (2020). İşgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Akademik Bakış Dergisi*(Özel Sayı), 15-36.
- Eovarosson, I. R., Einarsdottir, A., Oladottir, A. D., Minelgaite, I., Gunnarsdottir, S., and Guomundsdottir, S. (2021). A comparison on job design and job satisfaction among professionals in private companies and the public sector. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 17(2), 215-234.
- Erdemli, Ö. (2015). *Öğretmenlerin işten geri çekilme davranışları ile çalışma etiği ile ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Ergül, G. (2019). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki (Menteşe İlçe Örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Eser, Ş., ve Bedel, E. F. (2017). İş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*(21), 72-79.
- Ferguson, K., Frost, L., and Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42.
- Fettahoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaştırmanın yönetimi: kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: konya aile hekimleri örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Flores, M. A. (2016). *Teacher personality and belief systems: a study of the relationship between teacher resilience and teachers' beliefs in their ability to help students in a high school environment*. Unpublished Doctoral Thesis, St. Thomas University, Fredericton.

- Fraser, M. W., and Richman, J. M. (2001). Resilience: implications for evidence-based practice. J. M. Richman, and M. W. Fraser (eds.). *The context of youth violence: resilience, risk and protection* (s. 187-198). London: Praeger Publishers.
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., and Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127, 946-951.
- Galanaugh, L. A. (2018). *An investigation of the factors contributing to job satisfaction related to the role of a school psychologist*. Unpublished Doctoral Thesis. Fairleigh Dickinson University, New Jersey.
- Garcia, P. S., Urbano, R. L., and Castelao, S. R. (2021). Consequences of COVID-19 confinement for teachers: family-work interactions, technostress, and perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11259), 1-9.
- Genç, E. (2018). Algılanan örgütsel destek ve mesleki tükenmişliğin iş doyumuna etkisinin incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2332-2345.
- Genç, G. A. (2021). *Proje okullarında algılanan örgütsel destek, okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Genç, N. (2017). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ghandi, P., Hejazi, E., and Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 86 (Special Issue), 189-200.
- Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S., ve Top, M. (2011). Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. *Öneri*, 9(35), 93-101.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gökpinar, G. (2014). *İçsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda a ve b tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Graen, G. B., and Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gu, Q., and Li, Q. (2013). Sustaining resilience in times of change: stories from Chinese teachers. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(3), 288-303.
- Guillasper, J. N., Oducado, R. M., and Soriano, G. P. (2021). Protective role of resilience on COVID-19 impact on the quality of life of nursing students in the Philippines. *Belitung Nursing Journal*, 7(1), 43-49.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algularına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği)*. Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Güler, A. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve öz-yeterlik düzeyleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güner, F., Çiçek, H., ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Güney, S., Akalın, Ç., ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Güngör, B., ve Çetin, S. (2018). İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma. *International Journal of Social Sciences*, 2(1), 50-73.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürkan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeylerine etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, M. (2009). Milli eğitim bakanlığı müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 171-179.
- Güzel, H. (2021). *Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Habip, E., Tanyıldızı, H., ve Kazan, H. (2020). Örgütsel sessizlik ve çalışan dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin moderatör rolü. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 188-205.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hansen, A., Buitendach, J. H., and Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Harris, A. T. (2019). *The effect of mindfulness techniques on teacher resilience as moderated by conscientiousness*. Unpublished Doctoral Thesis, Walden University, Minneapolis.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: ankara çankaya ilçesinde bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hatunoğlu, A., ve Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 333-338.
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., and Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235-249.

- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., and Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support the effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Henderson, N., and Milstein, M. M. (1996). *Resiliency in schools: make it happen for students and educators*. California: Corwin Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ho, H. C., and Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: a one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(922), 1-12.
- Hoşoğlu, R., Kodaz, A. F., Bingöl, T. Y., ve Batık, M. V. (2018). Öğretmen adaylarında psikolojik sağlamlık. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 217-239.
- Hudgins, T. A. (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 24, E62-E69.
- Hui, Q., Cao, X., Lou, L., and He, H. (2014). Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 182-189.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., and Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: the equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.
- İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ingusci, E., Callea, A., Chrimbolo, A., and Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Irmak, M., ve Izgar, H. (2015). Matematik öğretmenlerinin yılmazlık düzeyleri üzerine bir inceleme. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 446-459.
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Johnson, R. R. (2012). Police officer job satisfaction: a multidimensional analysis. *Policy Quarterly*, 15(2), 157-176.
- Kabakcı, B., ve Güdek, B. (2020). Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(59), 2718-2730.
- Kaçamak, N. (2019). *Devlet ve özel okul öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin duygusal emeklerini yordama durumlarının incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu öğretmenlerinde örgütsel çatışma ve iş doyumu ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalidass, A., and Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kama, A. (2017). *Özel ve devlet hastanelerinin acil servis personellerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik Kahramanmaraş ilinde bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kanbur, E., Kanbur, A., ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kaner, S., Bayraklı, H., ve Güzeller, C. O. (2011). Anne-babaların yılmazlık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 12(2), 63-83.
- Kaplan, H. B. (1999). "Toward an understanding of resilience: a critical review of definitions and models". M. D. Glantz, and J. L. Johnson (eds.). *Resilience and development positive life adaptations* (s. 17-85). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaca, M. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek alguları ile iş tatminlerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacabey, M. F., ve Bozkuş, K. (2019). Psikolojik sağlamlığın, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: suriyeli göçmenlerin türkçe öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 21(2), 91-110.
- Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 108-122.
- Karademir, T., ve Açak, M. (2019). Üniversiteli sporcuların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 803-816.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin; motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: bir tekstil işletmesi örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.
- Kararımk, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-142.
- Karaman, F. (2010). *İşletmelerde motivasyon ve verimlilik*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Karami, J., Moradi, A., and Hatamian, P. (2017). The Effect of resilience, self-efficacy, and social support on job satisfaction among the employed, middle-aged and elderly. *Iranian Journal of Ageing*, 12(3), 300-311.
- Karataş, Z., ve Şahin-Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni,

- öğrenci ve okul rehber öğretmeninin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 427-460.
- Karatepe, B. (2021). *Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları ile Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kartal, S. E., Yirci, R., ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Kasparkova, L., Vaculik, M., Prochazka, J., and Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Kavenska, V., Smekova, E., and Smahaj, J. (2013). School psychology in the czech republic: development, status and practice. *School Psychology International*, 34(5), 556-565.
- Kaya, Ö. S., ve Demir, E. (2017). Kendini toparlama gücü ve stresle başa çıkma stratejilerinin mutluluk düzeyini yordama gücü. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 18-33.
- Keklik Okul, F. (2021). Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: mersin ilinde banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 464-480.
- Kerse, G. (2017). *İşe bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler*. Basılmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Keskin, E. (2019). *Örgütlerde uygulanan oryantasyon eğitiminin işten ayrılma niyetine etkisi ve bu süreçte örgütsel destek algısının rolü*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kestek, S. B., Çolakoğlu, Ü., ve Atay, H. (2018). Otel çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi: kuşadası örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 53-68.
- Khursid, F., and Anjum, A. (2012). Department relationship between and perceived organizational support among the higher. *Elixir Human Resource Management*, 48, 9336-9343.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., and Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 558-583.
- Kıranlı Güngör, S., ve İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 962-977.
- Kırımlıoğlu, H., Yıldırım, Y., ve Temiz, A. (2010). İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi (hatay ili örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 88-97.
- Kızanlıklılı, M., ve Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Knight, J. K. (2013). *The relationship between perceived organizational support and teachers' sense of efficacy in regular and alternative schools*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Arkansas at Little Rock, Arkansas.

- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kolodinsky, P., Draves, P., Schroder, V., Lindsey, C., and Zlatev, M. (2009). Reported levels of satisfaction and frustration by arizona school counselors: a desire for greater connections with students in a data-driven era. *Professional School Counseling*, 12(3), 193-199.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behaviour*. New Delhi: New Age International.
- Köksal, H. K. (2019). *Okul psikolojik danışmanlarının özel eğitim öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki: Mersin ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kramier, M. L., and Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Kumar, A., and Dixit, V. (2014). Forgiveness, gratitude and resilience among Indian youth. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(12), 1414-1419.
- Kumpfer, K. L. (1999). "Factors and processes contributing to resilience the resilience framework". M. D. Glantz, and J. J. L. (eds.). *Resilience and development: positive life adaptations* (s. 179-224). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Kurt, M. F. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel sessizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kurt, N. (2011). *Çevik kuvvet personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyumunu düzeyleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kurtipek, S., Ayyıldız Durhan, T., ve Güngör, N. B. (2021). İş serbest zaman çatışmasında algılanan örgütsel desteğin rolü. *Journal of Human Sciences*, 18(4), 715-727.
- Küçüktatlıdil, S. (2016). *Sigorta sektöründe çalışan kişilerin psikolojik dayanıklılık ve stresle başetme stratejilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Laird, M. D., Harvey, P., and Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure and job satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 87-100.
- Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L., . . . Gladden, S. D. (2010). Influence of stress resiliency on rn job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1), 81-102.
- Leatherbarrow, C. R. (2019). *Teacher resilience: a multiple case study analysis of resilient national board certified teachers in Pennsylvania*. Unpublished Doctoral Thesis. East Stroudsburg University, Pennsylvania.
- Lee, Y.-R., Lee, J.-Y., Kim, J.-M., Shin, I.-S., Yoon, J.-S., and Kim, S.-W. (2019). A Comparative study of burnout, stress, and resilience among emotional workers. *Korean Neuropsychiatric Association*, 16(9), 686-694.
- Leventhal, G. S. (1980). "What should be done with equity theory? new approaches to the study of fairness in social relationships". K. J. Gergen, M. S. Greenberg, and R. H. Wills (eds.): *Social Exchange: advances in theory and research* (s. 27-55). New York: Plenum Press.

- Liden, R. C., and Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Lin, T.-L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112.
- Little, M., Axford, N., and Morpeth, L. (2004). Research review: risk and protection in the context of services for children in need. *Child and Family Social Work*, 9, 105-117.
- Livingston, L. A., and Forbes, S. L. (2016). Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: of Canadian amateur sport officials: support, and resilience. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(3), 342-355.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 300-336.
- Luo, Y. (2007). The independent and interactive roles of procedural, distributive, and interactional justice in strategic alliances. *The Academy of Management Journal*, 50(3), 644-654.
- Luthans, F. (1981). *Organizational behavior*. Tokyo: McGraw-Hill Company.
- Luthans, F., and Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Mahmood, A., Nudrat, S., Asdaque, M. M., Nawaz, A., and Haider, N. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: a comparative analysis of gender, urban and rural schools. *Asian Social Science*, 7(8), 203-208.
- Malak, K. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini toplarlama gücü ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Malik, S., and Noreen, S. (2015). Perceived organizational support as a moderator of affective well-being and occupational stress among teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 865-874.
- Mallak, L. A., and Yıldız, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work*, 54, 241-253.
- Marston, S. H. (2010). Why do they teach? A comparison of elementary, high school, and college teachers. *Education*, 131, 437-454.
- Masten, A. S. and Reed, M.-G. (2002). "Resilience in development". C. R. Snyder, and S. J. Lopez (eds.). *Handbook of positive psychology* (s. 74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Mathafena, R. B., and Grobler, A. (2021). Perceived organizational support and leader-member exchange in cultivating innovative behaviour in South African organizations. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 13(5), 559-571.
- Matos, P. S., Neushotz, L. A., Quinn Griffin, M. T., and Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19, 307-312.
- McCubbin, L. (2001). Challenges to the definition of resilience. *American Psychological Association*, 24, 2-19.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive*. New York: Irvington Publishers.

- McDonald, R. P., and Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.
- McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, 24, 41-49.
- MEB (2021). Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği 31213 sayılı yönetmelik Erişim: 27 Ocak 2021, https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf
- Memduhoğlu, H. B. (2008). "Türk eğitim sisteminin genel yapısı ve öğretim kademeleri". H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 1-23). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., and Martinez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *Human Relations*, 69(11), 2047-2067.
- Meriç, E., Öztürk Çiftçi, D., ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Merril, K. M. (2013). *Teacher resilience in high-poverty schools: how do high-quality teachers become resilient?* Unpublished Doctoral Thesis. University of California, San Diego.
- Mert, İ. S., ve Şen, C. (2019). Örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 213-231.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., and Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Mizmizoğlu, E. (2018). *Bir grup ruh sağlığı çalışanında iş doyumunun psikolojik dayanıklılık ve sağlıklı yaşam biçimiyle ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mondal, J., Shrestha, S., and Bhaila, A. (2011). School teachers: job stress and job satisfaction, Kaski, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1, 27-33.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Moreno, A., Navarro, C., Molleda, J.-C., and Fuentes-Lara, M. C. (2019). Measurement and predictors of resilience among Latin American public relations professionals. *Journal of Communication Management*, 23(4), 393-411.
- Naktiyok, S., ve İşcan, Ö. F. (2019). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde örgütsel güven algısının aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1029-1043.
- Nartgün, Ş. S., ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Nas, E., Sak, R., ve Şahin Sak, İ. T. (2017). School counselors' job satisfaction: a comparative study of preschool and primary-school counselors in turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39, 377-394.

- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nayır, F., ve Taşkın, P. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1319-1356.
- Neelamegam, M. (2010). Job satisfaction and demographic variables- is there any link? *Perspectives of Innovations, Economics & Business*, 6(3), 108-111.
- Neves, P., ve Eisenberger, R. (2012). Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Human Performance*, 25(5), 452-464.
- Nwanzu, C. L. (2017). Effect of gender and marital status on perceived organizational justice and perceived organizational support. *Gender & Behaviour*, 15(1), 8353-8366.
- Ok Taş, Ş. (2021). *Mesleki doyumu yordayıcıları olarak psikolojik sağlık, öz yeterlilik ve ikincil travmatik stres*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Olsen, A. A., ve Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27(11), 1-31.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., and Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20, 446-467.
- Orhaner Gündüz, G. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öğülmüş, S. (2001). "Bir kişilik özelliği olarak yılmazlık". *I. Ulusal Çocuk ve Suç: Nedenler ve Önleme Çalışmaları Sempozyumu* (s. 327-340). Ankara: Unicef.
- Ölmezoglu İri, N. İ., ve Korkmaz, F. (2021). Bireylerin Koronavirüs anksiyete düzeylerinin psikolojik sağlamlıklarına etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 769-771.
- Önder, S. (2007). *Kara havacı pilotların iş doyum düzeyleri ve algılanan liderlik stillerinin iş doyum düzeylerine etkileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Önem, Ö. (2018). *Hemşirelerin duygusal emek düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öz, F., & Yılmaz, E. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: psikolojik sağlamlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Özcan, B. (2005). *Anne-babaları boşanmış ve anne-babaları birlikte olan lise öğrencilerinin yılmazlık özellikleri ve koruyucu faktörler açısından karşılaştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M. (2020). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: kuram-uygulama-teknik*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Özdemir, N., Çoban, Ö., Gün, F., Çeltek, F. M., ve Koptagel Çeltek, M. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Pegem Eğitim Kongresi (IPCEDU-2020)* (s. 280-294). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(21), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özen Kutanis, R. (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Özen, S. (2020). *Bilişsel psikoloji (Nedir Serisi-4)*. İstanbul: Siyah Beyaz Yayınları.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özkalp, E. (2004). "Sosyolojinin ortaya çıkışı ve kuramsal yaklaşımlar". E. Özkalp (ed.). *Davranış bilimine giriş* (s. 23-41). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkapu, Y. (2019). *Suriyeli çocuklarla çalışan psikolojik danışmanların, kişilik özellikleri ve öz yeterlik algılarının psikolojik sağlamlıkları üzerindeki etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztaş, Ö., ve Baştaş, M. (2012). Öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2*, 125-133.
- Öztürk, K. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin algularına göre müdürlerin yönetici yeterlikleri ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Palma-Garcia, M. d., and Hombrados-Mendieta, I. (2014). The development of resilience in social work students and professionals. *Journal of Social Work*, 14(4), 380-397.
- Parmaksız, İ., ve Gök, A. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaştıkları güçlükler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 247-265.
- Patton, D. M. (2018). *Predictive relationships between school counselor role ambiguity, role diffusion, and job satisfaction*. Unpublished Doctoral Thesis. Walden University, Human Services, Minneapolis.
- Perte, A.-M. (2019). "Job satisfaction and self-esteem for primary school and kindergarten teachers". E. Soare, and C. Langa (eds.). *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* içinde (s. 535-543). Nicosia: Future Acad.
- Polat, Ş. (2021). Duygusal bağlılık, örgüt kaynaklı öz saygı, örgütsel adalet ve destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi Erken Görünüm*. doi:<https://doi.org/10.21565/ozelegitimdersisi.771552>
- Polatçı, S., Ardiç, K., ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 267-287.
- Qiu, T., Yang, Y., Liu, C., Tian, F., Gu, Z., Yang, S., and Wu, W. (2020). The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: A cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders*, 265, 85-90.

- Rahaman, H. M. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: comparing public and private sectors in bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Rahim, M. A., Magner, N. R., and Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors? what justice perceptions, precisely? *The International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31.
- Rahman, N., Husin, M., Dahian, K., Noh, K. M., Atun, R., and Sivasampu, S. (2019). Job satisfaction of public and private primary care physicians in Malaysia: analysis of findings from QUALICO-PC. *Human Resources for Health*, 17(82), 1-10.
- Rhoades Shanock, L., and Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Richardson, J. E. (2019). *Perceived organizational support and organizational commitment in an urban school division*. Unpublished Doctoral Thesis. Regent University, Virginia.
- Richman, J. M. and Fraser, M. W. (2001). "Resilience in childhood: the role of risk and protection". J. M. Richman, and M. W. Fraser (eds.). *The context of youth violence resilience, risk and protection* (s. 1-12). London: Prager Publishers.
- Riddle, A. C. (2019). *Exploring job satisfaction among mississippi school counselors*. Unpublished Doctoral Thesis. Delta State University, Department of Education Leadership, Cleveland.
- Riley, J. R., and Masten, A. S. (2005). "Resilience in context". R. D. Peters, B. Leadbeater, and R. J. McMahon (eds.). *Resilience in children, families and communities linking context to practice and policy* (s. 13-26). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Riza, S. D., Ganzach, Y., and Liu, Y. (2018). Time and job satisfaction: a longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579.
- Rothman, S., and Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 2(1), 29-42.
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schoeder, K., and Donohue, K. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American Journal of Critical Care*, 24(5), 412-421.
- Rutter, M. (2001). "Psychosocial adversity: risk, resilience and recovery". J. M. Richman, and M. W. Fraser (eds.). *The context of youth violence: resilience, risk and protection* (s. 13-42). London: Prager Publishers.
- Sacco, T. L., Ciurzynski, S. M., and Harvey, M. E. (2015). Compassion satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. *Critical Care Nurse*, 35(4), 32-44.
- Sağlam, A. Ç. (2008). "Okul örgütü ve yönetimi". H. B. Memduhoğlu, ve K. Yılmaz (ed). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 199-232). Ankara: Pegem Akademi.
- Samat, L. (2020). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

- Sanchez-Sanchez, N., and Fernandez Puente, A. C. (2021). Public versus private job satisfaction. is there a trade-off between wages and stability? *Public Organization Review*, 21, 47-67.
- Saraçoğlu, T. (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Sarıçam, H., İlbay, A. B., Uysal, R., Çardak, M., ve Akın, A. (2012). Turkish Version of the Short form of Resilience Appraisal Scale: The Validity and Reliability Study. *Paper Presented at the International Counseling and Education Conference*. İstanbul.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bİlimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schultz, D., and Schultz, S. E. (1998). *Psychology and work today an introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Serençelik, İ. (2005). *Halk eğitim merkezlerinde milli eğitim bakanlığı ve sivil toplum kurumları tarafından verilen kurslara katılan eğitimcilerin sorun alanları, çözüm önerileri, geleceğe yönelik beklentileri ve iş doyumlarının araştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgili, K. (2021). “Yönetici ve muhalif”: algılanan örgütsel destek ve çalışan statüsünün örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri. *Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkileri*, 3(2), 207-221.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Shacklock, K., Brunetto, Y., and Farr-Wharton, R. (2012). The impact of supervisor-nurse relationships, patient role clarity, and autonomy upon job satisfaction: Public and private sector nurses. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 659-672.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L., and Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: the roles of perceived organizational support and supervisor’s organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158-168.
- Sihag, P., and Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-26.
- Silbert, L. T. (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support*. Unpublished Master Thesis, University of Waterloo, Management Sciences, Ontario.
- Skaalvik, E. M., and 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, 1029-1038.
- Slaughter, R. A. (2015). *Job satisfaction among high school counselor in ramp-designated schools*. Unpublished Doctoral Thesis. Capella University, Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences, Minnesota.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: application, assesment, causes and consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- Stewart, M., Reid, G., and Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31.

- Stinglhamber, F., and Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*(24), 251-270.
- Strydom, L., Nortje, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., and Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32, 255-266.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: türkiye cumhuriyeti merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Basılmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sü Eröz, S., ve Şittak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1574-1599.
- Sürücü, M., ve Bacanlı, F. (2010). Üniversiteye uyumun psikolojik dayanıklılık ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 30(2), 375-396.
- Süzerler, S. N. (2013). *Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şakacı, E. (2018). Psikolojik şiddetin iş doyumunu üzerindeki etkisi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 37-53.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., ve Akgemici, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şişman, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tabachnick, B., and Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tagay, Ö., ve Çakar, F. S. (2017). Okullarda Yürütülen Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1168-1186.
- Talavera-Velasco, B., Luceno-Moreno, L., Garcia-Albuerno, Y., and Martin-Garcia, J. (2021). Perception of health, resilience, and engagement in spanish police officers during the covid-19 pandemic. *Psicothema*, 33(4), 556-563.
- Taner, B., ve Ercan İştin, A. (2019). Demografik ve mesleki özellikler açısından çalışanların örgütsel destek algıları farklılık gösterir mi? *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 1(1), 44-57.
- Tanrıoğen, Z. M., ve Sertel, G. (2019). Öğretmenlerin kendini sabote etme düzeyi ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(3), 506-526.
- Tarcan İçigen, E., ve Uzut, İ. (2012). Yiyecek-İçecek bölümü çalışanlarının mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 107-118.
- Tarter, R. E. and Vanyukov, M. (1999). "Re-Visiting the validity of the construct of resilience". M. D. Glantz, and J. L. Johnson (eds.). *Resilience and development positive life adaptations* (s. 85-107). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

- Taş, A., ve Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Taştan, S., İşçi, E., ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: istanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 121-138.
- Terzi, A. R., ve Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-86.
- Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- The Merriam-Webster Dictionary (2005). Massachusetts: Merriam-Webster, Incorporated
- Thomsen, K. (2002). *Building resilient students: integrating resiliency into what you already know and do*. California: Corwin Press.
- Topaloğlu, M., ve Koç, H. (2017). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Topkaya, Ö., ve Korucu, G. (2018). Hizmetler sektöründe kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan araştırması. *ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 39-52.
- Tschopp, C., Grote, G., and Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction–turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 151-171.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Tusaie, K., and Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(1), 3-10.
- Tuzgöl-Dost, M., ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389-407.
- Tümlü, G. Ü., ve Reçepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 205-213.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2021). <https://sozluk.gov.tr/>, (08.05.2021)
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Usop, A. M., Kadtong, M. L., and Usop, D. A. (2013). The significant relationship between work performance and job satisfaction in Philippines. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(2), 9-16.
- Usufli, O. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Üren, S. G. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir firma örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vance, J. E. (2001). Neurobiological Mechanisms of Psychosocial Resiliency. J. M. Richman, & M. W. Fraser içinde, *The Context of Youth Violence* (s. 43-82). United States of America: Praeger Publishers.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening Family Resilience* (2. b.). New York: The Guildford Press.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., and Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *Hindawi BioMed Research International*, 1-11.
- Wang, Y. D., Yang, C., and Wang, K. Y. (2012). Comparing Public and private employees' job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557-573.
- Wanous, J. P., and Lawler, E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105.
- Wasden, S. T. (2014). *A correlational study on transformantional leadership and resilience in higher education leadership*. University of Idaho, Moscow.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weinstein, R. S., Soule, C. R., Collins, F., Cone, J., Mehlhorn, M., and Simontacchi, K. (1991). Expectations and high school change: teacher-researcher collaboration to prevent school failure. *American Journal of Community Psychology*, 19(3), 333-363.
- Wolin, S., and Wolin, S. (1993). *How survivors of troubled families rise above adversity*. New York: Villard.
- Xerri, M. J., Farr-Wharton, R., Brunetto, Y., and Robson, F. (2014). Antecedents and outcomes relating to public and private nurses' use of intuition in England. *Public Money & Management*, 34(6), 389-396.
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, M., ve Çavuşoğlu, S. (2017). "Devlet ve özel banka çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin karşılaştırılması olarak analizi". *Proceedings Book of 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017)*, (s. 228-238). İstanbul.
- Yıldırım, G. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin meslekten tükenmişlik ve psikolojik yılmazlık düzeyi ilişkisi. *Turkish Studies*, 11(14), 811-826.
- Yıldız Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 1-20.

- Yılmaz, A., ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yiter, G. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Adana kamu kurumu örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yongxing, G., Hongfei, D., and Xie Baoguo, L. M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708-713.
- Young, E. L., Moulton, S. E., Julian, A., Smith, A., and Butler, R. (2021). Retention and job satisfaction of school psychologist. *Psychology in the Schools*, 58, 585-600.
- Young, K. A., Greenbaum, R. T., and Dormady, N. C. (2017). Sex, gender, and disasters: Experimental evidence on the decision to invest. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 24, 439-450.
- Yuvka, A., ve Gül, İ. (2022). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 75-97.
- Yürür, S. (2019). "Sosyal mübadele kuramı". S. Yürür (ed.). *Örgütsel davranış kuramları* (s. 245-281). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Zagalaz, J. C., Manrique, I. L., Veledo, M. B., Zagalaz Sanchez, M. L., and Gonzalez, C. (2020). The importance of the phoenix bird technique (resilience) in teacher training: cd-risc scale validation. *Sustainability*, 12(1002), 1-13.
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., and Sawyer, K. B. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., and Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111, 127-138.
- Zencirkıran, M., ve Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., and Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(283), 1-11.
- Zheng, Z., Gangaram, P., Xie, H., Chua, S., Ong, S. B., and Koh, S. E. (2017). Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore. *International Journal of Mental Health Nursing*, 26, 612-619.
- Zhong, L., Wayne, S. J., and Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 823-844.
- Zhou, Y., and Miao, Q. (2014). Servant leadership and affective commitment in the chinese public sector: the mediating role of perceived organizational support. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 115(2), 381-395.
- Zumrah, A. R., and Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.

EKLER

Ek (1). Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
23.06.2020	5	2020/395

KARAR NO: 2020/395
Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Yüksek Lisans öğrencisi Burcu YILDIRAY' ın Prof. Dr. Seher Balcı ÇELİK danışmanlığında "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 16972 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Yüksek Lisans öğrencisi Burcu YILDIRAY' ın Prof. Dr. Seher Balcı ÇELİK danışmanlığında "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek (2). Araştırmanın Yürütülmesi İçin Eskişehir İli Valilik İzni



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-88074293-605.01-22736087

19/03/2021

Konu : Burcu YILDIRAY'ın Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : 19 Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 11.02.2021 tarihli ve 18572 sayılı yazısı.

19 Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Burcu YILDIRAY'ın, Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK danışmanlığında "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tez çalışması Müdürlüğümüz Araştırma ve Sosyal Etkinlik İzinleri İnceleme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş ve uygulanmasında sakınca görülmediği bildirilmiştir.

Müdürlüğümüzce de uygun görülmüş olan söz konusu araştırma çalışmasının, 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde ve eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla, ilimizde bulunan tüm kurumlarda uygulanmasını olurlarınıza arz ederim.

Hakan CIRIT
İl Millî Eğitim Müdürü


O L U R
19/03/2021
Kürşat GÜLERYÜZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Araştırma ve Değerlendirme Formu (2 Sayfa)

2-Ölçme Araçları (6 Sayfa)

Ek (3). Araştırmanın Yürütülmesi İçin Samsun İli Valilik İzni


T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27485554-605.01-E.14330216
Konu :Barca YILDIRAY

07.10.2020

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarihli ve B1576613-10.06.01-E.1563890-2020/2 sayılı Genelgesi,
b) Barca YILDIRAY'a ait 16/09/2020 tarih ve 12879727 sayılı dilekçe.

Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık tezli yüksek lisans programı öğrencisi Barca YILDIRAY'ın; ilimiz 17 İlçesinde İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi ve özel okul müdürlüklerinde çalışan psikolojik danışmanlara yönelik; "Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Çevresel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki." başlıklı tez çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmada komisyon kararı doğrultusunda, uygulama sorunlarını çözmesini yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz A-Çu Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarını uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlüğünüz tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlüğü sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan görüldüğü esasında bağlı olarak yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun ESEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Eklere :
1- İlgi (b) dilekçe ve ekleri (11 sayfa)
2-05/10/2020 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

Dağıtım :
Gereği :
17 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:
Ondokuzmayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Adres : Atatürk Blv. Yeni Hükümet Köyü Kaçaklı
Elektronik Adres: info@samsun.gov.tr
e-posta: samsun@trnch.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S.SL.20.03 Valilik Personel ve Tıbbi Hizmetleri
Tel: 0362-43536 43 (346)
Faks: 0362-43548 94

Bu evrak parafotokopisiyle aynıdır. Başka kopyaları yapılmamıştır. B09B-516F-3a5a-0049-010F

Ek (4). Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Kullanım İzinleri

Deniz Gülmez <dederinbay@erbakan.edu.tr>

27 Mayıs Çar 12:12 ★ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Burcu Hanım merhaba,

İlgilediğiniz için teşekkürler. "Algılanan örgütsel destek ölçeği"ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili bilgiler tezimde ve aşağıda linki verilen makalede yer almaktadır.

http://pau.egitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/224008713_2.%20makale.pdf

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla.

esin <esin@metu.edu.tr>

27 Mayıs Çar 11:59 ★ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

İs Doyumu Ölçeği ve ölçek ile ilgili bilgileri ekte gönderiyorum.

Basarılar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer

uğur gürkan <ugurkan@hotmail.com>

31 Mayıs Paz 01:36 ★ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Burcu merhaba

Yılmazlık Ölçeğimi çalışmada kullanmana izin veriyorum

Tez hocana selamlarımı ilet lütfen

Kolay gelsin

Prof. Dr. Uğur GÜRGAN

BAUN NEF EBB

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık AD

Ek (5). Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar

Bu araştırma, okullarda çalışmakta olan psikolojik danışmanların iş doyumları, yılmazlık düzeyleri ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmaktadır. Size verilen soruları dikkatlice okuyunuz ve her soruda sizi en iyi yansıttığını düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amaçlı kullanılacaktır.

Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederim.

Burcu YILDIRAY

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

Meslekte Çalıştığınız Yıl: 0-5 Yıl () 6-11 Yıl () 12-17 Yıl () 18 Yıl ve Üzeri ()

Çalıştığınız Okulun Niteliği: Devlet okulu () Özel okul ()

Çalıştığınız Okulun Türü: İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2	Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağı bulabilirim.					
3	Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4	Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5	Okul yönetiminden kendimi geliştirecek geri bildirimler alırım.					
6	Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7	Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8	Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9	Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vs.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10	Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11	Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12	Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13	Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14	Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15	Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16	Okul yönetimi, veli/çevre ile iş birliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17	Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18	Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19	Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20	Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21	Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					

22	Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23	Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24	Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25	Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26	Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27	Okul yönetimi, ders dağılımı yaparken adil davranır.					
28	Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29	Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					

İş Doyumu Ölçeği

Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden durumunuzu en iyi yansıtan seçeneğe çarpı (X) işareti koyunuz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz? () Hemen hemen hiçbir durumda	() Pek az durumda	() Bazı durumlarda	() Hemen hemen bütün durumlarda
2. İşinizde görevleriniz belirli midir? () Hemen hemen hiçbir durumda	() Pek az durumda	() Bazı durumlarda	() Hemen hemen bütün durumlarda
3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu? () Hemen hemen hiçbir durumda	() Pek az durumda	() Bazı durumlarda	() Hemen hemen bütün durumlarda
4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hissediyor musunuz? () Hemen hemen hiçbir durumda	() Pek az durumda	() Bazı durumlarda	() Hemen hemen bütün durumlarda
5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz? () Çok az istekli	() Az istekli	() Çok istekli	() Pek çok istekli
6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz? () İşim monoton	() Oldukça monoton	() Fazla monoton değil	() Hiç monoton değil
7. İşinizi ne derece seviyorsunuz? () Çok az seviyorum	() Az seviyorum	() Çok seviyorum	() Pek çok seviyorum
8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz? () Çok az	() Az	() Çok	() Pek çok
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler? () Çok az	() Az	() Çok	() Pek çok
10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz? () Hiç inanmıyorum	() Az inanıyorum	() Çok inanıyorum	() Pek çok inanıyorum

Yılmazlık Ölçeği

		Hiç tanımlamıyor	Biraz tanımlıyor	Orta düzeyde tanımlıyor	İyi tanımlıyor	Çok iyi tanımlıyor
1	Genel olarak olaylara kötümser bakarım.					
2	Güçlükler karşısında yılmadan, sabırla mücadele ederim.					
3	Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim.					
4	Atılgan bir kişi değilim					
5	İyi liderlik yapamam					
6	Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli kararlar verdiğimi görürüm					
7	Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm					
8	Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var					
9	İnanmışım doğrular için çaba göstermek zor geliyor					
10	Kendi yaşamım üstünde kontrol sahibi değilim					
11	Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim					
12	Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım					
13	Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım					
14	Kendimi yaşama pek bağlı hissetmiyorum					
15	İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım					
16	Zorluklar karşısında dayanaksızım					
17	Sokulgan (arkadaş canlısı, sıcakkanlı) değilim					
18	Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz yaşam koşulları ile baş etmeyi bilirim					
19	Kendime her zaman güvenirim					
20	Sorumluluklar üstlenmek bana zor geliyor					
21	En zor şartlarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim					
22	Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim					
23	İnanmışım şeyler için sonuna kadar mücadele ederim					
24	Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim					
25	Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım					
26	Sahip olduğum özellikleri değerli bulmuyorum					
27	Çatışmalarımı çözmekte sıkıntılar yaşıyorum					

28	Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolunu bulabilirim					
29	Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım					
30	Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm					
31	Genellikle gülecek bir şeyler bulabilirim					
32	Olaylar karşısında genellikle çaresiz kaldığımı hissediyorum					
33	Rahat ve kolay iletişim kuramam					
34	Kendi biricikliğimi içinde yaşadığım toplumla çatışmadan ortaya koyabilirim					
35	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yaşantılar beni ürkütür					
36	Kendimle barışığım					
37	Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim					
38	Yaşamımı anlamsız buluyorum					
39	Yapmak zorunda olduğum şeyler için yeterli enerjiyi bulamıyorum					
40	En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem					
41	Yaşamımda azimli bir insan olmayı beceremedim					
42	Kendimi güçlü hissetmiyorum					
43	Yaşamımda üstlendiğim rollerimden zevk almıyorum					
44	Anlatım ve ifadelerimle karşımdakileri ikna edemem					
45	Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarırım					
46	Diğer insanlardan gelen sinyalleri iyi okurum					
47	Problemlerin kaynağını saptayamıyorum					
48	Dertlerimi untabilmek için yaratıcılığımı kullanabilirim					
49	Neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar veremem					
50	İnanıldığı şeyler için tehlikeleri göze almak zor geliyor					

ÖZ GEÇMİŞ

Giresun Görele Nihat Gürel Anadolu Öğretmen Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nden 2019 yılında mezun oldu. 2019 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans programına başladı.

İletişim Bilgileri

ORCID ID: 0000-0002-6550-4598

Yayınlanmış Çalışmalar:

1. Yıldray, B. ve Balcı Çelik, S. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Dışı Cinsel Yakınlığa Yönelik Tutumları. *Mavi Atlas*, 8(2), 196-209.
2. Yıldray, B. ve Balcı Çelik, S. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Covid-19 Salgınına Yönelik Korkuları ile Depresyon ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 22 (49), 157-177.

Kongre ve Sempozyumlar:

1. Yıldray, B., Kılıç, A., Aydın, A., Akdemir, E. ve Sağlam, N. (2019). Evlilik Dışı Cinsel Yakınlığa Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. S. Çeçen, ve Z. Karacagil (ed.), *Uluslararası Multidisipliner Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metinler Kitabı*, (s. 45-56) içinde. Ankara: Bilgin Kültür Sanat Yayınları.
2. Yıldray B. ve Balcı Çelik, S. (2021). Okullarda Görev Yapan Kadın Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Doyumlarına Etkisi: Samsun İli Örneği. H. Kumcağız (ed.), *Uluslararası Kadın ve Aile Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 15) içinde. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
3. Yıldray, B. ve Balcı Çelik, S. (2021). Evlilik Dışı Cinsel Yakınlığa Yönelik Tutum Ölçeği Kısa Formunun Geçerlik ve Güvenilirliği. H. Kumcağız (ed.), *Uluslararası Kadın ve Aile Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 25) içinde. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.